

Nền kinh tế chia sẻ ở Malaysia

Lại Lâm Anh

Trần Thị Cẩm Trang

Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

Ở Malaysia, kinh tế chia sẻ cũng ngày càng được chú ý và không còn được coi là mới mẻ nữa. Nền kinh tế số được chính phủ Malaysia hết sức coi trọng và coi nó như con tàu đưa người dân Malaysia tiến tới sự phát triển và thịnh vượng. Malaysia đã đặt tham vọng tận dụng tối đa những tiến bộ công nghệ để tăng tốc các hoạt động kinh doanh, dịch vụ và quản lý của chính phủ để cải thiện chất lượng cuộc sống của người dân Malaysia.

1. Các hình thức hoạt động phổ biến của kinh tế chia sẻ ở Malaysia

1.1. Chia sẻ trong lĩnh vực vận tải

Nền kinh tế chia sẻ ở Malaysia được thể hiện rõ nét nhất trong lĩnh vực vận tải. Ở đây, các hãng vận tải công nghệ tận dụng tối đa các nền tảng kỹ thuật số để có thể phục vụ tốt nhất nhu cầu của người dân từ vận chuyển người, vận chuyển hàng hóa, mua bán hàng hóa và thanh toán. Taxi công nghệ ở Malaysia cho phép bất kỳ người dân nào có xe ô tô đều có thể tham gia vào hoạt động vận tải giúp họ tăng thu nhập, mặt khác giúp các công ty vận tải tiết kiệm chi phí mà không cần phải đầu tư mua xe ô tô.

Đứng đầu các hãng taxi công nghệ ở Malaysia là Grab, còn lại đa phần là các hãng taxi công nghệ mới tham gia vào thị trường và đang từng bước phát triển, uy hiếp trực tiếp tới vị trí đứng đầu của Grab. Đe dọa đầu với hãng taxi công nghệ có tính toàn cầu Grab, các hãng taxi công nghệ ở Malaysia cũng có một số điểm được coi là khá mạnh. Như hãng Dacsee đang xây dựng một hệ sinh thái (ecosystem) trong lĩnh vực vận tải mà ở đó các xe được kiểm duyệt một cách mở thông qua công nghệ Blockchain mà ở đó các xe đều có thể trao đổi thông tin với nhau một cách mở để biết rõ tình trạng xe cũng như hành trình của xe.

1.2. Chia sẻ trong lĩnh vực thương mại điện tử (Dịch vụ bán lẻ)

Thương mại điện tử là một trong những đặc trưng nổi bật trong nền kinh tế chia sẻ mà ở đó các hoạt động trao đổi, mua bán hàng hóa được các nhà sản xuất, nhà phân phối và người tiêu dùng chia sẻ thông tin với nhau một cách rộng rãi. Hoạt động chia sẻ trong thương mại điện tử ở Malaysia hiện đang được coi là lĩnh vực phát triển đầy triển vọng do được sự hỗ trợ tích cực từ phía chính phủ và sự tham gia của người dân.

Hiện tại, theo số liệu của GlobalWeb Index, ở Malaysia có hơn 26 triệu người sử dụng internet, trong

đó 80% là người dùng có độ tuổi từ 16 đến 64 tuổi tham gia mua sắm trực tuyến. Người Malaysia đã chi nhiều hơn đáng kể cho mua hàng trực tuyến so với nhiều nước láng giềng Đông Nam Á, nhưng doanh thu thương mại điện tử trung bình trên mỗi người dùng (ARPU) ở nước này vẫn chỉ bằng một phần tư so với mức trung bình toàn cầu.

Trong năm 2018, chi tiêu thương mại điện tử của người Malaysia đã tăng 24%. Tốc độ tăng trưởng lớn này được cho là do Chính phủ Malaysia đã chủ động tạo môi trường phát triển các hoạt động thương mại trực tuyến, biến nó trở thành vấn đề ưu tiên hàng đầu của quốc gia.

1.3. Chia sẻ trong lĩnh vực du lịch, chỗ ở, không gian văn phòng

Nói về nền kinh tế chia sẻ trong lĩnh vực du lịch, chỗ ở, không gian văn phòng ở Malaysia thì không thể không kể đến các tên tuổi như Airbnb, Booking.com, Agoda, Expedia, TripAdvisor và OYO. Các công ty này đều có điểm giống nhau ở chỗ họ đều là nhà trung gian kết nối giữa người đi thuê nhà và người cho thuê nhà để nhằm mục đích được hưởng một khoản phí từ cả phía người đi thuê và người cho thuê.

Năm 2018, Malaysia là thị trường phát triển nhanh nhất của Airbnb tại Đông Nam Á. Ở Malaysia, Airbnb gần như đồng nghĩa với cho thuê kỳ nghỉ, nhà dân hoặc nhà ở ngắn hạn và nó đã trở nên phổ biến đến nỗi nó trở thành biểu tượng trong lĩnh vực cho thuê kỳ nghỉ. Airbnb đã có sự tăng trưởng phi thường ở Malaysia, vào tháng 7 năm 2018, công ty đã ghi nhận lượng khách đến Malaysia tăng 99% so với năm trước, lên tới 2 triệu khách. Những thống kê này khiến Malaysia trở thành thị trường phát triển nhanh nhất ở Đông Nam Á.

Năm 2018, cộng đồng khách và chủ nhà Airbnb đã tạo ra khoảng 3 tỷ Ringgit, tác động kinh tế trực tiếp ước tính ở Malaysia. Cộng đồng Airbnb của chủ nhà và khách mời đóng góp lớn và ngày càng quan trọng cho

nền kinh tế Malaysia. Cộng đồng chủ nhà và doanh nhân khách sạn của Airbnb phát triển, nó tạo ra nhiều cơ hội kinh tế hơn cho các doanh nghiệp địa phương và cộng đồng trên khắp Malaysia.

1.4. Chia sẻ trong lĩnh vực tài chính (FinTech)

Chia sẻ trong lĩnh vực tài chính phải kể đến công nghệ tài chính - FinTech. Đây là công nghệ mới và đổi mới nhằm cạnh tranh với các phương pháp tài chính truyền thống trong việc cung cấp các dịch vụ tài chính. FinTech là một ngành công nghiệp tài chính mới áp dụng công nghệ để cải thiện hoạt động tài chính thông qua việc sử dụng điện thoại thông minh cho các dịch vụ ngân hàng di động, dịch vụ đầu tư và tiền mã hóa. Phần lớn các công ty công nghệ FinTech hoạt động dựa trên nền tảng tài chính chuỗi cung ứng đa ngân hàng (Multi-Bank Supply Chain Finance) và tài chính ngang hàng P2P (Peer-to-Peer). Công nghệ tài chính ứng dụng công nghệ thông tin kỹ thuật số để giúp các dịch vụ tài chính để tiếp cận hơn với công chúng.

Cũng giống như các quốc gia khác, ngành công nghiệp FinTech ở Malaysia được coi là một ngành công nghiệp khá non trẻ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, ở Malaysia các hoạt động mang tính khởi nghiệp và sáng tạo trong ngành công nghiệp FinTech phát triển khá mạnh và hứa hẹn nhiều tiềm năng.

2. Các thách thức của kinh tế chia sẻ ở Malaysia

Nền kinh tế chia sẻ vừa được coi là cơ hội to lớn cho sự phát triển nhưng nó cũng có không ít thách thức và rào cản cho sự phát triển. Nền kinh tế chia sẻ không chỉ tạo ra cơ hội cho sự phát triển vượt bậc nhờ ứng dụng công nghệ thông tin mà còn tạo ra xung đột với nền kinh tế truyền thống. Các thách thức như sau:

2.1. Thách thức trong lĩnh vực vận tải

- Các hãng vận tải truyền thống nếu không thay đổi kịp sẽ dẫn tới bị phá sản hoặc bị sát nhập: Theo một nghiên cứu ở Malaysia thì Grab và các nhà khai thác vận tải công nghệ đã có nhiều tác động tiêu cực tới hoạt động vận tải ở Malaysia. Việc làm quen và sử dụng các công nghệ tiên tiến trên điện thoại thông minh và máy tính bảng không hề đơn giản đối với các lái xe lớn tuổi.

- Đẩy các lái xe công nghệ vào hoàn cảnh khó khăn: Việc chia sẻ xe ở Malaysia trở nên quá dễ dàng, từ đó khuyến khích người dân mua thêm xe ô tô để tham gia vào lĩnh vực vận tải với mục đích thu lợi nhuận. Với giá cước xe ngày càng giảm thì lợi nhuận thu về của các lái xe không đủ bù đắp cho chi phí mua xe và sử dụng xe.

- Gây tắc đường, ô nhiễm môi trường: Việc nghĩ rằng có thể mua xe ô tô để chạy taxi công nghệ đã dẫn tới tình trạng nhu cầu về ô tô trong nước tăng cao. Lượng xe ô tô lớn là một trong những nguyên nhân dẫn tới tình trạng tắc đường và ô nhiễm môi trường do khí thải của xe ô tô tạo ra.

2.2. Thách thức trong lĩnh vực thương mại điện tử

- Chất lượng của các sản phẩm được bán ra không đồng đều làm suy giảm lòng tin của khách hàng: Trong một trang web thương mại điện tử ở Malaysia có thể dễ dàng thấy nhiều mặt hàng giống hệt nhau nhưng mức giá lại chênh lệch nhau lớn một cách vô lý.

- Khách hàng đặt mua mà không nhận hàng gây tổn thất cho người bán và người giao hàng: Có nhiều trường hợp người mua đặt hàng nhưng người vận chuyển lại không tìm được địa chỉ người mua hoặc vì một lý do nào đó mà người mua cố tình không nhận hàng gây khó khăn cho người bán và người vận chuyển.

- Công tác bảo mật trong thanh toán: Hiện nay, rất nhiều hàng hóa và dịch vụ mua bán online đòi hỏi phải trả tiền trước bằng thẻ tín dụng thông qua việc cung cấp mã thẻ. Việc để lộ mã thẻ của khách hàng cho kẻ xấu có thể dẫn tới tình trạng kẻ xấu lợi dụng để mua hàng online, rút tiền, chuyển tiền,...

2.3. Thách thức trong lĩnh vực du lịch, chỗ ở, không gian văn phòng

- Một trong những điểm yếu lớn nhất trong công tác quản lý các công ty chuyên cung cấp dịch vụ lưu trú hiện nay ở Malaysia là Airbnb, Booking.com, Agoda, Expedia, TripAdvisor và OYO đều không cam kết gì với khách hàng về học sẽ trừ bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào khi có vấn đề gì xảy ra. Do đó, việc những khách hàng có thể nhận được chỗ ở không như ý muốn, môi trường sống không lành mạnh, không an toàn,...

- Xung đột về mặt lợi ích với các nhà cung cấp dịch vụ lưu trú truyền thống: Kể từ khi xuất hiện các công ty chia sẻ dịch vụ thuê nhà trên mạng đã làm cho giá thuê phòng ở Malaysia giảm đi đáng kể do có sự tham gia của những người không kinh doanh khách sạn nhưng lại có nhà để cho thuê. Trong một số nghiên cứu cho thấy, những khách sạn chịu ảnh hưởng lớn nhất là các khách sạn 2 sao và 3 sao. Đây là các khách sạn tầm trung, phân khúc mà nhiều gia đình người dân Malaysia có thể đáp ứng tốt cho nhu cầu này.

2.4. Thách thức trong lĩnh vực FinTech

- Đảm bảo an toàn trong thanh toán: Công nghệ tài chính (FinTech) là một trong những lĩnh vực đòi hỏi phải có sự an toàn tuyệt đối trong thanh toán, cho vay mượn, chuyển tiền, đầu tư, quản lý tài chính,... Hiện nay, việc khó nhất đối với thanh toán bằng công nghệ FinTech là phải làm sao đáp ứng cùng một lúc 2 yêu cầu là vừa thanh toán nhanh lại vừa đảm bảo an toàn. Thường thì hai cái này thường không đi kèm với nhau, nếu nhanh thì kém bảo mật còn nếu muốn bảo mật phải lâu và phức tạp.

- Khó khăn trong việc thay đổi thói quen không dùng tiền mặt: Thói quen dùng tiền mặt đã ăn sâu vào nhiều người lớn tuổi ở các quốc gia châu Á. Malaysia có trình độ phát triển ở mức trung bình như hiện nay thì việc tạo thói quen không dùng tiền mặt không hề dễ dàng.

3. Các điều tiết của chính phủ đối với kinh tế chia sẻ ở Malaysia

Nền kinh tế chia sẻ của thế giới nói chung và ở Malaysia nói riêng chịu ảnh hưởng và quyết định bởi sự phát triển của nền tảng kỹ thuật số. Thông qua nền tảng kỹ thuật số mà các hành động chia sẻ của cả khu vực tư nhân và công cộng đều phải ứng dụng công nghệ kỹ thuật số để giao tiếp với nhau, cung cấp thông tin, cung cấp hàng hóa và dịch vụ, từ đó đáp ứng các chức năng cốt lõi khác để nâng cao năng suất, doanh thu và thu nhập.

3.1. Tập đoàn Phát triển Đa phương tiện MDeC (Multimedia Development Corporation Bhd.)

Hiểu được tầm quan trọng của nền tảng kỹ thuật số đối với phát triển kinh tế, ngay từ năm 1996 Chính phủ Malaysia đã thành lập Tập đoàn Phát triển Đa phương tiện MDeC để giám sát các chương trình phát triển kỹ thuật số mà nổi bật nhất là quản lý Siêu hành lang Đa phương tiện MSC (Multimedia Super Corridor). Nhiệm vụ của MDeC là phát triển nền kinh tế kỹ thuật số quốc gia bằng cách đẩy mạnh thu hút đầu tư trực tiếp ở cả trong và ngoài nước, xây dựng các công ty công nghệ Malaysia, xây dựng hệ sinh thái đổi mới kỹ thuật số với các chính sách hỗ trợ và tuyên truyền đa dạng và toàn diện. Gần đây, MDeC có một số chiến dịch để cung cấp cho người dân Malaysia các kỹ năng và các cơ hội để họ có thể thâm nhập vào thị trường kỹ thuật số.

Thực tế phát triển nền kinh tế số ở Malaysia cho thấy, MDeC đã thực hiện tốt vai trò của mình trong việc kết nối, xúc tiến thương mại hàng hóa, ứng dụng các sáng kiến kỹ thuật số, thúc đẩy nền kinh tế chia sẻ. Từ đó, tạo ra sự phát triển bền vững, đặc biệt là phát triển các giá trị cốt lõi và tính đa dạng của nền kinh tế chia sẻ ở Malaysia.

3.2. Siêu hành lang Đa phương tiện MSC (Multimedia Super Corridor)

MSC là một trong những chương trình được ưu tiên hàng đầu dưới sự quản lý của MDeC. MSC là một nền tảng hành lang đa phương tiện kỹ thuật số được tạo ra để nuôi dưỡng sự phát triển của các công ty công nghệ địa phương đồng thời thu hút cả đầu tư trực tiếp trong và ngoài nước. Đây là một sáng kiến quốc gia nhằm thúc đẩy cả ngành công nghệ thông tin và truyền thông của Malaysia, cũng như cung cấp môi trường thử nghiệm cho ngành công nghiệp công nghệ thông tin và truyền thống toàn cầu.

MSC đã cung cấp cho các doanh nghiệp các điều kiện cần thiết có liên quan đến công nghệ thông tin và truyền thông cả trong và ngoài nước, với nhiều ưu đãi, quyền và đặc quyền để thúc đẩy tăng trưởng liên tục. Kể từ khi thành lập vào năm 1996, chương trình MSC Malaysia đã cố gắng đưa nền kinh tế kỹ thuật số của Malaysia lên một tầm cao mới. Hơn thế nữa, MSC Malaysia đã cũng cung cấp các giải pháp hữu ích cho các công ty.

3.3. Các sân chơi trung tâm kỹ thuật số quốc gia của Malaysia (Centralising The Nation's Digital Economy Players)

Dưới sự dẫn dắt của MDeC, Chính phủ Malaysia cho thành lập các sân chơi trung tâm kỹ thuật số quốc gia để phát triển nền kinh tế số, phát triển nền kinh tế chia sẻ. Sân chơi này gồm 4 nội dung chính là:

(1) Các thành phố điện tử và các trung tâm kỹ thuật số (Cybercities & Cybercentres). Dựa trên khái niệm phân cụm liên kết ngành, Cybercities & Cybercentres được thiết kế như là nơi mà các công ty trong cùng một lĩnh vực được đặt gần nhau để hỗ trợ nhau thúc đẩy tăng trưởng nhanh. Các công ty này được đặt trong một hệ sinh thái mà ở đó có đủ điều kiện về mạng internet và các cơ sở vật chất hỗ trợ hoạt động kinh doanh dựa trên kỹ thuật số.

(2) Các Đầu mối Kỹ thuật số (Malaysia Digital Hubs). Malaysia Digital Hubs được tạo ra nhằm giúp các công ty kinh doanh về internet khởi nghiệp. Malaysia Digital Hub tạo ra một hệ sinh thái phong phú, bao gồm băng thông rộng tốc độ cao và các dịch vụ hạ tầng mềm khác nhau. Malaysia Digital Hubs được tạo ra cũng là để đảm bảo tăng tỷ lệ thành công của các công ty khởi nghiệp hoạt động kinh trong lĩnh vực kinh tế số.

(3) Các Đầu mối Sản xuất Kỹ thuật số (Digital Maker Hubs): được ví như căn phòng có nhiều nguồn tài nguyên phục vụ cho nhiều mục đích khác nhau trong việc cho phép thực hiện các hoạt động liên quan tới kỹ thuật số. Đây đồng thời cũng là trung tâm để mạng lưới các nhà giáo, sinh viên và các chuyên gia trong ngành hội tụ.

(4) Các Trung tâm Hoạt hình và Sáng tạo gọi tắt là MAC3 (Malaysia Animation and Creative Content Centre): là những trung tâm được tạo ra nhằm hỗ trợ cho những ai yêu thích sự sáng tạo nghệ thuật trong lĩnh vực hình ảnh, nghe, nhìn ứng dụng kỹ thuật số. Các trung tâm MAC3 là nơi lý tưởng cho các công ty nhỏ và vừa kinh doanh trong lĩnh vực sản xuất các loại phim hoạt hình khởi nghiệp./.

Tài liệu tham khảo

Ikhran Merican (2019), Airbnb's 'rapid' growth in Malaysia: What the numbers may not be telling, iProperty,

Mohana D. J , Z. Hasan & N. Ahmad (2019), GrabCar: Opportunities and challenges for taxi operators, Universiti Malaysia Terengganu Journal of Undergraduate Research Volume 1 Number 3, Julai 2019: 46-55,

Simon Kemp and Sarah Moey (2019), Digital 2019 spotlight: E-Commerce In Malaysia, <https://datareportal.com/reports/digital-2019-ecommerce-in-malaysia>, (accessed 5/11/2019)

Kinh tế chia sẻ và cơ hội phát triển kinh tế của Việt Nam

Nguyễn Bích Thủy

Trường Đại học Thương Mại

Kinh tế chia sẻ bắt đầu phát triển ở Việt Nam trong những năm gần đây như là một mô hình kinh tế mới mang lại nhiều lợi ích cho nhà cung cấp dịch vụ chia sẻ, người tiêu dùng và người bán hàng. Mô hình này mở ra cơ hội để các doanh nghiệp Việt Nam thay đổi cách thức kinh doanh, cơ hội để thâm nhập vào các thị trường vốn đã định hình và đang trong tình trạng trì trệ.

1. Mở đầu

Kinh tế chia sẻ là một phương thức kinh tế mà ở đó tài sản hoặc dịch vụ được chia sẻ dùng chung giữa các cá nhân, giúp kết nối mới giữa người mua (người dùng) và người bán (người cung cấp) đối với một hoạt động kinh tế.

Theo nghĩa rộng, kinh tế chia sẻ thể hiện sự thay đổi phương thức chuyển giao sản phẩm từ chỗ chuyển giao quyền sở hữu sản phẩm sang cung cấp hệ thống dịch vụ sản phẩm theo yêu cầu. Theo đó, các nhà cung cấp dịch vụ liên quan đến sản phẩm sẽ kết nối với nhau để cung cấp sản phẩm với điều kiện tốt nhất.

Bài viết tập trung nghiên cứu sự phát triển kinh tế chia sẻ ở Việt Nam trong những năm qua, phân tích chỉ ra các vấn đề tồn tại làm cản trở sự phát triển của ứng dụng kinh tế chia sẻ ở Việt Nam, qua đó tìm ra nguyên nhân để đề xuất các giải pháp thúc đẩy ứng dụng phát triển.

2. Động lực và mô hình kinh tế chia sẻ

Nền kinh tế chia sẻ được bắt đầu manh nha khái niệm năm 1995, khởi điểm tại Mỹ với mô hình ban đầu có tính chất “chia sẻ ngang hàng” nhưng không rõ rệt. Rất nhanh chóng, kinh tế chia sẻ phát triển thành một mô hình kinh tế, tạo thành chuỗi hệ thống giá trị kinh doanh, có sự hợp tác giữa các bên để tạo ra giá trị, mỗi một cá nhân trong đó sẽ hưởng một phần phần giá trị và chia sẻ với nhau.

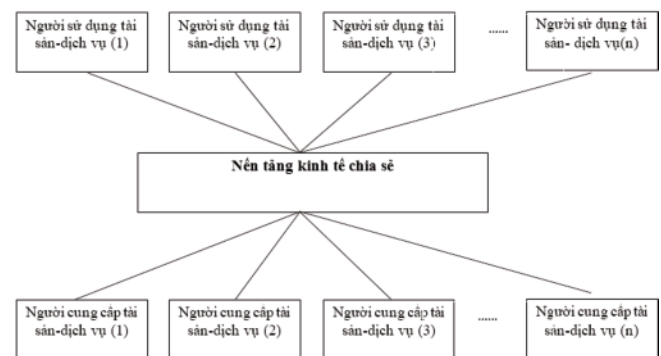
Thứ nhất, Nền móng cho sự xuất hiện của mô hình “kinh tế chia sẻ” là sự phát triển nhanh chóng của internet, tạo nền tảng giúp kết nối được giao dịch trên toàn thế giới. Các nguồn dữ liệu được cập nhật thường xuyên, dưới nhiều hình thức từ số liệu thống kê, đến mô tả, hình ảnh, video... Có đến gần 50% dân số thế giới ngày nay sử dụng internet để liên kết nối với người thân, bạn bè, để làm việc, thực hiện các giao dịch mua bán.

Hai là, lối sống hợp tác. Garret Hardin (1968) chỉ ra

rằng nếu mỗi cá nhân trong cộng đồng hành động độc lập vì lợi ích của bản thân, không quan tâm đến lợi ích của tập thể, hậu quả sẽ là nguồn lực chung bị lãng phí. Trong khi đó, Kelly (2014) cho rằng hệ thống kinh tế tư bản chủ nghĩa không thể phân bổ hiệu quả các nguồn lực của nền kinh tế và vì vậy mô hình kinh tế mới như kinh tế chia sẻ ra đời là tất yếu.

Ba là, lợi ích đạt được của nền kinh tế chia sẻ là rất lớn. Cụ thể là tiết kiệm chi phí, giúp bảo vệ môi trường, tăng tính hiệu quả của nền kinh tế, giảm bớt sự lãng phí tài nguyên xã hội và sự dư thừa năng lực của các sản phẩm dịch vụ. Đây chính là những yếu tố khiến kinh tế chia sẻ có những tiềm năng phát triển lớn mạnh hơn nữa trong tương lai, sẽ không chỉ là một thị trường ngách hay một hiện tượng nhất thời mà là tương lai của môi trường kinh doanh toàn cầu.

Để thực hiện được mô hình kinh tế chia sẻ đòi hỏi mọi dịch vụ phải được tiêu chuẩn hóa và số hóa làm nền tảng để mở rộng trên quy mô và phạm vi lớn, tạo nên sự kết nối giữa các bên cung cấp dịch vụ và trung gian trên toàn thế giới. Thêm vào đó, cần phải có dữ liệu đầy đủ về các bên cung cấp dịch vụ. Trong mô hình này nhà cung cấp nền tảng kinh tế chia sẻ đóng vai trò quyết định như một nhà lãnh đạo, điều hành hệ thống dịch vụ kinh tế chia sẻ, giúp hệ thống hình thành và phát triển.



Nguồn: Tác giả

Các bên tham gia dịch vụ kinh tế chia sẻ gồm: Người cung cấp tài sản-dịch vụ và người sử dụng tài sản dịch vụ được hưởng lợi từ lợi ích kinh tế theo quy mô mà nền tảng mang lại khi tập hợp được số đông người tham gia dịch vụ, được sử dụng tài sản sản-dịch vụ với chi phí rẻ hơn nhờ tận dụng tốt nguồn lực, đóng góp vào bảo vệ phát triển xã hội bền vững. Song, để hệ thống vận hành tốt cần đòi hỏi tâm lý sẵn sàng chia sẻ giữa những người tiêu dùng, đặc biệt là sự tin tưởng vào công nghệ kỹ thuật số và có trách nhiệm với việc phát triển dịch vụ kinh tế chia sẻ.

3. Thực trạng ứng dụng kinh tế chia sẻ ở Việt Nam

Tại Việt Nam, những năm gần đây đã chứng kiến sự phát triển mạnh mẽ của các dịch vụ kinh tế chia sẻ làm thay đổi cách thức vận hành hoạt động kinh doanh và tiêu dùng.

Sự xuất hiện của 2 hãng dịch vụ Grab và Uber cũng đã khiến cho các hãng vận tải hành khách lớn như Mai Linh hay Vinasun, Taxi Group phải lập tức thay đổi cung cách vận hành để cạnh tranh như cung cấp ứng dụng di động cho phép gọi xe taxi không cần thông qua tổng đài, dịch vụ đưa đón bằng đội xe Fortuner, Innova đời mới không có nhãn hiệu hay biển taxi.

Vài năm trở lại đây, nhiều sàn giao dịch đã hình thành cả trong lĩnh vực nông nghiệp với tham vọng ứng dụng kinh tế chia sẻ để giải quyết các vấn đề mà hiện nay hình thức kinh tế truyền thống chưa giải quyết được như: nâng cao vai trò, quyền quyết định của người nông dân trong quá trình kinh doanh, xuất khẩu nông sản, đưa khoa học kỹ thuật đến cho nông dân, minh bạch thông tin về thị trường, cung cầu giá cả...

Tại Việt Nam, kết quả khảo sát của Facebook và Morning Consult cũng ghi nhận 77% doanh nghiệp nhỏ trên Facebook cho biết sử dụng ứng dụng nền tảng này để tăng doanh số bán hàng và khoảng 76% doanh nghiệp nhỏ có thể tuyển dụng nhân viên thông qua ứng dụng Facebook. Hiện có khoảng 78 triệu người dùng Facebook trên thế giới có kết nối với doanh nghiệp Việt Nam.

Theo nghiên cứu của Nielsen (2014) cho thấy Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ người sử dụng dịch vụ chia sẻ cao nhất (76%). Hình 3 cho thấy Việt Nam đứng thứ 13 thế giới về tỷ lệ người dân sử dụng dịch vụ kinh tế chia sẻ chỉ sau Ai cập (77%), Ấn Độ (78%), Hồng Kong, Brazil (78%), Mexico, Bulgaria (79%), Thái Lan (84%), Philipin (85%), Slovenia (86%), Indônêxia (87%) và Trung Quốc (94%). Số liệu này cho biết rằng doanh nghiệp, người tiêu dùng đang rất “cởi mở” trong việc sử dụng kinh tế chia sẻ.

4. Cơ hội ứng dụng kinh tế chia sẻ trong phát triển kinh tế của Việt Nam

Đề án thúc đẩy mô hình Kinh tế chia sẻ được Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc phê duyệt ngày 12/8/2019

với mục tiêu đảm bảo môi trường kinh doanh bình đẳng giữa các doanh nghiệp kinh doanh theo mô hình kinh tế chia sẻ và kinh tế truyền thống. Động thái này cho thấy một chuyển biến trong nhận thức và hành động của Chính phủ trong việc công nhận hình thức kinh doanh mới trên cơ sở tận dụng các nguồn lực, tài nguyên còn dư thừa trong xã hội nhằm tối ưu hóa tài nguyên cũng như các hoạt động kinh tế dựa trên những tiến bộ của khoa học kỹ thuật đặc biệt là sự phát triển của mạng Internet. Quan điểm nhất quán là không cần thiết phải có các chính sách riêng biệt cho hình thức kinh doanh theo mô hình kinh tế chia sẻ do kinh tế chia sẻ không phải là một bộ phận tách rời hoặc một thành phần kinh tế riêng trong nền kinh tế.

Cơ hội đang rộng mở với các doanh nghiệp sẵn sàng đổi mới, sáng tạo, đón đầu của Việt Nam bởi lẽ: Thứ nhất, kinh tế chia sẻ còn khá mới, không chỉ ở Việt Nam mà cả trên thế giới. Vì vậy, sẽ là cơ hội cho các start-up của Việt Nam và cũng là cơ hội cho các doanh nghiệp thay đổi cách thức kinh doanh trên thị trường. Thứ hai, mỗi thị trường về cơ bản sẽ có đặc thù nên cũng là cơ hội để các doanh nghiệp Việt Nam học hỏi và ứng dụng kinh tế chia sẻ ở thị trường Việt Nam. Thứ ba, nhiều doanh nghiệp trẻ Việt Nam đang tìm kiếm cơ hội lập nghiệp và rất nhiệt huyết tìm kiếm ý tưởng mới trong kinh doanh thông qua các nền tảng công nghệ.

Không phủ nhận rằng, bên cạnh những ưu điểm, mô hình chia sẻ cũng bộc lộ một số hạn chế về hài hòa lợi ích các bên, thiếu các chế tài về bảo hiểm, vấn đề trốn thuế, đạo đức kinh doanh và quản lý chất lượng các dịch vụ chia sẻ. Tuy vậy, dưới góc độ quản lý, phải khai thác triệt để giao dịch này vì đây là cách thức giao dịch có thể kiểm soát được và khá minh bạch, mô hình này chắc chắn vẫn sẽ có tác động mạnh tới tương lai của nền kinh tế và việc khắc phục hạn chế cần phải hoàn thiện vai trò của Chính phủ và doanh nghiệp. Theo đó:

Về phía chính phủ

Thứ nhất, xây dựng một hành lang pháp lý, cơ chế vận hành chặt chẽ, linh hoạt cho phát triển kinh tế chia sẻ. Đề án thúc đẩy mô hình Kinh tế chia sẻ đã huy động toàn xã hội giao rõ trách nhiệm cho các Bộ, ban, ngành các cấp từ trung ương đến địa phương thực hiện các quyết định của Thủ tướng chính phủ, bao gồm: Bộ Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan đầu mối điều phối theo dõi và phối hợp giữa các bộ, ngành; Bộ Tài chính đảm nhiệm việc xây dựng hành lang pháp lý cho thuế; Bộ Giao thông vận tải xây dựng quy định điều kiện kinh doanh với loại hình dịch vụ kinh tế chia sẻ.; Bộ Công Thương xây dựng chính sách phát triển các mô hình kinh tế chia sẻ thúc đẩy sản xuất, tiêu dùng bền vững; Bộ Thông tin và Truyền thông nghiên cứu các nội dung liên quan đến dịch vụ công nghệ thông tin xuyên biên giới; Ngân hàng Nhà nước Việt Nam xây dựng quy định các giao dịch thanh toán

xuyên biên giới thông qua cổng thanh toán do Ngân hàng Nhà nước cấp phép; Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch nghiên cứu pháp luật liên quan về dịch vụ chia sẻ phòng ở, mô hình kết hợp căn hộ - khách sạn; Bộ Khoa học và Công nghệ rà soát hệ thống luật pháp và các vấn đề liên quan đến quản lý nhà nước về khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu về việc làm, thu nhập, an sinh xã hội (bao gồm cả bảo hiểm xã hội), quan hệ lao động, địa vị pháp lý của các bên và đề xuất các giải pháp đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động tham gia mô hình kinh tế chia sẻ; Bộ Xây dựng nghiên cứu, rà soát pháp luật liên quan về mô hình kết hợp văn phòng - khách sạn; Bộ Tài nguyên và Môi trường nghiên cứu đề xuất các quy định, xác định rõ trách nhiệm của các bên tham gia mô hình kinh tế chia sẻ trong việc thực hiện các yêu cầu về sử dụng, khai thác hiệu quả tài nguyên và bảo vệ môi trường; Bộ Công an chủ trì, phối hợp các bộ ngành và địa phương đảm bảo an ninh, trật tự và bảo mật thông tin trong thực hiện kinh tế chia sẻ đảm bảo bình đẳng và khuyến khích đổi mới sáng tạo; Bộ Tư pháp phối hợp với các bộ, ngành làm rõ bản chất hoạt động kinh tế chia sẻ thuộc về lĩnh vực dân sự và/hoặc lĩnh vực chuyên ngành; Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn rà soát, hoàn thiện các quy định pháp luật phục vụ cơ cấu lại ngành nông nghiệp phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế chia sẻ; Bộ Giáo dục và Đào tạo nghiên cứu, xây dựng chính sách thúc đẩy các mô hình kinh tế chia sẻ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo (như thư viện điện tử dùng chung, nguồn học liệu mở, đào tạo từ xa qua mạng...); Bộ Y tế nghiên cứu, xây dựng chính sách thúc đẩy các mô hình kinh tế chia sẻ trong lĩnh vực y tế (như sử dụng chung các trang thiết bị y tế, chẩn đoán từ xa...); Viện Hàn lâm khoa học xã hội nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, cơ sở lý luận và thực tiễn về mô hình kinh tế chia sẻ; Các bộ, ngành khác rà soát trong chức năng quản lý nhà nước của bộ, ngành để xác định các vấn đề liên quan đến kinh tế chia sẻ, xây dựng đề án, quy chế phối hợp quản lý hoạt động kinh tế chia sẻ và đề xuất chính sách sửa đổi, bổ sung phù hợp; Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố rà soát các hoạt động theo mô hình kinh tế chia sẻ trên địa bàn, thực hiện đầy đủ các biện pháp quản lý đã được quy định.

Thứ hai, tận dụng các thành tựu khoa học của cách mạng công nghiệp 4.0 để tạo nền tảng thúc đẩy phát triển kinh tế chia sẻ. Một là, cần tập trung đầu tư phát triển mạng lưới internet để tạo nền tảng tốt cho sự phát triển và thành công của kinh doanh chia sẻ. Hai là, nâng cấp đảm bảo tính bảo mật tài khoản thanh toán trực tuyến, cả về số lượng và chất lượng, bởi, đặc thù cơ bản của kinh doanh chia sẻ chính là các giao dịch thông qua mạng lưới trực tuyến. Ba là, quy định rõ ràng về bảo mật thông tin, đây sẽ là nền tảng cơ sở để thiết lập Dữ liệu lớn phục vụ cho kinh tế chia sẻ. Cách mạng công nghiệp 4.0 đang mang lại cơ hội rất

lớn cho Việt Nam được tiếp cận với thành tựu khoa học công nghệ của thế giới, giúp Việt Nam bắt kịp nhanh chóng với thế giới.

Thứ ba, lấy các doanh nghiệp, các start-up làm nòng cốt để phát triển các ứng dụng kinh tế chia sẻ. Cần phải khuyến khích, tạo điều kiện bằng các “sân chơi” chuyên nghiệp để các doanh nghiệp có cơ hội tiếp xúc với các nguồn vốn đầu tư, cơ hội quảng bá ý tưởng sáng tạo và mua bán các ý tưởng sáng tạo này.

Về phía doanh nghiệp

Thứ nhất, đối với các chủ thể muốn khởi nghiệp với mô hình kinh tế chia sẻ, cần có những bước chuẩn bị về nguồn cung, đào tạo nhân lực và xây dựng niềm tin để tạo dựng thương hiệu. Trong đó, việc đào tạo nhân lực đóng vai trò quan trọng, có thể quyết định tới sự thành — bại của doanh nghiệp.

Thứ hai, cần phải thay đổi về tư duy nhận thức về sự phát triển kinh tế chia sẻ. Coi mô hình kinh tế chia sẻ là sự phát triển tất yếu, xuất phát từ đòi hỏi khách quan của nền kinh tế khi giải quyết bài toán về hiệu quả, về sự lãng phí. Các dịch vụ kinh tế chia sẻ sẽ tạo nên sự cạnh tranh tốt cho nền kinh tế, thúc đẩy sự phát triển của toàn bộ nền kinh tế.

Tóm lại, kinh tế chia sẻ là xu hướng của thế giới dưới tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0. Việt Nam đang đứng trước cơ hội “đi tắt, đón đầu”, bắt kịp với nền kinh tế thế giới, vì vậy, chính phủ và doanh nghiệp cần phải nhanh chóng thích ứng và tận dụng những lợi ích mà kinh tế chia sẻ mang lại./.

Tài liệu tham khảo

Belk, R. (2014). You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of Business Research*, 67(8), 1595—1600.

Bershidsky, L. (2016, January 4). Millennials Are Buying Cars After All. *Bloomberg*, p.1. Retrieved February 16, 2017, from: <https://www.bloomberg.com/view/articles/2016-01-04/millennialsare-buying-cars-after-all>

Busbud. (2012). Comparing Airbnb and Hotel Rates Around the Globe, 18—19. Retrieved February 16, 2017, from: <https://www.busbud.com/blog/airbnb-vs-hotel-rates/>

Nielsen (2013), The Nielsen Global Survey of Share Communities, Báo cáo nghiên cứu ứng dụng kinh tế chia sẻ trên thế giới, August 14 and September 6, 2013.

Nielsen (2014), Is sharing a new buying?, Báo cáo kinh tế của Nielsen, tháng 5 năm 2014.

Nielsen (2014), Know your consumer grow your business: 2013 Pocket reference book: Vietnam, Báo cáo của Nielsen, năm 2013.

Nâng cao kỹ năng nghề nhằm thúc đẩy việc làm có năng suất

Lê Danh Tồn

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Bài viết phân tích sự thiếu hụt về lao động kỹ năng sẽ kìm hãm sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế Việt Nam trong tương lai, đồng thời là khó khăn chính mà các doanh nghiệp đang phải đối mặt trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động; nhu cầu phát triển kỹ năng cho người lao động đáp ứng tiềm năng phát triển của nền kinh tế; đồng thời đưa ra một số giải pháp nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động để thúc đẩy việc làm có năng suất ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập.

1. Mở đầu

Năm 1986, Việt Nam tiến hành công cuộc Đổi Mới đánh dấu quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nhờ đó từ năm 1990 đến 2010, nền kinh tế đã tăng trưởng với tốc độ trung bình hàng năm là 7,3%, năng suất lao động tăng dần đều đưa đến những tiến bộ về thu nhập chỉ số phát triển con người tăng lên. Tuy nhiên, chất lượng và tính bền vững của tăng trưởng vẫn là nguyên nhân gây quan ngại do tăng trưởng kinh tế sử dụng quá nhiều tài nguyên, ô nhiễm môi trường và hàng xuất khẩu thiếu đa dạng và ít có giá trị gia tăng, tỉ trọng đóng góp của năng suất vào tăng trưởng ngày càng giảm; năng lực cạnh tranh đang bị đe dọa bởi tình trạng thiếu lao động có kỹ năng. Với việc đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng và năng suất lao động, nhu cầu về lao động có kỹ năng sẽ tăng lên.

2. Tình hình thiếu hụt lao động kỹ năng ở Việt Nam

Lực lượng lao động của nước ta tăng khoảng 1,3 triệu người mỗi năm với tốc độ tăng bình quân khoảng 2,65%/năm; số lao động trong độ tuổi lao động chiếm gần 95% tổng lực lượng lao động và nhóm lao động trẻ (tuổi 15-34) chiếm tới 45%. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần, do vậy năng lực chuyên môn kỹ thuật, trình độ kỹ năng nghề của người lao động được nâng cao, từng bước đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước. Tuy nhiên, nước ta đang phải đối mặt với áp lực thiếu hụt lao động có kỹ năng cao ở các cấp độ; thị trường lao động trong nước và thế giới đòi hỏi người lao động phải luôn luôn nâng cao kỹ năng nghề để đáp ứng với yêu cầu thay đổi của công nghệ sản xuất hiện đại, đòi hỏi của thực tiễn. Trong khi đó

tỷ lệ lao động qua đào tạo có kỹ năng nghề cao còn thấp. Chất lượng lao động nước ta sức cạnh tranh chưa như mong muốn. Năng suất lao động của Việt Nam còn thấp so với các nước phát triển như: Mỹ, Đức, Anh, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc,... Năng lực cạnh tranh của nền kinh tế còn hạn chế do thiếu nhiều lao động lành nghề.

Do sự hạn chế về chất lượng của lực lượng lao động có kỹ năng cao đã ảnh hưởng tới năng suất lao động. Theo số liệu thống kê, giai đoạn 2001-2010, năng suất lao động ở Việt Nam tăng bình quân hàng năm là 4,8%, tương ứng với tăng trưởng kinh tế (5,8%/năm) và cao hơn so với tăng trưởng việc làm trong cùng kỳ (chỉ đạt 2,2%/năm), cụ thể năng suất lao động đã tăng từ 7,5 triệu đồng/người lao động lên 11,1 triệu đồng/người lao động.

Nhìn nhận một cách tổng quát, sự phát triển của nền kinh tế trong giai đoạn vừa qua cho thấy những thay đổi về mặt cơ cấu kinh tế được phản ánh trong việc gia tăng tỷ trọng việc làm của ngành công nghiệp và dịch vụ, đồng thời giảm tỷ trọng của ngành nông nghiệp trong GDP và việc làm. Tuy vậy, đặc trưng vẫn là sử dụng nhiều lao động có tay nghề thấp, thị trường lao động bị phân mảnh, vẫn tồn tại khá lớn tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động, người sử dụng lao động vẫn không thể tuyển đủ lao động có kỹ năng cao, hệ thống đào tạo cũng không thể theo kịp tốc độ thay đổi của cầu lao động.

Từ thực tiễn trên đòi hỏi nước ta cần nhanh chóng triển khai các hoạt động để thực hiện chiến lược về nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động - là chất xúc tác cho quá trình chuyển đổi kinh tế cũng như sự tăng trưởng thành công của nước ta. Điều này có ý nghĩa trọng tâm đối với tiến trình hiện đại hoá nền kinh tế

nước ta, không những thúc đẩy năng suất lao động mà còn nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

3. Nhu cầu phát triển kỹ năng nghề cho lực lượng lao động

Tác động của toàn cầu hóa và việc Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) năm 2007 là cơ hội để Việt Nam thu hút đầu tư và mở rộng thị trường. Song toàn cầu hóa đưa đến sự cạnh tranh trong và ngoài nước ngày càng gay gắt trên tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực kinh tế; đồng thời cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao cũng diễn ra mạnh mẽ hơn trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước ASEAN vào năm 2015 đòi hỏi ngư-ời lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định. Đó chính là động lực thúc đẩy mạnh mẽ nguồn nhân lực Việt Nam phát triển nhanh về số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực cũng từng bước chuyển đổi cho phù hợp với yêu cầu phân công lao động quốc tế.

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, kỹ thuật, công nghệ và nền kinh tế tri thức cùng với công cuộc đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH ở Việt Nam sẽ tiếp tục thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế với tốc độ nhanh hơn, quy mô rộng lớn hơn và tính chất phức tạp, đa dạng hơn; công nghiệp và dịch vụ sẽ tiếp tục phát triển, chiếm vị trí và vai trò ngày càng lớn. Bản chất công việc trong một nền kinh tế thị trường hiện đại sẽ thay đổi và trở nên phức tạp hơn. Xu hướng hiện nay ngày càng cho thấy sự chuyển đổi cơ cấu của thị trường lao động Việt Nam từ những việc làm trong ngành nông nghiệp có năng suất lao động thấp, đòi hỏi nhiều lao động sang các ngành công nghiệp và dịch vụ có giá trị gia tăng cao được đầu tư công nghệ và tài chính nhiều hơn. Trong hầu hết các dự báo, việc làm trong ngành nông nghiệp có chiều hướng giảm.

Thực tế của việc sử dụng lao động có tay nghề thấp và tạo ra ít giá trị gia tăng ở nước ta hiện nay vẫn chiếm tỷ trọng tương đối cao. Trong ngắn hạn, các nghề sử dụng lao động tay nghề và chi phí dịch vụ thấp giữ vị trí quan trọng, đáp ứng các nhu cầu cơ bản, tạo cơ hội việc làm cho lao động trình độ thấp. Tuy nhiên, điều này sẽ không tiếp tục được kéo dài, với sự tác động mạnh mẽ của yêu cầu phát triển kinh tế và năng suất lao động, nhu cầu về lao động có kỹ năng cao sẽ tăng lên. Việc thiếu hụt công nhân kỹ thuật là điều được dự báo trước, do đó nếu sử dụng lao động giá rẻ không có trình độ kỹ thuật cao sẽ khó cải thiện năng suất lao động và được coi là “điểm nghẽn cản trở sự phát triển”. Và trong một tương lai gần, điều này sẽ trở thành vấn đề nghiêm trọng khi người sử dụng lao động không thể tuyển dụng được lao động có kỹ năng

cần thiết, ảnh hưởng và kìm hãm sự phát triển kinh tế, giảm khả năng cạnh tranh của quốc gia cũng như ảnh hưởng tới mục tiêu việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm bền vững cho tất cả mọi người.

Để trở thành một nền kinh tế công nghiệp, hiện đại, Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2011-2020 khẳng định, mục tiêu phấn đấu tới năm 2020, Việt Nam cơ bản đạt là nước công nghiệp hoá và hiện đại hoá, tốc độ GDP bình quân 7 - 8%/năm; xây dựng cơ cấu kinh tế công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ hiện đại, hiệu quả. Tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% trong GDP. Giá trị sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao đạt khoảng 45% trong tổng GDP. Giá trị sản phẩm công nghiệp chế tạo chiếm khoảng 40% trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp. Nông nghiệp có bước phát triển theo hướng hiện đại, hiệu quả, bền vững, nhiều sản phẩm có giá trị gia tăng cao. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động; tỷ lệ lao động nông nghiệp khoảng 30 - 35% lao động xã hội. Và để thực hiện mục tiêu này, Chiến lược đã đề ra mục tiêu phát triển nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng là một trong ba đột phá chiến lược, bên cạnh việc hoàn thiện thể chế và xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ.

4. Một số giải pháp nâng cao kỹ năng nghề cho lực lượng lao động thúc đẩy việc làm có năng suất ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập

Để nâng cao kỹ năng nghề cho lực lượng lao động hướng tới mục tiêu thúc đẩy việc làm có năng suất thực sự hiệu quả đáp ứng nhu cầu hiện tại và tương lai của thị trường lao động, theo chúng tôi cần tập trung thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược: (i) Một là, thực hiện đổi mới, phát triển dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề để “hình thành đội ngũ lao động có tay nghề cao, trước hết cho các ngành kinh tế mũi nhọn, các vùng kinh tế trọng điểm, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và hội nhập quốc tế”, phục vụ mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; và (ii) Hai là, triển khai thực hiện có hiệu quả chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến theo quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, bình quân mỗi năm đào tạo nghề cho khoảng 1 triệu lao động nông thôn nhằm “góp phần thay đổi cơ cấu lao động, tăng năng suất lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội, tiến tới phổ cập nghề cho người lao động”.

Các giải pháp thực hiện nhiệm vụ nêu trên:

- Một là, nâng cao nhận thức chung của các cấp, các ngành, toàn xã hội và huy động các nguồn lực trong xã hội tham gia vào hoạt động dạy nghề. Phát triển lực lượng lao động kỹ năng cho một nền kinh tế

công nghiệp không phải là việc của riêng Nhà nước mà đòi hỏi sự thay đổi về hành vi của tất cả các chủ thể tham gia vào hoạt động phát triển kỹ năng như người sử dụng lao động, các cơ sở đào tạo, người học và toàn xã hội.

- Hai là, quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, dạy nghề trên phạm vi toàn quốc theo các vùng kinh tế trọng điểm và các địa phương; đặc biệt là quy hoạch các nghề trọng điểm và các trường có nghề trọng điểm nhằm tạo điều kiện để công tác đào tạo, dạy nghề phát triển tập trung, định hướng, đảm bảo cung ứng đủ công nhân kỹ thuật lành nghề tại chỗ cho các doanh nghiệp, nhất là ở các đô thị lớn, các vùng kinh tế trọng điểm, các khu công nghiệp, khu chế xuất, khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động kỹ thuật hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng miền.

- Ba là, nâng cao chất lượng dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động: đổi mới đồng bộ các quy định liên quan về tiêu chuẩn giáo viên, đầu tư cơ sở vật chất, kiểm định chất lượng; hoàn thiện nội dung, chương trình dạy nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, khu vực và quốc tế để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước; gắn rèn luyện kỹ năng thực hành với rèn luyện tác phong làm việc công nghiệp, tính năng động và sức sáng tạo, trong đó người học phải được va chạm với thế giới công việc trước cả khi tốt nghiệp.

- Bốn là, hoàn thiện hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động để không chỉ thiết lập hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng làm cơ sở phát triển kỹ năng kỹ thuật phù hợp với thế giới công việc thông qua một hệ thống được kết nối tốt hơn, mà còn nhằm công nhận trình độ kỹ năng cho người lao động có kỹ năng nghề đã tích lũy trong quá học tập và sản xuất, kinh doanh mà chưa được công nhận hoặc sử dụng, tăng cơ hội việc làm cho người lao động có kỹ năng nghề cũng như thúc đẩy và tạo thuận lợi cho cá nhân trở lại hệ thống giáo dục, đào tạo chính quy. Việc hình thành hệ thống đánh giá kỹ năng sẽ tạo thuận lợi cho việc lưu chuyển lực lượng lao động; hỗ trợ các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục, đào tạo trong việc lập kế hoạch; tạo thuận lợi và hiệu quả cho việc xây dựng chương trình, viết giáo trình và tài liệu học tập; đồng thời góp phần tăng cường khả năng đánh giá và dự báo về tình trạng thiếu hụt lao động; hỗ trợ lập kế hoạch và chính sách ví mô về nguồn nhân lực.

- Năm là, đẩy mạnh thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, nhằm nâng cao trình độ kỹ năng nghề, nâng cao chất lượng, năng suất và tính cạnh tranh của sản xuất nông nghiệp góp phần bổ sung nhân lực vào lực lượng lao động có tay nghề, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao

động đảm bảo phát triển bền vững và an sinh xã hội.

- Sáu là, xây dựng hệ thống các chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia tích cực vào hoạt động dạy nghề, thiết lập một mối liên kết chặt chẽ, phù hợp giữa các chương trình đào tạo nghề với các yêu cầu về kỹ năng mà thị trường lao động đang cần, tạo cho người lao động sau khi được đào tạo trở thành những người “sẵn sàng làm việc”, tức là sẵn sàng đáp ứng với yêu cầu của các doanh nghiệp; đồng thời cần tập trung cải cách hệ thống dạy nghề theo hướng tiêu chuẩn hoá, hiện đại hoá và xã hội hoá, đào tạo nguồn lao động phải gắn với nhu cầu của sản xuất, kinh doanh và thị trường lao động.

- Bảy là, tăng cường hợp tác quốc tế, trao đổi kinh nghiệm về hoạt động dạy nghề; sử dụng chương trình dạy nghề, tiêu chuẩn kỹ năng nghề của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới; khuyến khích hợp tác, đầu tư của nước ngoài vào dạy nghề ở Việt Nam; hài hòa các tiêu chuẩn kỹ năng của các nước trong khu vực để tiến tới xây dựng cơ chế công nhận lẫn nhau về trình độ kỹ năng nghề của người lao động trong ASEAN./.

Tài liệu tham khảo

Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XII

Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2011-2020

Goran O. Hultin - Nguyễn Huyền Lê, 2011, Tình hình thiếu hụt lao động kỹ năng ở Việt Nam, Bản tin Khoa học lao động và Xã hội, số 26, Quý I/2011.

Bộ Lao động — Thương binh và Xã hội (MOLISA), Liên minh Châu Âu (EU), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Xu hướng việc làm Việt Nam 2010, Hà Nội 2010.

Ngân hàng Thế giới, Báo cáo Phát triển Việt nam 2014, Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam.

ILSSA/Manpower - Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng tại Việt Nam năm 2010-2015

Các Chiến lược phát triển nhân lực, giáo dục và dạy nghề.

Vai trò của kinh tế du lịch đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của Lào trong giai đoạn hiện nay

Soukanh Bouthavong

NCS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, sau hơn 40 năm đổi mới, nền kinh tế đã đạt được những thành công to lớn về nhiều mặt và có ý nghĩa rất quan trọng. Cùng với các ngành kinh tế khác, kinh tế du lịch đã được Nhà nước Lào chú trọng đầu tư phát triển, đặc biệt là từ năm 1999 đến nay, du lịch đã trở thành một ngành kinh tế có tốc độ tăng trưởng nhanh. Đảng và Nhà nước Lào đã có nhiều chủ trương, đường lối, chính sách, giải pháp cụ thể đẩy mạnh phát triển kinh tế du lịch phù hợp với từng giai đoạn. Với xu thế chung đó, các địa phương trong cả nước đều tập trung phát huy tiềm năng du lịch, coi đây là một hướng chính trong phát triển kinh tế - xã hội của mình.

1. Mở đầu

Du lịch là ngành kinh tế tổng hợp, có tính liên ngành, liên vùng và xã hội hóa cao. Hoạt động của ngành kinh tế này không chỉ đáp ứng nhu cầu du lịch ngày càng tăng của người dân mà còn đóng vai trò quan trọng “xuất khẩu tại chỗ” các sản phẩm hàng hóa và dịch vụ ra nước ngoài; là phương tiện quảng bá hiệu quả hình ảnh đất nước. Nhiều nước đã coi kinh tế du lịch là ngành “công nghiệp không khói”, mang lại lợi ích vô cùng to lớn. Kinh tế du lịch góp phần đặc biệt cho việc thúc đẩy sản xuất và tiêu dùng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động theo hướng hiện đại, tạo công ăn việc làm, tăng thu nhập cho người lao động cũng như thu nhập quốc dân. Kinh tế du lịch không những đem lại lợi ích kinh tế mà còn đem lại hiệu quả cả về mặt văn hóa - xã hội sâu sắc. Đặc biệt, trong xu thế hội nhập và hợp tác quốc tế, đời sống kinh tế phát triển, nhu cầu tham gia du lịch ngày càng tăng nhanh. Do vậy, tất cả các quốc gia trên thế giới đều coi trọng việc phát triển kinh tế du lịch nhằm khai thác và phát huy tốt tiềm năng trong nước, thu hút ngoại tệ, đẩy mạnh tốc độ tăng trưởng kinh tế.

2. Vai trò đối với sự tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm của Lào

- Đối với tăng trưởng kinh tế:

Tăng trưởng kinh tế là vấn đề cần thiết cho phát triển kinh tế đất nước. Tăng trưởng kinh tế là sự gia tăng của tổng sản phẩm quốc nội (GDP) hoặc tổng sản phẩm quốc gia (GNP) hoặc quy mô sản lượng bình quân trên đầu người (PCI) trong một thời gian nhất định. Nếu tổng sản phẩm hàng hóa và dịch vụ

của một nước tăng lên thì nó được coi là tăng trưởng kinh tế. Góp phần vào tăng trưởng kinh tế, kinh tế du lịch có sự đóng góp quan trọng và chiếm tỷ lệ ngày càng cao trong tổng sản phẩm quốc dân.

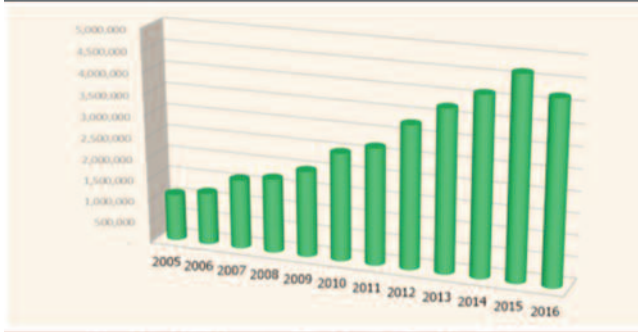
Sự phát triển kinh tế du lịch có vai trò góp phần quan trọng trong việc tạo nên thu nhập quốc dân, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, kinh tế du lịch sẽ tham gia tích cực vào quá trình phân phối lại thu nhập quốc dân giữa các vùng, lãnh thổ, địa phương. Nói khác, kinh tế du lịch tác động tích cực vào việc làm cân đối cấu trúc của thu nhập và chi tiêu của nhân dân theo các vùng, lãnh thổ, địa phương. kinh tế du lịch là sản xuất ra các hàng hóa du lịch, như xây dựng cơ sở vật chất: khách sạn, nhà nghỉ, câu lạc bộ, sản xuất ra các đồ lưu niệm hay chế biến lương thực, thực phẩm phục vụ khách du lịch. Với việc thực hiện giá trị hàng hóa du lịch sẽ góp phần vào tăng trưởng GDP. Trong đó, sự phát triển du lịch ở vùng, lãnh thổ, địa phương sẽ có tác động lan tỏa rất lớn đến sự phát triển của các ngành khác, trực tiếp hoặc gián tiếp đến du lịch như: giao thông vận tải, các nghề thủ công, công nghiệp chế biến và các ngành bưu điện, ngân hàng...v.v. của vùng, lãnh thổ, địa phương đó.

Đồng thời, với sự phát triển ấy là quá trình làm tăng thu nhập của dân cư kéo theo cấu trúc chi tiêu cũng có sự thay đổi và phát triển. Thông thường khi thu nhập tăng sức mua tiêu dùng tăng theo, khi nhu cầu tiêu dùng tăng sẽ kích thích sản xuất phát triển làm tăng cung. Ngược lại, cung không chỉ đáp ứng cầu mà góp phần vào kích thích cầu phát triển. Mỗi quan hệ cung - cầu ấy tác động vào quy mô sản xuất, giá cả, lợi nhuận, việc làm, cạnh tranh và hướng người sản xuất, kinh doanh tới mục tiêu lợi nhuận cao. Trong đó, khi

cầu tăng, hướng sản xuất hát triển mạnh các ngành có giá trị gia tăng cao, góp phần tích cực, chủ yếu vào tăng trưởng kinh tế.

Phát triển kinh tế du lịch ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào những năm gần đây có thể cho thấy: Theo thống kê du lịch Lào cho biết, giai đoạn năm 2005 - 2010 số lượt khách quốc tế đạt được 10.192.542 lượt người, thu nhập đạt 1.478.209.678 USD. Giai đoạn năm 2011 - 2016, số lượt khách đã đạt 22.915.321 lượt người, (tăng 12.722.779 lượt người) so với giai đoạn năm 2005 - 2010; thu nhập du lịch đạt 3.599.310.232 USD, (tăng 2.121.100.554 lượt người) so với giai đoạn năm 2005 - 2010. Riêng một năm 2016 khách du lịch quốc tế đạt được 4.239.047 lượt người, với thu nhập 724.191.957 USD so với năm 2015 là lượt khách giảm một ít.

Hình 1: Khách du lịch quốc tế đến Lào giai đoạn 2005 - 2016



Nguồn: Bộ Thông tin, Văn hóa và Du lịch Lào

Như vậy, sự phát triển kinh tế du lịch Lào đã góp phần tăng thu ngoại tệ, tăng thu ngân sách nhà nước, đưa tỷ trọng khu vực dịch vụ trong GDP lên từng giai đoạn. Dự báo đến năm 2025 số lượt khách quốc tế sẽ đạt được 7.513.988 lượt người, thu nhập sẽ đạt 1.381.768.160 USD.

- Đối với giải quyết việc làm, thu nhập cho người lao động

Phát triển kinh tế du lịch góp phần tạo thêm việc làm và thu nhập cho cộng đồng dân cư. Những nơi có tài nguyên du lịch hấp dẫn và hoạt động du lịch phát triển, tạo điều kiện đa dạng văn hóa dịch vụ du lịch, nhờ vậy cộng đồng dân cư ở đó có thêm việc làm, thu nhập. Kinh tế du lịch góp phần giải quyết việc làm và ổn định xã hội. Sự phát triển kinh tế du lịch ấy vừa trực tiếp và gián tiếp tạo việc làm và thu nhập cho người lao động. Bởi lẽ, thuộc ngành kinh tế dịch vụ, du lịch có nhu cầu cao về lực lượng lao động. Trong đó, vấn đề việc làm, thất nghiệp luôn đặt ra cho mọi đất nước trong quá trình phát triển. Vì khi khoa học - công nghệ được ứng dụng, một bộ phận lao động được dôi dư, gây sức ép cho chính phủ Nhà nước. Phát triển kinh tế du lịch đang là hướng tháo gỡ thiết thực, có hiệu quả đối với vấn đề này. Du lịch đã đóng góp 679,1 triệu USD cho GDP vào năm 2010, dự tính tăng lên 1,5857 tỷ

USD vào năm 2020. Năm 2010, 1/10,9 số công việc là trong lĩnh vực du lịch. Thu nhập xuất khẩu từ khách quốc tế và hàng hóa du lịch dự kiến tăng lên 484,2 triệu USD vào năm 2020, chiếm 12,5% xuất khẩu. Theo UNWTO, năm 2010, ngành kinh tế du lịch tăng thêm 150 triệu việc làm, chủ yếu tập trung ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Theo thống kê năm 2011 của thế giới, kinh tế du lịch là ngành tạo việc làm quan trọng: cứ 2,5 giấy, kinh tế du lịch tạo ra được một việc làm mới và dự báo đến năm 2015 cứ 10 lao động thì có một người làm trong kinh tế du lịch (so với tỷ lệ hiện nay là 1/10). Theo ước tính của Hiệp hội du lịch quốc tế, một buổi khách sạn từ 1 đến 3 sao trên thế giới thu hút khoảng 1,3 lao động trong các dịch vụ chính và khoảng 5 lao động trong các dịch vụ bổ sung. Số lao động bổ sung cần thiết trong dịch vụ bổ sung có thể tăng lên nhiều lần, nếu các dịch vụ này được nâng cao về chất lượng và phong phú về chủng loại.

Như vậy, nếu xét dưới góc độ xã hội, sự phát triển kinh tế du lịch có tính chất lan tỏa thông qua du lịch các ngành kinh tế - xã hội khác cũng phát triển, mở rộng thêm thị trường tiêu thụ hàng hóa, dịch vụ, thúc đẩy thương mại và mang lại hiệu quả cao.

3. Vai trò đối với văn hóa - xã hội

Ở đâu du lịch phát triển thì ở đó kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội được đổi thay, đời sống nhân dân được cải thiện, nâng cao ý thức trách nhiệm, giữ gìn, phát triển các giá trị văn hóa, khôi phục các lễ hội truyền thống, truyền tải các giá trị văn hóa đến các tầng lớp nhân dân trong xã hội và bạn bè quốc tế. Thông qua du lịch mọi người có điều kiện tiếp xúc với nhau, gần gũi hơn. Như vậy, kinh tế du lịch góp phần giải quyết việc làm cho nhân dân địa phương, nâng cao trình độ dân trí, phát triển kết cấu hạ tầng nông thôn, từ đó làm thay đổi cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn, phát triển nông thôn văn minh, hiện đại phù hợp với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Giải quyết vấn đề xã hội như: xóa đói giảm nghèo, bất bình đẳng giới, giảm quá trình đô thị hóa, giảm bớt các tệ nạn xã hội...v.v. Góp phần quảng bá hình ảnh con người, vùng đất, truyền thống văn hóa tới bạn bè quốc tế, đồng thời nâng cao trình độ văn hóa ứng xử du lịch của người dân bản địa đối với khách du lịch và bảo tồn, tôn tạo, phát huy những giá trị văn hóa truyền thống, lịch sử đóng góp vào sự hiểu biết và chia sẻ liên văn hóa, thúc đẩy hào bình giao lưu văn hóa giữa các địa phương, khu vực, các nước.

kinh tế du lịch còn khuyến khích và nâng cao vị trí, vai trò tham gia của cộng đồng dân cư trong xã hội, đồng thời tạo điều kiện cho cộng đồng được hưởng lợi ích tối đa khi tham gia, đóng góp cho hoạt động kinh tế du lịch.

4. Vai trò đối với chính trị, an ninh - quốc phòng

Trước hết là thể hiện ở hệ thống pháp luật, chính sách và thể chế của một quốc gia. Một nền chính trị hòa bình, ổn định sẽ là tiền đề quan trọng cho phát triển kinh tế nói chung và kinh tế du lịch nói riêng. Đối với việc an ninh - quốc phòng cũng vậy, mọi quốc gia đều phải khẳng định an ninh - quốc phòng, trật tự, an toàn xã hội là điều kiện không thể thiếu để phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển kinh tế du lịch phải đi với chính trị ổn định và tăng cường an ninh - quốc phòng luôn được bổ sung hoàn thiện tùy theo lịch sử nhất định của đất nước. An ninh - quốc phòng vững mạnh, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội sẽ là điều kiện hàng đầu cho các quốc tế đầu tư trong nước vào lĩnh vực kinh tế nói chung và lĩnh vực du lịch nói riêng. Song, giữa kinh tế du lịch với an ninh - quốc phòng có quan hệ chặt chẽ với nhau; chính trị ổn định, xã hội có trật tự an toàn sẽ tạo điều kiện cho kinh tế du lịch phát triển, khuyến khích khách du lịch quốc tế đến thăm ngày càng nhiều hơn. Ngược lại, ở những nước có sự bất ổn về sự tranh chấp của các đảng phái, đảo chính quân sự, đấu tranh, biểu tình liên miên...v.v. thì khó có thể phát triển được kinh tế du lịch.

5. Vai trò đối với bảo vệ môi trường

Quan hệ giữa DL và môi trường là quan hệ khăng khít mà ngày nay các quốc gia đều quan tâm giải quyết. KTDL thúc đẩy sự tham gia của cộng đồng và các hoạt động du lịch gắn với môi trường, nâng cao hiểu biết về môi trường từ đó giúp cho con người và môi trường ngày càng hòa hợp hơn, ý thức con người về bảo vệ và gìn giữ môi trường sống của chính họ ngày càng được cải thiện; giúp bảo vệ môi trường sống thông qua tạo ra việc sử dụng hợp lý và bảo vệ tối ưu các nguồn tài nguyên thiên nhiên, góp phần tích cực vào việc bảo tồn các vườn quốc gia, các khu bảo tồn tự nhiên, các khu sinh thái...v.v. Đồng thời, tạo ra diện mạo mới cho các điểm đến thông qua các kế hoạch và dự án tu sửa phát triển cảnh quan đô thị, xây dựng và nâng cấp cơ sở kinh tế du lịch; cải thiện môi trường bằng cách gia tăng phương tiện vệ sinh công cộng, hệ thống giao thông và thông tin liên lạc, khu xử lý rác, hệ thống cung cấp nước; tăng hiệu quả sử dụng đất đai; giảm ép do khai thác tài nguyên quá mức từ các hoạt động kinh tế tại các khu, điểm du lịch. Bên cạnh đó, hoạt động kinh tế du lịch được phát triển phù hợp với khả năng chịu tải của môi trường, bền vững theo thời gian, bảo tồn tài nguyên thiên nhiên và tôn trọng môi trường sống của cộng đồng địa phương.

Tóm lại, du lịch có vai trò đối với kinh tế, văn hóa, xã hội và môi trường. Nhận thức được vấn đề này, những người hoạt động trong lĩnh vực du lịch cần phải biết chọn lựa cách phát triển du lịch sao cho vừa bảo vệ được môi trường, bảo tồn giá trị văn hóa, đồng thời

đạt được những lợi ích về kinh tế - xã hội và phát triển kinh tế du lịch theo hướng bền vững. /.

Tài liệu tham khảo

Bộ Thông tin, Văn hóa và Du lịch (2016), Báo cáo thống kê du lịch của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Bộ Thông tin, Văn hóa và Du lịch Lào (2016), Tổng kết tổ chức thực hiện 5 năm việc Thông tin, Văn hóa và Du lịch 2011-2015 và quy hoạch phát triển 2016-2020.

Bộ Thông tin, Văn hóa và Du lịch (2012), Chiến lược phát triển và xúc tiến du lịch của nước CHDCND Lào năm 2012-2020.

Bộ Thông tin, Văn hóa và Du lịch (2016), Tầm nhìn 2030, chiến lược đến năm 2025 và quy hoạch phát triển việc Thông tin, Văn hóa và Du lịch của nước CHDCND Lào năm 2016-2020.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư Lào (2016), Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội quốc gia 5 năm 2016-2020 khóa VIII.

Nguyễn Thị Hồng Lâm (2013), Kinh tế du lịch ở các tỉnh Bắc Trung Bộ trong hội nhập kinh tế quốc tế, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Phát triển nguồn nhân lực: quan điểm chủ đạo để đổi mới và phát triển trong Chiến lược phát triển ngành ngân hàng

Đỗ Thị Bích Hồng

Viện Chiến lược ngân hàng

Trong giai đoạn chiến lược mới, ngành Ngân hàng có định hướng, mục tiêu đổi mới, phát triển một cách toàn diện, từ cơ quan quản lý đến các tổ chức tín dụng (TCTD). Theo đó, hoạt động của NHNN tiếp tục được hiện đại hóa để hoàn thành tốt sứ mệnh của mình trong việc ổn định giá trị đồng tiền; giữ vai trò chủ chốt bảo đảm sự an toàn, lành mạnh của hệ thống các tổ chức tín dụng và sự ổn định tài chính; thực thi vai trò giám sát các hệ thống thanh toán, là trung tâm thanh toán và quyết toán cho các hệ thống thanh toán và hệ thống giao dịch tài chính trong nền kinh tế.

1. Phát triển nguồn nhân lực được xác định là một trong những quan điểm chủ đạo để đổi mới và phát triển ngành ngân hàng

Một trong những bài học kinh nghiệm quý giá rút ra từ quá trình phát triển ngành Ngân hàng, giai đoạn 10 năm về trước là coi trọng yếu tố con người và khoa học công nghệ. Yếu tố con người là điều kiện then chốt để phát triển nhanh, bền vững, rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển so với ngân hàng các nước khu vực và thế giới, đáp ứng nhu cầu ngày càng gia tăng của nền kinh tế. Bài học này vẫn còn nguyên giá trị và tiếp tục là một trong những quan điểm chủ đạo để đổi mới và phát triển ngành Ngân hàng cho giai đoạn chiến lược tiếp theo, bởi những lý do sau:

Một là, phát triển nguồn nhân lực luôn là một trong những vấn đề quan tâm hàng đầu của mỗi tổ chức. Nguồn nhân lực mạnh không những tạo ra lợi thế cạnh tranh cho tổ chức mà còn là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của họ. Do đó, mỗi tổ chức cần xác định và xây dựng được một chiến lược dài hạn trong việc phát triển nguồn nhân lực, một mặt thu hút những cá nhân xuất sắc, những người có thể mang đến sự thay đổi khác biệt, hoặc những lợi thế hơn hẳn đối thủ cạnh tranh; mặt khác có những chương trình, chính sách bồi dưỡng, đào tạo, phát triển năng lực của các cá nhân này để phục vụ tốt nhất cho tổ chức.

Hai là, xuất phát từ thực tiễn phát triển ngành Ngân hàng giai đoạn 10 năm tới. Theo đó, trong thời kỳ chiến lược mới, toàn cầu hoá tiếp tục là xu thế không thể đảo ngược. Các cam kết khi ra nhập các tổ chức/cộng đồng kinh tế với nhiều điều kiện ràng buộc chặt chẽ hơn về lao động, việc làm cùng với việc chuyển tự do về lao động giúp thu hút nhiều chuyên gia trong lĩnh vực tài chính-ngân hàng đến làm việc tại Việt Nam sẽ kéo theo yêu cầu phải đổi mới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để cạnh tranh.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh bùng nổ của khoa học công nghệ, đặc biệt với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0), khoa học công nghệ làm thay đổi phương thức điều hành của ngân hàng trung ương cũng như phương thức hoạt động của hệ thống các tổ chức tín dụng; nếu không nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đảm bảo hiểu biết đầy đủ về công nghệ, nắm bắt được những thay đổi về trí thức mới và nắm bắt các xu hướng mới, thích ứng với đổi mới và sáng tạo, ngành Ngân hàng chắc chắn sẽ tụt hậu cùng với quá trình hội nhập và phát triển chung của thế giới.

Đồng thời, hệ thống các TCTD hoạt động minh bạch, cạnh tranh, an toàn, hiệu quả bền vững; dựa trên nền tảng công nghệ, quản trị ngân hàng tiên tiến, đáp ứng chuẩn mực hoạt động theo thông lệ quốc tế, đủ năng động, sáng tạo để thích ứng với quá trình tự do hóa và toàn cầu hóa; thoả mãn nhu cầu về dịch vụ tài chính - ngân hàng ngày càng gia tăng của nền kinh tế. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực sẽ tiếp tục là điểm đột phá quan trọng trong hoạt động của NHNN lẫn hoạt động của các TCTD; nói cách khác chất lượng nguồn nhân lực của ngành ngân hàng sẽ là yếu tố quan trọng trong việc bảo đảm thành công của Chiến lược phát triển ngành ngân hàng giai đoạn mới.

Ba là, thực trạng quản trị và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ngân hàng Nhà nước (NHNN). Quá trình phát triển nguồn nhân lực NHNN được tiến hành với mục tiêu phục vụ cho sự nghiệp đổi mới của ngành ngân hàng. Bên cạnh quá trình tất yếu hoàn thiện các kiến thức, kỹ năng theo sau kinh nghiệm quản lý điều hành có được từ việc thực thi chức năng của một ngân hàng trung ương trong nền kinh tế thị trường, việc trang bị thêm kiến thức cho đội ngũ cán bộ viên chức ngành ngân hàng cũng được triển khai một cách chủ động.

Theo đó, NHNN với vai trò là cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động ngân hàng đã tập trung xây dựng, tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho ba nhóm đối tượng chính: (i) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức NHNN; (ii) Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo các NHTM; và (iii) Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho 02 cơ sở đào tạo trong Ngành (Học viện Ngân hàng và Trường Đại học Ngân hàng TP Hồ Chí Minh) nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng xử lý công việc. Nhiều đề án, chương trình phát triển nguồn nhân lực đã được triển khai, như: Đề án “Xây dựng từng bước nhóm cán bộ nòng cốt, trình độ cao, nghiệp vụ sâu, có khả năng trở thành những chuyên gia trong từng lĩnh vực chuyên môn hẹp”; Đề án chuyên gia; Chương trình bồi dưỡng cán bộ cấp Vụ và quy hoạch cấp Vụ; Chương trình bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng quản lý nhà nước...

Đặc biệt, các chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức các ngành được tiến hành thường xuyên với nội dung đào tạo được liên tục cập nhật và chuẩn hóa các chương trình đào tạo theo nhóm cán bộ nghiệp vụ, như: Chương trình bồi dưỡng về Kế toán, kiểm toán nội bộ, thanh tra, giám sát, thống kê tiền tệ, tổ chức cán bộ, kho quỹ... Các khóa học ngày càng bám sát các yêu cầu cấp thiết, đa dạng do công tác chuyên môn đặt ra, đảm bảo tính liên tục trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng của từng đơn vị, từng cán bộ, tránh đào tạo trùng lặp, dàn trải; gắn đào tạo, bồi dưỡng với khung năng lực cán bộ cần có để đảm nhiệm công việc.

NHNN cũng rất quan tâm đến việc bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học và kỹ năng mềm cho cán bộ thông qua việc triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tiếng Anh theo chuẩn quốc tế, Tiếng Anh chuyên ngành, Tiếng Anh cho cán bộ quản lý, bồi dưỡng tin học và các kỹ năng bổ trợ khác. Kết quả là mặt bằng trình độ tiếng Anh và ý thức học tiếng Anh của cán bộ NHNN đã được nâng lên đáng kể. Hầu hết các cán bộ được cử đi dự tuyển đào tạo sau đại học ở nước ngoài đều đạt yêu cầu kiểm tra tiếng Anh. Các Vụ, Cục chuyên môn đều có cán bộ có khả năng phiên dịch cho các buổi làm việc với chuyên gia nước ngoài; từng bước đáp ứng được nhiệm vụ của NHNN trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng và khoa học công nghệ không ngừng phát triển.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả kể trên, chất lượng nguồn nhân lực của hệ thống ngân hàng trên thực tế vẫn còn một số hạn chế nhất định, như: còn thiếu các chuyên gia đầu ngành, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực như nghiên cứu xây dựng chiến lược, xây dựng, phản biện chính sách, thanh tra giám sát, công nghệ thông tin và an toàn bảo mật... Việc quản lý và đãi ngộ cán bộ theo năng lực thực tế, vị trí công tác chưa thực hiện được. Mặc dù đã được đổi mới, nhưng việc đãi ngộ chưa tạo thành động lực cho việc nâng cao trình độ, lòng nhiệt thành công tác, do

chưa có sự phân biệt rõ rệt về thu nhập giữa các cán bộ ở những vị trí, cấp bậc trách nhiệm khác nhau, với mức độ đóng góp khác nhau. Còn thiếu một chiến lược đào tạo cán bộ dài hạn cho toàn ngành.

2. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực của ngành Ngân hàng giai đoạn 10 năm tới

Với quan điểm chủ đạo như trên, việc đề ra các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực của ngành Ngân hàng trong giai đoạn tới có ý nghĩa hết sức quan trọng. Từ thực trạng nguồn nhân lực và những đòi hỏi của thực tiễn trong giai đoạn chiến lược mới, bài viết xin đưa ra một số giải pháp cơ bản từ góc độ Ngân hàng Nhà nước, cụ thể như sau:

Một là, cần xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp, áp dụng chứng chỉ hành nghề đối với một số vị trí cốt lõi trong ngành Ngân hàng.

Đối với ngành đặc thù như ngân hàng, việc xác định rõ các tiêu chuẩn nghề nghiệp, đặc biệt là các chứng chỉ hành nghề đối với các vị trí như cán bộ thanh tra, giám sát, cán bộ tín dụng... là đặc biệt quan trọng. Về mặt lý thuyết, xác định và xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp thực chất là việc xác định các kết quả đầu ra mong đợi từ quan điểm người sử dụng lao động đối với một vị trí công việc trong các điều kiện làm việc thực tế; mô tả một cách khái quát/hoặc chi tiết các kỹ năng, kiến thức và sự hiểu biết của người lao động với từng vị trí công việc. Nói cách khác, tiêu chuẩn nghề nghiệp là các giá trị tham chiếu chính định rõ đầu ra và chất lượng đầu ra cần cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để hình thành nên những con người có đủ khả năng đáp ứng những nhu cầu công việc cụ thể. Vì vậy, đây sẽ là cơ sở tham chiếu chính để tổ chức xây dựng kế hoạch, bồi dưỡng đào tạo phù hợp; đồng thời là cơ sở để so sánh mức độ phức tạp của từng vị trí, từ đó xác định mức lương và các chế độ ưu đãi phù hợp.

Đối với mỗi cán bộ nói riêng, các tiêu chuẩn nghề nghiệp của từng vị trí cũng là nền tảng để vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo những kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ, chức trách phù hợp với từng tiêu chuẩn, chức danh; đồng thời chủ động vận dụng, cập nhật các xu thế phát triển, các kiến thức mới để tự hoàn thiện, nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ.

Nền tảng của việc xây dựng thành công các tiêu chuẩn nghề nghiệp, từ đó cung cấp các chứng chỉ hành nghề đảm bảo chất lượng chính là việc xây dựng được các bản mô tả công việc đối với từng vị trí (bản mô tả vị trí việc làm) do chính những cán bộ thực tế đang đảm nhiệm thực hiện. Dựa trên các bản mô tả vị trí việc làm này, đơn vị phụ trách về vấn đề tổ chức sẽ khái quát hóa thành các tiêu chuẩn nghề nghiệp tương ứng. Tuy nhiên, cần tránh việc đề xuất các tiêu chuẩn nghề nghiệp quá chi tiết, để dẫn đến những sai lệch trong quá trình đánh giá.

Hai là, khẩn trương hoàn thiện hệ thống đo lường hiệu quả thực thi công việc cho cán bộ NHNN và nâng cao hơn nữa cơ chế đãi ngộ đảm bảo phù hợp với từng vị trí, tính phức tạp của công việc, trình độ năng lực cán bộ và chất lượng công việc chuyên môn. Theo đó, cần xây dựng hệ thống đo lường hiệu quả thực thi công việc thông qua việc xác định rõ các tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc (KPI) cụ thể cho từng vị trí với những tiêu chuẩn và thang điểm rõ ràng để đánh giá đúng năng lực làm việc của từng cá nhân, từ đó có cơ chế lương thưởng phù hợp, cũng như xác định được những nhân viên có năng lực để có chính sách đãi ngộ thích hợp, tạo môi trường làm việc tốt để họ có cơ hội phát triển và gắn bó lâu dài. Đầu tư cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin để có thể dễ dàng tính toán một cách chính xác và tự động các chỉ tiêu KPI.

Trên thực tế, một chính sách đãi ngộ hiệu quả phải đảm bảo ba mục tiêu chính: (i) Thúc đẩy nhân viên làm việc một cách tự giác và chủ động thông qua việc tạo ra một môi trường làm việc có quy định trách nhiệm quyền hạn rõ ràng và công khai; (ii) Hỗ trợ việc đạt được mục tiêu chung của tổ chức bao gồm cả mục tiêu ngắn hạn và mục tiêu dài hạn; (iii) Thu hút và giữ được những nhân viên làm việc hiệu quả nhất. Vì vậy, để xây dựng được một đội ngũ nhân sự giỏi, tận tâm và quan trọng hơn là gắn kết lâu dài với tổ chức, doanh nghiệp, các nhà lãnh đạo cần quan tâm đúng và đủ đến việc tạo động lực thông qua các đãi ngộ tài chính và phi tài chính.

Ba là, tăng cường đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế, nắm bắt được tiến bộ khoa học công nghệ, đặc biệt là CMCN 4.0 và ứng dụng vào thực tiễn của ngành, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo, chuyên gia đầu ngành để đạt trình độ ngang tầm khu vực và quốc tế, thích ứng với quá trình phát triển của khoa học công nghệ. Trên thực tế, sự phát triển của robot thông minh, trí tuệ nhân tạo, việc thu thập, phân tích xử lý dữ liệu lớn sẽ tạo ra những tri thức mới, kéo theo những thách thức không nhỏ trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao, am hiểu về công nghệ, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, phương thức làm việc tiên tiến. Do đó, cần tiếp tục xây dựng các chương trình bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ chuyên gia, chuyên sâu trong các lĩnh vực của ngành Ngân hàng như: chính sách tiền tệ, quản lý dự trữ ngoại hối, thanh toán, thanh tra, giám sát ngân hàng, phân tích, dự báo, quản trị rủi ro...; đồng thời trang bị, đào tạo kỹ năng mới cho đội ngũ cán bộ hiện hữu, đảm bảo các cán bộ nghiệp vụ của NHNN có năng lực đề xuất, tham mưu xây dựng chính sách, thực hiện quản lý nhà nước về hoạt động tiền tệ, tín dụng, ngân hàng, phù hợp với những đòi hỏi của nền kinh tế trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ; tăng cường tính tự chủ và trách nhiệm của cá nhân; xây dựng đội ngũ cán bộ

công nghệ thông tin tại các TCTD, có trình độ nghiệp vụ giỏi, tinh chuyên nghiệp cao, đáp ứng nhu cầu quản trị vận hành và làm chủ các hệ thống công nghệ hiện đại, nâng cao ý thức về an toàn, an ninh bảo mật trong ngành Ngân hàng.

Bốn là, tiếp tục tăng cường hợp tác, tận dụng hỗ trợ, chuyển giao kỹ thuật, đào tạo nghiệp vụ chuyên sâu từ các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới, Quỹ Tiền tệ Quốc tế, Cơ quan hợp tác Quốc tế Nhật Bản, Ngân hàng phát triển Châu Á, ngân hàng trung ương các nước phát triển... để nâng cao trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đội ngũ quản lý và nhân viên của ngành; đồng thời, nghiên cứu và triển khai xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của ngành trong dài hạn.

Ngoài ra, Ngân hàng Nhà nước chỉ đạo, đơn đốc các TCTD tích cực, chủ động xây dựng Chiến lược dài hạn và kế hoạch cụ thể về củng cố và phát triển nguồn nhân lực của đơn vị mình. Theo đó các TCTD cần có các giải pháp nâng cao năng lực quản trị, điển hình của đội ngũ cán bộ cấp cao; phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và kinh doanh có trình độ cao, ý thức tuân thủ pháp luật, có đạo đức và tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp tốt, đáp ứng yêu cầu của thời đại khoa học công nghệ không ngừng phát triển và hội nhập toàn cầu.

3. Kết luận

Thực tế đã chứng minh, cơ chế chính sách đãi ngộ luôn là vấn đề quan trọng có tính nền tảng trong việc tạo động lực khuyến khích người lao động gắn bó và làm việc hiệu quả hơn. Một chính sách đãi ngộ tốt ngoài tác dụng làm đòn bẩy nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc, còn góp phần tạo nên những bước tiến trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp, từ đó nâng cao năng lực quản lý cũng như năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và tổ chức. Do đó, bên cạnh việc xây dựng tốt chiến lược phát triển nguồn nhân lực, cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống đo lường hiệu quả thực thi công việc, làm cơ sở cho việc xác định các chính sách đãi ngộ có tính khuyến khích cao và đảm bảo sự công bằng./.

Tài liệu tham khảo

Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

Kinh nghiệm quốc tế trong công tác xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn nghề, Michaela Baur, GIZ, 2012

Khung trình độ quốc gia Việt Nam (các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp), Phạm Xuân Thu, Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề, 2018.

Chính sách an sinh xã hội cho người lao động di cư của Malaysia

Nguyễn Thị Hải Hà
Trưởng Chính trị Tô Hiệu Hải Phòng

Là một nước tham gia tích cực vào di chuyển lao động đặc biệt trong nội khối ASEAN nhưng Malaysia lại không có một chính sách an sinh xã hội tốt dành cho lao động di cư. Đối với lao động nhập cư vào Malaysia, chế độ an sinh xã hội được áp dụng riêng với những lợi ích ít hơn nhiều so với công dân nước chủ nhà. Chính vì vậy, một số lượng lớn lao động nước ngoài ở Malaysia bị ảnh hưởng bởi sự phân biệt đối xử này khiến cho họ gần như bị loại trừ khỏi quyền được hưởng các lợi ích an sinh xã hội. Ngay cả đối với lao động di cư của Malaysia sang các nước khác cũng không được chính phủ quan tâm để xây dựng một khuôn khổ chính sách riêng nhằm bảo vệ an sinh xã hội. Điều này cho thấy những “khoảng trống” trong chính sách an sinh xã hội cho lao động di cư mà chính phủ Malaysia cần phải quan tâm hơn nữa để thực hiện tốt hơn các cam kết xây dựng thị trường lao động chung trong cộng đồng ASEAN.

1. Tình trạng di chuyển lao động ở Malaysia

Năm 2014, theo thống kê có 2,1 triệu lao động nước ngoài ở Malaysia, chiếm 13% tổng lực lượng lao động. Tuy nhiên, trên thực tế số lao động nhập cư (2015) gần đây do Chính phủ Malaysia cung cấp có tới 6,7 triệu người, nhưng trong đó có khoảng 4,6 triệu là lao động phi chính thức (không có giấy tờ). Như vậy, số lao động nhập cư thực tế chiếm khoảng 27% lực lượng lao động Malaysia (ILMIA, 2015; Raman, 2016). Phần lớn lao động nhập cư vào Malaysia đến từ các nước ASEAN khác (chiếm 61,2%) (ILO, 2015a). Năm 2017, con số lao động nhập cư chính thức vào Malaysia đã là hơn 3,9 triệu người từ các nước ASEAN (ILMS Database in ASEAN, 2017)

Năm 1999 và 2004, Chính phủ Malaysia đã ban hành ân xá cho phép lao động nhập cư phi chính thức rời đi mà không bị truy tố, và sau đó quay trở lại nếu chủ nhân của họ muốn tuyển dụng họ một cách hợp pháp. Tại bang Sabah, Chính phủ cho phép người sử dụng lao động đăng ký tới 312.000 người nước ngoài (một phần ba là công nhân, phần còn lại là người phụ thuộc), chủ yếu đến từ Indonesia và Philippines. Tuy nhiên, việc chính thức hoá người lao động này lại khiến Chính phủ khó kiểm soát hơn việc di chuyển lao động bất hợp pháp. Sau đó, các hoạt động ân xá bị phân đổi và không còn thực hiện.

Đối với lao động của Malaysia ra nước ngoài, năm 2013, có khoảng 1.683.000 người. Trong đó, khoảng 61% là tới các nước ASEAN khác (ILO, 2015d). Năm 2017, con số này đã lên tới 2.235.400 người. Người Malaysia cũng chiếm số lượng lao động nhập cư lớn nhất ở Singapore (ILO, 2015a).

Những con số trên cho thấy Malaysia là thành viên tích cực tham gia vào di chuyển lao động nội khối ASEAN ở cả hai chiều xuất và nhập khẩu lao động. Hoạt động của lao động di cư có ảnh hưởng không nhỏ tới kinh tế - xã hội của đất nước này.

2. Chính sách an sinh xã hội cho lao động di cư ở Malaysia

Với những cam kết về an sinh xã hội cho lao động di cư giữa các chính phủ thành viên ASEAN, Malaysia cũng cố gắng thực hiện thông qua các chính sách cụ thể:

Thứ nhất, hiện thực hoá cam kết trong Hiến pháp.

Hiến pháp Malaysia năm 1963 đã không quy định rõ ràng về an sinh xã hội dành cho lao động di cư. Hiến pháp chỉ đề cập đến việc đối xử với lao động di cư, mở rộng bảo vệ cho người lao động nước ngoài trên cơ sở bình đẳng. Trong đó, quy định cấm phân biệt đối xử với mọi quốc tịch. Mục 8 (1) của Hiến pháp quy định rằng tất cả mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và được hưởng sự bảo vệ bình đẳng của luật pháp. Mục 8 (2) quy định không có sự phân biệt đối xử đối với công dân về tôn giáo, chủng tộc, dòng dõi, nơi sinh hoặc giới tính trong bất kỳ điều kiện nào. Có thể thấy, chính phủ Malaysia đã đảm bảo các cam kết quốc tế về đối xử với lao động di cư.

Thứ hai, giải quyết các vấn đề về lao động di cư bất hợp pháp tại Malaysia.

Từ năm 1992, mười sáng kiến của Chính phủ đã được đưa ra với mục đích hợp pháp hoá đối với lao động di cư phi chính thức ở Malaysia (ILMIA, 2013). Để giải quyết vấn đề lao động di cư bất hợp pháp một cách toàn diện hơn, Bộ Nội vụ của Malaysia đã thực

hiện chính sách ân xá rộng rãi nhất vào năm 2011. Chương trình “6P” bao gồm các biện pháp ân xá, đăng ký, hợp pháp hóa, giám sát, thực thi và trục xuất người di cư. Trong thời gian hai tháng, tổng cộng 2,3 triệu lao động nhập cư đã đăng ký dưới chương trình “6P”, bao gồm 1 triệu lao động chính thức và 1,3 triệu lao động phi chính thức (ILMIA, 2013). Tuy nhiên, quá trình này vẫn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là về tiếp cận hiệu quả với người lao động và người sử dụng lao động, và không làm giảm đáng kể số lượng lao động nhập cư không có giấy tờ ở Malaysia.

Thứ ba, xây dựng chế độ bảo hiểm xã hội cho lao động nhập cư.

Với các chế độ bảo hiểm xã hội dành cho lao động mà Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đưa ra, Malaysia đã dành cho người lao động nhập cư các quyền lợi tham gia bảo hiểm như đối với công dân trong nước. Bảng 1 cho thấy mức độ bao phủ quyền lợi an sinh xã hội nằm trong bảo hiểm xã hội mà các nước thành viên ASEAN thực hiện đối với người lao động.

Nhìn tổng quát, dường như chính phủ Malaysia khá công bằng đối với lao động là cư dân và người nhập cư nhưng trên thực tế, các quyền lợi như chăm sóc y tế, hưu trí, tai nạn thương tật và dành cho người ăn theo chỉ được thực hiện với những quy định riêng đối với người lao động nhập cư. Như vậy, chủ lao động ở Malaysia chỉ có nghĩa vụ thực hiện bảo hiểm cho những chế độ: ốm đau và thai sản. Điều này cho thấy, người lao động nhập cư vào Malaysia không có nhiều quyền lợi bảo hiểm xã hội như những người lao động là công dân nước chủ nhà. Những cam kết riêng có thể được thực hiện, có thể không cho thấy việc đảm bảo cam kết các chế độ an sinh xã hội của Malaysia dành cho lao động nhập cư là kém nhất trong số các nước ASEAN.

hiện cho họ - Chương trình bồi thường lao động nước ngoài (FWCS). Sự ra đời của chương trình riêng này có liên quan đến việc đối xử bình đẳng với người lao động nước ngoài và tạo ra sự hiệu quả hơn trong việc bồi thường đối với trường hợp tai nạn lao động và thương tật. Lý do có chương trình riêng này là bởi những lao động bị tai nạn lao động và thương tật sau khi trở về nước vẫn tiếp tục được hưởng bồi thường sẽ là gánh nặng cho cơ quan bảo hiểm của Malaysia. Chương trình này sửa đổi cách thức bồi thường định kỳ của Luật Bồi thường lao động thành khoản thanh toán một lần cho thương tật vĩnh viễn hoặc tử vong với số tiền thấp hơn nhiều (Harkins, 2016).

Có thể nói, Malaysia đã thực hiện phê chuẩn Công ước ILO số 19 - đòi hỏi phải đối xử bình đẳng với lao động trong và ngoài nước - vào năm 1957 (Bán đảo Malaysia) và 1964 (Sarawak). Tuy nhiên, điều này không được phản ánh trong quy định theo luật định hiện hành. Mục 26 (2) của Đạo luật Bồi thường Lao động, 1952 (WCA) khiến mọi chủ lao động bắt buộc phải bảo đảm cho người lao động nước ngoài của họ theo một chương trình bảo hiểm được phê duyệt. Tuy nhiên, như đã nêu ở trên, lao động nhập cư chỉ được bảo hiểm theo FWCS, được quản lý bởi các công ty bảo hiểm tư nhân. Những lợi ích được cung cấp cho người lao động nhập cư theo FWCS ít có lợi hơn so với những người được cung cấp cho công dân Malaysia theo chương trình SOCSO được quản lý công khai hoạt động theo WCA.

Thứ tư, thực hiện hiệp định song phương được ký kết với một số quốc gia thành viên ASEAN và các quốc gia khác về an sinh xã hội cho lao động di cư.

Từ năm 1984, Malaysia đã ký kết những đàm phán song phương để quản lý lao động di cư (MOU). Gần đây nhất, MOU đã được ký kết với Campuchia, Indonesia, Thái Lan và Việt Nam (Harkins, 2016). Với lao động di cư từ những nước này, Malaysia sẽ có những chương trình an sinh xã hội riêng theo cam kết đã ký. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, các vấn đề về lạm dụng và lừa dối vẫn tồn tại bất chấp sự các quy trình quản lý chính thức cho lao động di cư. Điều này góp phần gây ra những căng thẳng ngoại giao và thậm chí là các lệnh cấm đối với việc sắp xếp lao động. Chính phủ Malaysia thực hiện các thỏa thuận một cách cục bộ trên cơ sở quốc tịch chứ không phải cho toàn bộ lao động di cư. Chính vì vậy, thực tế, Malaysia vẫn có các hành vi phân biệt đối xử đối với một số quốc tịch nhất định trong số lao động di cư bằng các chính sách riêng chứ không thực hiện bình đẳng thông qua luật pháp quốc gia.

Đối với lao động Malaysia ở nước ngoài: Malaysia không có chính sách dành riêng hoặc sắp xếp một khuôn khổ nhằm bảo vệ an sinh xã hội cho công dân của họ làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, người lao động nhập cư Malaysia có thể đóng góp vào EPF và cũng được phép đóng góp tự nguyện khi trở về

Bảng 1: Mức độ bao phủ an sinh xã hội cho lao động di cư và công dân theo quốc gia năm 2017

Nội dung		Brunei	Campuchia	Indonesia	Lao	Malaysia	Myanmar	Philippines	Singapore	Thái Lan	Việt Nam
Chăm sóc y tế	Công dân	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	LĐ di cư	✓*	✓	✓	✓	✓***	✓	✓	✓*	✓	✓
Ốm đau	Công dân	✓**	✓**	✓**	✓	✓**	✓	✓	✓**	✓	✓
	LĐ di cư	✓**	✓**	✓**	✓	✓**	✓	✓	✓**	✓	✓
Thất nghiệp	Công dân	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-
	LĐ di cư	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-
Hưu trí	Công dân	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	LĐ di cư	✓*	✓	✓	✓	✓***	✓	✓	✓*	✓	✓
Tai nạn	Công dân	✓**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓**	✓	✓
	LĐ di cư	✓**	✓	✓	✓	✓***	✓	✓	✓**	✓	✓
Gia đình	Công dân	-	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	-
	LĐ di cư	-	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	-
Thai sản	Công dân	✓	✓	✓**	✓	✓**	✓	✓	✓**	✓	✓
	LĐ di cư	✓*	✓	✓**	✓	✓**	✓	✓	✓**	✓	✓
Thương tật	Công dân	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
	LĐ di cư	✓*	✓	✓	✓	✓***	✓	✓	✓**	✓	-
Người ăn theo	Công dân	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	LĐ di cư	✓*	✓	✓	✓	✓***	✓	✓	-	✓	✓
Lao động ra nước ngoài	K	K	Có	Có	K	Có	Có	Có	Có	Có	

Ghi chú: * : là người thường trú; ** : trách nhiệm chủ lao động; *** : trường hợp riêng

Lao động nhập cư ban đầu được bảo vệ bởi Đạo luật bồi thường lao động năm 1952 (sửa đổi năm 1996). Năm 1993, một chương trình riêng đã được thực

Malaysia, ngay cả khi họ đã rút toàn bộ tiền tiết kiệm của mình theo Chương trình rút tiền quốc gia.

3. Đánh giá về chính sách an sinh xã hội cho người lao động di cư của Malaysia

Từ thực tế về chính sách an sinh xã hội cho lao động di cư của Malaysia như đã phân tích ở trên có thể rút ra một số đánh giá, nhận xét sau:

Thứ nhất, dù tỏ ra cố gắng thực hiện các cam kết quốc tế và khu vực, song thực tế vẫn còn một tỷ lệ khá lớn những người lao động nhập cư ở Malaysia không được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội cần thiết. Lao động di cư nội khối ASEAN thường tập trung ở phân khúc lao động phổ thông hoặc bán lành nghề. Họ thường là những người nhập cư trái phép, làm việc trong các khu vực không chính thức, theo thời vụ hoặc trong các doanh nghiệp nhỏ nơi hầu như không áp dụng các chính sách an sinh xã hội cho người lao động. Vì vậy, người lao động gần như không có cơ hội được tiếp cận với những chính sách an sinh xã hội mặc dù chính phủ Malaysia đã có một vài lần nỗ lực hợp pháp hoá lao động nhập cư phi chính thức.

Thứ hai, có sự phân biệt đối xử trong chính sách an sinh xã hội của Malaysia. Sự phân biệt đối xử thể hiện rõ nhất là nhiều chế độ an sinh xã hội chỉ được áp dụng cho lao động trong nước không bao gồm lao động di cư hay chỉ áp dụng cho những người có đăng ký thường trú và không phải người lao động di cư nào cũng có thể có được. Ngay trong nhóm lao động di cư cũng sẽ có sự phân biệt đối xử giữa những người ở khu vực chính thức với khu vực phi chính thức. Các nhóm lao động di cư từ các nước ASEAN có ký kết song phương về bảo vệ lao động với Malaysia thì được dành nhiều ưu đãi về an sinh xã hội hơn các nước khác.

Thứ ba, các cam kết đảm bảo quyền lợi cho người lao động di cư không được thực hiện đầy đủ. Mặc dù chính phủ Malaysia đã có một vài thỏa thuận hợp tác và các cam kết dành quyền lợi an sinh xã hội cho lao động di cư nhưng do không có chế tài quản lý việc thực hiện các thỏa thuận nên việc vi phạm rất dễ xảy ra. Lao động di cư không được áp dụng theo Luật Lao động mà sẽ theo các chương trình an sinh xã hội riêng.

Thứ tư, hệ thống an sinh xã hội được xây dựng rất hạn chế và không đạt hiệu quả cao trong việc bảo vệ cuộc sống của người lao động di cư. Nếu như người lao động trong nước được chủ lao động tham gia đóng góp bảo hiểm thì người lao động nhập cư phải tự túc đóng bảo hiểm. Các quyền lợi bảo hiểm cũng áp dụng chương trình riêng chứ không theo Luật Bảo hiểm lao động. Chỉ có duy nhất hai quyền lợi là thai sản và ốm đau là người chủ lao động phải chịu trách nhiệm.

Thứ năm, chính phủ Malaysia cũng không quan tâm nhiều tới việc bảo vệ lao động của mình khi di cư

ra nước ngoài. Malaysia không có chính sách riêng hay cố gắng ký kết các thỏa thuận dành quyền lợi an sinh xã hội khi người lao động của mình nhập cư vào các nước khác kể cả với các nước trong nội khối ASEAN. Điều này gây nhiều bất lợi cho lao động di cư từ Malaysia.

4. Kết luận

Mặc dù đã có một tập hợp các nguyên tắc quốc tế và khu vực về bảo vệ và tăng cường thực hiện an sinh xã hội cho người lao động di cư nhưng đối với Malaysia thì không có nhiều lao động di cư từ các nước ASEAN được tiếp cận với hệ thống này. Lao động di cư ở khu vực phi chính thức thì gần như không có quyền lợi gì khi nhập cư vào Malaysia dù đã có những chương trình hợp pháp hoá lao động nhưng chưa được thực hiện đầy đủ. Dù rằng Malaysia đã có đã có những chính sách an sinh xã hội riêng dành cho lao động ASEAN nhập cư vào trong nước, song việc thực thi vẫn còn nhiều hạn chế. Cam kết về bình đẳng an sinh xã hội thì chỉ ở mặt hình thức. Vấn đề đặt ra là cần phải nhanh chóng xây dựng một hệ thống an sinh xã hội thống nhất giữa các nước thành viên ASEAN và kiểm soát hiệu quả hoạt động này bằng cơ chế chặt chẽ hơn dựa trên nền tảng tạo điều kiện bảo vệ cho lao động trên một thị trường lao động chung của cộng đồng ASEAN./.

Tài liệu tham khảo

Harkins, B. 2016. Review of labour migration policy in Malaysia (Bangkok, ILO).

ILMIA, 2013, cited in original text refers to Institute of Labour Market Information and Analysis (ILMIA): Immigration in Malaysia: Assessment of its economic effects, and a review of the policy and system (World Bank, 2013).

ILO. 2015a. Malaysia country fact sheet (Bangkok).

Ong, C.B.; Peyron Bista, C. 2015. The state of social protection in ASEAN at the dawn of integration (Bangkok, ILO).

Ratha, D.; Plaza, S.; Dervisevic, E. 2016. Migration and remittances factbook (Washington, DC, World Bank).

Phân đoạn và lựa chọn khách hàng mục tiêu đối với du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại tiểu vùng Tây Bắc

Hoàng Xuân Trọng
Trường Đại học Tây Bắc

Ngày nay, các địa phương thay vì vận dụng lý thuyết lợi thế so sánh đã vận dụng lý thuyết marketing để phát triển kinh tế và các ngành dịch vụ. Lịch sử phát triển kinh tế đã cho thấy nhiều nơi tuy không có nguồn tài nguyên và nhân lực dồi dào nhưng nhờ có chiến lược và chương trình marketing hiệu quả đã biến địa phương của mình thành những nơi phát triển bền vững. Các nước công nghiệp mới ở Châu Á như Hàn Quốc, Singapore, Hồng Kông là các ví dụ điển hình. Chức năng quan trọng đầu tiên của marketing là phân đoạn và lựa chọn thị trường mục tiêu. Trong bài viết này sẽ đề cập đến cách thức vận dụng việc phân đoạn và lựa chọn khách hàng mục tiêu đối với nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại tiểu vùng Tây Bắc.

1. Du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao và sự cần thiết của phân đoạn, lựa chọn khách hàng mục tiêu

1.1. Du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao được hiểu là áp dụng một cách hợp lý các kỹ thuật tiên tiến trong việc chọn, lai tạo ra giống cây trồng vật nuôi mới, chăm sóc nuôi dưỡng cây, con bằng thiết bị tự động, điều khiển từ xa, chế biến phân hữu cơ vi sinh cho cây trồng thức ăn gia súc, gia cầm, thủy hải sản, thuốc thú y, thuốc bảo vệ thực vật, công nghệ tự động trong tưới tiêu, công nghệ chế biến các sản phẩm vật nuôi, cây trồng và xử lý chất thải bảo vệ môi trường. Trong đó, công nghệ sinh học đóng vai trò chủ đạo.

Phát triển hoạt động du lịch trong nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là việc thiết kế, bố trí không gian sản xuất phù hợp, các điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật, tiện nghi và lên lịch trình tour để thu hút, phục vụ và thoả mãn nhu cầu khách du lịch đến thăm quan, học tập, trải nghiệm và mua sản phẩm sạch chất lượng cao từ mô hình nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Tuy nhiên, không phải tất cả mô hình nông nghiệp công nghệ cao đều có thể gắn với du lịch, bởi vì do đặc thù của ứng dụng công nghệ cao nên hoạt động thăm quan du lịch có thể ảnh hưởng đến sự sinh trưởng, phát triển, năng suất của sản phẩm nông nghiệp công nghệ cao.

Những mô hình nông nghiệp công nghệ cao đáp ứng được điều kiện cần và đủ để đón khách du lịch mà không ảnh hưởng đến năng suất, chất lượng sẽ có ý nghĩa rất lớn. Khách du lịch vừa được thăm quan, trải nghiệm, học tập những tiến bộ khoa học kỹ thuật tiên tiến, vừa được mua trực tiếp những sản phẩm nông nghiệp sạch chất lượng cao. Nhà sản xuất vừa

tiết kiệm được chi phí quảng cáo, chi phí bán hàng, chi phí vận chuyển phân phối, vừa tiết kiệm được chi phí nhân công trong các khâu sản xuất, đặc biệt là khâu thu hoạch do có sự tham gia của khách du lịch. Như vậy, mô hình nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao gắn với du lịch sẽ tạo nên chuỗi giá trị nông nghiệp - du lịch mang lại giá trị gia tăng cao nhất cho cả khách du lịch và nhà sản xuất.

1.2. Sự cần thiết của phân đoạn và lựa chọn khách hàng mục tiêu

Thứ nhất, thị trường tổng thể mà marketing du lịch hướng đến bao gồm một số lượng rất lớn các đối tượng khách hàng với những nhu cầu, đặc điểm và hành vi khác nhau. Mỗi nhóm khách hàng đó có những nhu cầu, đòi hỏi, kỳ vọng riêng đối với loại hình du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại các địa phương.

Thứ hai, bất kỳ một doanh nghiệp nào cung ứng sản phẩm du lịch cũng phải đối mặt với sự cạnh tranh các doanh nghiệp khác. Các doanh nghiệp cạnh tranh rất khác biệt nhau về khả năng phục vụ nhu cầu và ước muốn của những nhóm khách hàng khác nhau của thị trường.

Thứ ba, mỗi doanh nghiệp cung ứng sản phẩm du lịch thường chỉ có một hoặc một vài thế mạnh xét trên một phương diện nào đó trong việc thoả mãn nhu cầu và ước muốn của khách hàng. Sẽ không có một doanh nghiệp cá biệt nào có khả năng đáp ứng được nhu cầu và ước muốn của tất cả thị trường (tất cả khách hàng tiềm năng).

Vì vậy, để thu hút khách hàng có hiệu quả, đồng thời duy trì và phát triển được thị phần, từng doanh nghiệp cung ứng loại hình du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao phải phân đoạn và lựa chọn

khách hàng mục tiêu mà ở đó họ có khả năng đáp ứng nhu cầu và ước muốn của khách hàng vượt trội hơn hẳn các đối thủ cạnh tranh khác.

2. Phân đoạn và lựa chọn khách hàng mục tiêu đối với du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại vùng Tây Bắc

Tại Việt Nam hiện nay, du lịch nông nghiệp còn khá mới mẻ, đặc biệt là du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao mới được quan tâm từ năm 2016 đến nay. Các địa phương đi tiên phong và có những thành công bước đầu là Lâm Đồng, Thành phố Hồ Chí Minh, tuy nhiên các cơ sở nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao vẫn còn lúng túng trong việc đưa hoạt động du lịch vào trong từng công đoạn ươm trồng - chăm sóc - thu hoạch - chế biến, còn thiếu thốn cơ sở vật chất và tiện nghi phục vụ thăm quan, trải nghiệm, mua sắm tạo giá trị gia tăng cho khách du lịch. Trong khi đó tại tiểu vùng Tây Bắc, mô hình này chưa hoàn thiện tại Khu du lịch quốc gia Mộc Châu - Sơn La, còn tại Điện Biên, Lai Châu thì chưa được chú trọng phát triển mô hình này. Do đó, việc phân đoạn, đánh giá và lựa chọn khách hàng mục tiêu là bước quan trọng đầu tiên để xây dựng, điều chỉnh, hoàn thiện các sản phẩm du lịch đặc thù trong mô hình nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

2.1. Phân đoạn khách hàng

Theo quan điểm marketing, thị trường là tập hợp những khách hàng hiện có và tiềm ẩn. Phân đoạn khách hàng/ thị trường là quá trình phân chia thị trường tổng thể thành các nhóm nhỏ hơn trên cơ sở những điểm khác biệt về nhu cầu, ước muốn và các đặc điểm trong hành vi. Có thể phân đoạn khách hàng theo các tiêu chí về địa lý, nhân khẩu học, tâm lý học, hành vi.

Phân đoạn thị trường theo địa lý: Khu vực/miền, Vùng, Thành phố/tỉnh, Mật độ dân cư, Khí hậu. Ví dụ như khách du lịch đến từ miền Bắc, Trung, Nam; nhóm khách thành thị và nông thôn; nhóm khách du lịch trong vùng Tây Bắc, ngoài vùng Tây Bắc; khách du lịch quốc tế, khách du lịch nội địa.

Phân đoạn thị trường theo nhân khẩu học: Tuổi tác, Giới tính, Quy mô gia đình, Chu kỳ sống gia đình, Thu nhập, Nghề nghiệp, Học vấn... Ví dụ có thể phân thành các nhóm khách hàng nam và nữ; đã kết hôn, còn độc thân; thu nhập cao, thấp, trung bình; học sinh, sinh viên, công chức, kinh doanh tự do, nhà nghiên cứu.

Phân đoạn thị trường theo tâm lý học: Tầng lớp xã hội (hạ lưu, trung lưu, thượng lưu); Lối sống: bảo thủ, tân tiến; Nhân cách: độc đoán, tham vọng, ngạo du. Ví dụ như phân khúc khách phổ thông, phân khúc khách cao cấp; khách ưu khám phá mạo hiểm, khách thích an toàn.

Phân đoạn thị trường theo hành vi: Lý do mua hàng:

thường xuyên, biếu tặng; Lợi ích tìm kiếm: chất lượng, dịch vụ, kinh tế; Mức độ trung thành: cao, thấp, dao động; Thái độ: thích, ghét, bàng quan. Ví dụ nhóm khách đến thăm quan thường xuyên, khách đến một lần; khách hàng ưu tiên chất lượng, khách hàng không đòi hỏi chất lượng cao nhưng giá phải rẻ; nhóm khách đi theo gia đình, khách đi một mình, đi theo nhóm bạn.

2.2. Đánh giá các phân khúc khách hàng mục tiêu

Để lựa chọn đúng thị trường mục tiêu, trước tiên cần phải đánh giá và nhận dạng được mức độ hấp dẫn của chúng trong việc thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp. Các tiêu chuẩn đánh giá mức độ hấp dẫn được liệt kê sau đây:

Quy mô và tốc độ tăng trưởng: Một đoạn thị trường được coi là hiệu quả nếu nó có đủ tầm cỡ để bù đắp lại những nỗ lực marketing không chỉ trong hiện tại mà cả trong tương lai. Việc xác định đúng đắn quy mô và khả năng tăng trưởng luôn được coi là vấn đề đầu tiên khi lựa chọn thị trường mục tiêu. Các doanh nghiệp có tiềm lực lớn thường hướng đến các đoạn thị trường có quy mô lớn, bỏ qua các đoạn thị trường nhỏ. Ngược lại, các doanh nghiệp nhỏ thường tiếp cận với các đoạn thị trường có quy mô nhỏ, bị đối thủ cạnh tranh bỏ qua và không đòi hỏi quá nhiều tài lực của họ. Nhóm khách hàng có quy mô và mức tăng trưởng cao luôn hứa hẹn mức tiêu thụ và lợi nhuận cao trong tương lai. Song, quy mô và mức tăng trưởng cao chắc chắn sẽ hấp dẫn nhiều doanh nghiệp có sức cạnh tranh mạnh.

Hấp dẫn về cơ cấu thị trường: Một điểm đến không phải là duy nhất trên thị trường mà còn có những điểm đến cạnh tranh khác. Các chương trình và chính sách của họ không chỉ nhằm đáp ứng một loại khách hàng. Họ thường xuyên phải đối phó với các áp lực của cạnh tranh và sự đòi hỏi của khách hàng. Một đoạn thị trường có thể có quy mô và tốc độ tăng trưởng như mong muốn nhưng vẫn không hấp dẫn nếu cạnh tranh trong đoạn đó quá gay gắt hoặc quyền thương lượng của các nhóm khách hàng và các lực lượng khác là quá cao.

Mục tiêu và khả năng của doanh nghiệp: Một đoạn thị trường đạt được mức độ hấp dẫn theo cả hai tiêu chuẩn trên vẫn có thể sẽ bị loại bỏ nếu không ăn khớp với mục tiêu lâu dài và khả năng của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cứ cố gắng theo đuổi sức hấp dẫn của các đoạn thị trường vượt quá khả năng và mục tiêu của mình, nguồn lực sẽ bị phân tán, không tập trung cho các mục tiêu chiến lược - các mục tiêu dài hạn, quyết định sự phát triển bền vững. Nguồn lực để khai thác được các cơ hội thị trường gồm: loại hình công nghệ cao, vị trí địa lý, tài nguyên du lịch tự nhiên, tài nguyên du lịch văn hoá, tài chính, nhân sự, năng lực quản lý. Khi đánh giá, phân tích mục tiêu và nguồn lực, cần nhìn nhận vấn đề trong trạng thái động, linh hoạt cùng với sự biến động của môi trường kinh tế xã hội.

Qua việc phân tích các tiêu chuẩn đánh giá sức hấp dẫn của các đoạn khách hàng, có thể đưa ra kết luận về một phân khúc khách hàng được coi là hấp dẫn như sau: là đoạn thị trường thể hiện được sự tương hợp giữa khả năng, chiến lược, mục tiêu của doanh nghiệp với quy mô thị trường và mức độ cạnh tranh trên đoạn thị trường đó. Tất cả các yếu tố đó phải được nhìn nhận ở trạng thái biến đổi và hướng vào tương lai. Nói cách khác, đoạn thị trường hấp dẫn phải bao gồm các khách hàng mà doanh nghiệp có khả năng thiết lập mối quan hệ lâu dài; những nỗ lực marketing du lịch hứa hẹn đạt hiệu quả, một lợi thế cạnh tranh cao.

3. Lựa chọn khách hàng mục tiêu đối với du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại tiểu vùng Tây Bắc

3.1. Chọn một phân khúc khách hàng duy nhất

Đoạn thị trường này cần đảm bảo các điều kiện như có sẵn sự phù hợp tự nhiên giữa nhu cầu và sản phẩm đặc trưng, là đoạn thị trường chưa có đối thủ cạnh tranh hoặc bị bỏ qua, đoạn thị trường được chọn được coi là điểm xuất phát hợp lý, làm đà cho sự mở rộng chiến lược khai thác tiếp theo. CPương án chọn thị trường mục tiêu duy nhất có lợi thế giúp doanh nghiệp chiếm lĩnh một vị trí vững chắc trên đoạn thị trường đó. Về lâu dài, họ sẽ được hưởng những lợi thế của việc tiên phong. Mặt khác, sự tập trung nỗ lực marketing chỉ vào một đoạn thị trường cho phép doanh nghiệp cung ứng được sản phẩm đủ mức độ khác biệt cần thiết nhờ hiểu rõ nhu cầu và ước muốn của khách hàng.

* Chuyên môn hóa tuyển chọn: Theo phương án này doanh nghiệp có thể chọn một số phân khúc khách hàng riêng biệt làm thị trường mục tiêu. Phương án này thích hợp với các doanh nghiệp có ít hoặc không có năng lực trong việc phối hợp các đoạn thị trường với nhau, nhưng từng đoạn đều chứa đựng những hứa hẹn về thành công. Ví dụ: vừa chọn nhóm khách hàng đi theo gia đình phục vụ vào cuối tuần, vừa chọn nhóm khách hàng là học sinh cấp 1 có sự kết hợp với Nhà trường phục vụ nhu cầu học tập trải nghiệm sáng tạo vào giờ hành chính của các ngày trong tuần.

* Chuyên môn hóa theo đặc tính của sản phẩm du lịch: doanh nghiệp có thể tập trung vào việc tạo một loại sản phẩm để đáp ứng cho nhiều đoạn thị trường. Ví dụ: trang trại chỉ chuyên trồng dâu tây hữu cơ trong nhà lưới nhà kính hướng tới thu hút các đối tượng từ trẻ đến già - mọi đối tượng. Sản phẩm về du lịch này hướng đến nhiều đoạn thị trường - các du khách của nhiều nước khác nhau trên thế giới. Việc áp dụng phương án này sẽ giúp điếm đến dễ dàng hơn trong việc tạo dựng hình ảnh, danh tiếng khi cung ứng một loại sản phẩm chuyên dụng.

* Chuyên môn hóa theo đặc tính khách hàng: doanh nghiệp có thể chọn một nhóm khách hàng riêng biệt làm thị trường mục tiêu và tập trung nỗ lực vào việc thỏa mãn nhu cầu đa dạng của nhóm khách hàng đó. Ví dụ: mô hình du lịch nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại Vườn du lịch sinh thái Hồng Công - Mộc Châu - Sơn La đã trồng, chăm sóc sử dụng công nghệ cao với các loại cây như xoài, dâu tây, cam, bưởi, hoa... để thỏa mãn nhu cầu đa dạng của nhóm khách hàng gia đình đến du lịch nghỉ dưỡng tại khu du lịch. Việc áp dụng phương án này sẽ giúp doanh nghiệp thuận lợi trong việc tạo dựng danh tiếng trong một nhóm khách hàng. Đặc biệt, khi uy tín của doanh nghiệp đã khắc họa trong tâm trí khách hàng thì việc phát triển những sản phẩm mới cho nhóm khách hàng này sẽ trở nên hết sức dễ dàng.

* Bao phủ thị trường: Với phương án này, mọi khách hàng đều là thị trường mục tiêu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp sẽ đáp ứng nhu cầu của mọi khách hàng về những chủng loại sản phẩm họ cần. Thường chỉ có các doanh nghiệp lớn, có nguồn lực mạnh mới áp dụng phương án này. Ví dụ như tập đoàn Sun Group có thể hướng đến tất cả các đoạn thị trường để thu hút và khai thác thành công. Tại tiểu vùng Tây Bắc, chưa có doanh nghiệp lớn như Sun Group để có thể bao phủ thị trường đối với mô hình nông nghiệp công nghệ cao gắn với du lịch.

4. Kết luận

Như vậy, tùy thuộc vào mục tiêu, đặc điểm, nguồn lực của doanh nghiệp và theo từng giai đoạn phát triển cụ thể mà doanh nghiệp sẽ chọn cho mình một phương án lựa chọn phân khúc khách hàng mục tiêu phù hợp nhất. Việc lựa chọn chính xác khách hàng mục tiêu sẽ giúp doanh nghiệp tạo dựng sản phẩm và dịch vụ du lịch đặc trưng trong mô hình nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, góp phần kinh doanh hiệu quả và phát triển bền vững./.

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Văn Liễu (2013), Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam: hướng đi và giải pháp phát triển, Tạp chí Khoa học Công nghệ Việt Nam, Số 7 năm 2013.

Nguyễn Văn Mạnh, Nguyễn Đình Hoà (2015), Giáo trình marketing du lịch, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

Báo Du lịch - Tổng cục du lịch (2017), Du lịch gắn với nông nghiệp công nghệ cao ở TP.HCM, <http://www.baodulich.net.vn/Du-lich-gan-voi-nong-nghiep-cong-nghe-cao-o-TPHCM-2402-12335.html>

Một số vấn đề cần quan tâm đối với việc giữ gìn và phát huy giá trị văn hóa trong phum sóc của đồng bào dân tộc Khmer các tỉnh Tây Nam Bộ hiện nay

Lê Phạm Hoàng Oanh
Khoa Lý luận cơ sở, Trường Chính trị Tp. Cần Thơ

Dân tộc là vấn đề liên quan tới sự ổn định và phát triển của các quốc gia. Lịch sử và hiện tại ở một số quốc gia cho thấy, khi vấn đề dân tộc không được giải quyết thấu đáo sẽ tạo ra nguy cơ bùng phát tình trạng xung đột, ly khai. Cùng với các vấn đề dân chủ, nhân quyền, tôn giáo, dân tộc cũng là mối quan tâm lớn của cộng đồng quốc tế; là một tiêu chí để đánh giá mức độ tiến bộ, phát triển của một quốc gia.

1. Mở đầu

Trong mỗi thời kỳ cách mạng, Đảng và Nhà nước coi việc giải quyết đúng đắn vấn đề dân tộc là nhiệm vụ có tính chiến lược nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp, cũng như tiềm năng riêng của từng dân tộc trong sự nghiệp đấu tranh giành độc lập dân tộc và đưa đất nước quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Trên cơ sở tôn trọng lợi ích, truyền thống, văn hoá, ngôn ngữ, tập quán, tín ngưỡng của đồng bào các dân tộc; từng bước nâng cao dân trí đồng bào các dân tộc. Đây là vấn đề quan trọng và rất tế nhị, cần lắng nghe ý kiến của đồng bào và có chính sách thật cụ thể nhằm làm cho nền văn hoá chung vừa hiện đại vừa đậm đà bản sắc dân tộc, ngày càng phong phú và rực rỡ.

Người Khmer tập trung cư trú ở 3 vùng chính thuộc miền Tây Nam Bộ: vùng Trà Vinh và một phần Vĩnh Long, vùng ven biển Sóc Trăng, Bạc Liêu và vùng biên giới Tịnh Biên, Tri Tôn (An Giang) kéo dài đến Rạch Giá - U Minh (Kiên Giang). Theo cuộc tổng điều tra dân số do Tổng cục thống kê năm 2009, tổng số dân Khmer khu vực Nam Bộ là 1.260.640 người. Với số lượng dân cư trên, người Khmer là cộng đồng dân tộc có số lượng đông thứ 2 ở khu vực Nam Bộ sau người Kinh. Người Khmer tập trung sinh sống theo các phum - phum là một kiểu cụm dân cư và nhiều phum hợp thành sóc. Người đứng đầu phum là meh phum (mẹ phum). Phum trong tiếng Khmer có nghĩa là "vườn". Trong phạm vi một mảnh vườn có từ một đến nhiều gia đình (thường là 4, 5 gia đình) cùng huyết thống cư trú. Có hàng rào tre xanh bao quanh, có cổng phum, trong hàng rào có nhà ở, chuồng gia súc, đất vườn hay rẫy, mỗi phum đều có tên gọi riêng, thường là tên ông tổ tạo lập phum đặt ra. Trong quá trình phát triển, các phum sóc đã hình thành nét văn hóa riêng biệt trong

đồng bào dân tộc Khmer thể hiện qua: nét văn hóa đạo đức, văn hóa nghệ thuật, văn hóa tín ngưỡng của đồng bào dân tộc Khmer,... hình thành nên nét đặc trưng trong đời sống tinh thần của người dân Khmer vùng Tây Nam Bộ.

2. Những vấn đề cần phải chú trọng để gìn giữ và phát huy giá trị văn hóa truyền thống của đồng bào dân tộc Khmer

Dưới tác động của những biến đổi kinh tế - xã hội hiện nay, cộng thêm quá trình giao lưu văn hoá với các dân tộc anh em như người Việt, người Hoa..., diện mạo và vai trò của văn hoá phum sóc người Khmer đang ở trong quá trình biến đổi. Trong giai đoạn hiện nay, kinh tế thị trường phát triển nhanh chóng đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến môi trường sống của toàn dân, trong đó có người Khmer Tây Nam Bộ. Qua đó, đặt ra những vấn đề cần phải chú trọng để gìn giữ và phát huy giá trị văn hóa truyền thống của đồng bào dân tộc Khmer trong điều kiện mới:

2.1. Vai trò của những người đứng đầu phum sóc trong tuyên truyền vận động người dân

Hiện nay, cơ cấu tổ chức quản lý hành chính Nhà nước đã thay thế hệ thống quản lý xã hội cổ truyền, nhưng ảnh hưởng của các thể chế xã hội cổ truyền vẫn chi phối mạnh đến cuộc sống hàng ngày của người Khmer. Người Khmer vốn rất coi trọng những người có đạo đức, có trình độ học vấn, tôn trọng các vị sư sãi; các vị A Cha, ông Lục (sư cả) vẫn được cả cộng đồng phum sóc tín nhiệm; bởi họ không chỉ là người thông hiểu văn hoá, tập tục truyền thống của người Khmer, là những người đức độ, mà họ còn là những người có kinh nghiệm về sản xuất nông nghiệp biết dự đoán thời tiết, lựa chọn vật nuôi cây trồng. Họ

được người dân Khmer hết sức kính trọng và yêu mến. Vì vậy, vấn đề giáo dục trong gia đình đồng bào dân tộc Khmer chịu sự ảnh hưởng vô cùng sâu sắc của yếu tố văn hóa phum sóc.

Bởi vậy, mọi hoạt động tuyên truyền, vận động của chính quyền, Mặt trận và các tổ chức đoàn thể ở vùng có đông đồng bào Khmer sinh sống, nếu vận dụng khéo léo thông qua sự đồng tình ủng hộ của các vị sư sãi và đồng bào Khmer trên cơ sở lồng ghép, thông qua các điểm chùa, mời các vị sư sãi làm tuyên truyền viên thì các nội dung tuyên truyền, vận động, giáo dục các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước sẽ được “thấm thấu” trong đồng bào Khmer một cách sâu rộng thông qua uy tín của các vị sư sãi. Công tác tuyên truyền, vận động của hệ thống chính trị nếu vận dụng khai thác phù hợp với đặc điểm, tâm lý của đồng bào Khmer qua giá trị văn hoá của các điểm chùa để tuyên truyền, vận động sẽ hoàn thiện cả hai phương diện “Tốt đời, đẹp đạo” trong đồng bào dân tộc Khmer ở vùng Tây Nam bộ.

2.2. Giữ gìn nét đẹp văn hóa tín ngưỡng của đồng bào dân tộc Khmer trong điều kiện mới

Theo kết quả điều tra, tại các phum sóc thuộc tỉnh Kiên Giang, An Giang, Trà Vinh, Sóc Trăng, thì người Khmer vẫn bảo lưu khá đậm nét những phong tục tập quán truyền thống trong đời sống sinh hoạt của mình như: Lễ cắt tóc (trả ơn bà mẹ ở các gia đình có trẻ sơ sinh được 7 ngày), Lễ giáp tuổi (giai đoạn trẻ khi trẻ tròn 12 tuổi)...Nhiều gia đình Khmer vẫn tiến hành lễ “xuất gia đi tu” cho các bé trai 12 tuổi. Theo kết quả điều tra, ở Kiên Giang thì số thanh niên tuổi từ 15 - 17 tuổi đi tu và theo học tại các ngôi chùa là không nhỏ (như ở chùa Goan Xơ Mây - Kiên Giang: 60; chùa Thnet Krum - An Giang: 25; Chùa Thanh Gia - Kiên Giang: 31; chùa Cà Nhung: 20; chùa Tà Miệt (An Giang): 20; chùa Molchfum - Kiên Giang 67; chùa Chikaêng - An Giang: 26; chùa Goat môn nimonteta mum (Kiên Giang): 19, chùa Cầm Plung: 16, chùa Trà Cú (Trà Vinh): 20 v.v.).

Chùa của người Khmer không đơn thuần chỉ là thiết chế tôn giáo, mà chùa còn là nơi lưu giữ nhiều tác phẩm văn hóa nghệ thuật cổ truyền của người Khmer; nơi tổ chức các hoạt động văn hóa cho cả cộng đồng phum sóc (những lễ hội dân gian, lễ hội tôn giáo mà các thành viên phum sóc đồng thời cũng là tín đồ Phật giáo) lẫn cả những sinh hoạt văn hóa vòng đời. Chùa còn là sân chơi của những trò chơi dân gian hấp dẫn sôi động như đua thuyền, kéo co, đấu cờ,...sân khấu biểu diễn của nhiều loại hình nghệ thuật truyền thống. Ngoài những chức năng cơ bản, chùa còn là nơi dạy đạo và dạy chữ, hầu hết do các sư trong chùa đảm nhận.

So với các thiết chế văn hóa cổ truyền ở các địa bàn cơ sở làng, bản, plây... thì ngôi chùa Khmer có

không ít ưu thế hơn trong việc tổ chức các hoạt động văn hóa. Với những điều kiện, phương tiện và khả năng tổ chức các hoạt động văn hóa đa dạng như trên, các ngôi chùa ngày nay vẫn là những thiết chế văn hóa - tâm linh quan trọng của người dân Khmer.

Chùa Phật giáo Nam tông Khmer không chỉ là trung tâm sinh hoạt tôn giáo của cộng đồng dân cư mà còn là trung tâm văn hóa của dân tộc, cứ 01 đến 02, 03 phum sóc nơi đồng bào Khmer sinh sống có 01 ngôi chùa. Tại các buổi sinh hoạt cộng đồng, bên cạnh những giá trị văn hóa tích cực, nhiều phong tục tập quán lạc hậu, cổ hủ như mê tín dị đoan, chữa bệnh, kết hôn, ly hôn, đám tang, giải quyết các tranh chấp,...cho đến ngày nay vẫn được lưu truyền và được áp dụng trong cộng đồng người dân tộc thiểu số. Mọi người chưa có thói quen tìm đến những quy định của Nhà nước để tuân thủ, song chỉ một sớm một chiều thì các quy định pháp luật, lối ứng xử văn minh cũng chưa thể thay thế ngay những phong tục tập quán lạc hậu đã ăn sâu vào tiềm thức của một bộ phận người dân tộc thiểu số hiện nay.

Hiện nay, sinh hoạt văn hóa tín ngưỡng tôn giáo trong vùng đồng bào dân tộc Khmer có tính lan tỏa, liên kết cộng đồng rất mạnh mẽ, để phát huy giá trị tinh thần của tôn giáo, của dân tộc, nhất là từ khi có pháp lệnh tín ngưỡng tôn giáo, Đảng, chính quyền, Mặt trận tổ quốc và đoàn thể các cấp cần phải tạo điều kiện thuận lợi để các tôn giáo tiến hành các nghi lễ trong cộng đồng các dân tộc đúng theo chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

3.3. Nâng cao trình độ nhận thức về chính sách pháp luật của người dân trong phum sóc

Trong thời gian qua, ở vùng Tây Nam Bộ, nhiều chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác ở vùng đồng bào dân tộc Khmer đã được triển khai thực hiện và đi vào cuộc sống. Trong đó, nổi bật là các chính sách thiết thực như: Chương trình 135 giai đoạn III, chính sách hỗ trợ đất ở, đất sản xuất, nước sinh hoạt cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số, chính sách cho vay vốn phát triển sản xuất,... Nhờ đó đã tạo nên những chuyển biến tích cực về sản xuất, đời sống, sinh hoạt trong vùng đồng bào dân tộc Khmer Tây Nam Bộ. Mặc dù Đảng và Nhà nước đã có rất nhiều chủ trương, chính sách xóa đói giảm nghèo đối với người dân tộc thiểu số như: chính sách tín dụng, chính sách bảo hiểm y tế, chăm sóc sức khỏe, chính sách hỗ trợ đất sản xuất, đất ở, nhà ở và nước sinh hoạt, chính sách học bổng, ưu đãi về giáo dục, chính sách dạy nghề.v.v... nhưng tình trạng nghèo trong vùng đồng bào dân tộc Khmer vẫn chiếm tỷ lệ rất cao. Theo kết quả điều tra, trong giai đoạn 2006 - 2010 đã giảm được 42.352 hộ Khmer nghèo từ 103.170 hộ của đầu giai đoạn xuống còn 60.818 hộ vào cuối giai đoạn. Giai đoạn 2011 đến nay, số lượng hộ Khmer giảm nghèo

9.352 hộ nhưng cũng có số hộ nghèo mới tăng là do các thành viên sinh sống trong hộ nghèo tiếp tục tách, lập thành hộ mới (năm 2018 Trà Vinh có hơn 23000 hộ nghèo Khmer chiếm tỷ lệ 8% so với tổng số hộ dân trong toàn tỉnh).

Với trình độ nhận thức không đồng đều, sự am hiểu chính sách, pháp luật còn nhiều hạn chế nên những năm gần đây, các thế lực thù địch lợi dụng, tuyên truyền xuyên tạc chủ trương đường lối lãnh đạo của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước ta về vấn đề tôn giáo - dân tộc làm phức tạp tình hình an ninh chính trị trên địa bàn một số vùng trong tỉnh. Các thủ đoạn của các thế lực thù địch thường sử dụng là phát lương thực, phát tiền để tập hợp bà con người dân tộc Khmer, qua đó tuyên truyền chống phá chính sách đại đoàn kết dân tộc của Đảng và Nhà nước ta. Với điều kiện kinh tế khó khăn, nghèo đói luôn luôn đeo đuổi, đồng bào dân tộc thiểu số chỉ lo cái ăn cái mặc đã chưa đủ, ít ai nghĩ tới việc học hành, nâng cao nhận thức về văn hóa xã hội, tiếp cận và chấp hành pháp luật trong cuộc sống thường ngày. Theo số liệu thống kê của Trung tâm trợ giúp pháp lý nhà nước tỉnh Trà Vinh, 10 năm qua mới chỉ có 2.004 người dân tộc thiểu số đã được hưởng trợ giúp pháp lý của Nhà nước (chiếm tỷ lệ 33,73 % so với tổng số người đã được trợ giúp pháp lý). Đại đa số những con người đó được tiếp cận trợ giúp pháp lý thông qua các đợt trợ giúp pháp lý lưu động do Trung tâm trợ giúp pháp lý tổ chức về địa phương, nhất là tại các chùa Khmer — trung tâm sinh hoạt văn hóa, tôn giáo, tín ngưỡng của đồng bào Khmer.

3. Phương hướng và giải pháp

Để xây dựng đời sống tinh thần cho đồng bào dân tộc Khmer ở khu vực Tây Nam Bộ cần phải chú trọng vào những phương hướng và giải pháp sau:

Một là, làm tốt công tác xóa đói giảm nghèo: Cụ thể là chuyển đổi cơ cấu kinh tế nông nghiệp hợp lý giữa trồng trọt với chăn nuôi. Người nông dân Khmer vùng Tây Nam Bộ, ngoài tập quán sản xuất truyền thống ngoài cây lúa nước, thì những ngành nghề còn lại là không đáng kể. Do đó, đối với những cư dân ở ven sông Tiền, sông Hậu và các vùng ven biển như Trà Vinh, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau... các địa phương nên hướng dẫn các hộ nghèo tận dụng và khai thác triệt để mặt nước ao hồ, sông rạch các vùng nước lợ, nước ngọt, nước mặn để đánh bắt hay nuôi trồng thủy hải sản.

Hai là, nâng cao ý thức trong cộng đồng dân tộc Khmer về tầm quan trọng của tri thức: Củng cố vững chắc những kết quả của công tác xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học, tạo đà chuẩn bị tiến tới phổ cập trung học cơ sở, hạn chế đến mức thấp nhất số học sinh dân tộc Khmer lưu ban, bỏ học; sắp xếp lại mạng

lưới trường lớp, đa dạng hóa các hình thức học để tạo điều kiện thuận lợi cho con em đồng bào dân tộc; đẩy mạnh phong trào dạy và học chữ Khmer... Tiếp tục duy trì và nâng cấp các lớp cử tuyển đại học, dự bị đại học cho con em dân tộc Khmer; Cần phải hỗ trợ về kinh phí, về cơ chế, chính sách, đặc biệt là chế độ tuyển chọn con em người Khmer vào các trường cao đẳng và đại học.

Ba là, nâng cao vai trò của chính quyền địa phương trong việc thực hiện tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức trong đồng bào dân tộc: Do đặc điểm của đồng bào Khmer vùng Tây Nam Bộ là thường xuyên tập trung ở vùng sâu, vùng xa, cơ sở hạ tầng thấp kém, nên các địa phương cần rà soát lại quy hoạch khu dân cư cho vùng đồng bào Khmer, theo phương châm: nâng cao chất lượng cuộc sống về nhà ở, đi lại, tiếp cận các dịch vụ cơ bản xã hội nhưng đảm bảo các yếu tố văn hóa truyền thống, phải đưa các dịch vụ văn hóa, xã hội đến tận các phum sóc, trên cơ sở việc qui hoạch các trung tâm xã với các khu vực liên hoàn về kinh tế - văn hóa của vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa. Tạo những điều kiện thuận lợi nhất nhằm “lôi kéo” người Khmer ra khỏi phum sóc để họ có dịp học hỏi những kinh nghiệm làm ăn, dần dần hình thành một thói quen tự thích ứng, tự xoay xở làm ăn, dưới tác động của kinh tế thị trường.

4. Kết luận

Văn hóa phum sóc là nét giá trị văn hóa lâu đời trong cộng đồng dân tộc Khmer. Vì vậy, trong quá trình biến đổi hiện nay cần phải phát huy những giá trị tốt đẹp trong văn hóa phum sóc, điều này góp phần quan trọng đối với quá trình tiếp cận với tốc độ phát triển của xã hội hiện đại trong cộng đồng đồng bào Khmer. Bên cạnh, cần phải hạn chế những hủ tục lạc hậu để đồng bào trong cộng đồng dân tộc Khmer có điều kiện được học hỏi những tri thức, kinh nghiệm bên ngoài cộng đồng mình. Đó cũng là nhân tố quan trọng góp phần đẩy mạnh hiệu quả của công tác dân tộc và khối đại đoàn kết toàn dân ở vùng Tây Nam Bộ hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

Bùi Quang Huy, 2001, ‘Sự phát triển các dân tộc thiểu số ở tỉnh Trà Vinh’ trong Các Dân Tộc Thiểu Số Việt Nam Thế Kỷ XX, Phan Hữu Dật et al. (biên tập), Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, trang 862-869.

Chỉ thị của Ban bí thư về công tác ở vùng đồng bào dân tộc Khmer, Số 68-CT/TW, ngày 18-4-1991.

Xu hướng FINTECH trong lĩnh vực ngân hàng thế giới và một số đề xuất cho Việt Nam

Phạm Kim Thư

Trường Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu nghị

Trong xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay, cạnh tranh trong lĩnh vực ngân hàng không chỉ diễn ra ở một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một khu vực địa lý,... mà đang diễn ra trên phạm vi toàn cầu, với việc ứng dụng những thành tựu mới nhất của tiến bộ khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin trong các nghiệp vụ và giao dịch tài chính. Cũng chính vì vậy, thuật ngữ: Fintech được nhắc đến thường xuyên hơn, được đề cập ở phạm vi rộng lớn hơn.

1. Tổng quan về phát triển Fintech hiện nay

Fintech được hiểu là công nghệ tài chính. Đây là một thuật ngữ có phạm vi khá rộng, hiểu một cách đầy đủ, có nghĩa là ứng dụng công nghệ hiện đại, công nghệ tiên tiến nhất trong lĩnh vực tài chính, kế toán, kiểm toán và đầu tư.

Các công ty Fintech được chia thành 2 nhóm. Nhóm thứ nhất là các công ty phục vụ người tiêu dùng, cung cấp các công cụ kỹ thuật số để cải thiện phương thức các cá nhân vay tiền, thấu chi; quản lý tài chính cá nhân, tài trợ vốn cho các startup. Nhóm còn lại là các công ty thuộc dạng “back-office” hỗ trợ công nghệ cho các định chế tài chính, tập trung là các ngân hàng.

Việc ứng dụng rộng rãi và mạnh mẽ Fintech đòi hỏi những thay đổi căn bản về môi trường pháp lý, các hoạt động quản lý và quản trị điều hành, các quy định nội bộ, tư duy và nhận thức của con người, việc sử dụng và vận hành công nghệ tiên tiến trong lĩnh vực tài chính và hoạt động quản lý của các doanh nghiệp nói chung, trong hoạt động ngân hàng nói riêng, cũng như những việc làm quen, sử dụng thành thạo của khách hàng về công nghệ tiên tiến trong các giao dịch tài chính, quản lý tài chính và hoạt động tài chính.

Theo tính toán của Morgan Stanley, khối lượng các khoản vay trực tuyến ở Mỹ sẽ chạm mốc 120 tỷ USD vào năm 2020, so với con số khiêm tốn 20 tỷ USD của năm 2015, tức là tăng gấp 6 lần trong vòng chỉ có 6 năm.

Ở lĩnh vực quản lý đầu tư, những công ty lớn như BlackRock và Vanguard có dịch vụ “robot tư vấn” (robot adviser) sử dụng các thuật toán để tự động điều chỉnh danh mục đầu tư tương ứng với mức độ chấp nhận rủi ro của khách hàng. Một số quỹ đầu cơ đang thử nghiệm và đã thành công ở nhiều mức độ khác nhau trong việc sử dụng trí thông minh nhân tạo để robot có thể tự học các thuật toán, tự động tính toán

các khoản vay, các khoản đầu tư và chuyển đổi danh mục đầu tư. Trên thị trường vốn, các startup và kể cả các tập đoàn lớn như Goldman Sachs hay thậm chí là NHTU Anh (BOE) đang thử nghiệm sử dụng các loại tiền ảo, như bitcoin,... thay thế cho các phương thức chuyển tiền và tài sản truyền thống.

Có thể khẳng định rằng, trong 10 năm gần đây, công nghệ tài chính Fintech phát triển rất nhanh chóng, tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ về đầu tư Fintech trong các ngân hàng, doanh nghiệp cũng như cạnh tranh thu hút khách hàng, đang đặt ra nhiều thách thức cho các mô hình kinh doanh truyền thống trên toàn cầu. Các định chế tài chính đã mạnh dạn đầu tư lớn cho ứng dụng Fintech, bao gồm cả máy móc, thiết bị, phần mềm và công nghệ, đào tạo cán bộ nhân viên, hướng dẫn khách hàng. Dẫn đầu trong lĩnh vực này là các định chế tài chính, các doanh nghiệp ở châu Á. Kể từ năm 2010, thế giới đã chứng kiến tốc độ tăng trưởng mạnh mẽ đầu tư vào Fintech ở châu Á tăng trưởng gấp gần 100 lần, trong đó Trung Quốc, bao gồm cả Đặc khu Hành chính Hongkong và Macao đang có tỷ trọng áp đảo về tốc độ và quy mô đầu tư.

Một số tính toán đã chỉ ra rằng, tính cộng dồn từ năm 2010 đến tháng 3/2017, Mỹ là quốc gia đầu tư vào Fintech nhiều nhất, với tổng số vốn lên tới 63,1 tỷ USD; tiếp sau là các quốc gia thuộc châu Á - Thái Bình Dương, với số tiền đầu tư 22,9 tỷ USD; đứng thứ ba là nhóm các nước châu Âu, Trung Đông và châu Phi, với số vốn đã đầu tư là 10,8 tỷ USD. Tuy nhiên, 2015 là năm đầu tiên mà tăng trưởng đầu tư vào Fintech mạnh mẽ, nhất là ở các nước châu Á - Thái Bình Dương, mặc dù Fintech ở các nước châu Á tập trung chủ yếu vào lĩnh vực bán lẻ và doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs).

Trong hoạt động ngân hàng, việc ứng dụng mạnh mẽ cho đổi mới công nghệ tài chính - Fintech được

thực hiện trên nhiều phương diện, từ hoạt động cho vay, dịch vụ ngân hàng, quản trị rủi ro, đến các giao dịch tần suất cao, dữ liệu lớn. Có thể dẫn chứng nhiều ví dụ điển hình và cụ thể về thành công ứng dụng Fintech vào hoạt động ngân hàng trên toàn cầu như dịch vụ ngân hàng ứng dụng điện thoại di động ở Kenya, Trung Quốc, đã giúp hàng chục và thậm chí hàng trăm triệu người chưa biết đến các sản phẩm, dịch vụ ngân hàng tiện ích được tiếp cận với hệ thống tài chính chính thức. Tại Trung Quốc, thậm chí những người bán hoa quả, bán hàng rong cũng yêu thích thanh toán tiền bán hàng qua điện thoại di động, qua dịch vụ thẻ ngân hàng. Dịch vụ chuyển tiền giúp các nước đang phát triển chuyển tiền giữa các quốc gia một cách nhanh chóng với chi phí rất thấp, nhất là việc chuyển tiền kiều hối, chuyển thu nhập của người lao động ở nước ngoài về cho thân nhân trong nước trở nên đơn giản, dễ dàng, nhanh chóng hơn và tiện lợi hơn.

Các mảng sản phẩm và dịch vụ tài chính do các công ty chuyên về giải pháp công nghệ tài chính toàn cầu cung cấp thường là dịch vụ thanh toán; bảo hiểm; lập kế hoạch đầu tư; cho vay, huy động vốn từ khách hàng cá nhân và các nhóm khách hàng tiềm năng; công nghệ sổ cái điện tử (blockchain); mua bán chứng khoán và đầu tư; dữ liệu và phân tích quản trị điều hành cũng như quản trị rủi ro; an ninh, bảo mật.

Việc ứng dụng Fintech có ảnh hưởng rất lớn đến năng lực cạnh tranh của các định chế tài chính, đến sự phát triển của các sản phẩm và dịch vụ ngân hàng hiện đại, tiện ích. Sự phát triển này tùy thuộc đặc điểm của từng nhóm đối tượng khách hàng bán lẻ, như: độ tuổi, sự am hiểu công nghệ, mức độ sử dụng dịch vụ ngân hàng điện tử. Việc ứng dụng rộng rãi và mạnh mẽ Fintech cũng còn tùy thuộc vào quan điểm và chính sách của các cơ quan quản lý, như sự cởi mở, mức độ tạo điều kiện tiếp cận công nghệ, sản phẩm mới, khuyến khích cạnh tranh hay muốn đảm bảo an toàn. Một góc độ khác của sự phát triển Fintech đó là còn tùy thuộc vào đặc điểm và mức độ phát triển của lĩnh vực ngân hàng, nhất là hệ điều hành, chương trình phần mềm, các bản thiết kế của Fintech, tùy thuộc vào mức độ hợp tác chặt chẽ giữa các công ty công nghệ, viễn thông, môi trường kinh tế, khả năng đầu tư và mức độ sẵn sàng thay đổi, chấp nhận rủi ro của các ngân hàng.

2. Ngành ngân hàng thế giới trong sự phát triển của Fintech

Ngành ngân hàng trên toàn cầu đang phản ứng với sự phát triển của Fintech theo 5 cách khác nhau:

i) Coi các công ty Fintech là đối tác trong hoạt động kinh doanh. Các công ty Fintech cung cấp các giải pháp công nghệ ứng dụng trong các hoạt động kinh doanh của ngân hàng. Trong thời gian đầu, nhiều ngân hàng lớn đã xem nhẹ sự xuất hiện của các start-

up về Fintech. Song hiện nay, các ngân hàng đã chấp nhận thực tế rằng công nghệ sẽ tác động mạnh mẽ, khiến ngành Ngân hàng thay đổi một cách căn bản như các ngành khác trong nền kinh tế.

Dịch vụ tư vấn tự động cho khách hàng và các công nghệ khác do Fintech cung cấp có thể giúp ngân hàng phục vụ khách hàng tốt hơn, hàng nghìn nhân viên có thể bị thay thế bằng máy móc, công nghệ. Các ngân hàng, công ty môi giới chứng khoán, công ty bảo hiểm, quỹ đầu tư,... truyền thống khác cũng lo ngại rằng họ chậm thay đổi nên đang bị các công ty Fintech sử dụng lợi thế lớn trong cuộc đua giành thị phần. Nhiều người lo ngại rằng, làn sóng công nghệ thay thế những phương thức truyền thống, công việc kinh doanh của nhiều ngân hàng sẽ khó khăn hơn rất nhiều nếu như họ không bắt kịp được với công nghệ.

ii) Lựa chọn đầu tư mạo hiểm. Các ngân hàng coi đây là một lĩnh vực đầu tư, sẵn sàng đầu tư vốn vào các công ty Fintech. Trên toàn thế giới, các công ty đầu tư mạo hiểm đã rót hơn 17 tỷ USD vào các công ty khởi nghiệp Fintech trong năm 2016, tăng gấp 6 lần so với 2012. Năm ngoái, Trung Quốc vượt Mỹ trở thành điểm đến nóng nhất cho làn sóng đầu tư vào Fintech. Chỉ ở riêng Singapore cũng có hơn 100 startup hoạt động trong lĩnh vực Fintech. Mới chỉ có 1 phần nhỏ lên sàn chứng khoán, vì thế nhà đầu tư dự đoán sẽ có một làn sóng M&A và lên sàn trong thời gian tới trong bối cảnh các ngân hàng sẵn lòng những công nghệ mà họ có thể sử dụng, đồng thời các công ty startup sẽ đạt được độ trưởng thành. Các ngân hàng khác như Citigroup hay Banco Santander SA đã thành lập quỹ đầu tư mạo hiểm mua cổ phần của các công ty Fintech.

iii) Các ngân hàng cân nhắc về việc mua bán, sáp nhập với các công ty Fintech, nâng cao năng lực cạnh tranh.

iv) Các ngân hàng sẵn sàng hợp tác thúc đẩy sự phát triển của các công ty Fintech. Ví dụ, Barclays đã hỗ trợ 60 startup trong khuôn khổ các chương trình cải tiến ở London, New York, Tel Aviv và Cape Town. Trong thời gian gần đây, các ngân hàng châu Á có xu hướng hợp tác với các công ty Fintech. Tuy nhiên, mức độ đầu tư của ngân hàng vào lĩnh vực Fintech còn nhỏ, chỉ chiếm khoảng 2% nguồn vốn. Đó là con số chung cho các ngân hàng ở châu Á. Fintech có khả năng gây ảnh hưởng cao đối với các ngân hàng và định chế tài chính cũng như các doanh nghiệp ở Trung Quốc, thấp với Singapore và cao với Việt Nam.

v) Chủ động nghiên cứu và phát triển Fintech trong nội bộ hệ thống ngân hàng. Các ngân hàng đang cố gắng đi trước một bước. Một số ngân hàng sử dụng sức mạnh thương hiệu và công nghệ để tự mình thử nghiệm với Fintech. Các phương thức tiếp cận phổ biến ở thung lũng Silicon thường được áp dụng trong trường hợp này. Tuy nhiên, rất khó để các ngân hàng lớn tích hợp công nghệ mới vào hệ thống máy tính đã

lỗi thời của họ. Do đó, các ngân hàng lớn đang tỏ ra khá chậm chạp, dù tiền đầu tư không phải là ít.

3. Một số đề xuất để ngành ngân hàng Việt Nam chủ động đón nhận Fintech

Thời gian qua, gắn với lĩnh vực ngân hàng, chủ yếu là Fintech trong lĩnh vực thanh toán, mô hình hoạt động Fintech chủ yếu là mô hình hợp tác giữa công ty Fintech và ngân hàng. Hiện nay, tất cả các công ty trung gian thanh toán được NHNN cấp giấy phép hoạt động đều phối hợp với ngân hàng để cung ứng các sản phẩm, dịch vụ cho người tiêu dùng. Việt Nam là quốc gia sở hữu nhiều điều kiện thuận lợi và tiềm năng cho sự phát triển của lĩnh vực Fintech. Hệ thống Fintech tại Việt Nam chưa có sự kết nối chặt chẽ giữa các chủ thể, bao gồm: cơ quan quản lý, các định chế tài chính, công ty Fintech và các doanh nghiệp khởi nghiệp, quỹ đầu tư, hạ tầng tài chính, viễn thông... Lĩnh vực Fintech ở Việt Nam còn khá mới mẻ dù các công ty trung gian thanh toán đã xuất hiện vào năm 2008. Hiện nay, thị trường đang có hơn 40 công ty hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau, trong đó phần lớn tập trung vào mảng thanh toán, chiếm gần 60%. Hiện có 2/3 các doanh nghiệp khởi nghiệp Fintech ở Việt Nam đang cung cấp cho người tiêu dùng công cụ thanh toán trực tuyến; cung ứng giải pháp thanh toán kỹ thuật số POS/mPOS; chuyển tiền... Ngoài ra, thị trường Fintech Việt Nam còn có một số doanh nghiệp khởi nghiệp hoạt động ở những lĩnh vực khác như gọi vốn cộng đồng, dịch vụ cho vay trực tuyến....

Hiện tại, cơ sở pháp lý cho hoạt động của các công ty Fintech mới chỉ là những quy định đơn giản, ban đầu. Chính vì vậy, thời gian tới, cần tiếp tục hoàn thiện cơ sở pháp lý cho hoạt động của các công ty này. Các vấn đề liên quan đến nghiên cứu khuôn khổ pháp lý, hoàn thiện hệ sinh thái và đề xuất phương thức quản lý lĩnh vực Fintech tại Việt Nam là rất quan trọng, cần đảm bảo nguyên tắc nhất quán, hiệu quả và sự đồng thuận cao. Theo đó, việc giao đơn vị đầu mối triển khai nghiên cứu các nội dung cụ thể của Fintech cần được thực hiện phân công thông qua đầu mối tham mưu thống nhất cho Ban Chỉ đạo là Cơ quan thường trực Ban Chỉ đạo. Bên cạnh đó, Cơ quan thường trực cũng là đầu mối tiếp nhận ý kiến đóng góp từ các thành viên trong Cộng đồng Fintech Việt Nam và phối hợp với Vụ Hợp tác quốc tế NHNN đối với các hoạt động hợp tác quốc tế về Fintech trong bối cảnh hoạt động Fintech tại Việt Nam đang hội nhập với khu vực và thế giới.

NHNN có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của lĩnh vực Fintech ở Việt Nam, đặc biệt là xây dựng một hệ sinh thái Fintech dựa trên lợi thế của Việt Nam xét về quy mô dân số, nguồn nhân lực đam mê công nghệ. Vai trò không thể thiếu của Fintech trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin trong giai đoạn

hiện nay, cũng như vai trò xúc tác tạo nền tảng pháp lý thuận lợi của NHNN cho hoạt động của Fintech tại Việt Nam.

Một số vấn đề trọng tâm của Fintech để có chính sách quản lý phù hợp trong thời gian sớm nhất, bao gồm: công nghệ Blockchain và ứng dụng của nó trong lĩnh vực tài chính ngân hàng; huy động và cho vay hàng ngang; Giao diện Chương trình Ứng dụng (API); hệ thống định danh khách hàng điện tử (e-ID) phục vụ cho việc nhận biết khách hàng (KYC).

Các TCTD Việt Nam tiếp tục chủ động nắm bắt phản ứng của các ngân hàng trên toàn cầu đối với Fintech cũng như cuộc cách mạng 4.0 hiện nay và chủ động tích cực triển khai theo chiến lược kinh doanh, theo nguồn lực tài chính cũng như khả năng ứng dụng của mình. Việc NHNN đã vào hoạt động Hệ thống SG3.1 cũng tạo tiền đề thúc đẩy các TCTD Việt Nam trong triển khai ứng dụng các công nghệ tiên tiến, lựa chọn Fintech phù hợp và hiệu quả. Song gắn liền với đó cần có chiến lược đào tạo nguồn nhân lực của các TCTD. Bên cạnh đó, Chính phủ nên có các chính sách miễn giảm thuế, ưu đãi về thuế trong giai đoạn hiện nay để các TCTD có thêm nguồn lực tài chính trong đón nhận các xu hướng Fintech và cuộc cách mạng 4.0 đang diễn ra hết sức mạnh mẽ.

Các cơ quan quản lý có liên quan của Việt Nam đang hướng tới mục phát triển an toàn, nhưng cũng cần khẩn trương tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý đầy đủ cho lĩnh vực Fintech. Các hoạt động của các TCTD Việt Nam đã bước đầu có sự phát triển Fintech nhưng nhìn chung vẫn theo mô hình truyền thống, mục tiêu an toàn, cần mạnh dạn đầu tư trong lĩnh vực này thời gian tới. Các công ty công nghệ đẩy mạnh hợp tác tốt với Fintech, theo đó, mô hình ngân hàng hợp tác với các công ty Fintech trên cơ sở xây dựng chiến lược kinh doanh toàn diện, đi đôi với việc cơ quan quản lý giám sát chặt chẽ với một khuôn khổ pháp lý hiệu lực, hiệu quả là một lựa chọn hợp lý cho hệ thống Ngân hàng Việt Nam./.

Tài liệu tham khảo

- Accenture (2016), the future of Fintech and banking; Capgemini, 2017, top 10 trends in banking 2017.
- PwC (2017), Global Fintech Report 2017, FinTech's growing influence on Financial Services;
- PwC (2017), Financial Services Technology 2020 and Beyond: Embracing disruption;
- Nghiêm Thanh Sơn (2019). Fintech - cơ hội và thách thức đối với sự phát triển của hệ thống tài chính, ngân hàng. Tạp chí Ngân hàng, số 2+3/2019.

Tình hình quản lý, sử dụng đất nông - lâm trường trên địa bàn tỉnh Yên Bái

Hoàng Thị Hương

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tính đến năm 2018 tỉnh Yên Bái có 15,710,06 ha đất nông, lâm trường (chiếm 2,08%) tổng diện tích tự nhiên toàn tỉnh. Hiện trạng công tác quản lý sử dụng đất công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường vẫn còn nhiều hạn chế như sử dụng chưa hiệu quả, công tác lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất chưa đạt yêu cầu; công tác đo đạc, cắm mốc giới, lập bản đồ địa chính, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất còn chậm; vẫn có hiện tượng để đất hoang hóa đất hoặc sử dụng không đúng mục đích; tranh chấp, lấn chiếm, cho thuê đất trái quy định chưa được giải quyết dứt điểm... Để nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng đất nông lâm trường, trong thời gian tới Yên Bái cần quan tâm: (i) Giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng đất nông lâm trường, (ii) Giải pháp tăng cường công tác quản lý đất nông, lâm trường.

1. Khái quát một số thông tin cơ bản

Trước năm 2006, Yên Bái có 09 lâm trường quốc doanh, 07 công ty chè được giao quản lý, sử dụng đất và kinh doanh với diện tích 27.678,22ha chủ yếu của các huyện: Văn Chấn, Trấn Yên, Văn Yên, Yên Bình, Lục Yên, Trạm Tấu, Mù Căng Chải. Thực hiện chủ trương sắp xếp, đổi mới NLT theo Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 16/6/2003 của Bộ Chính trị về tiếp tục sắp xếp, đổi mới và phát triển NLT quốc doanh, sau khi được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án tại Quyết định số 55/QĐ-TTg ngày 03/3/ 2006 đến nay trên địa bàn tỉnh có: 04 Công ty TNHH MTV lâm nghiệp, 03 lâm trường và 07 công ty chè với tổng diện là 15.710,06ha. Như vậy tổng diện tích đất NLT trên địa bàn tỉnh trước khi sắp xếp, đổi mới là 27.678,22ha, sau khi sắp xếp chỉ còn 15.710,06ha, số diện tích giảm đi (11,968,16ha) được trả về cho địa phương quản lý và chủ yếu là rừng phòng hộ, đất lâm nghiệp có hiệu quả sử dụng thấp (UBND tỉnh Yên Bái 2018).

2. Tình hình sử dụng đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường

Bảng 1. Tình hình sử dụng đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường Yên Bái trước khi chuyển đổi hình thức quản lý năm 2016 (ha)

TT	Tên đơn vị	Tổng diện tích	Đất nông nghiệp	Đất phi nông nghiệp	Địa bàn phân bố
1	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Yên Bình	1.436,52	1.436,35	0,17	Yên Bình
2	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Thác Bà	1.075,27	1.072,84	2,43	Yên Bình
3	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Việt Hưng	2.164,13	2.157,50	6,63	Trấn Yên
4	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Ngòi Lao	1.559,40	1.547,19	12,21	Văn Chấn
5	Lâm trường Lục Yên	1.540,62	1.521,05	19,57	Lục Yên
6	Lâm trường Văn Yên	524,42	524,02	0,40	Văn Yên
7	Lâm trường Văn Chấn	6.042,67	6.038,1	4,57	Văn Chấn
8	Công ty chè Việt Cường	444,20	444,20	0	Trấn Yên
9	Công ty cổ phần chè Văn Hùm	280,69	276,17	4,52	Yên Bình
10	Công ty cổ phần chè Trần Phú	66,14	60,90	5,24	Văn Chấn
11	Công ty cổ phần chè Yên Bái	0,22	0	0,22	TP Yên Bái
12	Công ty cổ phần chè Liên Sơn	197,70	195,25	2,45	Văn Chấn
13	Công ty cổ phần chè Nghĩa Lộ	376,47	354,86	21,61	Văn Chấn
14	Công ty cổ phần chè Minh Thịnh	1,61	0,25	1,36	TP Yên Bái
Tổng cộng		15.710,06	15.628,68	81,38	

Nguồn: UBND tỉnh Yên Bái, 2018

Sau khi khi sắp xếp, đổi mới NLT, trên địa bàn tỉnh Yên Bái có tổng số 14 đơn vị, quản lý sử dụng diện tích 15.710,06ha chiếm 2,08% tổng diện tích tự nhiên toàn tỉnh. Diện tích đất nông, lâm nghiệp được giao và cho thuê là 15.628,68ha (chiếm 99,60%) trong đó chủ yếu là đất rừng sản xuất; đất phi nông nghiệp được giao, cho thuê là 81,38ha (chiếm 0,4%) dùng vào mục đích xây dựng trụ sở cơ quan, nhà xưởng (UBND tỉnh Yên Bái 2018).

Thực tế hiện nay cho thấy diện tích sử dụng đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường thấp hơn so với diện tích được giao vì có 3.449,65ha đang trong tình trạng tranh chấp, lấn chiếm (trong đó diện tích tranh chấp, lấn chiếm cao nhất là Công ty lâm trường Lục Yên với 1.214,44ha). Tranh chấp, lấn chiếm đất đai đang là khó khăn lớn nhất trong công tác quản lý, sử dụng đất tại các công ty lâm nghiệp, lâm trường trên địa bàn tỉnh Yên Bái thời gian qua (Bảng 2).

Bảng 2. Tình hình sử dụng đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường sau thực hiện sắp xếp chuyên đổi năm 2018 (ha)

TT	Tên đơn vị	Diện tích theo quyết định được giao	Diện tích đất thực tế đang quản lý, sử dụng	Diện tích đang bị tranh chấp, lấn chiếm
1	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Yên Bình	1.436,52	551,14	885,38
2	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Thác Bà	1.075,27	959,01	116,26
3	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Việt Hưng	2.164,13	1.603,72	560,41
4	Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Ngòi Lao	1.559,40	1.508,76	50,64
5	Lâm trường Lục Yên	1.540,62	326,18	1.214,44
6	Lâm trường Văn Yên	524,42	372,90	151,52
7	Lâm trường Văn Chấn	6.042,67	5.571,67	471,00
8	Công ty chè Việt Cường	444,20	444,20	0
9	Công ty cổ phần chè Văn Hùm	280,69	280,69	0
10	Công ty cổ phần chè Trần Phú	66,14	66,14	0
11	Công ty cổ phần chè Yên Bái	0,22	0,22	0
12	Công ty cổ phần chè Liên Sơn	197,70	197,70	0
13	Công ty cổ phần chè Nghĩa Lộ	376,47	376,47	0
14	Công ty cổ phần chè Minh Thịnh	1,61	1,61	0
Tổng cộng		15.710,06	12.260,41	3.449,65

Nguồn: UBND tỉnh Yên Bái, 2018

3. Tình hình quản lý đất đai của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường

3.1. Lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất

Hiện trạng quản lý, sử dụng đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường đã được cập nhật và thể hiện trong quy hoạch sử dụng đất đai giai đoạn 2011-2020 của tỉnh Yên Bái. Sau khi sắp xếp lại, tỉnh đã cho rà soát lại toàn bộ quỹ đất để đánh giá hiệu quả cũng như chỉ ra những hạn chế, bất cập trong quản lý, sử dụng đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, do chưa bố trí đủ nguồn kinh phí để thực hiện việc rà soát, quy hoạch; đo đạc, cắm mốc ranh giới, lập hồ sơ địa chính, cấp giấy CNQĐ đất... nên công tác này đến nay vẫn chưa hoàn thành.

3.2. Kết quả giao, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất

- Giao đất: Tính đến thời điểm năm 2018, Yên Bái đã: (i) Giao đất không thu tiền sử dụng đất: 3.524,74ha (đây là diện tích các công ty lâm nghiệp, lâm trường đang thực hiện rà soát cấp đổi GCN (giấy chứng nhận) quyền sử dụng đất; (ii) Thuê đất trả tiền hàng năm: 12.106,88ha.

- Cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất: Cho đến nay việc cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất NLT ở tỉnh Yên Bái mới thực hiện tại 4 công ty lâm nghiệp với 332 giấy chứng nhận (GCN) và diện tích là 1.19,17ha (đạt 8,89%).

3.3. Thanh tra, kiểm tra

Công tác thanh tra, kiểm tra tình hình quản lý, sử dụng đất NLT trên địa bàn tỉnh Yên Bái đã có sự quan tâm nhất định. Kết luận của Thanh tra Sở TN&MT tỉnh Yên Bái (2018) sau khi thanh tra 04 cuộc và 01 cuộc kiểm tra cho thấy: việc quản lý, sử dụng đất tại các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường từ năm 2012 đến 2018 có 78 trường hợp lấn chiếm đất đai, và 01 trường hợp tranh chấp đất đai. Nguyên nhân chủ yếu là do quản lý, sử dụng đất của các đơn vị còn lỏng lẻo, thiếu chặt chẽ, thiếu đồng nhất về diện tích và sử dụng, chưa xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật đất đai.

4. Những hạn chế và nguyên nhân

4.1. Hạn chế, bất cập

- Trong công tác sử dụng đất: diện tích thực tế mà các đơn vị đang quản lý sử dụng thực tế thấp hơn so với diện tích được giao theo quyết định (có 3.449,65ha đang trong tình trạng tranh chấp, lấn chiếm); đất NLT chủ yếu sử dụng vào mục đích trồng rừng sản xuất và đất nông nghiệp, một số đơn vị sử dụng chưa hiệu quả; trình độ của người dân thấp, nhất là các vùng sâu, xa, có đông dân tộc thiểu số; chưa chuyển đổi mạnh mẽ cây lâm nghiệp có giá trị cũng như tổ chức sản xuất kinh doanh hiệu quả kinh tế chưa cao; tình hình tự ý chuyển đổi mục đích sử dụng, cho mượn đất vẫn diễn ra.

- Trong công tác quản lý: lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất còn chưa đạt yêu cầu, nhất là chưa hoàn

thành công tác rà soát, đo đạc, cắm mốc ranh giới, lập hồ sơ địa chính; kết quả giao đất, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất còn thấp; công tác thanh tra, kiểm tra còn chưa thường xuyên và chưa hiệu quả, lúng túng và chưa giải quyết dứt điểm tình trạng lấn chiếm (585 ha), tranh chấp (2.739ha) chủ yếu diễn ra ở 4 Công ty lâm nghiệp và 3 lâm trường (Lục Yên, Văn Yên, Văn Chấn)...

4.2. Một số nguyên nhân của hạn chế, bất cập

- Nguyên nhân từ cơ quan quản lý: (i) UBND cấp huyện và cấp xã nơi có đất của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường chưa thực hiện tốt việc rà soát lại diện tích, thiếu quyết liệt; (ii) Công tác thanh tra kiểm tra, giám sát phát hiện các vi phạm và xử lý các vi phạm chưa được thực hiện đều đặn; (iii) Đội ngũ cán bộ địa chính các xã có đất NLT thường xuyên thay đổi, nên khó khăn, hạn chế việc nắm bắt theo dõi, xử lý thông tin; (iv) Kinh phí hỗ trợ ít và chậm để các công ty, nông lâm nghiệp, lâm trường để thực hiện việc rà soát, quy hoạch đất đai; (v) Các cơ quan chức năng giao đất, cho thuê đất cho các đơn vị còn thiếu chặt chẽ, không cụ thể, không đo đạc xác định rõ ràng, chỉ khoanh vẽ trên bản đồ (vi) Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật đất đai chưa được triển khai đồng đều ở các khu vực, nhiều nơi còn mang tính hình thức, kém hiệu quả.

- Nguyên nhân từ công ty, nông lâm nghiệp: (i) Quá trình tổ chức thực hiện quản lý đo đạc chưa chính xác, không tiến hành đo đạc lại. Thiếu trách nhiệm trong kiểm tra rà soát và vạch ranh giới quy hoạch SĐĐ; (ii) Không quản lý được diện tích đất để tình trạng lấn chiếm quá nhiều, không tổ chức cắm mốc để làm cơ sở cho việc quản lý sử dụng, tránh tranh chấp.; (iii) Tự ý chuyển mục đích sử dụng đất, cho các hộ gia đình mượn để canh tác nông nghiệp, dẫn đến những hậu quả rất phức tạp, khó lường... (iv) Sự phối hợp giữa các công ty, nông lâm nghiệp, lâm trường với UBND huyện, xã trong việc giải quyết các tranh chấp, xử lý các vi phạm pháp luật đất đai còn hạn chế, thiếu chặt chẽ.

- Nguyên nhân từ môi trường thể chế chính sách: (i) Chủ trương chính sách sắp xếp, đổi mới nông, lâm trường quốc doanh thời gian qua mới chủ yếu làm thay đổi hình thức tổ chức quản lý, chưa làm thay đổi căn bản cơ chế quản lý và quản trị doanh nghiệp. (ii) Chưa có quy định về giao trách nhiệm cho cấp ủy chính quyền địa phương phải có kế hoạch, chương trình cụ thể trong việc quản lý đất đai nói chung và đất đai nông lâm trường nói riêng; (iii) Thiếu các hướng dẫn về vai trò và trách nhiệm của các công ty nông, lâm nghiệp, các ban quản lý rừng, vườn quốc gia, khu bảo tồn về quản lý, sử dụng đất; (iv) Chưa rõ quy định về cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, đối với các ban quản lý rừng, các công ty nông, lâm nghiệp không thuộc diện thực hiện sắp xếp theo Nghị định 118/2014/NĐ-CP; (v) Cần quy định thống nhất hỗ trợ 100% ngân sách Trung ương cho các địa phương bảo

đảm việc đo đạc, cắm mốc giới đất đai, vẽ bản đồ, lập hồ sơ địa chính, cấp Giấy chứng nhận và xây dựng cơ sở dữ liệu đất đai cho các công ty nông, lâm nghiệp.

5. Một số giải pháp tăng cường công tác quản lý, sử dụng đất của các công ty nông lâm trường tỉnh Yên Bái

5.1. Giải pháp tăng cường hiệu quả sử dụng đất nông, lâm trường

- Nghiên cứu đổi mới căn bản về mô hình quản lý: việc chuyển đổi sắp xếp các NLT trong thời gian qua thành các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường mới chỉ dừng lại ở sự thay đổi về hình thức, trong khi hiệu quả sử dụng đất NLT của các tổ chức mới chưa thực sự đạt yêu cầu. Do vậy, cần phải nghiên cứu tìm ra mô hình quản lý, quản trị các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường sau chuyển đổi để nâng cao hiệu quả sử dụng đất.

- Nghiên cứu cơ chế tín dụng đầu tư: Để nâng cao hiệu quả sử dụng đất NLT, cần có sự đầu tư về nguồn lực. Bên cạnh các nguồn lực về con người, khoa học công nghệ, thì nguồn lực về tài chính là rất quan trọng. Vì vậy, cần phải có cơ chế tín dụng đầu tư đối với nhóm đối tượng các công ty nông, lâm nghiệp, lâm trường, nhất là về trồng rừng, trồng cây thay thế phù hợp...

- Giải quyết dứt điểm tình trạng cho thuê, liên doanh, liên kết; sử dụng đất không đúng đối tượng, không đúng mục đích: Đối với diện tích đất giao khoán không sử dụng đúng mục đích, không đúng quy hoạch, sang nhượng bất hợp pháp thì kiên quyết thu hồi về công ty hoặc địa phương quản lý sử dụng theo quy định.

5.2. Giải pháp tăng cường công tác quản lý đất nông, lâm trường

- Nhanh chóng hoàn thành công tác đo đạc, lập bản đồ địa chính; Hoàn thành công tác đo đạc, lập bản đồ địa chính, cấp giấy chứng nhận QSD đất và chuyển sang thuê đất theo quy định của Luật đất đai. Các công ty nông lâm nghiệp, lâm trường trường tỉnh Yên Bái đẩy nhanh việc rà soát đo đạc và tiến hành xác định ranh giới đất.

- Thực hiện tốt công tác lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất: Đất NLT của cả nước nói chung và Yên Bái nói riêng hiện nay đang trong tình trạng quản lý, sử dụng chưa tốt. Do vậy cần phải xác định rõ tầm quan trọng, ý nghĩa và vai trò của việc lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất đảm bảo tính khoa học, chính xác, nhất là những địa bàn có rừng và tổ chức thực hiện nghiêm quy hoạch đã được duyệt.

- Tổ chức giao đất, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất: Các công ty nông lâm nghiệp, lâm trường tỉnh Yên Bái cần phối hợp với chính quyền địa phương hoàn thành việc chuyển giao đất về địa phương gồm: đất không sử dụng, sử dụng không đúng mục đích, sử

dụng không hiệu quả, diện tích đất đã chuyển nhượng....

- Giải quyết dứt điểm vấn đề tranh chấp, lấn chiếm: Đối với đất công ty cho thuê, cho mượn: cần phối hợp chính quyền địa phương rà soát lại làm thủ tục thu hồi bàn giao cho địa phương. Đối với đất bị lấn chiếm cần rà soát từng đối tượng lấn chiếm và xử lý triệt để; với diện tích công ty không còn nhu cầu sử dụng và không ảnh hưởng đến quy hoạch sử dụng đất thì làm thủ tục bàn giao về cho địa phương quản lý.

6. Kết luận

Để nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng đất NLT, trong thời gian tới Yên Bái cần quan tâm: (i) Giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng đất NLT: Nghiên cứu đổi mới căn bản về mô hình quản lý của các công ty nông, lâm nghiệp, lâm sau chuyển đổi để nâng cao hiệu quả sử dụng đất; xây dựng và duy trì các vùng sản xuất tập trung, vùng nguyên liệu sản xuất sản phẩm theo nhu cầu thị trường; nghiên cứu cơ chế tín dụng đầu tư; giải quyết dứt điểm tình trạng cho thuê, liên doanh, liên kết; sử dụng đất không; (ii) Giải pháp tăng cường công tác quản lý đất nông, lâm trường: Hoàn thiện và tổ chức thực hiện có hiệu quả hệ thống chính sách pháp luật liên quan; nhanh chóng hoàn thành công tác đo đạc, lập bản đồ địa chính; thực hiện tốt công tác lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất; tổ chức giao đất, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các vi phạm pháp luật trong công tác quản lý, sử dụng đất của công ty nông lâm nghiệp, lâm trường sau chuyển đổi...

Tài liệu tham khảo

Bộ Chính trị (2014), Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 12/3/2014 về tiếp tục sắp xếp, đổi mới và phát triển nông, lâm trường quốc doanh

Chính phủ (2016), Nghị định số 168/2016/NĐ-CP ngày ngày 27/12/2016 về về khoán rừng, vườn cây và diện tích mặt nước trong các Ban quản lý rừng đặc dụng, rừng phòng hộ và Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên nông, lâm nghiệp Nhà nước

UBND tỉnh Yên Bái (2016), Đề án tăng cường quản lý đối với đất đai có nguồn gốc từ các nông, lâm trường quốc doanh trên địa bàn tỉnh Yên Bái

UBND tỉnh Yên Bái (2018), Báo cáo tình hình, kết quả thanh tra việc quản lý và sử dụng đất có nguồn gốc từ, nông, lâm trường quốc doanh trên địa bàn tỉnh Yên Bái

UBND tỉnh Yên Bái (2018), Báo cáo tình hình quản lý và sử dụng đất của các nông, lâm trường trên địa bàn tỉnh Yên Bái.

Nguồn lao động: lực lượng sản xuất chính của xã hội trong giai đoạn hiện nay

Nguyễn Văn Lâm

Sở Thương binh Lao động — Xã hội Tp. Hồ Chí Minh

Dân số và lao động có mối quan hệ gắn bó mật thiết với nhau. Dân số là cơ sở tự nhiên hình thành nên nguồn lao động - lực lượng sản xuất chủ yếu của xã hội. Nguồn lao động là bộ phận dân số trong tuổi lao động và có khả năng lao động - bộ phận dân số chủ lực và năng động nhất trong dân số, nó quyết định và chi phối toàn bộ hoạt động sản xuất của xã hội. Bài viết này, tác giả đưa ra một cái nhìn tổng quan về tình hình nguồn lao động hiện tại, bao gồm cả thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động hiện nay.

1. Thực trạng lực lượng lao động tại Việt Nam

1.1. Tình hình lao động nhập cư từ các tỉnh

Với vai trò là một đô thị lớn, một trung tâm với nhiều chức năng của cả nước, Nam Bộ và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam với đa dạng các lĩnh vực về khai mỏ, thủy sản, nông nghiệp, công nghiệp chế biến, xây dựng đến du lịch, tài chính; thành phố Hồ Chí Minh hiện đang là nơi dẫn đầu về thu hút nguồn lao động từ khắp nơi về làm việc và sinh sống. Từ kết quả khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy lao động tỉnh năm 2018 chiếm tỷ trọng 47,67% (142.977 người), năm 2019 chiếm 49,18% (149.889 người) trên tổng số lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp thực hiện khảo sát.

1.2. Thực trạng năng suất lao động của lao động đang làm việc tại doanh nghiệp

Theo kết quả điều tra khảo sát, cho thấy năng suất lao động bình quân của lao động làm việc tại doanh nghiệp có sự gia tăng 6,52% so với năm 2017 (năng suất lao động tăng từ 206,42 triệu đồng/người năm 2017 lên 219,87 triệu đồng/người năm 2018).

Xét theo khu vực kinh tế: năng suất lao động bình quân của lao động trong khu vực dịch vụ cao hơn so với khu vực công nghiệp - xây dựng và nông - lâm nghiệp - thủy sản.

Tốc độ tăng năng suất lao động của khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản là cao nhất, chiếm 8,75%; tiếp theo khu vực công nghiệp - xây dựng có tốc độ tăng 8,73% và khu vực dịch vụ tăng 5,43%. Tuy nhiên, sự quan sát như vậy cũng không thể hiện đúng được thực tế năng suất lao động của các khu vực kinh tế mà nó chỉ phản ánh được thực tế năng suất lao động của doanh nghiệp được chọn mẫu khảo sát.

1.3. Mức độ gắn bó của người lao động

Thị trường lao động thành phố tập trung thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc ở các

ngành, lĩnh vực mũi nhọn, các doanh nghiệp dần chú trọng tuyển chọn lao động có "chất" hơn là chạy theo "lượng"; người lao động cũng quan tâm nhiều về chế độ đãi ngộ lâu dài và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này tác động đến việc nâng cao mức độ gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp là việc làm cần thiết và đóng vai trò quyết định cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Theo phân tích kết quả khảo sát tham khảo "Sự gắn bó của người lao động", cho thấy 81,03% tổng số lao động khảo sát (4.868 người) tiếp tục làm việc lâu dài tại công ty. Ngược lại, có 11,52% tổng số lao động khảo sát (692 người) cho biết sẵn sàng chuyển đi nếu có nơi nào tốt hơn.

2. Xu hướng dịch chuyển việc làm và sự quan tâm của người lao động trên thị trường lao động

2.1. Nhu cầu tìm kiếm, thay đổi việc làm

Qua phân tích kết quả khảo sát, cho thấy lao động đang làm việc được khảo sát có nhu cầu tìm kiếm việc làm mới chiếm tỷ trọng 11,27% (677 người); còn lại 5.331 người lao động - chiếm tỷ trọng 88,73% không có nhu cầu thay đổi việc làm. Điều này chứng tỏ, các doanh nghiệp vẫn đang duy trì tốt các chính sách chế độ cho người lao động nhằm đảm bảo ổn định tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

Sự tiếp cận thông tin tuyển dụng là rất quan trọng để lao động tìm được công việc phù hợp với khả năng của mình, cụ thể như sau:

- Việc phát triển công nghệ thông tin đã giúp cho lao động nhanh chóng tiếp cận việc làm như tự tìm kiếm trên báo, website tuyển dụng chiếm tỷ trọng 44,01% (4.188 lao động lựa chọn).

- Một số lao động tìm được việc là thông qua người quen giới thiệu chiếm tỷ trọng 31,93% (3.038 lao động lựa chọn) và thông báo tuyển lao động tại các doanh nghiệp chiếm tỷ trọng 16,00% (1.523 lao động lựa chọn).

- Hình thức tìm kiếm việc làm thông qua hệ thống trung tâm/doanh nghiệp dịch vụ việc làm có 625 lao động lựa chọn (chiếm tỷ trọng 6,57%) và chính quyền địa phương chiếm tỷ trọng 1,04% (99 lao động lựa chọn). Hiện nay, các phường/xã và các doanh nghiệp dịch vụ việc làm luôn chủ động giải quyết việc làm cho lao động bằng cách giới thiệu việc làm cho các công ty/xí nghiệp nhưng số lượng rất ít vì lao động không đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng

2.2. Mối quan tâm của người lao động đối với hoạt động dự báo nhân lực và thông tin thị trường lao động

Nhiều năm qua, với chức năng “cầu nối” cung - cầu lao động, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện nhiều giải pháp hiệu quả đẩy mạnh công tác thông tin thị trường lao động, góp phần cập nhật thông tin một cách đầy đủ, chính xác không chỉ tới đối tượng người lao động và doanh nghiệp mà còn giúp các cơ sở đào tạo đào tạo đúng ngành nghề, đáp ứng nhu cầu thị trường.

Theo ý kiến của người lao động đang làm việc được khảo sát, tỷ lệ lao động có quan tâm đến công tác dự báo nhu cầu nhân lực, thông tin thị trường lao động là 3.113 người (chiếm 51,81% tổng số lao động khảo sát). Mức độ không quan tâm chiếm số lượng là 2.895 doanh nghiệp (chiếm 48,19%). Việc tìm hiểu về thông tin thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực nhằm giúp cho người lao động có thể định hướng nghề nghiệp phù hợp là 3.998 lao động lựa chọn (chiếm 43,90%); đồng thời cung cấp thông tin về tuyển dụng và việc làm chiếm 34,08% (3.104 lao động lựa chọn); để hỗ trợ, tư vấn giới thiệu việc làm cho người lao động chiếm 21,63% - 1.970 lao động lựa chọn.

2.3. Tỷ lệ các ngành công nghiệp trọng yếu thu hút nhiều lao động

- Ngành Cơ khí: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 57.562 người, chiếm 11,92% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 158.575 người, chiếm 3,56% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Điện tử - Công nghệ thông tin: Năm 2018, do nhu cầu nhân lực ngành Điện tử - Công nghệ thông tin ngày càng tăng, đặc biệt về chuyên ngành và chất lượng nhân lực chuyên môn cao nên quy mô tuyển sinh đối với ngành này đạt 27.570 người, chiếm 5,71% so với tổng quy mô đào tạo. Trên thực tế thì số lao động đang làm việc thuộc ngành này là 42.508 người, chiếm 0,95% so với tổng số lao động đang làm việc trong 04 ngành công nghiệp trọng yếu.

- Ngành Hóa chất - Nhựa cao su: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 530 người, chiếm 0,11% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 112.654 người, chiếm 2,53% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Chế biến lương thực - Thực phẩm: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 7.126 người, chiếm 1,48% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 94.753 người, chiếm 2,13% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng - Bảo hiểm: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành là 81.283 người, chiếm 16,83% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 101.108 người, chiếm 2,27% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Giáo dục - Đào tạo: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành là 1.777 người, chiếm 0,36% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 214.783 người, chiếm 4,83% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Du lịch: Tính đến năm 2018, quy mô đào tạo là 8.220 người, chiếm 1,70% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 23.259 người, chiếm 0,52% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Y tế: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 5.995 người, chiếm 1,24% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 90.170 người, chiếm 2,03% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Kinh doanh tài sản - Bất động sản: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 23.056 người, chiếm 4,77% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 120.438 người, chiếm 2,71% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Thông tin - Tư vấn, khoa học - công nghệ: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 67.118 người, chiếm 13,90% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 96.568 người, chiếm 2,17% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Thương mại: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 5.151 người, chiếm 1,07% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 966.441 người, chiếm 21,75% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Vận tải - Kho bãi - Dịch vụ cảng: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 147.693 người, chiếm 30,59% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 299.662 người, chiếm 6,74% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành Dịch vụ bưu chính, viễn thông và công nghệ thông tin: Năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 25.394 người, chiếm 5,26% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 45.240 người, chiếm 1,01% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Ngành kiến trúc — xây dựng: năm 2018, quy mô đào tạo là 2.375 người, chiếm 0,49% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành

này là 23.621 người, chiếm 0,53% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Điều dưỡng: năm 2018 có quy mô đào tạo là 1.809 người, chiếm 0,37% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 28.046 người, chiếm 0,63% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Dịch vụ khảo sát: năm 2018, có quy mô đào tạo là 13.114 người, chiếm 2,71% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 63.125 người, chiếm 1,42% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Nha khoa: năm 2018, quy mô đào tạo đối với ngành này là 132 người, chiếm 0,02% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 5.265 người, chiếm 0,11% so với tổng số lao động đang làm việc.

- Kế toán: năm 2018, quy mô đào tạo là 6.794 người, chiếm 1,40% so với tổng quy mô đào tạo. Tổng số lao động đang làm việc tại ngành này là 167.401 người, chiếm 3,76% so với tổng số lao động đang làm việc.

3. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động

3.1. Đối với người lao động

Tăng cường chính sách hỗ trợ đào tạo, đào tạo nâng cao, cập nhật kỹ năng và chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động; mở rộng cơ hội học tập suốt đời cho người lao động.

Người lao động cần chủ động trang bị kiến thức, kỹ năng để bản thân có thể tham gia vào thị trường lao động. Đồng thời, người lao động phải luôn nhận thức về yêu cầu nâng cao năng lực và thay đổi kỹ năng thích nghi với công nghệ mới, đáp ứng yêu cầu công việc thông qua rèn luyện và học tập.

Người lao động cần xác định rõ năng lực, sở trường của mình, hơn nữa cần nắm bắt tốt thông tin thị trường lao động để định hướng nghề nghiệp phù hợp.

3.2. Đối với các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp

- Nâng cao chất lượng đào tạo theo chuẩn quốc tế và hướng theo thị trường. Tăng cường hợp tác quốc tế trong giáo dục đào tạo, khuyến khích liên doanh liên kết và đầu tư nước ngoài vào giáo dục đào tạo.

- Đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện, phát triển nhân lực theo hướng đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu xã hội, của thị trường lao động và nhu cầu việc làm của người lao động.

- Chuyển mạnh quá trình đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chủ yếu từ trang bị kiến thức (lý thuyết) sang phát triển năng lực toàn diện, nhất là năng lực sáng tạo, kỹ năng mềm, kỹ năng thực hành theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, khu vực và thế giới.

- Cần thúc đẩy liên kết giữa Nhà trường và doanh nghiệp, hình thành cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp.

3.3. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước

- Xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng quốc tế trong thời kỳ mới. Thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng quốc tế trước tác động của cuộc CMCN 4.0.

- Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với dạy nghề theo nhu cầu thị trường và yêu cầu cụ thể của người sử dụng lao động.

- Đổi mới quản lý nhà nước để khuyến khích gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, cần có chính sách về cơ chế phối hợp chặt chẽ về nguồn nhân lực. Tăng cường quyền tự chủ cho nhà trường, chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính.

3.4. Nâng cao hoạt động dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động

- Các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục/đào tạo cần chú trọng định hướng các trường dạy nghề xây dựng và tổ chức thực hiện chuẩn đầu ra chung cho từng ngành đáp ứng được yêu cầu xã hội.

- Các doanh nghiệp cần thực hiện tốt chế độ thông tin với cơ quan quản lý nhà nước và phối hợp với tổ chức dự báo nhu cầu nhân lực về nhu cầu tuyển dụng lao động theo số lượng và cơ cấu ngành nghề sử dụng lao động ngắn hạn và trung hạn.

- Các nhà trường, cơ sở đào tạo cần tăng cường tiếp cận thông tin nhu cầu nhân lực trong xã hội về cơ cấu, trình độ nghề, ngành nghề, quy mô, số lượng. Đồng thời, phát triển mạnh các hoạt động quan hệ doanh nghiệp và kế hoạch thực tập cho sinh viên, học sinh; thường xuyên tổ chức các hoạt động thông tin thị trường lao động, ngày hội nghề nghiệp - việc làm, hoạt động giới thiệu việc làm cho học viên.

- Phát triển đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống kết nối giữa định hướng nghề nghiệp với đào tạo; dạy nghề với thông tin; tư vấn, giới thiệu việc làm với doanh nghiệp, người sử dụng lao động để gắn kết cung - cầu lao động trên thị trường lao động./.

Tài liệu tham khảo

Niên giám của Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh năm 2018 và tính toán của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM (2019* và 2020*);

Báo cáo kết quả tình hình phát triển kinh tế xã hội của TP giai đoạn 2016 — 2019 của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội;

Quyết định số 5065/QĐ-UBND ngày 12/11/2018 của Ủy ban nhân dân Thành phố về Kế hoạch thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng lực cạnh tranh của kinh tế thành phố đáp ứng yêu cầu hội nhập giai đoạn 2018 — 2020;

Những thách thức từ quản trị sự thay đổi trong giáo dục đại học

Lương Minh Lan
Trường Đại học Văn Lang

Một hệ thống giáo dục thành công dựa trên rất nhiều yếu tố, trong đó các nhà quản lý và giáo viên vẫn được coi là 2 yếu tố chính, tác động chủ yếu đến kết quả thực thi mọi nỗ lực nâng giáo dục lên một tầm cao mới. Việc có những thay đổi thường xuyên từ phía các cơ quan chủ quản cũng khiến nhà quản trị trường học gặp nhiều sức ép trong việc phải thực thi đáp ứng sự thay đổi nếu họ không được trang bị về tâm lý và năng lực quản trị, dẫn dắt, thích ứng với sự thay đổi. Giáo dục Việt Nam phải sẵn sàng để những nhà quản trị trường học, những người tiên phong và nòng cốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục có thể được trang bị năng lực tương ứng với sứ mệnh quan trọng mà họ đang nắm giữ.

1. Mở đầu

Gần đây, chúng ta thường nghe nhắc đến sự ảnh hưởng mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến lực lượng lao động của xã hội. Theo dự báo của Bộ Lao động Thương binh Xã hội, sẽ có khoảng 75% lực lượng lao động tại Việt Nam bị tác động bởi cuộc cách mạng này. Vậy các cơ sở đào tạo nghề nghiệp, đặc biệt là cơ sở giáo dục đại học Việt Nam nên làm gì để thích ứng và cung cấp một nguồn lực phù hợp với nhu cầu lao động trong tương lai? Lý do sinh viên lựa chọn cơ sở giáo dục này mà không chọn cơ sở giáo dục khác đang là bài toán khó đối với các cơ sở giáo dục đại học hiện nay.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện có đến 236 trường đại học, học viện (không tính các trường thuộc khối quốc phòng — an ninh); trong đó bao gồm 171 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 05 trường có 100% vốn nước ngoài. Như vậy, có thể thấy số lượng cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam không hề nhỏ, tuy nhiên không phải tất cả các cơ sở đều thành công trong công tác tuyển sinh. Vấn đề liên quan đến sự thay đổi để thích ứng: thay đổi trong nguồn nhân lực; thay đổi về đầu tư tài chính cho hoạt động trong nhà trường; thay đổi về cơ sở vật chất; và đặc biệt là sự thay đổi chất lượng đào tạo thông qua việc thay đổi nội dung của chương trình đào tạo, thay đổi phương pháp giảng dạy và đánh giá để giúp chuẩn đầu ra của người học đáp ứng được nhu cầu lao động của xã hội;... Đó chính là nhiệm vụ “quản trị sự thay đổi” của các nhà lãnh đạo, nhà quản lý của các cơ sở giáo dục.

2. Lý thuyết về quản lý giáo dục và quản trị sự thay đổi

- Theo M.I.Kondacov, “Quản lý giáo dục là tập hợp những biện pháp kế hoạch hóa, nhằm đảm bảo sự vận hành bình thường của cơ quan trong hệ thống giáo dục để tiếp tục phát triển, mở rộng hệ thống cả về số lượng cũng như chất lượng”.

- Theo Đặng Xuân Hải và Nguyễn Sỹ Thu, “Quản trị sự thay đổi thực chất là kế hoạch hóa, điều hành và chỉ đạo triển khai sự thay đổi để đạt mục tiêu đề ra cho sự thay đổi đó”.

Thay đổi là một yếu tố tất yếu quyết định đến sự thành công hay thất bại của một cơ sở đào tạo hay gọi là của nhà trường. Quản trị sự thay đổi là cách tổ chức thích nghi của nhà quản trị nhà trường với sự thay đổi nhu cầu của xã hội nhằm chiếm lĩnh niềm tin, tạo uy tín đối với toàn xã hội.

3. Nguyên nhân cần sự thay đổi

Theo P.Dejager, “Sự thay đổi là sự dịch chuyển từ trạng thái cũ sang trạng thái mới, là sự loại bỏ cái cũ trong quá khứ và nhận lấy cái mới trong tương lai” [tr.16 trong nghiên cứu của Phạm Hồng Quân] . Vậy tại sao phải tiến hành thay đổi?

Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Thùy Dung — Trường Đại học Sài Gòn chia 2 nhóm nguyên nhân chính từ bên trong và bên ngoài nhà trường như sau:

- Các nguyên nhân bên trong: nhu cầu của cán bộ quản lý và tập thể sư phạm nhà trường; đòi hỏi của học sinh, sinh viên về sự thay đổi.

- Các nguyên nhân bên ngoài: chỉ đạo của các cấp

quản lý; nhu cầu, đòi hỏi của phụ huynh; yêu cầu của bối cảnh phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, quốc gia, quốc tế.

Như vậy, có thể thấy bối cảnh thời buổi cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay chính là nguyên nhân chính khiến các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam bất buộc phải quản trị sự thay đổi để thành công. Như Peter Drucker từng nói “Người thành công phải là người đón đầu sự thay đổi”.

4. Thách thức của sự quản trị sự thay đổi

Theo lý thuyết “Thay đổi là thay cái này bằng cái khác, hay là sự đổi khác, trở nên khác trước”. Như vậy, khi nhà quản trị làm cho khác đi hay trở nên khác đi liệu có đối tượng nào phản ứng hay chống đối với sự thay đổi ấy? Sự thay đổi càng lớn thì sự phản ứng càng lớn vì chắc chắn sự thay đổi sẽ có ảnh hưởng đến một số hoặc một nhóm đối tượng trong tổ chức; sự phản ứng này sẽ ảnh hưởng ít nhiều đến quá trình quản trị sự thay đổi của tổ chức.

Nếu phản ứng tích cực từ sự thay đổi nó sẽ mang lại những hứng thú mới, tạo ra cơ hội phát triển nghề nghiệp hay một tư duy mở để đón đầu xu thế. Nhưng nếu phản ứng theo hướng tiêu cực, nó sẽ xuất hiện những tin đồn lệch lạc, bất mãn với công việc ảnh hưởng đến mục tiêu chung của tổ chức, ảnh hưởng đến quá trình cạnh tranh và phát triển của tổ chức.

Nguyên nhân của sự phản ứng tiêu cực là do đâu?

- Thứ nhất, sự phản ứng có thể đến từ sự lo sợ của những người không thể thích ứng với cách tổ chức và vận hành mới của nhà trường, lo sợ không theo kịp với những kiến thức mới, phương pháp giảng dạy mới, lo sợ bản thân không tiếp cận được các công nghệ hiện đại, lo sợ làm việc nhiều hơn, trách nhiệm cao hơn,...

- Thứ hai, sự phản ứng xuất phát từ những người tư duy cổ hủ, thích an nhàn, không đầu tư nhiều cho công việc, ít nghiên cứu và cập nhật thông tin tạo thành thói quen và cảm thấy rất khó để thay đổi.

- Thứ ba, cái tôi của những người có trình độ tương đối cao, đặc biệt đây là môi trường giáo dục nên đa số đều là cho mình là giỏi, là tốt nên không cần thay đổi. Họ lo sợ mất thể diện cá nhân nên có thể phản ứng để chứng minh sự thay đổi là sai, đôi khi còn cố chứng minh nhà quản trị thay đổi không đủ năng lực.

- Thứ tư, sự thay đổi ảnh hưởng đến lợi ích cá nhân hay lợi ích của một nhóm đối tượng, nó làm phát sinh mâu thuẫn giữa mục tiêu cá nhân với mục tiêu của cả tổ chức sẽ diễn ra, điều này có thể xảy ra đối với những cá nhân đã từng tích cực với tổ chức...

Những lý do trên có thể dẫn đến từ việc phản kháng, bảo vệ cái cũ, chống đối cái mới, hoặc cố tình loại bỏ cái cũ hoặc phá hoại cái mới ảnh hưởng lớn đến sự thay đổi. Do vậy nhà quản trị nên chú ý đến

những tác động liên quan đến tình cảm, tâm lý của các cá nhân trong quá trình thay đổi để tìm cách khắc phục. Trong quá trình thực hiện sự thay đổi trong môi trường trình độ cao, việc động viên, thuyết phục cán bộ - giảng viên — nhân viên là việc hết sức cần thiết. Động viên không những bằng lời nói suôn mà nó còn thể hiện cả động viên tinh thần và vật chất, chính sách, cơ chế sao cho phù hợp với từng đối tượng, thay đổi nhưng phải mang lại lợi ích cho tổ chức, lợi ích tập thể, lợi ích số đông nhằm tạo sự đồng thuận của tất cả mọi người để đạt được hiệu quả cao nhất cho tổ chức.

5. Kết luận

Sự thay đổi là tất yếu để thích nghi và tồn tại của mọi tổ chức trong thời đại cạnh tranh, đặc biệt là trong môi trường đào tạo ra lực lượng cung cấp nguồn nhân lực cho xã hội, nhưng không sự thay đổi nào có thể tránh khỏi khó khăn hoặc rào cản. Bản lĩnh của nhà quản trị trong môi trường trình độ cao là yếu tố sống còn quyết định sự thành bại của tổ chức. Bản lĩnh ấy thể hiện cả về phẩm chất, năng lực chuyên môn và cả “tâm” cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo thế hệ tương lai./.

Tài liệu tham khảo

M.I.Kondacov (1984), Cơ sở lý luận của khoa học quản lý giáo dục, Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục và Đào tạo TW1, Hà Nội (tr.93)

Đặng Xuân Hải — Nguyễn Sỹ Thu (2012), Quản lý giáo dục, quản lý nhà trường trong bối cảnh thay đổi, NXB Giáo dục Việt Nam.

Peter Drucker (2003), Những thách thức của quản lý trong thế kỷ 21, NXB Trẻ TP HCM.

Phạm Hồng Quân (2017), Quản lý hoạt động dạy học theo quan điểm “Quản lý sự thay đổi” ở trường Trung học phổ thông Tân Trào — Tỉnh Tuyên Quang, Luận văn Thạc sĩ Đại học Quốc Gia Hà Nội.

Hùng Nghiêm (2018), Chuẩn bị nguồn nhân lực cho cách mạng công nghiệp 4.0, Thời nay - ấn phẩm của Báo Nhân dân.

Nguyễn Thị Thùy Dung (2018), Quản trị sự thay đổi trong nhà trường, Tạp chí Giáo dục - số 433.

Đổi mới nội dung, vận dụng sáng tạo các hình thức quản lý: giải pháp quan trọng để quản lý các quan hệ xã hội của quân nhân hiện nay

Tô Hiến Thà

Trần Thị Lê

Trường Đại học Kỹ thuật Lê Quý Đôn

Quán triệt, thực hiện chủ trương của Quân uỷ Trung ương và Bộ Quốc phòng về công tác giáo dục, quản lý, chấp hành pháp luật Nhà nước, điều lệnh và kỷ luật Quân đội, thời gian qua, cấp uỷ, chỉ huy các cấp, các ngành trong toàn quân đã triển khai sâu, rộng và đạt được nhiều kết quả tích cực. Cán bộ, chiến sĩ trong toàn quân đã nhận thức được ý nghĩa, tác dụng và sự cần thiết phải tự giác chấp hành pháp luật Nhà nước, điều lệnh và kỷ luật Quân đội.

Trách nhiệm, năng lực tổ chức, quản lý bộ đội của đội ngũ cán bộ các cấp được nâng lên; ý thức tự giác của bộ đội đã có tiến bộ trên một số mặt, nhất là chấp hành mệnh lệnh, chỉ thị, nhiệm vụ. Cùng với việc giáo dục chấp hành các quy định của pháp luật Nhà nước, điều lệnh, kỷ luật Quân đội, quy tắc hoạt động xã hội, trật tự nơi công cộng cũng được các đơn vị quan tâm và tổ chức thực hiện; đại bộ phận cán bộ, chiến sĩ khi tham gia các hoạt động xã hội đã thể hiện được văn hoá quân sự và bản chất tốt đẹp, hình ảnh "Bộ đội Cụ Hồ". Tỉ lệ vi phạm kỷ luật giảm, góp phần xây dựng Quân đội "Cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại", đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

Trong giai đoạn hiện nay, công tác quản lý các quan hệ xã hội của quân nhân cần phải dựa vào lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối quan điểm của Đảng; từ tình hình nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ chính trị của quân đội và đơn vị trong tình hình mới; từ đặc điểm quá trình hình thành, phát triển các mối quan hệ xã hội của quân nhân và đặc điểm tâm lý nhân cách cá nhân, lĩnh vực hoạt động, chức trách, nhiệm vụ và môi trường hoạt động của từng quân nhân. Quy trình quản lý phải tuân thủ theo nguyên tắc kế thừa có chọn lọc, những ưu điểm thành công, phê phán, khắc phục những hạn chế, bất cập, từ đó vận dụng sáng tạo, phát triển nội dung, hình thức quản lý các quan hệ quân nhân lên một trình độ mới, hoàn thiện hơn.

Về nội dung quản lý các mối quan hệ xã hội của quân nhân rất rộng lớn, liên quan đến nhiệm vụ cách

mạng, nhiệm vụ của các tổ chức xã hội, của quân đội. Có thể khái quát một số nội dung cơ bản cần tập trung đổi mới nội dung quản lý các mối quan hệ xã hội của quân nhân như sau:

Đổi mới quản lý quan hệ của quân nhân đối với chức trách, nhiệm vụ được phân công; quản lý quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới và ngược lại; quản lý quan hệ của lãnh đạo, chỉ huy các cấp (quan hệ giữa chỉ huy với cấp ủy đảng; quan hệ giữa người chỉ huy với chính ủy, chính trị viên, với bí thư đảng ủy; quan hệ giữa chỉ huy cùng cấp, giữa chỉ huy trưởng với chỉ huy phó; quan hệ giữa chỉ huy với các cơ quan thuộc quyền; quan hệ của chỉ huy với cấp ủy, chính quyền địa phương, v.v.); quản lý mối quan hệ của cán bộ, đảng viên, chiến sỹ trong đơn vị; quản lý mối quan hệ của quân nhân đối với gia đình, bạn bè, người thân; quản lý quan hệ của quân nhân với nhân dân, chính quyền địa phương nơi đóng quân và nơi cư trú.

Trong quá trình quản lý các mối quan hệ của quân nhân phải toàn diện, chặt chẽ quá trình hình thành và phát triển các mối quan hệ. Trong đó coi trọng quản lý mục đích, động cơ, thái độ và hành vi ứng xử trong giải quyết các mối quan hệ và quản lý tính chất, mức độ và những tác động của từng mối quan hệ đến nhận thức, tư tưởng và hành vi của quân nhân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đối với quân nhân là chiến sỹ cần phải có nội dung quản lý phù hợp với từng giai đoạn, từng hoạt động trong quá trình tại ngũ. Thông thường những quân nhân mới nhập ngũ, mới quan hệ qua lại giữa các quân nhân chưa nhiều, chưa sâu sắc nên thường nảy sinh những mâu thuẫn nhỏ trong sinh

hoạt, học tập. Ở đối tượng này chủ yếu duy trì và phát triển quan hệ với gia đình, quan hệ đồng hương cùng nhập ngũ trong đơn vị. Vì vậy, cần nắm và quản lý chặt chẽ mối liên hệ của họ với gia đình người thân, kịp thời phát hiện mâu thuẫn, vướng mắc, những biểu hiện quan hệ thiếu lành mạnh, kịp thời ngăn chặn, khắc phục những tác động của chúng làm ảnh hưởng đến quá trình thực hiện nhiệm vụ của quân nhân.

Về hình thức quản lý các mối quan hệ xã hội của quân nhân gồm hệ thống các hình thức, phương pháp hoạt động của lãnh đạo, chỉ huy và các lực lượng tham gia quản lý nhằm quản lý sự hình thành, phát triển các mối quan hệ xã hội của quân nhân; sự tác động của các mối quan hệ đó đến quá trình hình thành nhân cách và hoạt động thực hiện nhiệm vụ của quân nhân. Hình thức quản lý quan hệ xã hội của quân nhân rất phong phú, đa dạng tùy theo mục đích, nội dung quản lý, phạm vi, tính chất hoạt động của từng loại đối tượng.

Hình thức quản lý trực tiếp là hoạt động của chủ thể quản lý sử dụng để nghiên cứu, nắm bắt các biểu hiện của các mối quan hệ xã hội của từng loại đối tượng trong những điều kiện, hoàn cảnh khác nhau. Qua đó chủ thể quản lý nắm được những mối quan hệ xã hội cụ thể của từng người một cách khách quan, chính xác trên cơ sở đó có biện pháp tác động tích cực, định hướng đúng đắn cho các mối quan hệ xã hội phát triển tốt đẹp theo mục tiêu, phương hướng đã đặt ra. Hình thức quản lý trực tiếp thường sử dụng các phương pháp trực tiếp quan sát các hành vi, ngôn ngữ ứng xử trong các mối quan hệ của quân nhân; trực tiếp trao đổi, trò chuyện với đối tượng; trực tiếp nghe đối tượng báo cáo, phản ánh về các mối quan hệ xã hội của mình; trực tiếp kiểm tra, giám sát các mối quan hệ xã hội của quân nhân và phương pháp phân tích, đánh giá kết quả giải quyết các mối quan hệ xã hội của quân nhân.

Hình thức quản lý gián tiếp, là hoạt động của chủ thể quản lý thông qua một hoặc nhiều khâu trung gian nào đó như qua hồ sơ, sổ sách, qua phản ánh của các tổ chức, các lực lượng trong và ngoài đơn vị, qua lấy phiếu tín nhiệm hoặc qua đơn thư tố cáo, khiếu nại.v.v.. Trong đó, cần nắm chắc lai lịch chính trị, quan hệ xã hội của quân nhân thông qua hồ sơ quân nhân. Cần nắm chắc hồ sơ gốc của quân nhân khi nhập ngũ, khi quân nhân được điều động về đơn vị. Trên cơ sở đó đơn vị cần tiến hành xác minh hồ sơ của quân nhân, nhất là với những trường hợp đặc biệt, xét thấy cần thiết, hoặc để kết nạp vào Đảng, điều động, bổ nhiệm vào các vị trí công tác trọng yếu theo quy định của công tác bảo vệ chính trị nội bộ, tổ chức xây dựng Đảng. Thường xuyên bổ sung hồ sơ quân nhân (do quân nhân tự khai, bổ sung lý lịch định kỳ hàng năm, hoặc khi có sự thay đổi và do đơn vị yêu cầu kê khai,

bổ sung, khi có những vấn đề bắt buộc phải bổ sung vào hồ sơ) trong đó có các vấn đề liên quan đến các quan hệ xã hội của quân nhân.

Quan hệ xã hội của quân nhân thể hiện qua lịch sử chính trị của gia đình là quan trọng, tuy nhiên không tuyệt đối hóa, không có thái độ phân biệt đối xử, truy chụp. Các quan hệ xã hội của gia đình quân nhân trong lịch sử chỉ có ý nghĩa tham khảo về mặt hồ sơ. Vấn đề quan trọng cần quản lý một cách chặt chẽ các mối quan hệ xã hội của quân nhân đó là quan hệ xã hội của người thân, gia đình và bản thân quân nhân hiện nay. Những quan hệ xã hội đang tác động trực tiếp đến nhận thức, tư tưởng, tình cảm, đến hành vi chính trị của quân nhân. Trên cơ sở phân loại các quan hệ xã hội của quân nhân cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng xác định những chủ trương, biện pháp quản lý chặt chẽ các quan hệ xã hội của quân nhân trong đơn vị. Giáo dục, rèn luyện các quân nhân, xây dựng, củng cố các quan hệ xã hội tốt đẹp, lành mạnh, ngăn ngừa những quan hệ xã hội phức tạp, không lành mạnh của quân nhân.

Hình thức quản lý trực tiếp và quản lý gián tiếp là hai hình thức quản lý cơ bản thường được sử dụng trong quản lý các quan hệ xã hội của quân nhân. Trong quá trình quản lý, nắm bắt các mối quan hệ xã hội của quân nhân thuộc quyền đòi hỏi lãnh đạo, chỉ huy và các lực lượng quản lý cần nắm vững, kết hợp và sử dụng linh hoạt hai hình thức quản lý cho phù hợp với từng nội dung, từng đối tượng, trong từng điều kiện hoàn cảnh cụ thể, nhưng lấy hình thức, phương pháp quản lý trực tiếp làm chính./.

Tài liệu tham khảo

Quản lý các quan hệ xã hội của quân nhân ở đơn vị cơ sở trong tình hình mới. Nxb QĐND, năm 2015.
 Tài liệu nghiên cứu chuyên đề của sĩ quan năm 2018, Nxb QĐND, năm 2018.
 Trung tướng Phạm Hồng Hương (2017), Tăng cường công tác giáo dục, quản lý kỷ luật trong Quân đội, Tạp chí Quốc phòng Toàn dân, 11/2017.

Các nhân tố ảnh hưởng đến lợi nhuận doanh nghiệp vừa và nhỏ, siêu nhỏ: nghiên cứu điển hình tại Hà Nội

Đỗ Quỳnh Chi

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Lợi nhuận luôn là một tiêu chí được quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp tuy nhiên vì nhiều lý do mà các doanh nghiệp thực hiện kinh doanh nhưng không có lãi hoặc là tỷ lệ lãi rất thấp. Bằng phương pháp tổng thuật tài liệu và khảo sát 168 doanh nghiệp siêu nhỏ, vừa và nhỏ, tác giả đã thống kê được các nhân tố và tỷ lệ các nhân tố ảnh hưởng đến lợi nhuận của các công ty là: quy mô công ty, tăng trưởng công ty, lợi nhuận quá khứ, liên kết ngành, năng suất.

1. Giới thiệu

Công ty nào trên thế giới cũng luôn bị thúc đẩy bởi hai mục tiêu. Một là tìm kiếm lợi nhuận và hai là mong muốn tăng trưởng. Ở điều kiện lý tưởng thì họ kỳ vọng công ty có thể duy trì lợi nhuận lẫn tăng trưởng trong một thời gian dài bởi vì thúc đẩy tăng trưởng lợi nhuận có thể làm tăng giá trị cổ phiếu của doanh nghiệp. Lý tưởng thì là vậy nhưng thực tế kinh doanh lại không hề dễ dàng và thật khó để duy trì việc gia tăng hoặc là sự tăng trưởng hoặc là lợi nhuận trong một thời gian dài chứ chưa nói đến đạt được cả hai. Cũng chính vì hai khái niệm tăng trưởng và lợi nhuận mà nhiều công ty siêu nhỏ, vừa và nhỏ hay bị nhầm lẫn giữa hai khái niệm này dẫn đến các công ty mong muốn lợi nhuận nhưng các hành động của công ty thì lại tập trung vào tăng trưởng với hy vọng càng đầu tư thì lợi nhuận sẽ càng gia tăng. Kết quả là các công ty càng mở rộng kinh doanh càng không thấy có lợi nhuận. Đây là lý do bài viết muốn tổng hợp chi tiết các nguyên nhân khiến các doanh nghiệp kinh doanh mà không có lợi nhuận hoặc không đạt tỷ lệ lợi nhuận như mong muốn.

Tác giả sử dụng phương pháp tổng thuật tài liệu và phỏng vấn tại các doanh nghiệp để thống kê về các nguyên nhân dẫn đến tính hiệu quả trong việc quản trị lợi nhuận.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

a. Định luật Parkinson

Định luật Parkinson nói rằng “công việc luôn tự mở rộng ra để chiếm đủ thời gian được ấn định cho nó”, điều này có nghĩa trong một nguồn lực có sẵn thì công việc sẽ luôn mở rộng ra để chiếm đủ nguồn lực đã thiết lập. Định luật này không chỉ đúng trong công tác quản lý tiến độ công việc mà còn đúng trong cả quản lý tài chính. Khi doanh nghiệp không có một hạn mức

chi tiêu nhất định thì luôn có xu hướng chi tiêu trong lượng tiền mà nó có sẵn. Doanh nghiệp luôn có lý do để phát sinh thêm các khoản chi.

b. Các nhân tố ảnh hưởng đến lợi nhuận của doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Nhìn chung nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến lợi nhuận khá đa dạng, tuy nhiên có thể tổng quát lại các nhân tố phổ biến trong nghiên cứu của Farah Margaretha và Nina Supartika (2016). Nghiên cứu này được thực hiện trên các công ty vừa và nhỏ tại Indonexia và đã chỉ ra quy mô công ty, tăng trưởng, lợi nhuận quá khứ là có ảnh hưởng ngược chiều đến lợi nhuận trong khi đó năng suất và liên kết ngành có ảnh hưởng cùng chiều đến lợi nhuận.

c. Công thức tính lợi nhuận

Theo chuẩn mực kế toán thì lợi nhuận được tính bằng doanh thu trừ chi phí giá vốn hàng bán và các loại chi phí bán hàng, quản lý doanh nghiệp liên quan. Do đó có thể thấy doanh thu, giá vốn hàng bán, chi phí quản lý và chi phí bán hàng là các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận.

2.2 Phương pháp và mẫu nghiên cứu

a) Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích và tổng hợp lý thuyết: Nghiên cứu các công trình có liên quan nhằm chỉ ra khoảng trống nghiên cứu và tổng thuật các lý luận liên quan.

- Phương pháp khảo sát phỏng vấn: Tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng đến lợi nhuận của doanh nghiệp từ tổng quan sau đó thiết kế mẫu khảo sát và tiến hành thu thập phiếu khảo sát.

b) Số mẫu nghiên cứu

- Phiếu khảo sát được phát cho 200 chủ doanh nghiệp, số khảo sát thu về hợp lệ dùng được là 168 phiếu.

3. Kết quả và thảo luận

3.1 Thống kê mô tả

Chỉ tiêu	Số người đồng ý ảnh hưởng đến lợi nhuận	Số người không đồng ý ảnh hưởng đến lợi nhuận
Bị ảnh hưởng bởi định luật Parkinson	100%	0
Lợi nhuận trong quá khứ	67	33
Quy mô công ty	83	17
Năng suất	98	2
Tăng trưởng	75	25
Liên kết ngành	69	31

3.2 Bàn luận kết quả

Từ kết quả thống kê có thể thấy:

(i) 100% các chủ doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi định luật Parkinson tức là có thói quen chi tiêu trong nguồn lực mình có. Lý giải cho điều này bởi vì các doanh nghiệp sử dụng công thức doanh thu - chi phí = lợi nhuận. Điều này làm cho họ có thói quen tập trung vào doanh thu và mọi hoạt động trong doanh nghiệp đều hỗ trợ cho việc tăng doanh thu. Chi phí chỉ là phần đi theo để hỗ trợ cho hoạt động tăng doanh thu do đó khi không có sự kiểm soát thì họ luôn chi tiêu trong một nguồn lực có sẵn.

(ii) 67% các chủ doanh nghiệp đồng ý rằng lợi nhuận trong quá khứ có ảnh hưởng đến lợi nhuận của năm hiện tại trong khi 33% còn lại thì cho rằng không có mối quan hệ nào giữa lợi nhuận trong quá khứ với lợi nhuận ở hiện tại. Lý giải cho điều này bởi vì các chủ doanh nghiệp cho rằng mọi hoạt động ngày hôm nay sẽ đem lại kết quả trong tương lai. Các hành động trong quá khứ sẽ đem lại lợi nhuận hiện tại do đó họ cho rằng lợi nhuận trong quá khứ được tạo ra từ các quyết định doanh thu, chi phí ở quá khứ do đó cũng sẽ dẫn đến kết quả hiện tại. 33% chủ doanh nghiệp được khảo sát cho rằng không có mối quan hệ bởi vì họ cho rằng các hoạt động tạo lợi nhuận bây giờ được tạo ra sự thay đổi hiện tại và không chịu ảnh hưởng của quá khứ. Do đó trong quá khứ việc lãi hay lỗ không ảnh hưởng đến kết quả hiện tại.

(iii) 83% là số người đồng ý rằng quy mô công ty có ảnh hưởng đến lợi nhuận, 17% cho rằng không có mối quan hệ giữa quy mô công ty với lợi nhuận. Số người cho rằng quy mô công ty ảnh hưởng đến lợi nhuận vì họ cho rằng khi quy mô công ty lớn thì họ có nhiều nguồn tài nguyên, nhiều cơ hội tiếp cận với các nguồn tài nguyên hơn nên dễ dàng tạo ra lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp. Ở chiều ngược lại, số người cho rằng quy mô công ty không ảnh hưởng đến lợi nhuận bởi vì mọi người đều có cơ hội tiếp cận như nhau, quan trọng là khả năng quản lý của lãnh đạo.

(iv) Năng suất là chỉ tiêu được nhiều người cho là có ảnh hưởng đến lợi nhuận, chỉ rất ít 2% số người cho rằng không có mối quan hệ. Năng suất hoạt động càng cao thì công ty càng có nhiều lợi nhuận do tiết kiệm được chi phí từ năng suất lao động (chi phí tiền lương). Nhưng cũng có 2 người cho rằng năng suất lao động không có mối quan hệ với lợi nhuận vì phụ

thuộc vào số lượng hàng bán có gia tăng hay không.

(v) Tăng trưởng được 75% số người cho rằng có ảnh hưởng lợi nhuận. 25% trả lời không có ảnh hưởng đến lợi nhuận. Tăng trưởng được cho là có ảnh hưởng đến lợi nhuận vì khi tăng trưởng doanh nghiệp có được tệp khách hàng lớn hơn. Việc khai thác tệp khách hàng sau đó sẽ giúp doanh nghiệp có được lợi nhuận tốt hơn nhưng nếu việc khai thác tệp khách hàng tăng trưởng thêm không hiệu quả thì 25% người được hỏi cho rằng tăng trưởng doanh thu nhưng chi phí tăng trưởng theo thì lợi nhuận không bị ảnh hưởng.

(vi) Và cuối cùng liên kết ngành được 69% cho là có ảnh hưởng trong khi 31% trả lời không có mối quan hệ. Liên kết ngành giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí marketing vì thế mà giúp doanh nghiệp gia tăng lợi nhuận tuy nhiên ở chiều ngược lại thì việc liên kết ngành được cho là vẫn phải chi trả chi phí hoa hồng do đó cũng không tiết kiệm được hơn so với chi phí marketing vì thế liên kết ngành không giúp các công ty gia tăng lợi nhuận.

4. Kết luận

Lợi nhuận là một chỉ tiêu rất quan trọng của doanh nghiệp. Lợi nhuận không chỉ giúp các doanh nghiệp tạo sự ổn định trong kinh doanh mà còn gia tăng lợi thế cạnh tranh bền vững. Do đó, quản lý lợi nhuận hiệu quả là điều mà bất cứ một doanh nghiệp nào cũng quan tâm. Nền kinh tế cạnh tranh dẫn đến nhiều nhân tố tác động đến lợi nhuận, điều này đòi hỏi các nhà quản lý phải xem xét, phân tích để đưa ra các giải pháp tốt nhất. Sử dụng các biện pháp làm tăng lợi nhuận một cách linh hoạt và thông minh là yếu tố quyết định đến sự thành công của doanh nghiệp./.

Tài liệu tham khảo

Farah Margaretha và Nina Supartika (2016), "Factors Affecting Profitability of Small Medium Enterprises (SMEs) Firm Listed in Indonesia Stock Exchange", Journal of Economics, Business and Management, Vol. 4, No. 2, February 2016

Henrik Hansen, John Rand and Finn Tarp (2002) "SME Growth and Survival in Vietnam: Did Direct Government Support Matter?" có thể xem tại www.vnep.org.vn.

Ari Kokko and Fredrik Sjöholm (2004), "The Internationalization of Vietnamese SMEs, Stockholm School of Economics", Asian Economic Papers, Vol.4, No.1.

Nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên trẻ trong các nhà trường quân đội trước tác động của cuộc CMCN lần thứ 4

Phạm Văn Phú
Tô Hiến Thành

Trường Đại học Kỹ thuật Lê Quý Đôn

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang diễn ra và tác động đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; đặc biệt là lĩnh vực giáo dục - đào tạo, nghiên cứu khoa học. Đối với các trường đại học nói chung và các Học viện, nhà trường trong Quân đội nói riêng, muốn làm chủ được những thành tựu của cuộc CMCN 4.0 không có cách nào khác là phải nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên.

Năng lực giảng dạy là một bộ phận quan trọng cấu thành năng lực sư phạm của người giáo viên; nó có vai trò quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo của các học viện, nhà trường. Năng lực giảng dạy còn là tiêu chí quan trọng để đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của người giáo viên. Trong quá trình công tác, năng lực giảng dạy góp phần tạo nên vị thế, uy tín của người giáo viên. Vì vậy, nâng cao năng lực giảng dạy là điều kiện để khai thác, phát huy những tiềm năng sáng tạo của đội ngũ giáo viên. Trước yêu cầu: “đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng mở, hội nhập...” ; việc: “phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới” là một yêu cầu có tính cấp thiết hiện nay.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư không còn là xu thế mà đã thực sự bắt đầu với nhân loại. Những tác động của CMCN 4.0 đến mọi lĩnh vực đời sống đã khá rõ nét mà quốc phòng — an ninh không phải là ngoại lệ. Trong lĩnh vực giáo dục đại học nói chung và giáo dục ở các nhà trường quân đội nói riêng đang đứng trước nhiều thách thức như: yêu cầu về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngày càng cao; các cơ sở giáo dục khó dự đoán hết các kỹ năng mà thị trường lao động cần do tốc độ thay đổi chưa từng có của công nghệ; các cơ sở giáo dục không còn là nơi độc quyền trong việc tạo ra tri thức mới và chuyển giao công nghệ, hoạt động nghiên cứu khoa học đã và đang dịch chuyển sang khu vực doanh nghiệp; nhiều xu hướng hình thức đào tạo mới xuất hiện thay thế cho mô hình giáo dục truyền thống...

Để nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên trong các nhà trường Quân đội trước sự tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 cần phải quán triệt và thực hiện tốt một số nội dung, giải pháp sau:

Một là, thống nhất nhận thức của lãnh đạo, chỉ huy các cấp trong toàn trường; tập trung xây dựng đội ngũ nhà giáo mà trọng tâm là nâng cao năng lực giảng dạy trong những năm tới. Đây là giải pháp cơ bản, có ý nghĩa quyết định đối với quá trình nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên ở Trường Quân sự Quân khu 3 hiện nay. Nhờ có sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ, chỉ huy các cấp đã tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động trong quá trình bồi dưỡng, nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên Nhà trường. Thông qua sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời, sáng suốt của cấp uỷ, chỉ huy các cấp sẽ tạo ra nhận thức đúng đắn, là cơ sở để đội ngũ giáo viên Nhà trường nâng cao ý thức, thái độ trách nhiệm, động cơ đúng đắn; có ý chí quyết tâm cao trong quá trình học tập, lĩnh hội tri thức hình thành nên kỹ xảo, kỹ năng giảng dạy. Nếu thiếu sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, kịp thời sẽ dẫn đến nhận thức lệch lạc, thiếu tính khoa học, thụ động và tất yếu sẽ dẫn đến chất lượng, hiệu quả hoạt động giảng dạy không cao.

Căn cứ vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ, chỉ huy các cấp; cơ quan chức năng và các khoa giáo viên cần phải cụ thể hoá thành nội dung, kế hoạch chương trình để từng bước củng cố, bồi dưỡng, nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên Nhà trường. Cần quán triệt sâu sắc quan điểm của Quân uỷ trung ương, thủ trưởng Bộ Quốc phòng về xây dựng đội ngũ Nhà giáo trong các nhà trường quân đội đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục. Đồng thời, phải tăng cường giáo dục, quán triệt các quan điểm, nguyên tắc cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về phẩm chất năng lực của người cán bộ, giáo viên; tiếp tục quán triệt và thực hiện tốt các Nghị quyết của Đảng về công tác xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng nhiệm vụ giáo dục -

đào tạo trong tình hình mới.

Hai là, đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp trong hoạt động giảng dạy; kết hợp với việc bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ giáo viên. Đây là giải pháp có vai trò quan trọng; tác động trực tiếp đến các yếu tố cấu thành năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên Nhà trường. Đổi mới hoạt động giảng dạy chính là quá trình thay thế những nội dung, hình thức, phương pháp giảng dạy đã lỗi thời, lạc hậu bằng những nội dung, hình thức, phương pháp giảng dạy mới nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả bài giảng. Quá trình đổi mới chủ thể cần tập trung nâng cao: tư chất, tri thức, động cơ, kỹ xảo, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giáo viên trong hoạt động giảng dạy; năng lực huy động, tổ chức kiến thức vào hoạt động giảng dạy; kỹ năng biên soạn bài giảng, đọc tài liệu; kỹ năng truyền thụ kiến thức đến người học và hướng dẫn học viên tổ chức các hoạt động học tập.

Bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ giáo viên là một nội dung quan trọng; có tác động trực tiếp tới quá trình thúc đẩy, nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên. Đội ngũ giáo viên được bố trí, sử dụng theo đúng chuyên ngành được đào tạo sẽ phát huy được trình độ, năng lực trong hoạt động giảng dạy. Vì vậy, để nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên, việc bố trí, sử dụng, sắp xếp đội ngũ giáo viên cần phải được bố trí, sử dụng, sắp xếp đội ngũ giáo viên theo đúng chuyên ngành được đào tạo; quá trình bố trí, sử dụng, sắp xếp đội ngũ giáo viên phải được tiến hành một cách dân chủ, công khai; quá trình bố trí, sử dụng, sắp xếp đội ngũ giáo viên của Nhà trường phải bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển.

Ba là, xây dựng môi trường sư phạm tích cực, lành mạnh; đồng thời tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện dạy học; góp phần nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên. Môi trường là tổng hòa các yếu tố thuộc về điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đạo đức... hợp thành hoàn cảnh cụ thể, hiện thực; thường xuyên tác động, quy định trực tiếp hoạt động của các chủ thể. Môi trường sư phạm là một bộ phận của môi trường xã hội; song là bộ phận đặc thù, chi phối đến các hoạt động của nhà trường, trong đó có hoạt động giảng dạy của giáo viên. Do đó, cần xây dựng hệ thống các chuẩn mực sư phạm; thúc đẩy sự hình thành các chuẩn mực về quan điểm, thái độ, tư cách đạo đức, lối sống, nếp sống, phương thức hành xử, ứng xử của đội ngũ giáo viên. Giải quyết các mối quan hệ xã hội, các mối quan hệ trong tập thể mà trực tiếp là các quan hệ trong tập thể sư phạm như: quan hệ thầy - trò; quan hệ giữa lãnh đạo, chỉ huy trong khoa với tổ bộ môn; giữa các cơ quan với khoa; giữa giáo viên với giáo viên; giữa cấp trên với cấp dưới....

Xây dựng môi trường lao động sư phạm say mê, có kế hoạch, tính kỉ luật và hiệu quả cao. Nghề dạy học đòi hỏi ở người giáo viên không những phải có

phẩm chất và năng lực tốt mà còn phải luôn say mê, gắn bó với nghề. Sự say mê là cơ sở hình thành ở mỗi giáo viên ý chí tiến thủ, trách nhiệm cao và sự sáng tạo trong công việc. Quá trình hoạt động phải luôn coi trọng chất lượng, hiệu quả; phát huy tinh thần, trách nhiệm của tập thể giáo viên; tránh bệnh thành tích, hình thức, giáo điều. Thông qua các hoạt động phương pháp sẽ thu hút được đội ngũ giáo viên tham gia; tạo ra bầu không khí lao động sư phạm và nghiên cứu khoa học tích cực.

Bốn là, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ giáo viên thông qua các phong trào thi đua giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đây là giải pháp quan trọng, giữ vai trò thúc đẩy quá trình nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên. Trong thực tiễn hoạt động giảng dạy của mỗi giáo viên nói riêng và đội ngũ giáo viên KHXH&NV nói chung cần phải phát huy tính tích cực, tự giác trong việc tu dưỡng, rèn luyện tư chất sư phạm. Để có được khả năng ghi nhớ tốt; sức khoẻ dẻo dai, bền bỉ; giọng nói truyền cảm, cách diễn đạt lưu loát... đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải tích cực tu dưỡng, rèn luyện để tư chất nghề nghiệp sư phạm không ngừng được củng cố, hoàn thiện và phát triển. Bên cạnh việc tích cực tu dưỡng, rèn luyện tư chất; đội ngũ giáo viên Nhà trường cần phải tích cực, tự giác trong việc học tập; lĩnh hội tri thức; rèn luyện kĩ xảo, kỹ năng trong hoạt động giảng dạy. Muốn có được vốn tri thức sâu, rộng không có con đường nào khác ngoài việc người giáo viên phải tích cực học tập, nghiên cứu khoa học, tu dưỡng rèn luyện; để không ngừng củng cố, hoàn thiện kỹ xảo, kỹ năng đạt đến độ thuần thục, chính xác và nhanh nhẹn. Sự tích cực trong học tập, lĩnh hội tri thức; rèn luyện kĩ xảo kĩ năng phải được thực hiện và tiến hành thường xuyên, liên tục; bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau; diễn ra ở mọi lúc ở mọi lúc, mọi nơi trong quá trình giảng dạy./.

Tài liệu tham khảo

Đảng cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội

Trần Đại Quang (2016), “Cuộc CMCN lần thứ 4: thời cơ phát triển và các thách thức phi truyền thống”, Bài phát biểu của Chủ tịch nước tại Lễ Khai khóa Đại học Quốc gia TP.HCM, ngày 3/10/2016

Viện Hàn Lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, cuộc CMCN lần thứ 4: Một số đặc điểm, tác động và hàm ý chính sách đối với Việt Nam.

Quản trị tinh gọn trong giáo dục đại học: nghiên cứu điển hình tại Trường Đại học Quảng Nam

Cao Thị Hoàng Trâm

Khoa Kinh tế - Du lịch, Trường Đại học Quảng Nam

Bài báo nghiên cứu về Quản trị tinh gọn và Quản trị tinh gọn trong giáo dục đại học, đề xuất khái niệm và khung lãng phí theo tư duy Quản trị tinh gọn. Trên cơ sở phân tích trường hợp Trường Đại học Quảng Nam làm nghiên cứu điển hình, đề tài đã chỉ ra những lãng phí còn tồn tại trong hệ thống của nhà trường hiện nay. Đồng thời tìm ra nguyên nhân của những lãng phí để từ đó đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động quản trị của nhà trường trong tương lai.

1. Lý luận về QTTG trong giáo dục đại học

1.1. Khái niệm QTTG trong giáo dục

Quản trị tinh gọn trong giáo dục phát triển từ QTTG và nó thừa nhận rằng nó là điều cần thiết để thừa nhận văn hóa trong đó một tổ chức tồn tại. Do đó, thách thức là tìm ra nền tảng chung trong đó các giá trị, niềm tin, và nguyên tắc của văn hoá được bảo tồn trong khi mô hình kinh doanh cốt lõi vẫn không bị pha loãng.

QTTG trong giáo dục đại học được định nghĩa là việc chuyển giao và ứng dụng tư duy, hệ thống các phương pháp và các công cụ quản lý Lean trong các hoạt động quản lý trường đại học (William K. Balzer, 2010).

Theo Balzer, LHE là một chiến lược mạnh mẽ được hỗ trợ bởi các nguyên tắc và thực tiễn tạo ra văn hóa đại học mới: Đáp ứng (hoặc vượt quá) kỳ vọng của những người được phục vụ; Giải phóng các nguồn lực lãng phí để tái đầu tư giá trị & thu hút tất cả nhân viên đại học (Sở hữu quy trình) và biến trường đại học thành một tổ chức học tập thực sự.

QTTG trong giáo dục là một phương pháp chất lượng sử dụng các thể mạnh của kiến thức tập thể, cách tiếp cận khoa học, và sự hiểu biết về giá trị để thiết kế lại các chức năng quản trị và hành chính để hoạt động theo quan điểm của sinh viên. (Theresa Waterbury, 2011).

Khi nghiên cứu về Quản trị tinh gọn "Made in Vietnam" năm 2014, TS. Nguyễn Đăng Minh phát triển triết lý Quản trị tinh gọn "Made in Việt Nam". Triết lý Quản trị tinh gọn "Made in Việt Nam" là triết lý quản trị tạo ra lợi nhuận/giá trị gia tăng cho doanh nghiệp/tổ chức bằng cách sử dụng trí tuệ của con người (hoặc trí tuệ của tổ chức) để liên tục cải tiến quy trình nhằm cắt giảm tối đa chi phí lãng phí. Triết lý Quản trị tinh gọn "Made in Việt Nam" được diễn giải thông qua các công thức sau:

Lợi nhuận = Doanh thu — Chi phí (1)

Chi phí = Chi phí thực + Chi phí lãng phí (2)

Chi phí lãng phí = Chi phí lãng phí hữu hình + Chi phí lãng phí vô hình (3)

Như vậy kết hợp việc kế thừa những định nghĩa về QTTG trong giáo dục trên thế giới và triết lý về QTTG "Made in Vietnam" có thể hiểu, QTTG trong giáo dục là triết lý quản trị tạo ra lợi nhuận/ giá trị gia tăng cho tổ chức cung cấp dịch vụ giáo dục bằng cách dùng trí tuệ con người cắt giảm tối đa chi phí lãng phí nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu của người học.

1.2. Lãng phí trong giáo dục đại học

Lãng phí theo tư duy QTTG trong GDĐH được phân thành 10 loại như sau

i) Vận chuyển: Vận chuyển thủ tục giấy tờ, thông tin hoặc dữ liệu không cần thiết giữa phòng ban và các khoa. Ví dụ: các báo cáo, văn bản bằng giấy được gửi cho các phòng ban và các khoa chưa được thay thế bằng các văn bản điện tử.

Nguyên nhân: Công nghệ thông tin chưa được khai thác triệt để.

ii) Chờ đợi: Sự trì hoãn thực hiện công việc do sự chờ đợi giữa các bộ phận, giữa các khâu hay khi mọi người, thông tin, thiết bị hoặc tài liệu không có sẵn để sử dụng. Ví dụ là khi sinh viên chờ đợi các cuộc hẹn, thủ tục và hướng dẫn chuyên môn. Thời gian giảng dạy, các cuộc họp, hội thảo... bị trễ vì các bên liên quan.

Nguyên nhân của tất cả những điều này có thể bao gồm sự hiểu biết kém về thời gian tiêu chuẩn cần thiết để thực hiện một nhiệm vụ và thiếu trách nhiệm giải trình đúng thời hạn.

iii) Không chắc chắn: Đây là khi các nhà giáo dục làm công việc không tự tin về cách tốt nhất để thực hiện các nhiệm vụ. Ví dụ: phương pháp giảng dạy không rõ ràng, chương trình không rõ ràng, thủ tục

phòng thí nghiệm không rõ ràng.

Nguyên nhân bao gồm thiếu các tiêu chuẩn kỹ thuật của quy trình làm việc.

iv) Khuyết tật: Khi các quy trình trong quá trình cung ứng dịch vụ bị lỗi hoặc thiếu dữ liệu. lỗi giảng dạy, lỗi trình bày như tại hội thảo, lễ tốt nghiệp, bài giảng, lỗi tài liệu, lỗi nhập dữ liệu, các kỹ năng mềm không được trang bị đầy đủ cho sinh viên... Ví dụ như lỗi giảng dạy, lỗi trình bày như tại hội thảo, lễ tốt nghiệp, bài giảng, lỗi tài liệu, lỗi nhập dữ liệu, các kỹ năng mềm không được trang bị đầy đủ cho sinh viên...

Nguyên nhân có thể bao gồm việc thiếu hiểu biết về các quy trình và thiếu tiêu chuẩn hóa trong quy trình làm việc và quản lý chất lượng.

v) Xử lý: Đây là khi các hoạt động trong quá trình phân phối dịch vụ không tăng thêm giá trị cho sinh viên. Ví dụ: Xử lý thủ tục kiểm tra tốt nghiệp khi dữ liệu có sẵn bằng điện tử. Một số nhân viên tái xử lý hoặc kiểm tra lại các giấy tờ hoặc thông tin tương tự.

Nguyên nhân: Thiết kế khu vực làm việc kém, phức tạp và nhiều hình thức dữ liệu, cũng như sử dụng các thủ tục và biểu mẫu lỗi thời, báo cáo không cụ thể, phân chia trách nhiệm không rõ ràng...

vi) Cung ứng dịch vụ/đào tạo quá mức: Cung cấp hoặc yêu cầu các dịch vụ hoặc lớp học mà sinh viên không muốn hoặc không cần. Ví dụ yêu cầu sinh viên tham gia các lớp học không tính vào hoàn thành chương trình học, đào tạo vượt quá so với nhu cầu của xã hội... Tổ chức các hoạt động ngoại khóa, hướng nghiệp, câu lạc bộ... không hiệu quả.

Nguyên nhân do công tác lập kế hoạch chưa triệt để, chưa tổ chức công tác nghiên cứu và dự báo nhu cầu xã hội.

vii) Vật liệu dư thừa: Đây là khi có nhiều tài liệu, vật liệu trong tay hơn là bắt buộc để thực hiện công việc. Ví dụ như các lớp học trong danh mục đào tạo chưa được cung cấp trong nhiều năm. Dữ liệu máy tính đã tích lũy trong các tệp tin có sự vô tổ chức ngày càng tăng. Sách quá cũ, thiết bị lỗi thời không bị loại bỏ, email chưa đọc, dự án chưa hoàn thành, tệp không hoạt động, thách thức chưa được giải quyết...

Nguyên nhân: Công tác lập kế hoạch, báo cáo thống kê định kỳ, chưa tiêu chuẩn hóa công việc, thiếu văn hóa gọn gàng trong công việc và trong tổ chức.

viii) Tài nguyên chưa sử dụng: Nguồn nhân lực, thời gian, cơ sở vật chất và thiết bị sẵn có... không được sử dụng để có được lợi ích tối ưu. Ví dụ: Phòng đọc thư viện, giáo trình, phòng thí nghiệm... chưa được sử dụng triệt để. Nguồn nhân lực chưa được phân công đúng người, đúng việc.

Nguyên nhân: Sinh viên chưa ý thức được việc học và thực hành, công tác lập kế hoạch, tuyển dụng và đào tạo nhân viên chưa hiệu quả.

ix) Truyền thông kém: Truyền thông không rõ ràng làm phát sinh các lãng phí liên quan đến việc làm rõ thông tin hoặc nhầm lẫn liên quan đến sản phẩm dịch vụ, kiến thức rời rạc có thể dẫn đến nhiều lãng phí khác. Ví dụ: Thông tin trong quá trình tuyển sinh, nhập học... hay thông tin trao đổi giữa các phòng ban và các khoa.

Nguyên nhân: Thông tin chưa được cung cấp cho tất cả mọi người trong tổ chức trong thời gian sớm nhất có thể, dù là tích cực hay tiêu cực.

ix) Thiếu tập trung vào khách hàng: Thất bại trong việc lập quan hệ với khách hàng, bỏ qua khách hàng, không thân thiện thậm chí khiếm nhã với khách hàng. Ví dụ: Chưa hiểu rõ nhu cầu và mong muốn của sinh viên, giảng dạy theo hướng truyền thống, không tạo sự chủ động, tích cực cho sinh viên trong quá trình học tập.

Nguyên nhân: Giảng viên chưa vận dụng các phương pháp dạy học tích cực, tạo sự chủ động cho người học, sinh viên chưa ý thức được việc học tập. Chưa tạo ra được môi trường thân thiện trong trường học.

2. Thực trạng nghiên cứu tại Trường ĐH Quảng Nam

2.1. Thực trạng lãng phí tại Trường ĐH Quảng Nam

Dựa trên kết quả khảo sát, hiện nay tại Trường ĐH Quảng Nam đang tồn tại những loại lãng phí sau:

Bảng 1. Những loại lãng phí ở Trường ĐH Quảng Nam hiện nay

Loại lãng phí	Không có		Có			
	SL	%	Nhiều		Ít	
	SL	%	SL	%	SL	%
Vận chuyển	1	5	7	35	12	60
Chờ đợi	1	5	15	75	4	20
Không chắc chắn	1	5	8	40	11	55
Khuyết tật	1	5	10	50	9	45
Xử lý	1	5	12	60	7	35
Cung ứng dịch vụ/đào tạo quá mức	1	5	13	65	6	30
Vật liệu dư thừa	1	5	18	90	1	5
Tài nguyên chưa sử dụng	1	5	17	85	2	10
Truyền thông kém	1	5	16	80	3	15
Thiếu tập trung vào khách hàng (người học)	1	5	11	55	9	45

Qua kết quả khảo sát đã được tổng hợp ở bảng 1 cho thấy hiện nay tại Trường ĐH Quảng Nam vẫn còn tồn tại cả 10 loại lãng phí bao gồm: Vận chuyển, Chờ đợi, Không chắc chắn, Khuyết tật, Xử lý, Cung ứng dịch vụ/đào tạo quá mức, Vật liệu dư thừa, Tài nguyên chưa sử dụng và Truyền thông kém. Trong đó lãng phí nhiều nhất là loại lãng phí do Vật liệu dư thừa, kế đến là Tài nguyên chưa sử dụng, Truyền thông kém và Chờ đợi. Tất cả những loại lãng phí này đều được đánh giá là Có nhiều, số lượng chiếm đến từ 75 đến 90% số người cho ý kiến. Sau đó phải kể đến là Cung ứng dịch vụ đào tạo quá mức (65%), Xử lý (60%), Thiếu tập trung vào khách hàng (55%), Khuyết tật (50%). Còn lại hai loại lãng phí được đánh giá ít hơn dưới 50% số người được hỏi là Không chắc chắn và Vận chuyển

2.2. Nguyên nhân gây ra lãng phí tại Trường ĐH Quảng Nam

Trong quá trình khảo sát, một số nguyên nhân được đề cập đến bao gồm:

- Chưa tổ chức công tác nghiên cứu và dự báo nhu cầu xã hội.
- Thiếu văn hóa gọn gàng trong công việc và trong tổ chức.
- Sự hiểu biết kém về thời gian tiêu chuẩn cần thiết để thực hiện một nhiệm vụ và thiếu trách nhiệm giải trình đúng thời hạn.
- Thiếu hiểu biết về các quy trình và tiêu chuẩn hóa trong quy trình làm việc và quản lý chất lượng.
- Thiết kế khu vực làm việc kém, phức tạp và nhiều hình thức dữ liệu, cũng như sử dụng các thủ tục và biểu mẫu lỗi thời
- Báo cáo không cụ thể, phân chia trách nhiệm không rõ ràng...
- Sinh viên chưa ý thức được việc học và thực hành
- Công tác lập kế hoạch, tuyển dụng và đào tạo nhân viên chưa hiệu quả.
- Thông tin chưa được cung cấp cho tất cả mọi người trong tổ chức trong thời gian sớm nhất có thể, dù là tích cực hay tiêu cực.
- Chưa hình thành ý thức tự chịu trách nhiệm trong tổ chức.
- Giảng viên chưa vận dụng các phương pháp dạy học tích cực, tạo sự chủ động cho người học, sinh viên chưa ý thức được việc học tập.
- Chưa tạo ra được môi trường thân thiện trong trường học.
- Công nghệ thông tin chưa được khai thác triệt để.

3. Một số kiến nghị

- Nhà trường cần phải nhanh chóng thay đổi tư duy truyền thống sang tư duy tinh gọn để có thể nhận diện và cắt giảm tối đa những lãng phí đang tồn tại rất nhiều dưới dạng hữu hình và vô hình.
- Áp dụng các công cụ của QTTG: 5S, Kaizen, bản đồ chuỗi giá trị, quản lý trực quan... vào hoạt động quản trị đại học.
- Tăng cường đào tạo về QTTG cho lãnh đạo và nhân viên, chuẩn hóa "Tâm thế" cho tổ chức
- Sử dụng bộ tiêu chuẩn KPI để quản lý và đánh giá hiệu quả công việc nhằm tăng tính khách quan, chính xác
- Xây dựng tổ chức học tập hiệu quả theo Lean
- Tăng cường ứng dụng CNTT trong quản lý và dạy học
- Để nâng cao chất lượng đào tạo, cần đẩy mạnh hoạt động đổi mới chương trình đào tạo, rà soát lại tất cả các chương trình đào tạo, tăng số tiết thực hành, giao cho các Khoa, tổ bộ môn xây dựng lại những đề cương chi tiết đã lỗi thời, chưa mang tính thực tế cho

sinh viên, chưa phù hợp với nhu cầu xã hội. Và cần có sự đóng góp của các bên liên quan trong quá trình xây dựng lại chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tế xã hội.

- Nên đẩy mạnh quan hệ với các tổ chức sử dụng lao động để tạo điều kiện cho sinh viên thực tế, thực tập cũng như xin việc làm sau này. Việc này nếu có thể thì nên giao trực tiếp cho lãnh đạo các Khoa chuyên môn, hỗ trợ kinh phí cũng như trao quyền quyết định cho Lãnh đạo khoa có thể ký kết hợp tác với các doanh nghiệp hay tạo mối quan hệ với các doanh nghiệp như mời thỉnh giảng...

- Nên có cơ chế khuyến khích giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy, những môn học hay ngành nào có nhu cầu thực tế thì cần tạo điều kiện tối đa, tránh các thủ tục hành chính rườm rà. Cần đẩy mạnh hoạt động quản lý việc đổi mới phương pháp giảng dạy của giảng viên, coi đây là một trong những tiêu chí đánh giá xét thi đua mỗi học kỳ.

- Tổ chức thi đua đổi mới phương pháp giảng dạy đối với từng Khoa, từng bộ môn. Nếu có thể nên kết hợp nhiều biện pháp khuyến khích để tạo động lực cho những giảng viên có đóng góp hay thành tích trong các hoạt động của nhà trường như: tuyển sinh, đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập nâng cao trình độ... như tăng lương, thưởng, tạo điều kiện để nghỉ phép, hỗ trợ đi du lịch...

- Cần có đội ngũ thực hiện hoạt động nghiên cứu và dự báo nhu cầu xã hội để nhanh chóng nắm bắt những ngành mà xã hội đang cần để chớp cơ hội trên cơ sở cân đối nguồn lực sẵn có.

- Tổ chức xây dựng danh mục và qui trình thực hiện các dịch vụ hành chính./.

Tài liệu tham khảo

Comm, C. L and Mathaisel, D. F. X. (2005), An exploratory study of best lean sustainability practices in higher education, *Quality Assurance in Education*, 13 (3), 227-240

David E. Francis (2014), *Lean and The Learning Organization in Higher Education*, *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*.

Nguyễn Đăng Minh (2014), *Quản trị tinh gọn tại Việt Nam-Đường tới thành công*, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Radnor, Z. & Bucci, G. (2011), *Analysis of Lean Implementation in UK Business Schools and Universities*, Association of Business Schools, London.

Seddon, J. and Caulkin, S. (2007), "Systems thinking, lean production and action learning", *Action Learning: Research and Practice*, Vol. 4 No. 1, pp. 9-24.

William, K. B (2010) *Lean Higher Education: Increasing the Value and Performance of University Processes*, CRC Press, Portland.

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản

Phạm Chí Nghĩa

Học viện Chính trị - Bộ Quốc Phòng

Có thể nhận thấy, trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực (NNL) ở các doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động (XKLĐ) sang thị trường Nhật Bản đã được các cấp lãnh đạo quan tâm và chú trọng; tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế. Trong phạm vi bài viết, trên cơ sở khái quát một số vấn đề lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLĐ sang thị trường Nhật Bản.

1. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản

Việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ở doanh nghiệp này đến đâu tùy thuộc rất nhiều vào nhận thức và quyết tâm của các chủ thể tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung của quá trình này bao gồm:

Một là, nâng cao chất lượng xây dựng chủ trương, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLĐ sang thị trường Nhật Bản. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp làm công tác XKLĐ sang thị trường Nhật Bản bao gồm: nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật (nhất là pháp luật của Nhật Bản); chuyên môn nghiệp vụ công tác tuyển dụng sàng lọc các ứng viên; các kỹ năng bao gồm cả kỹ năng “cứng” và kỹ năng “mềm”; nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về xây dựng văn hóa doanh nghiệp; nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác... Trên cơ sở nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, lãnh đạo các doanh nghiệp sẽ lấy làm căn cứ để xây dựng chủ trương, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp XKLĐ sang thị trường Nhật Bản.

Hai là, nâng cao chất lượng xây dựng và thực hiện chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLĐ sang thị trường Nhật Bản. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLĐ sang thị trường Nhật Bản thường tập trung vào: đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, các kiến thức mới về công tác tìm kiếm, tuyển dụng và đưa người lao động sang thị trường Nhật Bản; đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học... Hình thức đào tạo,

bồi dưỡng là cách thức tổ chức một khóa học, thường được tổ chức dưới các hình thức sau: đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức tập trung hoặc bán tập trung; đào tạo, bồi dưỡng dài hạn; các khóa bồi dưỡng ngắn hạn; tự đào tạo để nâng cao trình độ, kinh nghiệm và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công việc được phân công tại các doanh nghiệp.

Ba là, nâng cao chất lượng tuyển chọn và cử cán bộ, nhân viên dự học các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ. Việc xác định đối tượng đào tạo phải được dựa trên nghiên cứu và xác định nhu cầu của các doanh nghiệp. Vì vậy, cần nắm chắc trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo để lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

Bốn là, nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ giảng viên và chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLĐ sang thị trường Nhật Bản. Đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng trong quyết định chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng. Họ là đội ngũ trực tiếp truyền tải kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra, việc chuẩn bị tốt cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL sẽ giúp Ban lãnh đạo, quản lý, giảng viên và học viên thực hiện tốt công việc của mình trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Ngược lại, nếu không quan tâm đúng mức đến vấn đề này, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng sẽ hạn chế.

Năm là, nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát, sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLĐ sang thị trường Nhật Bản. Kiểm tra, giám sát là để bảo đảm cho toàn bộ các nội dung trong công tác đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện đúng, đủ, hiệu quả, đồng thời ngăn ngừa các thiếu sót, sai phạm. Kiểm tra, giám sát

cũng để xem có đạt mục tiêu đề ra không, chương trình, nội dung có phù hợp không, học viên áp dụng được gì sau đào tạo, bồi dưỡng. Sơ kết, tổng kết, rút ra những kinh nghiệm là khâu cuối trong công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Tổ chức hoạt động này là để đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng đã đạt ở mức độ nào; những nội dung gì cần hoàn thiện trong chương trình, khóa đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo; công tác lãnh đạo, quản lý cần điều chỉnh gì?

2. Thực trạng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản

Nhìn chung số cán bộ nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp XKLD sang thị trường Nhật Bản luôn có trình độ và kỹ năng cao hơn so với các doanh nghiệp làm công tác XKLD sang các thị trường khác. Theo thống kê hiện nay, trong tổng số 120 Doanh nghiệp làm công tác XKLD sang thị trường Nhật Bản, có 6.870 cán bộ, nhân viên. Trong đó, số có trình độ trên đại học là 110, đại học là 2250, cao đẳng là 2340. Tỷ lệ đó cho thấy chất lượng NNL ở các doanh nghiệp làm công tác XKLD sang thị trường Nhật Bản tương đối cao. Thành tựu đó có được phần lớn là do công tác giáo dục, đào tạo của các doanh nghiệp.

Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức liên quan đến pháp luật, nhất là Luật Lao động, Luật Bảo hiểm và những đạo luật bên phía Nhật Bản được xây dựng công phu và chi tiết. Các chương trình, nội dung bồi dưỡng về kỹ năng, như kỹ năng khai thác nguồn, kỹ năng phỏng vấn, kỹ năng đàm phán được thiết kế khoa học, sát với đối tượng học viên và gần với những tình huống thực tiễn...

Các doanh nghiệp XKLD sang thị trường Nhật Bản cũng thường xuyên tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ tại chỗ cho đội ngũ cán bộ, nhân viên của mình thông qua các buổi tọa đàm, trao đổi, người nhiều kinh nghiệm kèm cặp, giúp đỡ người ít kinh nghiệm hơn... Quan điểm chủ yếu được các doanh nghiệp áp dụng khi tiến hành bồi dưỡng cán bộ, nhân viên là “Lý thuyết đi đôi với thực hành, lấy thực hành làm chính”; “Yếu gì bồi dưỡng đó”. Nội dung bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào: nâng cao nhận thức về văn hóa, môi trường làm việc, pháp luật Nhật Bản; những yêu cầu về NNL của các đối tác Nhật; về các kỹ năng, nhất là kỹ năng phỏng vấn, rà soát ứng viên, kỹ năng làm việc nhóm; các nội dung đào tạo, bồi dưỡng về trình độ tin học và ngoại ngữ.

Việc lựa chọn đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng NNL được các doanh nghiệp quan tâm đúng mức. Quá trình mời đội ngũ giảng viên, diễn giả, lãnh đạo các doanh nghiệp đã quan tâm lựa chọn những người có lập trường, quan điểm đúng đắn, bản lĩnh chính trị vững vàng, có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực bồi dưỡng; có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình,

tâm huyết với chuyên môn, nghiệp vụ, khiêm tốn học hỏi, gương mẫu về đạo đức và lối sống. Trong sơ kết, tổng kết, các doanh nghiệp đã phối hợp cùng với các đơn vị có liên quan đánh giá kết quả đạt được và chưa đạt được ở các nội dung như: việc triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng; những thuận lợi, khó khăn đặt ra trong giảng dạy, học tập, quản lý; các chế độ chính sách để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng. Đó là những cơ sở quan trọng để định hướng tiếp theo cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản.

Bên cạnh những thành tựu cơ bản, hoạt động này còn một số hạn chế. Cụ thể là: Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở một số doanh nghiệp chưa xuất phát từ nhu cầu, đòi hỏi thực tiễn công tác. Trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn sự trùng lặp, vẫn còn việc bồi dưỡng những nội dung kiến thức cũ không đáp ứng được kỳ vọng của đội ngũ cán bộ, nhân viên cũng như mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp làm công tác XKLD sang thị trường Nhật Bản. Cơ sở vật chất trang thiết bị không đồng bộ chưa bảo đảm cho quá trình dạy học, nghiên cứu. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên, diễn giả vẫn còn nhiều bất cập. Tài liệu học tập, công tác phục vụ ở những lớp bồi dưỡng đôi lúc không đáp ứng kịp, có những lớp bồi dưỡng không có tài liệu. Việc tiến hành sơ kết, tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trên thực tế còn rất hình thức, mới dừng lại ở việc báo cáo đánh giá chung chung, chưa đánh giá sâu sắc, đúng thực chất các mặt trong công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Hoạt động đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng NNL rất ít chú trọng.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản thời gian tới

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của lãnh đạo các doanh nghiệp và cán bộ, nhân viên về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Cùng với lãnh đạo doanh nghiệp, mỗi cán bộ, nhân viên phải nhận thức được rằng, được cơ quan lựa chọn đưa đi đào tạo, bồi dưỡng là một cơ hội, một điều kiện tốt để nâng cao trình độ, năng lực; phải coi đó vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ. Khắc phục tình trạng thỏa mãn dừng lại, ngại học, ngại rèn trong đội ngũ cán bộ, nhân viên. Chỉ khi đội ngũ cán bộ, nhân viên nhận thức đúng về sự cần thiết, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng thì bản thân họ mới tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ.

Hai là, chú trọng lựa chọn đội ngũ giảng viên làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đây là giải pháp rất quan trọng, yếu tố quyết định

đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản; họ là lực lượng cơ bản vừa quyết định chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng vừa trực tiếp truyền đạt cho học viên. Chính vì lẽ đó, việc lựa chọn đội ngũ giảng viên, diễn giả cần phải được tiến hành thường xuyên, liên tục. Giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên phải đạt được những tiêu chuẩn quy định trong các quy chế giảng viên, quy chế đào tạo theo ngạch bậc giảng viên, bao gồm tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy, tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tế.

Ba là, đẩy mạnh đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung đào tạo phải phản ánh tư duy mới về giáo dục - đào tạo phù hợp với tình hình thực tế, phải được thực hiện một cách khoa học và kiên quyết, với lộ trình hợp lý. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng NNL cho các doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản cần tiến hành đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, hiện đại hoá, tạo điều kiện để NNL mau chóng tiếp thu có chọn lọc tri thức mới về lĩnh vực XKLD. Chương trình, nội dung cần đảm bảo tính hệ thống, toàn diện, bảo đảm sự cân đối, hợp lý giữa kiến thức cơ bản, lý luận, lý thuyết với những tri thức cập nhật, kỹ năng thực hành, chuyên môn. Xây dựng hệ thống giáo trình, giáo án chuẩn có chất lượng cao, biên soạn theo quan điểm mới đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy và học. Việc biên soạn giáo trình phải được thực hiện một cách nghiêm túc, kỹ lưỡng, khoa học; mọi biểu hiện chủ quan, hời hợt, qua loa đại khái, cấu thả đều phải kiên quyết khắc phục, loại trừ.

Bốn là, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Trong thời gian trước mắt, các cơ sở, trung tâm đào tạo cần đẩy mạnh việc đầu tư kinh phí mua sắm mới thay thế cơ bản các trang thiết bị đã lạc hậu như: hệ thống âm thanh, bảng từ, hệ thống chiếu sáng, quạt, bàn ghế, điều hoà... Cần cung cấp cho giảng viên, diễn giả các trang thiết bị phục vụ đổi mới phương pháp giảng dạy như bút dạ, bìa, giấy, gim, máy vi tính, máy projector... đảm bảo phục vụ tốt cho việc giảng dạy theo phương pháp tích cực. Nâng cấp, mở rộng thư viện phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và học tập. Thư viện cần có đủ giáo trình, phong phú về tài liệu bổ trợ, sách tham khảo, báo, tạp chí, có phòng đọc, phòng internet tạo ra môi trường tự học tập cho giảng viên và học viên. Thư viện cần được tổ chức khoa học, thuận tiện, có phòng đọc riêng rộng rãi, thoáng mát thu hút cán bộ, học viên đến nghiên cứu, tìm hiểu thông tin; từng bước ứng dụng công nghệ thông tin trong tra cứu và quản lý tài liệu.

Một trong những rào cản của công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các doanh nghiệp nói chung và Việt Nam

XKLD sang thị trường Nhật Bản nói riêng là nguồn kinh phí dành cho hoạt động này rất eo hẹp. Việc cân bằng lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và những chi phí để duy trì hoạt động của doanh nghiệp, trong đó có kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên luôn là bài toán khó. Hơn nữa trong bối cảnh hiện nay, chi phí để mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, nhân viên không phải là con số nhỏ. Từ đầu tư về cơ sở vật chất đến thuê đội ngũ giảng viên, chuyên gia, diễn giả luôn tiêu tốn một khoản kinh phí lớn của doanh nghiệp. Do vậy, để bố trí được nguồn kinh phí này đòi hỏi lãnh đạo doanh nghiệp phải chấp nhận hy sinh lợi ích trước mắt để đạt được mục đích lâu dài.

Năm là, phát huy tính tự giác trong tự học tập và rèn luyện của đội ngũ cán bộ, nhân viên

Để xây dựng thái độ, động cơ tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện đúng đắn cho đội ngũ cán bộ, nhân viên, trước hết lãnh đạo các doanh nghiệp cần tăng cường công tác giáo dục, nâng cao nhận thức về vai trò, tác dụng của việc tự học tập, tự tu dưỡng và rèn luyện, thấy rõ những yêu cầu, đòi hỏi khách quan về những đòi hỏi của công việc trong bối cảnh mới, giúp họ nhận thức sâu sắc rằng những kiến thức, kỹ năng của lĩnh vực XKLD không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, phần lớn phải trải qua quá trình học tập, rèn luyện thường xuyên, liên tục, nghiêm túc và bền bỉ. Lãnh đạo các doanh nghiệp cần tạo ra môi trường, những điều kiện, hoàn cảnh thuận lợi, thiết thực nhất để đội ngũ cán bộ, nhân viên nhận thấy được nhu cầu và có động cơ học tập, tu dưỡng, rèn luyện đúng đắn. Kịp thời nêu gương, biểu dương, khen thưởng, tuyên truyền và nhân rộng những tấm gương điển hình tiêu biểu trong quá trình tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện nhằm kích thích tính tích cực, tự giác và khơi dậy sự say mê, hứng thú, lòng nhiệt huyết vươn lên phấn đấu học tập, tu dưỡng, rèn luyện phát triển không ngừng của họ, đồng thời cần phê phán những cán bộ, nhân viên thiếu cố gắng, dựa dẫm, ỷ lại, lười học tập, không chịu tu dưỡng, rèn luyện./.

Tài liệu tham khảo

Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Phạm Văn Kha (2007) Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường Việt Nam, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

Những đặc trưng về quản lý và hoạt động sản xuất, kinh doanh ảnh hưởng đến kiểm toán nội bộ tại Vinacomin

Vũ Thúy Hà

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Là một doanh nghiệp nhà nước, việc quản lý doanh nghiệp cũng như hoạt động sản xuất, kinh doanh của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (Vinacomin) có những đặc thù riêng, ảnh hưởng đến quá trình kiểm toán nội bộ. Bài viết sẽ khái quát những đặc trưng này, từ đó nêu lên những đề xuất cho hoạt động kiểm toán nội bộ tại Tập đoàn được chính xác và hiệu quả.

Kiểm toán nội bộ chính thức xuất hiện ở Việt Nam từ cuối những năm 1990, khi Bộ Tài chính ra Quyết định số 832/TC/QĐ-CĐKT, ngày 28/10/1997 ban hành “Quy chế kiểm toán nội bộ cho các doanh nghiệp nhà nước”. Quyết định này yêu cầu mọi doanh nghiệp nhà nước đều phải thiết lập bộ phận kiểm toán nội bộ. Theo đó, Vinacomin đã thành lập Ban kiểm toán nội bộ để hỗ trợ cho nhà quản lý trong việc đảm bảo độ tin cậy của thông tin, đánh giá tính kinh tế, hiệu quả của các hoạt động trong Tập đoàn, đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm cải thiện những hoạt động đó. Nhưng, là một tập đoàn công nghiệp quốc gia với lĩnh vực chính là khai thác và chế biến khoáng sản, Vinacomin có những đặc trưng riêng về hoạt động sản xuất, kinh doanh, về tổ chức và quản lý. Do vậy, để hoạt động có hiệu quả, kiểm toán nội bộ của Vinacomin cần phải tổ chức hoạt động dựa trên những đặc trưng của Tập đoàn, như sau:

Thứ nhất, hoạt động sản xuất, kinh doanh có tác động đến môi trường. Là tập đoàn khai thác và chế biến khoáng sản, nên trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh, Vinacomin không tránh khỏi những ảnh hưởng không tốt đến môi trường. Để có thể phát triển, đáp ứng những yêu cầu của hiện tại, mà không gây trở ngại cho việc đáp ứng nhu cầu của các thế hệ mai sau, vấn đề bảo vệ môi trường luôn được Vinacomin quan tâm và đặt lên hàng đầu trong quá trình hoạch định chiến lược kinh doanh khai thác và chế biến. Các công ty khai thác than và khoáng sản thuộc Vinacomin đã dành sự quan tâm thích đáng đến công tác bảo vệ môi trường với nhiều biện pháp, dự án cụ thể, bao gồm: đầu tư, xây dựng các trạm xử lý nước thải; kiểm tra các thông số quan trắc; lắp đặt hệ thống phun sương dập bụi; xây kè chắn chống trôi lấp đất đá; trồng cây xanh trên các bãi thải hay khu vực kết thúc khai thác...

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, nhiều công ty thuộc Tập đoàn vẫn còn tình trạng gây ô nhiễm môi trường, như: nồng độ bụi cao; ô nhiễm nguồn nước, các bãi thải chưa được xử lý, đất đá bị trôi xuống khu vực nhà dân khi mưa xuống... Do vậy, để hỗ trợ nhà quản lý trong công tác kiểm tra, giám sát các hoạt động liên quan đến bảo vệ môi trường, Vinacomin cần mở rộng thêm nội dung kiểm toán của kiểm toán nội bộ là kiểm toán môi trường. Kiểm toán môi trường trong ngành khai thác có những đặc trưng riêng về mục tiêu, đối tượng và phương pháp kiểm toán, cụ thể:

- Mục tiêu cụ thể của kiểm toán môi trường trong Vinacomin cần xác định theo từng loại hình kiểm toán. Đối với kiểm toán tuân thủ, thì kiểm toán môi trường kiểm tra việc tuân thủ pháp luật, các quy định về bảo vệ môi trường. Đối với kiểm toán báo cáo tài chính, thì kiểm toán môi trường kiểm tra và xác nhận các báo cáo tài chính, các khoản kinh phí cho hoạt động môi trường. Đối với kiểm toán hoạt động, thì kiểm toán môi trường đánh giá tính hiệu quả và hiệu lực của các chính sách, chương trình, dự án phục vụ cho việc bảo vệ môi trường; đánh giá tác động ảnh hưởng đến môi trường; đánh giá hệ thống quản lý môi trường.

- Đối tượng của kiểm toán môi trường trong Vinacomin cần xét đến những đặc trưng riêng của ngành khai khoáng, bao gồm: (1) Nguồn nước, được xem xét với các tiêu chí, như: tổng chất rắn hòa tan, hàm lượng ô xi hòa tan; độ đục; lưu tốc dòng chảy, mangan, sắt, kẽm... (2) Không khí, được xem xét với các tiêu chí, như: độ ẩm, độ rung, tiếng ồn, bụi lơ lửng, H₂S, SO₂, NO₂, CO. (3) Đất, được xem xét với các tiêu chí kết cấu, độ ẩm, độ xốp, PH, chất hữu cơ, kim loại nặng... (4) Phương án cải tạo và phục hồi môi trường, được kiểm tra và đánh giá theo tình hình thực hiện kế

hoạch hàng năm hay từng giai đoạn cải tạo, phục hồi môi trường. (5) Kết quả bảo vệ môi trường, được đánh giá thông qua việc thực hiện nội dung các giấy phép liên quan đến khai thác, sử dụng và bảo vệ tài nguyên, môi trường; việc thực hiện báo cáo đánh giá tác động môi trường; cam kết bảo vệ môi trường; kế hoạch bảo vệ môi trường... (6) Quý môi trường, được kiểm toán trên khía cạnh đánh giá việc tuân thủ quy định về trích lập và sử dụng quỹ, đánh giá tính kinh tế, hiệu lực và hiệu quả của quản lý và sử dụng nguồn kinh phí quý, phát hiện kịp thời các hành vi tham nhũng, lãng phí, sai phạm trong quản lý và sử dụng quỹ.

- Phương pháp kiểm toán: do bản chất đặc thù liên quan đến các yếu tố môi trường đòi hỏi khi thực hiện kiểm toán, nên các kiểm toán viên của Vinacomin cần sử dụng thêm một số phương pháp kiểm toán mới, như: kiểm tra hiện trường; phương pháp bảng câu hỏi điều tra; phương pháp phân tích thông số quan trắc.

Thứ hai, quy trình sản xuất, kinh doanh phức tạp, nhiều rủi ro. Quy trình khai thác và chế biến khoáng sản của Vinacomin tương đối dài và đòi hỏi kỹ thuật cao, bắt đầu từ khâu thăm dò khoáng sản, xây dựng hầm lò, khai thác, cho đến phân loại, chế biến khoáng sản, sau cùng là tiêu thụ. Do tính phức tạp của của quy trình sản xuất, kinh doanh, mà kiểm toán nội bộ thuộc Vinacomin phải tìm hiểu những định mức của ngành khai khoáng và xây dựng các tiêu chí riêng của ngành khi thực hiện kiểm toán hoạt động các quy trình, ví dụ: tiêu chí đánh giá chất lượng khoáng sản, tiêu chí kiểm tra tính an toàn của hệ thống hầm mỏ, tiêu chí đánh giá hiệu quả của việc thăm dò khoáng sản...

Mặt khác, quá trình khai thác và chế biến khoáng sản có nhiều công đoạn và thời gian kéo dài từ khi thăm dò đến khi khai thác và chế biến sản phẩm. Vì vậy, rất dễ xảy ra những rủi ro về mất an toàn lao động, rủi ro bệnh nghề nghiệp, rủi ro trong việc thăm dò, rủi ro về thời tiết, rủi ro ô nhiễm môi trường... Để giảm thiểu những rủi ro, kiểm toán nội bộ của Vinacomin cần hỗ trợ nhà quản lý trong việc kiểm soát tốt các rủi ro bằng cách áp dụng phương pháp tiếp cận đánh giá rủi ro trong quy trình kiểm toán. Theo phương pháp này, mục đích trọng tâm của các cuộc kiểm toán sẽ là: (1) Tìm kiếm và phát hiện rủi ro, gian lận, sai sót; (2) Đề xuất các biện pháp ngăn chặn, xử lý các phát hiện trên; (3) Kiểm tra, giám sát việc triển khai và thực hiện các biện pháp nhằm ngăn chặn rủi ro.

Để đạt được các mục đích trên, việc đầu tiên, kiểm toán viên nội bộ cần thực hiện đánh giá rủi ro. Khi thực hiện đánh giá rủi ro, kiểm toán viên cần nhận diện được rủi ro thông qua việc thu thập các thông tin về đơn vị, như: các hoạt động và tình hình kinh doanh chủ yếu; môi trường kinh doanh chung; các vấn đề về ngành nghề và doanh nghiệp kinh doanh và xu hướng của ngành nghề; môi trường pháp lý...

Tiếp theo, kiểm toán viên xác định các nhân tố ảnh hưởng đến rủi ro. Ví dụ, các nhân tố ảnh hưởng đến rủi ro tai nạn lao động bao gồm: số lượng công nhân; chi phí bảo hộ lao động; tập huấn an toàn lao động; tần suất xảy ra tai nạn lao động; điều kiện lao động; bồi dưỡng nghiệp vụ cho công nhân... Tùy từng đặc điểm của từng nhân tố, kiểm toán viên xác định hệ số và căn cứ vào các hệ số đó để chấm điểm rủi ro cho các nhân tố. Ngoài ra, mỗi nhân tố lại có trọng số thể hiện tầm quan trọng của nhân tố đối với rủi ro đang đánh giá. Một nhân tố càng được coi là quan trọng, có ảnh hưởng lớn tới mức độ rủi ro, thì trọng số của nó càng cao. Kết thúc quá trình đánh giá rủi ro, kiểm toán viên nội bộ tập hợp điểm rủi ro tổng thể của đơn vị và phân thành các mức độ rủi ro khác nhau làm cơ sở xác định đối tượng được kiểm toán, cũng như tần suất kiểm toán của từng đối tượng.

Thứ ba, Vinacomin có nhiều đơn vị thành viên. Vinacomin hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con. Công ty mẹ có vốn đầu tư đa dạng dưới hình thức vốn cổ phần, vốn liên doanh và vốn khác ở các công ty con, công ty liên kết. Công ty mẹ thông qua việc nắm cổ phần chi phối tại công ty con để giữ vai trò trụ cột, trung tâm điều hành trong toàn Tập đoàn.

Bảng 1: Các loại hình sở hữu trong Vinacomin

Hình thức sở hữu	Số lượng đơn vị
Đơn vị trực thuộc công ty mẹ	26
Đơn vị sự nghiệp có thu	5
Công ty TNHH nhà nước 1 thành viên	4
Công ty con cổ phần	31
Công ty con ở nước ngoài	2
Các công ty liên kết	11

Nguồn: Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam (2019)

Với nhiều đơn vị thành viên và nhiều loại hình doanh nghiệp (thống kê ở Bảng 1), đòi hỏi chức năng kiểm tra, kiểm soát quản lý của Vinacomin cần phải được đề cao. Kiểm toán nội bộ là một phân hệ của hoạt động kiểm tra, kiểm soát của công ty mẹ với các đơn vị thành viên, cho nên, để tránh hiện tượng kiểm soát chồng chéo hoặc bỏ sót, kiểm toán nội bộ Vinacomin phải chú trọng đến việc lập kế hoạch kiểm toán nội bộ năm để lựa chọn đối tượng và khách thể kiểm toán trong năm. Công ty nào có mức độ rủi ro cao hơn hoặc Vinacomin nắm giữ phần trăm vốn nhiều sẽ được ưu tiên đưa vào lịch kiểm toán nội bộ năm. Mặt khác, việc lập kế hoạch kiểm toán năm giúp cho kiểm toán nội bộ xác định giới hạn công việc phải thực hiện theo từng nội dung đã xác định, như: số lượng đơn vị thành viên, bộ phận hay nghiệp vụ được kiểm toán trong năm, thời gian thực hiện các nội dung kiểm toán, nhân sự cũng như phân bổ thời gian trong năm cho các cuộc kiểm toán...

Thứ tư, vốn của Vinacomin chủ yếu là vốn nhà nước. Vốn của Vinacomin chủ yếu là vốn nhà nước, vì vậy, Vinacomin chịu sự kiểm tra, giám sát về mặt tài chính của Bộ Tài chính với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước và đại diện chủ sở hữu về vốn và tài sản nhà

nước tại doanh nghiệp theo ủy quyền của Chính phủ. Vinacomin có nghĩa vụ quản lý vốn và tài sản để sử dụng có hiệu quả, bảo toàn và phát triển vốn, sử dụng vốn đúng theo mục tiêu kinh doanh và nhiệm vụ do Nhà nước giao. Vì đặc điểm này, mà nội dung quan trọng cần được thực hiện trong quy trình kiểm toán nội bộ của Vinacomin là kiểm tra, giám sát và tham mưu cho nhà quản lý việc sử dụng, bảo toàn và phát triển vốn, bao gồm vốn tại Tập đoàn và vốn đầu tư vào các công ty con.

Thứ năm, quy mô vốn lớn. Vì hoạt động trong ngành công nghiệp nặng, nên Vinacomin có vốn đầu tư lớn. Căn cứ vào số liệu Báo cáo tài chính hợp nhất 6 tháng đầu năm 2019 của Vinacomin, thì năm 2018, vốn chủ sở hữu của Tập đoàn là 40.847,48 tỷ đồng. Với số vốn lớn như vậy, Vinacomin phải tự chủ trong hoạt động kinh doanh và quản lý nguồn vốn, có trách nhiệm bảo toàn và phát triển vốn. Do đó, kiểm toán nội bộ phải xem xét, đánh giá việc huy động nguồn vốn cũng như chất lượng của việc sử dụng nguồn vốn tại công ty mẹ và các đơn vị thành viên. Muốn thực hiện được việc đánh giá này, kiểm toán nội bộ cần sử dụng các chỉ tiêu phân tích và phương pháp đánh giá phù hợp trên từng mặt hoạt động của đơn vị, như: so sánh kỳ này với kỳ trước, phân tích tỷ trọng của các nguồn huy động, hoặc sử dụng các chỉ tiêu đánh giá chất lượng sử dụng vốn.

Thứ sáu, phạm vi hoạt động rộng. Vinacomin có địa bàn hoạt động rộng, tùy từng lĩnh vực hoạt động kinh doanh mà các công ty hoạt động ở các vùng

miền khác nhau của Tổ quốc. Chẳng hạn, liên quan đến lĩnh vực kinh doanh than, thì địa bàn chủ yếu ở Quảng Ninh; liên quan đến việc khai thác khoáng sản, thì địa bàn tập trung ở những vùng cao, liên quan đến vật liệu nổ công nghiệp của quốc gia, thì có địa bàn rộng khắp cả nước. Nhiều đơn vị thành viên cách xa trụ sở chính của Vinacomin, khiến cho công tác quản lý, kiểm soát khó khăn. Vì vậy, tổ chức kiểm toán nội bộ cần xây dựng mô hình hợp lý, đảm bảo mối quan hệ chặt chẽ giữa kiểm toán nội bộ công ty mẹ với các công ty con. Việc lập kế hoạch kiểm toán cần chú trọng về thời gian và nhân sự phù hợp để có thể kiểm toán được tất cả các công ty con và đảm bảo tiết kiệm chi phí./.

Tài liệu tham khảo

Bộ Tài chính (1997). Quyết định số 832/TC/QĐ-CĐKT, ngày 28/10/1997 về tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ

Chính phủ (2013). Nghị định số 212/2013/NĐ-CP, ngày 19/12/2013 về điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Công nghiệp than — khoáng sản Việt Nam

Tập đoàn Công nghiệp Than — Khoáng sản Việt Nam (2012). Quyết định số 752/QĐ-HĐTV, ngày 16/04/2012 ban hành Quy chế kiểm toán nội bộ Tập đoàn

Tập đoàn Công nghiệp Than — Khoáng sản Việt Nam (2019). Báo cáo thực trạng quản trị và cơ cấu tổ chức của TKV năm 2018, ngày 05/06/2019

Liên kết sản xuất theo chuỗi giá trị...

Tiếp theo trang 58

Hiện nay, Chính phủ đã ban hành tương đối đầy đủ các cơ chế chính sách như Nghị định 57/2018/NĐ-CP về cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp, nông thôn; Nghị định 98/2018/NĐ-CP về chính sách khuyến khích phát triển hợp tác, liên kết trong sản xuất và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp, các nghị định về tín dụng, bảo hiểm sản xuất nông nghiệp... Tỉnh đã nghiên cứu, cụ thể hóa Nghị định 57 vào địa bàn tỉnh. Thời gian tới, Nam Định sẽ đẩy mạnh các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp; chuyển đổi mô hình hợp tác xã cũ thành hợp tác xã chuyên ngành; hướng các hộ trang trại từng bước phát triển thành doanh nghiệp nông nghiệp nông thôn, nhằm phát huy tiềm năng, thế mạnh về sản xuất nông nghiệp, gắn với xây dựng nông thôn mới và chương trình "Mỗi xã một sản phẩm" (OCOP) của Chính phủ.

Sự phát triển của HTX có vai trò quan trọng phát triển kinh tế- xã hội tại địa phương. Trong thời gian tới,

tỉnh quyết tâm xây dựng HTX trở thành “hạt nhân” để liên kết với doanh nghiệp tạo thành chuỗi khép kín làm tăng thu nhập của các hộ nông dân, cải thiện đời sống, góp phần nâng cao trình độ sản xuất, bảo đảm an sinh xã hội./.

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Thị Mai (2014), Mở rộng tín dụng cho nông nghiệp: Nhìn từ mô hình liên kết sản xuất.

Bosworth, Mchel T (2011), Giải pháp bán hàng: Bí quyết khách hàng cho những thị trường khó tiêu thụ sản phẩm.

Kaus Schwab (2016) Cách mạng công nghiệp 4.0, Diễn đàn kinh tế thế giới tại Davos Thụy Sĩ, tháng 1.

Trần Quang Trung (2017), Liên kết sản xuất kinh doanh trong nông nghiệp: Lý luận và thực tiễn trong chế biến nông sản nguyên liệu làm thức ăn chăn nuôi.

Hoạt động tín dụng đối với hộ nghèo tại Ngân hàng Chính sách xã hội huyện Thanh Thủy, tỉnh Phú Thọ

Nguyễn Thị Diệu Linh, Giáp Minh Nguyệt Ánh
 Nguyễn Thị Thu Trang, Nguyễn Kiều Hoa, Trần Thị Dung
 Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường

Tín dụng là một phạm trù kinh tế thể hiện mối quan hệ giữa người cho vay và người đi vay. Trong quan hệ này người cho vay có nhiệm vụ chuyển giao quyền sử dụng tiền hoặc hàng hoá cho người đi vay trong một thời gian nhất định, khi tới thời hạn trả nợ người đi vay có nghĩa vụ hoàn trả số tiền hoặc giá trị hàng hoá đã vay kèm theo một khoản lãi. Tín dụng là một hiện tượng kinh tế, nảy sinh trong điều kiện nền sản xuất hàng hoá. Sự ra đời và phát triển của tín dụng không chỉ nhằm thoả mãn nhu cầu điều hoà vốn trong xã hội mà còn là một tác động thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và gắn đây tín dụng được xem như một công cụ quan trọng trong chiến lược xoá đói giảm nghèo.

1. Thực trạng hoạt động tín dụng đối với hộ nghèo của NHCSXH huyện Thanh Thủy giai đoạn 2016-2018

Trong những năm qua, Ngân hàng CSXH huyện Thanh Thủy đã chủ động khai thác, tập trung các nguồn vốn, các chỉ tiêu nguồn vốn cơ bản hoàn thành so với kế hoạch được giao, đáp ứng nhu cầu vay vốn của hộ nghèo trên địa bàn huyện.

Nguồn vốn của Ngân hàng CSXH huyện Thanh Thủy bao gồm nguồn vốn từ Trung ương chuyển về, nguồn vốn huy động tại địa phương và nguồn vốn do Ngân sách địa phương hỗ trợ, trong đó nguồn vốn của Trung ương đóng vai trò chủ đạo.

Bảng 1. Kết quả hoạt động kinh doanh của NHCSXH huyện Thanh Thủy giai đoạn 2016-2018 (triệu đồng)

Tiêu chí	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
	Nguồn vốn	Tỷ trọng %	Nguồn vốn	Tỷ trọng %	Nguồn vốn	Tỷ trọng %
Tổng nguồn vốn	220.175	100	243.264	100	248.971	100
Nguồn vốn từ TW chuyển về	210.185	95,46	228.626	93,98	224.271	90,08
Nguồn vốn huy động thị trường	3.891	1,77	7.572	3,1	15.697	6,31
Trong đó: Tiền gửi tiết kiệm thông qua Tổ TK&VV	5.919	2,69	6.836	2,83	8.723	3,5
Nguồn vốn do Ngân sách địa phương hỗ trợ	180	0,08	230	0,09	280	0,11

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ngân hàng CSXH huyện Thanh Thủy

Trong 3 năm qua, Ngân hàng CSXH huyện Thanh Thủy đã thực hiện tốt việc cho vay đối với hộ nghèo, kết quả cụ thể như trong Bảng 2. Tình hình doanh số cho vay của ngân hàng CSXH giai đoạn 2016-2018 có rất nhiều sự thay đổi. Trong năm 2018 cho vay hộ nghèo và học sinh sinh viên tiếp tục giảm, trong khi cho vay hộ mới thoát nghèo, hộ cận nghèo và hỗ trợ sản xuất, chuyển nghề tiếp tục tăng cao. Việc chênh lệch lớn giữa các gói cho vay đặt ra vấn đề lớn cho ngân hàng. Qua đó nhận thấy trong quá trình triển khai chính sách tín

dụng trên địa bàn huyện vẫn còn có nhất nhiều vấn đề nảy sinh cả từ phía người thụ hưởng chính sách tín dụng (người vay) và bên thực hiện chính sách tín dụng (các tổ chức tín dụng, các cấp chính quyền địa phương và các đoàn thể có liên quan đến hoạt động tín dụng) như cho vay không đúng đối tượng; mức vốn vay, thời hạn cho vay còn hạn chế và chưa phù hợp với từng đối tượng, từng mục đích; hiệu quả sử dụng vốn vay thấp dẫn đến nợ quá hạn cao, khả năng tiếp cận thông tin các chương trình tín dụng của hộ nghèo còn hạn chế, các chính sách hỗ trợ khác để nâng cao hiệu quả sử dụng vốn chưa được quan tâm đúng mức... Vì vậy, những kết quả đạt được chưa tương xứng với nguồn lực bỏ ra, tác động của chính sách tín dụng đối với hộ nghèo còn thấp.

Bảng 2. Tình hình doanh số cho vay của NHCSXH huyện Thanh Thủy giai đoạn 2016-2018 (triệu đồng)

	Năm 2016	Năm 2017		Năm 2018	
		Giá trị	Tỷ lệ (%)	Giá trị	Tỷ lệ (%)
Cho vay hộ nghèo	55.067	55.925	1,53	51.014	- 9,63
Cho vay hộ cận nghèo	25.997	38.837	33,0	43.482	10,68
Cho vay giải quyết việc làm	4.987	4.984	- 0,06	4.830	- 3,19
Cho vay học sinh sinh viên	52.274	42.069	- 24,25	34.083	- 23,43
Cho vay đối tượng chính sách đi lao động nước ngoài	590	340	- 73,52	350	2,86
Cho vay nước sạch vệ sinh môi trường	35.517	45.416	21,80	45.414	0,04
Cho vay hộ nghèo về nhà ở	5.152	4.973	- 3,6	5.603	11,24
Cho vay hộ sản xuất kinh doanh vùng khó khăn	35.881	37.330	3,88	37.855	1,39
Cho vay hộ đồng bào dân tộc thiểu số đặc biệt khó khăn	280	135	- 107,4	205	34,14
Cho vay thương nhân vùng khó khăn	730	630	- 15,87	630	0
Cho vay hỗ trợ sản xuất và chuyển nghề	315	270	- 16,67	370	27,02
Cho vay hộ mới thoát nghèo	3.000	9.700	69,07	24.770	60,84
Tổng doanh số cho vay	219.844	240.573		248.606	

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ngân hàng CSXH huyện Thanh Thủy

2. Định hướng hỗ trợ tín dụng cho hộ nghèo

Một là, tiếp tục triển khai có hiệu quả các chương trình chính sách phục vụ hộ nghèo theo quy định của nhà nước. Ưu tiên hỗ trợ hộ nghèo, hộ đồng bào dân tộc thiểu số, đồng bào ở các vùng khó khăn.

Hai là, hoàn thiện mô hình tổ chức, quản lý, điều hành ở 3 cấp; trung ương, tỉnh, huyện theo hướng tập trung sự quản lý thống nhất ở trung ương, tinh giản các khâu trung gian và tăng cường hoạt động tại các điểm giao dịch lưu động ở xã, thị trấn. Nâng cao hiệu quả phương thức ủy thác tín dụng thông qua các tổ chức chính trị - xã hội, có sự tham gia chỉ đạo, giám sát của cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp, tăng cường vai trò kiểm tra của chính quyền cấp xã.

Ba là, tiếp tục thực hiện phương châm “Nhà nước, doanh nghiệp và nhân dân cùng làm” nhằm hình thành nguồn vốn ổn định, bền vững để đáp ứng nhu cầu vay vốn của hộ nghèo và các đối tượng chính sách.

Bốn là, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ NHCSXH; đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm ủy thác, cán bộ Tổ tiết kiệm và vay vốn trong việc quản lý tín dụng, kiểm tra, giám sát, phát hiện, phòng ngừa rủi ro, tư vấn, hướng dẫn người vay sử dụng vốn hiệu quả

3 Một số giải pháp chủ yếu nhằm đẩy mạnh hoạt động tín dụng cho hộ nghèo tại Ngân hàng CSXH huyện Thanh Thủy – tỉnh Phú Thọ

- Kiểm soát chặt chẽ các thủ tục cho vay và quá trình sử dụng vốn của hộ vay

Ngân hàng CSXH cần phải kiểm soát kỹ lưỡng các thủ tục và quy trình cho vay, đặc biệt là việc bình xét hộ vay và thẩm định đối với hộ vay. Đối với việc bình xét, cần phải đảm bảo sự công khai, công bằng khi bình xét.

Thực hiện nghiêm ngặt trong quá trình thẩm định hộ nghèo khi được xét vay vốn

- Đáp ứng nhu cầu vốn vay kịp thời; gắn thời hạn cho vay với mục đích vay

Để vừa đảm bảo lợi ích của hộ nghèo, vừa đảm bảo hoạt động của Ngân hàng và đạt được mục tiêu, cần phải phân loại hộ nghèo và có các biện pháp tín dụng phù hợp : lãi suất; mức vốn vay; thời hạn vay; phương thức cho vay; hỗ trợ: kỹ thuật cách làm ăn, thông tin... đối với từng đối tượng.

Có thể phân loại hộ nghèo thành: Hộ rất nghèo; Hộ nghèo gần sát với chuẩn nghèo; Hộ cận nghèo.

- Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy, chính quyền; sự phối kết hợp chặt chẽ của các ban ngành, đoàn thể

Tổ chức tuyên truyền bằng các hình thức: Tổ trưởng, cấp Hội đoàn thể tuyên truyền trong các cuộc họp sinh hoạt Tổ TK&VV, sinh hoạt Hội đoàn thể. Các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện tốt hơn nữa các công việc được NHCSXH ủy thác bảo đảm cho vay đúng chính sách đúng đối tượng, giúp người nghèo sử dụng vốn đúng mục đích, hiệu quả cải thiện đời sống và có nguồn vốn trả nợ ngân hàng.

- Tăng cường sự hỗ trợ của Ngân hàng, của các tổ chức khác nhằm trang bị cho hộ cách thức làm ăn, cách sử dụng vốn vay, kỹ thuật sản xuất, thông tin thị trường, hỗ trợ giá cả và rủi ro

Việc sử dụng vốn vay không đúng mục đích vay cũng phổ biến, nên hiệu quả vốn vay không đạt được, hộ nghèo rơi vào tình trạng nghèo hơn, trở thành con nợ và càng gia tăng hơn về tỷ lệ nợ quá hạn đối với hộ nghèo.

Đẩy mạnh các chương trình khuyến nông, trợ giúp kiến thức khoa học kỹ thuật, xây dựng kế hoạch và phương án sản xuất kinh doanh, thông tin thị trường, giải quyết khâu tiêu thụ, chế biến nông sản phẩm cho các hộ nông dân nói chung và hộ nghèo nói riêng.

- Ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý hồ sơ, sổ sách và vốn vay

Cần đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao trình độ tin học cho các đơn vị của huyện để phục vụ công tác quản lý vốn vay ngày càng có hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

- Hoàn thiện tổ chức mạng lưới hoạt động

Bổ sung hoàn thiện khung khổ pháp lý: Nắm bắt sát hoạt động cho vay phục vụ sản xuất kinh doanh, tiêu dùng của các TCTD, đảm bảo hoạt động ngân hàng đáp ứng kịp thời nhu cầu tín dụng phục vụ phát triển kinh tế xã hội của địa phương và nhu cầu tiêu dùng của người dân.

- Đẩy mạnh hình thức tín dụng ủy thác qua các tổ chức CT - XH

Chính quyền cơ sở đã chủ động và dành nhiều thời gian hơn trong tiếp xúc với người dân, nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, kịp thời giải quyết những khó khăn, vướng mắc của người dân, góp phần giữ vững ổn định an ninh chính trị, trật tự và an toàn xã hội tại cơ sở”.

Trong công tác chỉ đạo điều hành, Ngân hàng CSXH huyện luôn bám sát các văn bản chỉ đạo của cấp trên và tham mưu cấp ủy, chính quyền địa phương.

- Gắn việc cho vay vốn với các hoạt động dịch vụ sau đầu tư

Với nhiều cách hỗ trợ sau đầu tư như: Bảo quản, chế biến nông sản; giết mổ gia súc, gia cầm; chế tạo thiết bị, linh kiện, máy nông nghiệp; sản xuất sản phẩm phụ trợ.

Sau khi giúp nông dân định hướng công việc, ngành nghề phù hợp cụ thể. Lãnh đạo huyện cùng các ban, ngành đoàn thể chỉ đạo bà con nông dân sản xuất, đưa các công nghệ, khoa học kỹ thuật vào sản xuất như: các loại giống, kỹ thuật gieo trồng, cách chăm sóc, cách thu hoạch và bảo quản giúp nông dân giảm thiểu chi phí sức người sức của làm tăng năng suất, đạt hiệu quả kinh tế cao.

Nâng cao chất lượng đội ngũ đi đôi với công khai hóa, xã hội hóa hoạt động của Ngân hàng chính sách xã hội

Củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của Hội đồng quản trị và Ban đại diện Hội đồng quản trị các cấp.

- Thường xuyên phát động phong trào thi đua trong toàn đơn vị để thúc đẩy tinh thần hăng say làm việc của toàn thể cán bộ, công nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ ngân hàng nhất là về kỹ năng giải quyết công việc, kỹ năng giao tiếp ứng xử.

Chú trọng hình thức cho vay theo dự án đi đôi với tăng mức đầu tư cho hộ nghèo

Từ ngày 1/3/2019, mức cho vay tối đa tại một số chương trình tín dụng của Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH) được nâng lên 100 triệu đồng. Cùng với đó, thời hạn cho vay tối đa cũng được nâng lên 120 tháng. Như vậy có thể thấy, những chính sách tín dụng ưu đãi đang dần “bắt sóng” khá nhịp nhàng với hơi thở cuộc sống. Việc nâng mức cho vay tối đa đối với chương trình hộ nghèo, cận nghèo, mới thoát nghèo và cho vay phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi của NHCSXH nhằm tăng khả năng tiếp cận vốn của người dân tại mọi vùng miền trong cả nước.

- Tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát sử dụng vốn vay

Kiểm tra kiểm soát nội bộ cần được tiếp tục quan tâm thực hiện thường xuyên, liên tục và đi vào thực chất. Thực hiện nghiêm túc chương trình, kế hoạch kiểm tra kiểm soát nội bộ đã xây dựng. Kịp thời chấn chỉnh và rút kinh nghiệm những tồn tại, sai sót do các Đoàn kiểm tra nêu ra.

Thực hiện chương trình, kế hoạch KTGS của Hội đồng quản trị, NHCSXH, Chi nhánh đã xây dựng và chỉ đạo các đơn vị tham mưu xây dựng, tổ chức thực hiện chương trình kế hoạch kiểm tra, giám sát từng năm.

Cần có sự quan tâm và phối hợp của các cơ quan có thẩm quyền cấp trên

Để phát huy vai trò, nâng cao hiệu quả của tín dụng chính sách xã hội, đặc biệt là tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền đối với hoạt

động tín dụng chính sách xã hội, nhất thiết phải đưa nhiệm vụ lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền các cấp là một nhiệm vụ chính trong chương trình, kế hoạch, hoạt động thường xuyên của cấp ủy địa phương mình.

Triển khai thực hiện linh hoạt và hiệu quả các cơ chế, chính sách của Trung ương, của tỉnh về khuyến khích đầu tư sản xuất; tiếp tục khuyến khích tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế đầu tư các cơ sở sản xuất các ngành hàng tiềm năng, có thị trường lớn, hiệu quả kinh tế - xã hội cao như: Các mặt hàng xuất khẩu, chế biến nông, lâm sản, thực phẩm, sản xuất vật liệu xây dựng, hàng thủ công mỹ nghệ, hàng cơ khí, hàng tiêu dùng, sản phẩm làng nghề, sản phẩm hàng hóa phục vụ du lịch... để phấn đấu tăng tỷ trọng sản xuất CN-TTCN đảm bảo yêu cầu chuyển dịch cơ cấu sản xuất cho các hộ nghèo trên địa bàn huyện./.

Tài liệu tham khảo

Báo cáo kết quả rà soát, bình xét, xác định hộ nghèo, cận nghèo năm 2015 của Ban chỉ đạo giảm nghèo huyện Thanh Thủy.

Ngân hàng chính sách (2016, 2017, 2018), Báo cáo tổng kết hoạt động năm 2016, 2016 và 2018 của Ngân hàng chính sách xã hội Tỉnh Phú Thọ.

Phòng giao dịch Ngân hàng chính sách (2015,2016,2017), Báo cáo tổng kết hoạt động năm 2016, 2017 và 2018 của Ngân hàng chính sách xã hội huyện Thanh Thủy.

Quan điểm của Đảng, nhà nước về xóa đói, giảm nghèo trong giai đoạn hiện nay của Đại tá, ThS. Đặng Văn Thi .Nguồn: Viện Khoa học xã hội nhân văn Quân sự - Bộ quốc phòng.

UBND (2018), Báo cáo tình hình kinh tế xã hội năm 2018, huyện Thanh Thủy, tỉnh Phú Thọ.

Liên kết sản xuất theo chuỗi giá trị, gắn với tiêu thụ sản phẩm tại tỉnh Nam Định

Phạm Thị Thanh Hằng

Khoa Lý Luận chính trị, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp

Trong xu hướng toàn cầu hóa nền kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, Nam Định đang đứng trước nhiều cơ hội thuận lợi để phát triển nông nghiệp tinh nhưng cũng đặt ra rất nhiều thách thức. Trước yêu cầu của quá trình hội nhập sâu rộng vào chuỗi giá trị toàn cầu, sản xuất nông nghiệp ở Nam Định cần phải có sự liên kết với nhau trong sản xuất và tiêu thụ sản phẩm theo chuỗi giá trị sản phẩm hàng hóa dịch vụ, nông lâm thủy sản là xu thế tất yếu và nhu cầu không thể thiếu của các hộ dân, cá thể. Hợp tác xã (HTX) là phương thức tốt nhất để thực hiện vai trò liên kết giữa các nhà.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, kinh tế hộ cần phát triển theo mô hình kinh tế hợp tác, hợp tác xã, ở đó vai trò của liên kết hết sức quan trọng. Trước đây, do người nông dân với tập quán sản xuất nhỏ lẻ, manh mún, thiếu kỹ thuật, thiếu vốn nên nông dân thường bán nông sản thô, làm giảm giá trị sản phẩm. Tuy nhiên, khi HTX kiểu mới ra đời, việc gắn sản xuất nông nghiệp với tiêu thụ nông sản thông qua mối liên kết giữa các HTX, giữa doanh nghiệp thu mua, chế biến với HTX, hộ gia đình, cá nhân được thực hiện chặt chẽ và hiệu quả. Người nông dân từng bước làm chủ cả 3 công đoạn trong chuỗi giá trị, từ sản xuất đến tiêu thụ sản phẩm... từ đó giá trị sản phẩm làm ra được nâng lên.

Có thể thấy, nhu cầu liên kết giữa các HTX với nhau, giữa HTX với doanh nghiệp là hết sức cần thiết. Đặc biệt, trong sản xuất theo chuỗi phải có sự gắn kết, doanh nghiệp phải tham gia ngay từ đầu của quá trình sản xuất, tổ chức tập huấn khoa học kỹ thuật cho nông dân, giám sát thực hiện các quy trình để cho ra sản phẩm đồng đều về chất lượng.

Thông qua xây dựng chuỗi giá trị, HTX sẽ cung cấp dịch vụ đầu vào cho thành viên HTX với giá thấp nhất và đảm bảo đầu ra cho sản phẩm của HTX với giá bán cao nhất, thay vì phải qua các khâu trung gian làm tăng giá đầu vào và hạ giá thành sản phẩm cuối cùng. Việc xây dựng chuỗi giá trị gắn với xây dựng HTX cũng giúp cho các thành viên trong HTX có tiếng nói mạnh mẽ hơn, có năng lực đàm phán trong giao dịch với đối tác.

Song song với sự liên kết giữa nông dân, liên kết giữa nông dân với doanh nghiệp đã hình thành và củng cố, từ đó xây dựng kênh tiêu thụ mới trong chuỗi giá trị thông qua việc loại bỏ bớt tác nhân trung gian giữa người sản xuất và doanh nghiệp, rút ngắn độ dài của kênh tiêu thụ nông sản.

Hiện nay, toàn tỉnh Nam Định có 433 hợp tác xã đã thực hiện chuyển đổi, thành lập mới theo Luật Hợp

tác xã năm 2012. Năm 2018, Nam Định có 28 hợp tác xã được thành lập mới; trong đó chủ yếu là các hợp tác xã chuyên ngành thuộc lĩnh vực nông nghiệp.

Tỉnh đã chuyển đổi hơn 3.000 ha đất lúa kém hiệu quả sang trồng rau màu, hoa, cây cảnh hoặc hình thành vùng nuôi trồng thủy sản. Đồng thời, xây dựng được 151 cánh đồng lớn ổn định, đạt tiêu chí với diện tích hơn 6.500 ha để sản xuất hàng hóa tập trung; 20 chuỗi liên kết sản xuất, tiêu thụ các nông sản, thực phẩm hàng hóa, điển hình như chuỗi liên kết sản xuất, chế biến và tiêu thụ lúa gạo chất lượng cao của Công ty TNHH Toàn Xuân, Công ty Cường Tân; chuỗi liên kết chế biến hải sản sau thu hoạch của Công ty Hùng Vương; chuỗi liên kết sản xuất, chế biến ngao sạch xuất khẩu của Công ty Lenger...

Các hợp tác xã trong tỉnh đã chủ động liên kết với doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đầu vào, tiêu thụ sản phẩm cho thành viên và nhân dân trên địa bàn; đồng thời phát huy nội lực, đổi mới phương thức hoạt động, duy trì sản xuất gắn với bảo tồn làng nghề địa phương. Điển hình như các hợp tác xã Dệt Bình Định, Dệt may Hoàng Mai (huyện Nghĩa Hưng), Mộc Sơn Lâm (huyện Nam Trực)...

Nam định xác định phát triển theo nhiều hình thức liên kết, hợp tác xã với người nông dân, hợp tác xã với doanh nghiệp nhưng mục tiêu quan trọng nhất vẫn phải gắn với tiêu thụ sản phẩm cho người nông dân, tạo sự ổn định về thu nhập, nguồn lực cũng như có khả năng huy động các nguồn lực từ thị trường.

Hợp tác xã và thành viên không chỉ đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế của tỉnh mà còn cung ứng hàng hóa tiêu dùng, ổn định giá cả thị trường, là thành tố quan trọng trong tái cơ cấu ngành nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới, giảm nghèo bền vững.

Tỉnh đã có nhiều hợp tác xã sản xuất, kinh doanh có lãi, vốn quý được bảo toàn và từng bước tăng trưởng. Doanh thu bình quân đạt gần 2 tỷ đồng/hợp

tác xã, lãi trung bình đạt 50 triệu đồng/hợp tác xã, đảm bảo thu nhập cho người lao động trên 3 triệu đồng/người/tháng.

Với bước chuyển cơ bản về chất lượng, giá trị sản phẩm, tỷ trọng nông sản, thực phẩm sản xuất hàng hóa toàn tỉnh đã tăng từ dưới 20% (năm 2008) lên hơn 70% (năm 2018), giá trị kinh tế trên mỗi héc-ta canh tác tăng từ 95,4 triệu đồng (năm 2015) lên 106 triệu đồng (năm 2018), hiệu quả sản xuất lúa tăng 10% so với trước.

Hiện nay, sản xuất nông nghiệp của tỉnh vẫn gặp một số khó khăn, đặc biệt là vấn đề thị trường tiêu thụ. Hợp tác xã sản xuất gặp nhiều trở ngại trong việc nhận biết nhu cầu của thị trường, giá đầu vào cao nhưng giá đầu ra thấp; thị trường đòi hỏi sản phẩm nông nghiệp phải có chứng nhận xuất xứ nhưng ít sản phẩm đạt được tiêu chí này mà nếu có thì giá thành cao khiến nhiều người dân chưa có thói quen hoặc không có khả năng mua hàng lâu dài. Quy mô hợp tác xã còn nhỏ, vấn đề vốn vẫn là khó khăn lớn của hợp tác xã. Nông dân và doanh nghiệp cần tìm được sự đồng thuận hơn nữa để phát triển sản xuất quy mô lớn theo chuỗi giá trị gắn sản xuất với bảo quản, chế biến và tiêu thụ trên cơ sở phát huy lợi thế của tỉnh.

Bên cạnh những chuỗi liên kết sản xuất giữa doanh nghiệp với nông dân hoạt động hiệu quả, vẫn còn một số thủ tục hành chính chưa được tháo gỡ, đang "làm khó" DN nông nghiệp, nhất là DN liên kết với các tập đoàn quốc tế.

Nỗi lo của doanh nghiệp là khi đầu tư những công nghệ hiện đại cần số vốn rất lớn. Ví dụ như khu trồng rau thủy canh được đầu tư xây dựng hiện đại, từ công nghệ trồng rau tự động đến hệ thống điều khiển lượng nước, dẫn chất dinh dưỡng nuôi cây... riêng hệ thống nhà lưới bảo vệ rau trước các điều kiện thời tiết không thuận lợi và dịch bệnh đã trị giá hơn sáu tỷ đồng. Rau trồng thủy canh có chất lượng đồng đều, hoàn toàn không sử dụng thuốc bảo vệ thực vật. Với giá bán chênh lệch khoảng 30 đến 50% so rau củ truyền thống, sản lượng 45 tấn/tháng và địa bàn tiêu thụ dồi dào. Doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp cần nhất là vốn để cơ giới hóa, nhưng quy trình thủ tục vay vốn vẫn rườm rà, khó khăn. Khó khăn trong việc tiếp cận các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp khiến họ rất khó bứt lên, nhu cầu thị trường cao, nhưng doanh nghiệp không đáp ứng đủ.

Mỗi thành phần của chuỗi giá trị đều là những mắt xích quan trọng. Các mắt xích hoạt động tạo nên tính hiệu quả của mỗi liên kết: người nông dân- hợp tác xã-doanh nghiệp. Hiện nay, do yêu cầu ngày càng cao của thị trường, nông nghiệp Nam Định phải được xác định dựa trên nền tảng khoa học- kỹ thuật cao nhằm phát huy hết những tiềm năng của địa phương để nâng cao sức mạnh ưu việt của chuỗi giá trị gia tăng.

Các hợp tác xã đã mạnh dạn đầu tư, áp dụng khoa

học công nghệ vào sản xuất, xây dựng chuỗi giá trị hàng hóa, nâng cao giá trị sản phẩm như: hợp tác xã sản xuất kinh doanh dịch vụ nông nghiệp Toàn Thắng (huyện Hải Hậu) với mô hình chuỗi giá trị gạo đặc sản "Tám xoan bao tử"; hợp tác xã chăn nuôi thủy sản Xuân Hòa (huyện Xuân Trường) xây dựng chuỗi giá trị cá lăng...

Để giải quyết những những vấn đề còn tồn tại, tỉnh Nam Định cần phải có những giải pháp thiết thực:

Thứ nhất, để làm tốt vai trò liên kết của hợp tác xã, việc đầu tiên tỉnh cần đẩy mạnh tuyên truyền đến người dân để họ nhận thức được vai trò của hợp tác xã kiểu mới, cần xây dựng hệ sinh thái đồng bộ cho chuỗi liên kết.

Thứ hai, tỉnh cần đưa tiến bộ khoa học vào sản xuất nông nghiệp để tăng năng suất, giảm chi phí và tạo ra những sản phẩm đáp ứng nhu cầu của người dân theo hướng bền vững, tính cạnh tranh cao. Xây dựng nông thôn mới gắn với hoạt động sản xuất — kinh doanh nông nghiệp của các hợp tác xã được tỉnh đặc biệt chú trọng.

Thứ ba, các nhà sản xuất cần tập trung nghiên cứu thị trường để lập kế hoạch, dự báo quá trình sản xuất. Nông dân, hợp tác xã cần quan tâm đầu tư nhiều hơn cho khâu quảng bá, giới thiệu sản phẩm. Tỉnh có thể đẩy mạnh xúc tiến thương mại, thành lập các mô hình siêu thị bán lẻ hoặc hiệp hội nông sản sạch để xây dựng thương hiệu, tạo lòng tin cho người tiêu dùng vào sản phẩm chuỗi an toàn; hình thành thói quen tiêu thụ sản phẩm sạch, an toàn và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Hiện nay, điểm sáng tạo của Nam Định trong thực hiện tái cơ cấu nông nghiệp là thành lập Hiệp hội Nông sản sạch, với sự tham gia của 35 doanh nghiệp (DN) có sản phẩm được chứng nhận chất lượng theo các tiêu chuẩn VietGAP, HACCP, GMP, SSOP..., có tem truy xuất nguồn gốc (QR Code). Dù hoạt động chưa lâu, Hiệp hội đã chứng tỏ là bước đi đúng đắn của ngành nông nghiệp tỉnh trong nỗ lực xây dựng thương hiệu cho nông sản chủ lực. Được sự hỗ trợ của UBND tỉnh, Hiệp hội đã xây dựng trung tâm giới thiệu sản phẩm, với khoảng 200 nông sản đặc trưng, thế mạnh không chỉ của Nam Định mà còn của nhiều tỉnh, thành phố khác. Với phương châm "muốn đi nhanh thì đi một mình, muốn đi xa phải đi cùng tập thể", các DN thành viên Hiệp hội đã liên kết chặt chẽ, hỗ trợ cùng nhau phát triển.

Thứ tư, tỉnh cần có chính sách khuyến khích doanh nghiệp, cá nhân đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp, đặc biệt là nông nghiệp công nghệ cao để doanh nghiệp an tâm đầu tư. Đồng thời, tỉnh đẩy mạnh tăng cường công tác quản lý thị trường, tiêu chuẩn, chất lượng sản phẩm tạo điều kiện cạnh tranh lành mạnh, đảm bảo sự công bằng đối với các sản phẩm chất lượng và vệ sinh an toàn thực phẩm. Từ đó, có thể đưa các sản phẩm này chiếm lĩnh thị trường trong và ngoài tỉnh.

Xem tiếp trang 53

Đánh giá về các phương pháp điều chỉnh lợi nhuận đương đại

Lê Quỳnh Liên

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Điều chỉnh lợi nhuận là một chủ đề thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới trong lĩnh vực tài chính kế toán. Các nghiên cứu thực nghiệm đã ghi nhận những cách tiếp cận khác nhau trong phát hiện điều chỉnh lợi nhuận. Nghiên cứu này đánh giá các phương pháp được sử dụng trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận và đánh giá điểm mạnh và điểm yếu của việc sử dụng các phương pháp đó. Mặc dù cách tiếp cận đo lường điều chỉnh lợi nhuận theo các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được là kỹ thuật được sử dụng rộng rãi nhất, tuy nhiên vẫn tồn tại một số thiếu sót. Tác giả cũng đã chỉ ra những thiếu sót và đề xuất phương pháp điều tra thay thế nhằm cải thiện chất lượng đo lường điều chỉnh lợi nhuận trong ước tính các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được.

1. Giới thiệu

Để điều chỉnh lợi nhuận, người quản lý có nhiều lựa chọn để tăng hoặc giảm thu nhập. Trong những năm 1970 và đầu những năm 1980, một số lượng lớn các nghiên cứu nhận thấy rằng các nhà quản lý có thể thực hiện quyền quyết định thông qua việc lựa chọn phương pháp hoặc chính sách kế toán. Từ giữa những năm 1980, các nghiên cứu về điều chỉnh lợi nhuận đã tập trung chủ yếu vào ước tính dồn tích. Các nhà nghiên cứu đã cố gắng phát hiện điều chỉnh lợi nhuận bằng cách chia các khoản dồn tích thành hai thành phần: dồn tích điều chỉnh được và dồn tích không điều chỉnh được. Nhà quản lý có thể điều chỉnh lợi nhuận thông qua dồn tích có thể điều chỉnh được như thay đổi doanh thu giữa các kỳ hoặc hoãn việc ghi nhận các khoản chi tiêu (Healy, 1985; Dechow và cộng sự, 1995). Các nhà nghiên cứu cũng đã phát hiện điều chỉnh lợi nhuận thông qua các giao dịch thực tế (Schipper, 1989), làm mềm thu nhập (Burgstahler và Dichev, 1997). Tất cả những cách tiếp cận này đều có điểm mạnh và điểm yếu trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận. Nghiên cứu này đánh giá các phương pháp khác nhau được sử dụng trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận và đưa ra những ưu điểm và nhược điểm của các phương pháp khác nhau trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu

2.1. Lựa chọn chính sách và phương pháp kế toán

Trong những năm 1970 và đầu những năm 1980, một số lượng lớn các nghiên cứu cho thấy các nhà quản lý có thể thực hiện quyền quyết định thông qua việc lựa chọn chính sách hoặc phương pháp kế toán. Watts và Zimmerman (1978) đã ghi nhận rằng các nhà

quản lý sẽ lựa chọn các chính sách kế toán mà có thể làm giảm nộp thuế, làm giảm chi phí sản xuất và tăng thu nhập kế toán. Họ đã phát triển một lý thuyết kế toán thực chứng cho thấy các nhà quản lý sẽ luôn luôn chọn các chính sách kế toán để tối đa hóa tài sản cá nhân của họ. Hagerman và Zmijewski (1979) tìm thấy sự tồn tại của phương án tiền thưởng khuyến khích các nhà quản lý, ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn phương pháp kế toán. Skinner (1993) nghiên cứu mối quan hệ giữa lựa chọn thủ tục kế toán và thiết lập các cơ hội đầu tư và phát hiện ra rằng các công ty với kế hoạch thương có nhiều khả năng để lựa chọn điều chỉnh lợi nhuận ngày càng tăng.

2.2. Giao dịch thực tế

Bên cạnh việc thay đổi chính sách kế toán, các nhà quản lý cũng có thể điều chỉnh lợi nhuận lên hoặc xuống thông qua các giao dịch thực tế. Ví dụ: người quản lý có thể đẩy nhanh doanh số thông qua việc tăng chiết khấu giá hoặc nhiều điều khoản tín dụng. Ngoài ra, các nhà quản lý có thể tăng sản xuất. Khi nhiều đơn vị được sản xuất, người quản lý có thể trái rộng chi phí cố định trên một số lượng lớn hơn các đơn vị sản phẩm do đó làm giảm chi phí cố định trên mỗi đơn vị. Bằng cách giảm giá vốn hàng bán, họ có thể báo cáo tỷ suất lợi nhuận hoạt động cao hơn. Schipper (1989) là một trong những người đầu tiên cho rằng điều chỉnh lợi nhuận có thể được thực hiện thông qua các giao dịch thực tế. Roychowdhury (2006) đã ghi lại các loại giao dịch được sử dụng bởi các nhà quản lý để tránh báo cáo hàng năm tổn thất và thay đổi tiêu cực trong thu nhập tuy nhiên các nhà nghiên cứu cho rằng rất khó phát hiện điều chỉnh lợi nhuận thông qua các hành động thực tế, bởi vì không có điểm chuẩn để xác định chính xác các hành động mà nhà quản lý đã thực hiện.

2.3. Tổng các khoản dồn tích và các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được

Thu nhập có hai thành phần, dòng tiền từ hoạt động và tổng số tiền dồn tích. Tổng các khoản dồn tích là các đánh giá và ước tính của quản lý về dòng tiền để làm cho thu nhập kế toán phản ánh tốt hơn của hiệu quả hoạt động của công ty. Tổng các khoản dồn tích có thể được phân tách thành hai thành phần. Dồn tích điều chỉnh được và dồn tích không điều chỉnh được. Dồn tích không điều chỉnh được là những điều chỉnh kế toán cho dòng tiền của công ty được áp đặt bởi cơ quan ban hành chuẩn mực kế toán. Dồn tích điều chỉnh được là dòng tiền được ghi nhận bởi các nhà quản lý thông qua sự linh hoạt của các quy định kế toán. Do tính linh hoạt này, các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được là thành phần chính để các nhà quản lý có cơ hội điều chỉnh lợi nhuận (Dechow, 1994).

Healy (1985) lần đầu tiên giới thiệu các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được dùng để phát hiện điều chỉnh lợi nhuận. Do cả hai thành phần của dồn tích là không thể quan sát được nên tác giả giả định rằng các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được trong một năm nhất định là tổng các khoản dồn tích theo tỷ lệ chênh lệch của tổng tài sản và do đó, các khoản dồn tích không điều chỉnh được có giá trị kỳ vọng bằng 0. DeAngelo (1986) cho rằng các khoản dồn tích không điều chỉnh được tuân theo sự ngẫu nhiên và cách tiếp cận của nhà nghiên cứu trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận là những bất thường trong việc xác định các khoản dồn tích có thể điều chỉnh phải được phản ánh từ sự thay đổi trong tổng các khoản dồn tích từ năm t-1 sang năm t. Cả hai cách tiếp cận của Healy và DeAngelo đều cho rằng các khoản dồn tích không điều chỉnh được là không thay đổi và điều chỉnh lợi nhuận được đại diện bởi tổng các khoản dồn tích. Mặc dù Healy (1985) và DeAngelo (1986) có đề cập đến các kỹ thuật tăng thu nhập hoặc giảm thu nhập mà các nhà quản lý có thể áp dụng, tuy nhiên các tác giả đã bỏ qua việc thay đổi các khoản dồn tích không điều chỉnh được và phân loại tất cả các khoản dồn tích là thành phần đều có thể điều chỉnh được. Vì thế, cả hai phương pháp phát hiện điều chỉnh lợi nhuận đều tồn tại những nhược điểm. Để khắc phục hạn chế này, Jones (1991) đã đưa ra cách tiếp cận hồi quy tuyến tính để kiểm soát các yếu tố không điều chỉnh được của các khoản dồn tích. Jones đã ước tính các khoản dồn tích điều chỉnh được là đại diện cho biến điều chỉnh lợi nhuận, do phần dư từ hồi quy của tổng các khoản dồn tích chính là khoản dồn tích điều chỉnh được. Dechow và cộng sự (1995) chỉ ra rằng mặc dù tất cả các mô hình được sử dụng để tách tổng các khoản dồn tích thành dồn tích có thể điều chỉnh được và dồn tích không điều chỉnh được tuy nhiên kết quả thực nghiệm với mức độ giải thích thấp. Các nhà nghiên cứu cũng kết luận rằng trong số 5 mô hình các tác giả đã kiểm chứng thì mô hình điều chỉnh Jones

(1995) có tính ưu việt và là mô hình tốt nhất để phát hiện điều chỉnh lợi nhuận.

2.4. Khoản dồn tích cụ thể

Khác với tổng các khoản dồn tích, dồn tích cụ thể tập trung vào một khoản dồn tích duy nhất có giá trị lớn và đòi hỏi một sự điều chỉnh đáng kể. Ví dụ: dự phòng tổn thất khiếu nại là khoản dồn tích rất lớn cho ngành bảo hiểm và các khoản dự phòng tổn thất cho vay là một khoản dồn tích cụ thể đòi hỏi sự điều chỉnh đáng kể trong ngành ngân hàng. Một ngành cụ thể có thể cung cấp cái nhìn sâu sắc về các biến để kiểm soát tốt hơn việc xác định các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được. Cách tiếp cận này phát hiện điều chỉnh lợi nhuận từ điều tra sự bất hợp lý trong quản lý thông qua một khoản dồn tích cụ thể như các khoản dự phòng rủi ro cho vay của ngân hàng, yêu cầu dự phòng tổn thất đối với tài sản. Beaver và Engel (1996) đưa ra bằng chứng cho thấy các nhà quản lý thực hiện điều chỉnh lợi nhuận thông qua việc sử dụng trợ cấp lỗ từ các khoản cho vay. Cuối cùng, Beneish (1997) thấy rằng điều chỉnh lợi nhuận có thể được phản ánh từ các chỉ số khác nhau như chỉ số phải thu, chỉ số khấu hao, chi phí giá vốn hàng bán. Tác giả đã xây dựng một phương trình điều chỉnh lợi nhuận dựa trên các chỉ số trọng đó có điểm số để đánh giá mức độ điều chỉnh lợi nhuận.

2.5. Phân phối thu nhập

Phương pháp phân phối thu nhập trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận là tương đối mới trong nghiên cứu. Burgstahler và Dichev (1997) đã nghiên cứu mật độ của phân phối thu nhập sau khi quản lý. Giả thuyết là các nhà quản lý thường có các ưu đãi lớn hơn để đạt được điểm chuẩn thu nhập. Sự gián đoạn của phân phối thu nhập là bằng chứng của điều chỉnh lợi nhuận (Burgstahler và Dichev, 1997). McNichols (2000) chỉ ra rằng phương thức phân phối thu nhập cho phép nhà nghiên cứu đưa ra dự đoán mạnh mẽ từ mức độ thực hiện điều chỉnh lợi nhuận thay cho phép đo các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được. Hơn nữa, phương pháp phân phối thu nhập cũng cung cấp một công cụ mạnh mẽ trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận khi số lượng các công ty đang điều chỉnh lợi nhuận lớn. Burgstahler và Dichev (1997) đã sử dụng phương pháp này và ước tính rằng 8-12% doanh nghiệp có lợi nhuận đã điều chỉnh lợi nhuận để đạt được lợi nhuận tăng và 30-44% doanh nghiệp lỗ đã điều chỉnh để đạt được lợi nhuận.

2.6. Làm mềm lợi nhuận

Làm mềm lợi nhuận được tạo ra để tránh những lên xuống bất thường của thu nhập, nói cách khác là làm đẹp thu nhập, hoặc làm giảm thu nhập những năm thu nhập cao nhằm dự trữ cho những năm thu nhập kém. Imhoff (1977) đã nhận ra rằng nhận diện điều chỉnh lợi nhuận theo cách tiếp cận này sẽ rất khó khăn trong việc phân biệt thu nhập được làm mềm

một cách tự nhiên hay cố gắng làm mềm thu nhập. Dechow và Skinner (2000) lập luận rằng chính mục đích của GAAP là sử dụng dồn tích là để làm giảm bớt sự biến động trong các dòng tiền cơ bản của một thực thể kinh doanh nhằm mục cung cấp thông tin tốt hơn về hiệu quả kinh tế của công ty để thu hút vốn từ các nhà đầu tư. Do đó, việc xác định ghi nhận lợi nhuận hợp lý theo yêu cầu của GAAP với việc cố tình làm mềm lợi nhuận do hành vi cơ hội của nhà quản lý trở nên vô cùng khó khăn. Làm mềm lợi nhuận là một hình thức điều chỉnh lợi nhuận và phương pháp này ít được các nhà quản lý áp dụng.

3. Ưu điểm và nhược điểm của các phương pháp điều chỉnh lợi nhuận

Về cơ bản, nhiều sự bất hợp lý trong quản lý được thực hiện thông qua các khoản dồn tích. Từ giữa những năm 1980, đã có sự tăng đột phá trong việc sử dụng các khoản dồn tích để phát hiện điều chỉnh lợi nhuận. Đầu tiên Healy (1985) nhận thấy thực tế điều chỉnh lợi nhuận là sửa đổi thời gian ghi nhận các khoản dồn tích của thu nhập được báo cáo và do đó cho phép các nhà quản lý chuyển đổi thu nhập giữa các kỳ.

Thứ hai, các nhà quản lý có thể thích sử dụng các khoản dồn tích vì chúng tinh tế hơn và ít bị phát hiện hơn. Gaver và cộng sự (1995) chỉ ra rằng tồn tại các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được là do kế toán ít có khả năng được theo dõi hiệu quả bởi người ngoài và do đó là yếu tố được các nhà quản lý ưu tiên lựa chọn để điều chỉnh lợi nhuận. Holthausen và cộng sự (1995) cũng giải thích rằng lý do các giám đốc điều hành thích điều chỉnh lợi nhuận thông qua các khoản dồn tích thay vì thay đổi phương pháp kế toán là vì các kiểm toán viên luôn tìm kiếm sự thống nhất trong chính sách kế toán cho từng kỳ báo cáo; do đó, bất kỳ thao tác thông qua thay đổi chính sách kế toán sẽ dễ dàng được phát hiện.

Thứ ba, các nhà nghiên cứu nhận thấy rất khó để phát hiện điều chỉnh lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế, bởi vì không có điểm chuẩn để xác định hành động các nhà quản lý đã thực hiện. Với sự không chắc chắn của môi trường kinh doanh, các nhà quản lý được pháp luật bảo vệ. Thật khó để đánh giá liệu các nhà quản lý hành động để đáp ứng sự không chắc chắn của môi trường kinh doanh là đúng hay sai.

Thứ tư, điều chỉnh lợi nhuận có nhiều khả năng được phát hiện thông qua các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được hơn thông qua một khoản dồn tích cụ thể bởi vì hầu hết các nhà quản lý có xu hướng thực hiện điều chỉnh lợi nhuận thông qua các khoản dồn tích khác nhau. Ngoài ra, cách tiếp cận thông qua một khoản dồn tích cụ thể thường được áp dụng cho các ngành ngân hàng, trong đó một số khoản dồn tích cụ thể rất điển hình do tính chất cụ thể của doanh nghiệp.

Cuối cùng, làm mềm thu nhập và phân phối thu nhập là hai phương pháp phát hiện các hình thức điều chỉnh lợi nhuận cụ thể. Chẳng hạn, cách tiếp cận dựa trên thu nhập rất hữu ích trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận có mục tiêu rõ ràng của việc giảm sự biến động theo thời gian của thu nhập và để tạo ra một dòng lợi nhuận tăng trưởng đều đặn. Cả hai phương pháp đều ít được ứng dụng trong việc phát hiện điều chỉnh lợi nhuận.

4. Kết luận

Nghiên cứu này xem xét các phương pháp khác nhau để phát hiện điều chỉnh lợi nhuận bao gồm lựa chọn kế toán, giao dịch thực tế, tổng các khoản dồn tích và dồn tích có thể điều chỉnh được, dồn tích cụ thể, phân phối thu nhập và làm mềm thu nhập. Bài viết cũng đánh giá nghiêm túc những ưu điểm và nhược điểm của việc sử dụng các phương pháp khác nhau để phát hiện điều chỉnh lợi nhuận. Khi nghiên cứu về điều chỉnh lợi nhuận đã tập trung chủ yếu vào việc điều tra các khoản dồn tích có thể điều chỉnh được từ giữa những năm 1980, nghiên cứu này đặc biệt thảo luận về giới hạn của dồn tích có thể điều chỉnh được và nêu bật những ưu điểm của phương pháp đó. Đánh giá của tác giả góp phần cung cấp thông tin hữu ích trong lĩnh vực nghiên cứu này và mở ra những hướng nghiên cứu tiếp theo về điều chỉnh lợi nhuận./.

Tài liệu tham khảo

- Beaver, W., & Engel, E. E. 1996, "Discretionary Behaviour With Respect to Allowances for Loan Losses and the Behaviour of Security Prices", *Journal of Accounting and Economics*, vol.22, no.1-3, pp.177-206.
- DeAngelo, H., L. DeAngelo, and L. Skinner, 1996, "Reversal of fortune: dividend signaling and the disappearance of sustained earnings growth". *Journal of Accounting and Economics*, vol. 40, no.3, pp. 341-371.
- Dechow, P. M., R. Sloan, and A.P. Sweeney, 1995, "Detecting earnings management". *The Accounting Review*, vol. 70, no.2, pp. 193-225.
- Healy, P. M. 1985, "The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions", *Journal of Accounting and Economics*, vol.7, no.1-3, pp. 85-107.
- McNichols, M. 2000, Research Design Issues in Earnings Management Studies, *Journal of Accounting and Public Policy*, vol.19, no.4-5, pp.313- 345.
- Peasnell, K. V., P.F. Pope, and S. Young, 2000, Detecting earnings management using cross-sectional abnormal accruals models#. *Accounting & Business Research*, vol. 30, no.4, pp. 313-326.
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. 1978, "Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards", *Accounting Review*, vol.53, no.1, p.112.

Phân tích tác động của lao động đến giá trị sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngành công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Nguyễn Thị Thu Hằng

Phạm Thị Linh

Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh

Trong các nguồn lực của doanh nghiệp, lao động là yếu tố quan trọng và mang tính quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp nhất là khi xu thế kinh tế tri thức ngày càng phát triển. Bài báo phân tích tác động của lao động đến giá trị sản xuất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp tỉnh Thái Nguyên, phân theo ba nhóm ngành chính: công nghiệp khai khoáng, công nghiệp chế biến chế tạo và sản xuất phân phối điện khí nước, bằng phương pháp sử dụng hàm Cobb — Douglas và phân tích số liệu mảng. Qua kết quả nghiên cứu đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong các doanh nghiệp.

1. Mở đầu

Hiện nay, xu hướng toàn cầu hóa, khu vực hóa, hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới đã và đang mang lại cho các doanh nghiệp nhiều cơ hội và thách thức, dẫn đến sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế ngày càng trở nên gay gắt quyết liệt hơn. Do đó để đạt được hiệu quả cao trong hoạt động sản xuất kinh doanh doanh nghiệp cần phải quản lý tốt các nguồn lực có sẵn có, phát huy tối đa lợi thế về nguồn vốn, công nghệ hay nguồn nhân lực... Tuy nhiên đây là bài toán khó cho các nhà lãnh đạo của doanh nghiệp. Hai thành tố giữ vai trò chủ lực trong phát triển kinh tế xã hội cũng như trong doanh nghiệp là nguồn nhân lực chất lượng cao và trình độ phát triển khoa học công nghệ. Trong đó nguồn nhân lực hay lao động được coi là lực lượng sản xuất quan trọng hàng đầu của mỗi nền kinh tế, là yếu tố đột phá đối với sự nghiệp phát triển kinh tế của doanh nghiệp cũng như của mỗi địa phương và cả quốc gia.

Thái Nguyên là một tỉnh trung du miền núi thuộc vùng Đông Bắc Bộ, là trung tâm đào tạo đại học, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề lớn thứ ba của cả nước. Những năm gần đây, hoạt động của các doanh nghiệp tỉnh Thái Nguyên đã có bước phát triển đột biến trong đó đặc biệt là công nghiệp, ngành mũi nhọn của tỉnh. Theo thống kê, kết thúc năm 2018, giá trị sản xuất công nghiệp của tỉnh đạt 670,1 nghìn tỷ đồng, tăng tới 13,4% so với năm trước. Nếu so sánh với các tỉnh trong khu vực trung du và miền núi phía Bắc, tỉnh Thái Nguyên đang đứng thứ nhất, với vùng Thủ đô Hà Nội đứng thứ hai và với cả nước thì đứng thứ tư. Vì vậy, việc phân tích đánh giá vai trò của lao động trong

các doanh nghiệp ngành công nghiệp của Thái Nguyên là căn cứ quan trọng cho việc xây dựng các chính sách phát triển cho doanh nghiệp cũng như của tỉnh. Trong bài báo này nhóm tác giả đưa ra các tác động về mặt định lượng của yếu tố lao động đến kết quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên bằng phương pháp sử dụng hàm sản xuất hàm Cobb-Douglas và mô hình phân tích số liệu mảng.

2. Mô hình đánh giá đóng góp của các yếu tố vào giá trị sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Trong hoạt động sản xuất có ba yếu tố đầu vào quan trọng đó là: lao động (L); công cụ máy móc và nguyên nhiên vật liệu (vốn, K); trình độ khoa học kỹ thuật, khả năng tổ chức quản lý của doanh nghiệp nói riêng và toàn xã hội nói chung (các yếu tố tổng hợp, A). Để đánh giá tác động của các yếu tố này tới kết quả sản xuất người ta thường sử dụng mô hình Cobb-Douglas, mô hình này có một số ưu điểm sau:

- Trong số các mô hình mô tả quá trình sản xuất, mô hình này thuộc loại đơn giản nhất;
- Tuy mô hình đơn giản, song vẫn cho phép nhận xét sát thực với tình hình sản xuất thực tế;
- Các thông số của mô hình dễ ước lượng.

Nghiên cứu này sử dụng hàm Cobb-Douglas, coi giá trị sản xuất tỷ lệ thuận với lao động và vốn và với giả thiết hàm Cobb-Douglas là hàm liên tục theo thời gian. Hàm sản xuất hàm Cobb-Douglas và mô hình phân tích số liệu mảng được sử dụng để đánh giá tác động của lao động đến giá trị sản xuất của các doanh nghiệp.

Trong bài báo này nhóm tác giả sẽ nói đến số liệu panel đặc trưng bởi qui mô (N) lớn và thời gian (T) nhỏ và sử dụng số liệu mảng dạng truyền thống.

3. Kết quả nghiên cứu

Nguồn số liệu được sử dụng là bộ số liệu điều tra doanh nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn từ năm 2012-2017.

Các biến số

Mô hình: $Ln_Go_{ij} = f(Ln_L_{ij}; Ln_K_{ij})$

+ Biến phụ thuộc: Ln_Go_{ij} là logarit giá trị sản xuất của doanh nghiệp ngành i trong thời gian j

+ Biến độc lập: Ln_L_{ij} và Ln_K_{ij} lần lượt là logarit số lao động và lượng vốn sử dụng trong các doanh nghiệp ngành i trong thời gian j .

+ Giá trị sản xuất (Go) của doanh nghiệp được tính bằng đơn vị triệu đồng

+ Lao động sử dụng trong doanh nghiệp được tính theo số người

+ Vốn sử dụng trong doanh nghiệp được tính theo đơn vị triệu đồng.

Nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy số liệu mảng với số quan sát $N=1032$ doanh nghiệp theo ngành công nghiệp và theo thời gian $T=6$. Bộ số liệu chỉ tính các doanh nghiệp hoạt động liên tục trong 6 năm và đã loại bỏ các doanh nghiệp các quan sát không có ý nghĩa thực tế: doanh thu âm, số lao động, vốn bằng 0 có thể do sai, hoặc nhầm trong các phiếu điều tra.

Ta có bảng kết quả kiểm định như sau:

Bảng 1. Kiểm định Hausman cho các doanh nghiệp tỉnh Thái Nguyên hausman fe

	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
	(b) fe	(B) .		
Ln_L	.5467669	.6690009	-.122234	.0038587
Ln_K	.2323456	.3078928	-.0755472	.0017912

b = consistent under H_0 and H_a ; obtained from xtreg
B = inconsistent under H_a , efficient under H_0 ; obtained from xtreg

Test: H_0 : difference in coefficients not systematic

$$\begin{aligned} \chi^2(2) &= (b-B)'[(V_b-V_B)^{-1}](b-B) \\ &= 212.73 \\ \text{Prob} > \chi^2 &= 0.0000 \end{aligned}$$

Từ bảng 1, ta nhận thấy rằng giá trị $\text{Prob} > \chi^2 = 0.0076$, giá trị này nhỏ hơn mức ý nghĩa thống kê 0,05. Như vậy, bác bỏ giả thiết H_0 , tức U_i và biến độc lập tương quan với nhau. Như vậy để tránh vi phạm các giả thiết OLS và tránh được các sai lầm trong mô hình ta nên sử dụng mô hình tác động cố định.

Kết quả ước lượng mô hình tác động cố định của các doanh nghiệp ngành công nghiệp tỉnh Thái Nguyên như sau:

$$\begin{aligned} LnGo &= 3,555117 + 0,3981895LnL + 0,4468099 LnK \\ Se &= (0,6183874) \quad (0,1200589) \quad (0,0523441) \end{aligned}$$

$$N=1032; \quad \sigma_u = 1,2625676;$$

$$\sigma_e = 0,80623718; \quad \rho = 0,71034278$$

$$P_value = 0.000$$

Hệ số của lao động bằng 0,3981895 nghĩa là khi lao động tăng lên 1% (các yếu tố khác không thay đổi) thì trung bình giá trị sản xuất tăng lên 0,3981895 %. Đây cũng là kết quả dễ dàng cho chúng ta thấy được rằng giá trị sản xuất của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên chịu ảnh hưởng lớn của nguồn lao động. Đây cũng là kết quả hợp lý đối với toàn bộ nền kinh tế của tỉnh bởi vì Thái Nguyên là tỉnh có dân số trẻ, lao động dồi dào. Từ kết quả trên cho thấy hệ số của vốn bằng 0,4468099 nghĩa là khi vốn tăng lên 1% (các yếu tố khác không thay đổi) thì Go tăng lên 0,4468099 %. Điều này có thể cho thấy với trường hợp các doanh nghiệp ngành công nghiệp tỉnh Thái Nguyên yếu tố lao động có tác động nhỏ hơn so với yếu tố vốn đến giá trị sản xuất của doanh nghiệp.

Để có sự so sánh về mức độ ảnh hưởng của lao động đối với các đối với các doanh nghiệp ngành công nghiệp tỉnh Thái Nguyên theo từng nhóm ngành, nhóm tác giả chia các doanh nghiệp thành 3 ngành chính: công nghiệp khai thác, công nghiệp chế biến, công nghiệp sản xuất phân phối điện khí và nước.

Bảng 2: Hệ số co giãn của giá trị sản xuất theo vốn và lao động phân theo ngành công nghiệp

	CN khai khoáng	CN chế biến, chế tạo	CN SXPP điện, khí và nước
Lao động	0,372246	0,2264209	0,2119055
Vốn	0,4894202	0,5503364	0,3896028

Nguồn: Tính toán của tác giả

Kết quả đưa ra trong bảng cho thấy tác động của lao động đến giá trị sản xuất nhỏ hơn so với tác động của vốn ở tất cả các ngành. Điều này có thể do:

- Nguồn lao động dồi dào nhưng chất lượng lao động chưa cao và việc sử dụng lao động chưa hiệu quả.

- Trả công lao động chưa tương xứng với đóng góp của người lao động cho sản xuất.

- Máy móc ngày nay đã thay thế nhiều phần việc do con người đảm nhiệm trước đây.

Ngành có tác động của lao động cao nhất là khai thác mỏ (0,37%), ngành có tác động của lao động thấp nhất là ngành điện nước (0,212%). Điều này cho thấy mô hình phản ánh sát với tình hình thực tế:

- Ngành công nghiệp khai khoáng của Thái Nguyên hiện vẫn sử dụng nhiều sức lao động của con người là chính các phương tiện máy móc hiện đại chưa nhiều.

- Ngành công nghiệp sản xuất phân phối điện khí và nước máy móc làm là chính, con người chỉ làm công tác quản lý điều hành vì vậy tác động của lao động đến giá trị sản xuất của doanh nghiệp là không nhiều.

4. Kết luận

Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, lao động là nguồn lực mang tính chiến lược đối với mỗi doanh nghiệp. Qua các kết quả nghiên cứu, cho thấy đối với các doanh nghiệp ngành công nghiệp tinh Thái Nguyên, lao động có tác động thuận chiều đến giá trị sản xuất của doanh nghiệp, mức tác động đối với ba ngành công nghiệp chính là khác nhau. Tuy nhiên sự tác động của yếu tố lao động đến giá trị sản xuất vẫn nhỏ hơn vốn.

Thông qua nghiên cứu nhóm tác giả đưa ra một số kiến nghị để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong các doanh nghiệp:

- Xác định rõ được vai trò của yếu tố lao động từ đó có kế hoạch phân bổ lao động cho phù hợp tránh tình thất nghiệp, phân phối thu nhập bất bình đẳng.
- Bảo đảm và huy động nguồn vốn cho phát triển nhân lực; đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường các nguồn vốn cho phát triển nhân lực.
- Đặc biệt chú trọng việc phát triển nguồn nhân lực của tỉnh với ưu thế về nguồn lao động đã qua đào tạo, gắn kết với các trường Đại học, Cao đẳng, các trường trung cấp nghề trên địa bàn Tỉnh. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế để phát triển nguồn nhân lực và chuyển giao công nghệ hiện đại./.

Tài liệu tham khảo

Afriat, S.N. (1972), “ Efficiency Estimation of Production Functions”, *Intrenational Economic Review*, 13, 568-598.

Kalirajan, K.P (1991), “ The TMportance of Efficient Use in the Adoption of Technology: a Micro Panel Data Analysis”, *Journal of Productivity Analysis*, 2, 113-26.

Trần Xuân Cầu; Mai Quốc Chánh (2008), *Kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc Dân, Hà Nội.

Nguyễn Quang Dong, Nguyễn Thị Minh (2012), *Giáo trình kinh tế lượng*, NXB, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

Nghiên cứu lượng hóa giá trị kinh tế...

Tiếp theo trang 79

Các phương pháp được sử dụng chủ yếu là xét tổng hợp một số phương pháp mà hơn một thập kỷ trở lại đây được xem là xu thế áp dụng các phương pháp nổi bật HPM, MP,... để xác định các thành phần đầu vào của chi phí sản xuất trong nuôi trồng thủy sản. Hai nghiên cứu dưới đây là hai nghiên cứu điển hình về giá trị kinh tế nước trong thủy sản trên thế giới, bao gồm:

Tại Srilanka (1999) phương pháp được sử dụng là định giá gián tiếp MP nghiên cứu về giá trị kinh tế của thủy sản nội địa ở lưu vực sông Kirindi Oya đã có các phân tích về năng suất thủy sản nội địa; năng suất thay đổi theo mùa; phân bố giữa thị trường và tiêu thụ; chi phí cá liên quan; giá trị sản xuất, chi phí và lợi nhuận.

Tại Indonesia (2004), phương pháp được sử dụng là HPM để xác định GTKTSDN tổng thủy sản trong nghiên cứu về giá trị nước thủy sản tại Madina. Nghiên cứu dựa trên giả định rằng các yếu tố môi trường là thuộc tính của hàng hóa được giao dịch trên thị trường. Dựa trên giả định này, những lợi ích kinh tế từ các lưu vực sông được cải thiện có thể được ghi lại bằng giá thị trường của hàng hóa liên quan với kết quả giá trị kinh tế nước nuôi trồng thủy sản./.

Tài liệu tham khảo

Abdelaziz A. Gohar, Frank A. Ward, Saud A. Amer (2013), *Economic performance of water storage capacity expansion for food security*, *Journal of Hydrology* 484, trang 16-25.

Amber Brown, Marty D. Matlock (2011). *A Review of Water Scarcity Indices and Methodologies*. Food, Beverage & Agriculture. White Paper #106.

Cai, X., M. W. Rosegrant, and C. Ringler (2003), *Physical and economic efficiency of water use in the river basin: Implications for efficient water management*, *Water Resour. Res.*, 39, 1013,

Cook, C. và Bakker, K. (2010). *Working Paper: Water security - Emerging debates in policy and academia*. University of British Columbia

Dinar, A. (1993). *Economic factors and opportunities as determinants of water use efficiency in agriculture*, *Irrig. Sci.*, 14(2), 47-52.

Wichelns, D. (2002). *An economic perspective on the potential gains from improvements in irrigation water management*. *Agricultural Water Management*, 52 (3): 233-248.

Đa dạng hóa các hình thức tín dụng ngân hàng theo chuỗi giá trị gạo ở Việt Nam

Trịnh Thị Thúy Hồng
Đặng Thị Thơi
Trường Đại học Quy Nhơn

Nghiên cứu về đa dạng hóa các hình thức tín dụng ngân hàng theo chuỗi giá trị gạo ở Việt Nam giúp các ngân hàng thương mại Việt Nam có thể đa dạng hóa có các dịch vụ của mình, đồng thời có thể mở rộng thị trường, hạn chế rủi ro tín dụng đối với lĩnh vực nông nghiệp. Nếu các ngân hàng thương mại có hướng đi thích hợp cho phân khúc tín dụng này thì Ngân hàng Nhà nước cũng sẽ phải có những chính sách hỗ trợ cho các NHTM, đồng thời Chính phủ cũng phải có những biện pháp thúc đẩy liên kết chuỗi giá trị theo nhiều mô hình khác nhau nhằm tăng thu nhập cho người trồng lúa nói riêng và cho các thành viên trong chuỗi giá trị gạo nói chung.

1. Đặt vấn đề

Gạo là một trong những mặt hàng nông sản xuất khẩu đem lại hàng tỷ USD cho Việt Nam, sản xuất gạo đã đem lại thu nhập cho người nông dân và là mặt hàng nông sản truyền thống của người dân Việt Nam. Tuy nhiên, sản lượng lúa, gạo được sản xuất ra ở Việt Nam trong 10 năm gần đây tăng không đáng kể (hình 1) mà còn giảm trong 2 năm 2016 và 2017 bởi vì nhiều nguyên nhân:

Thứ nhất, hiệu quả sản xuất lúa thấp, nên người nông dân chuyển diện tích trồng lúa sang nuôi trồng cây, con khác.

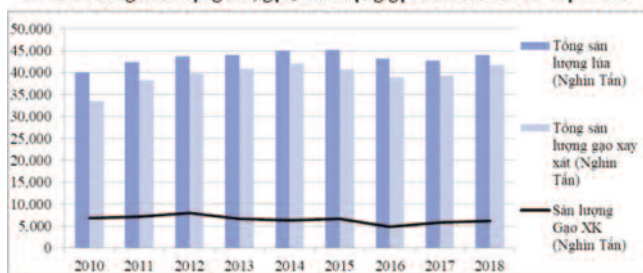
Thứ hai, những khu vực sản xuất lúa chính giảm diện tích vì hạn hán, xâm nhập mặn, thời tiết khắc nghiệt hơn cho việc trồng lúa.

Thứ ba, sản lượng gạo dư thừa, năm nào dư thừa 7 - 8 triệu tấn gạo nên giá gạo có xu hướng giảm, xuất khẩu cũng khó khăn hơn.

Với thực trạng trên, ưu tiên hàng đầu của ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn hiện nay phải là phải đẩy mạnh thực hiện tái cơ cấu ngành theo hướng gia tăng giá trị, cải thiện thu nhập cho người trực tiếp làm ra lương thực. Không thể năm nào cũng gia tăng diện tích và sản lượng, năm nào cũng dư thừa gạo, mà phải hướng đến nền nông nghiệp thông minh, thích hợp với thị trường và biến đổi khí hậu, nâng cao thu nhập cho nông dân.

Để giải quyết vấn đề trên, liên kết chuỗi giá trị là một giải pháp hiệu quả. Vì vậy, đã có nhiều thay đổi trong sản xuất và kinh doanh trong về mặt hàng gạo cho tiêu thụ trong nước và xuất khẩu, việc liên kết sản xuất theo chuỗi giá trị gạo được thúc đẩy trên toàn quốc nhằm gia tăng giá trị cho tất cả các thành viên trong chuỗi. Tuy nhiên, có tình trạng người tiêu dùng trong nước mua gạo Thái Lan nhập khẩu mặc dù giá gạo nhập của Thái Lan cao hơn nhiều so với giá trung bình của gạo Việt Nam. Bên cạnh đó, giá gạo xuất khẩu của Việt Nam thua Ấn Độ, kém Thái Lan và thấp nhất trong 12 năm trở lại đây (Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (hợp báo quý III/2019). Nguyên nhân chủ yếu gây ra giá trị gạo bình quân của Việt Nam thấp và có xu hướng giảm là vấn đề về giống, sơ chế và kiểm tra an toàn về chất lượng của mặt hàng gạo. Vấn đề này sẽ được cải thiện đáng kể nếu người nông dân được hỗ trợ giống lúa tốt, phân bón và hỗ trợ về mặt kỹ thuật chăm sóc... Tất cả điều này sẽ được cải thiện nếu có sự hỗ trợ về mặt tài chính cho các thành viên trong chuỗi giá trị gạo. Để thực hiện tài trợ về mặt tài chính cho chuỗi giá trị gạo, thì việc đa dạng các sản phẩm tín dụng ngân hàng cho chuỗi giá trị gạo nói riêng và các sản phẩm nông sản nói chung là hết sức cấp thiết, để có thể thích hợp các điều kiện khác nhau của các thành viên trong chuỗi.

Hình 1. Tổng sản lượng lúa, gạo, sản lượng gạo xuất khẩu của Việt Nam



Nguồn: Niên giám thống kê Việt Nam – Tổng cục thống kê

Bên cạnh đó, xuất khẩu gạo của Việt Nam ngày càng khó khăn do cạnh tranh ngày càng gia tăng, nên sản lượng xuất khẩu gạo của Việt Nam không tăng trong 10 năm gần đây mà còn giảm (năm 2016), tỷ lệ đóng góp về mặt giá trị của ngành gạo giảm đáng kể trong tổng giá trị xuất khẩu của cả nước.

2. Tín dụng theo chuỗi giá trị nông nghiệp

- Tín dụng: Theo Luật Các tổ chức tín dụng (2010) của Việt Nam: Cấp tín dụng là việc thỏa thuận để tổ chức, cá nhân sử dụng một khoản tiền hoặc cam kết cho phép sử dụng một khoản tiền theo nguyên tắc có hoàn trả bằng nghiệp vụ cho vay, chiết khấu, cho thuê tài chính, bao thanh toán, bảo lãnh ngân hàng và các nghiệp vụ cấp tín dụng khác.

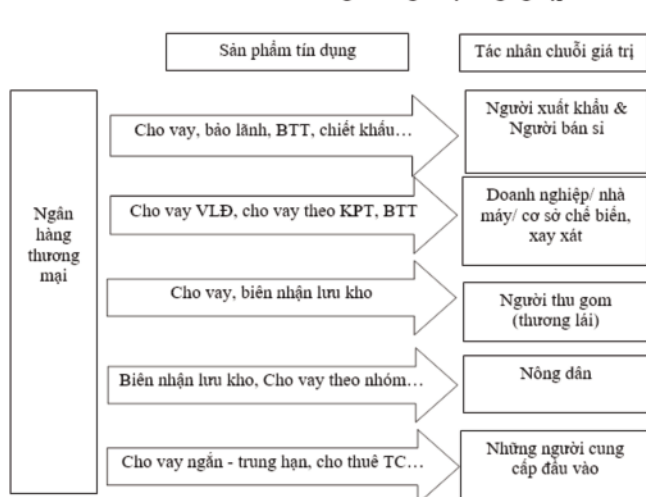
Nghĩa của tín dụng có thể diễn đạt bằng nhiều cách khác nhau. Những nội dung cơ bản của các định nghĩa này là thống nhất: nếu phản ánh một bên là người cho vay, còn bên kia là người đi vay, quan hệ giữa hai bên được ràng buộc bởi cơ chế tín dụng, thỏa thuận thời gian cho vay, lãi suất phải trả,...Việc chuyển giao giá trị hay hiện vật giữa người đi vay và người cho vay có kỳ chuyển giao ngược lại. Lượng giá trị hay hiện vật khi người đi vay hoàn trả cho người cho vay phải lớn hơn lượng họ nhận được ban đầu, hay nói cách khác người đi vay phải trả thêm phần lợi tức cho người cho vay.

Tín dụng ngân hàng theo chuỗi giá trị nông nghiệp là việc thỏa thuận để các tác nhân trong chuỗi giá trị nông nghiệp sử dụng một khoản tiền hoặc cam kết cho phép sử dụng một khoản tiền theo nguyên tắc có hoàn trả bằng nghiệp vụ tín dụng.

3. Các hình thức tín dụng ngân hàng theo chuỗi giá trị gạo

Theo các đề xuất của các nhà nghiên cứu về tài trợ chuỗi giá trị nông nghiệp và tài chính khu vực nông thôn, thì các trung gian tài chính, mà cụ thể là các ngân hàng thương mại (NHTM) có thể cung cấp các hình thức tín dụng sau cho chuỗi giá trị nông nghiệp.

Hình 2: Các hình thức tín dụng mà các NHTM có thể cung cấp cho các thành viên trong chuỗi giá trị nông nghiệp



Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

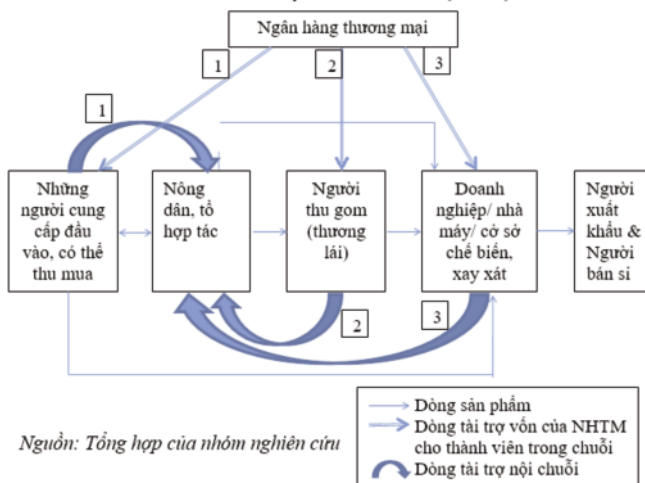
Tuy nhiên, khi thực hiện cấp tín dụng cho chuỗi giá trị thì các NHTM sẽ không thực hiện cấp tín dụng cho từng thành viên trong chuỗi mà sẽ cấp tín dụng cho

thành viên là đầu mối (leader), từ đó đơn vị đầu mối sẽ cung ứng tín dụng cho các thành viên khác trong chuỗi giá trị gạo. Vì vậy, các NHTM có thể cấp tín dụng theo ba hình thức sau:

i. Tín dụng nhà cung cấp đầu vào: Trong hình thức này, nhà cung cấp đầu vào là đầu mối nhận tiền vay từ ngân hàng, từ đó nhà cung cấp đầu vào sẽ cấp tín dụng cho người nông dân khi có hợp đồng mua bán hàng hóa. Một nhà cung cấp đầu vào cung cấp các sản phẩm đầu vào (phân bón, giống lúa, máy móc...) cho quá trình sản xuất lúa cho nông dân (hoặc những tác nhân khác trong chuỗi giá trị) chấp nhận cho nông dân trả nợ khi thu hoạch hoặc thời gian thỏa thuận khác không phải lúc mua hàng. Chi phí tín dụng (lãi) thường được cộng vào giá. Tín dụng nhà cung cấp đầu vào cho phép nông dân trồng lúa tiếp cận các đầu vào cần thiết trong khi tăng doanh số của nhà cung cấp.

ii. Tín dụng người mua (thu mua): Theo hình thức này, ngân hàng cung cấp tín dụng cho đơn vị đầu mối là những người thu mua lúa (các công ty này có thể thêm hoạt động xay xát lúa), sau đó những người thu mua cung cấp tín dụng bằng tiền mặt cho nông dân, thương nhân địa phương hoặc các doanh nghiệp khác trong chuỗi giá trị. Trả nợ thường là hiện vật. Các nhà buôn có thể mua sản phẩm đầu ra và chốt giá mua, thay vào đó nông dân và những tác nhân khác trong chuỗi có thể tiếp cận được nguồn tín dụng và vật tư cũng như được đảm bảo thị trường đầu ra cho sản phẩm của họ.

Hình 3: Các hình thức tài trợ với các đầu mối (leader) khác nhau



Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu

iii. Tín dụng doanh nghiệp đầu mối: Ngân hàng cung cấp tín dụng cho đơn vị đầu mối là các doanh nghiệp chế biến, xay xát (doanh nghiệp này cũng có thể đồng thời là doanh nghiệp thu mua lúa). Một doanh nghiệp đầu mối hoặc cung cấp tài chính trực tiếp cho các tác nhân trong chuỗi giá trị bao gồm nông dân hoặc ký kết các thỏa thuận mua bán nông sản và các thỏa thuận này có thể đảm bảo cho nông dân hoặc các thành viên khác tiếp cận nguồn tài chính từ ngân hàng. Tài trợ của doanh nghiệp đầu mối, thường ở dạng hợp đồng canh tác với

điều khoản mua lại, cung cấp tài chính cho nông dân, hỗ trợ kỹ thuật và tiếp cận thị trường, và đảm bảo chất lượng sản phẩm cũng như việc cung cấp sản phẩm kịp thời cho doanh nghiệp.

4. Thực trạng đa dạng các hình thức tín dụng ngân hàng theo chuỗi giá trị gạo

Trong giai đoạn thực hiện thí điểm theo Quyết định số 1050/QĐ-NHNN của NHNN về chương trình cho vay thí điểm phục vụ sản xuất nông nghiệp, đã có 06 NHTM tham gia vào cho vay thí điểm các chuỗi giá trị gạo tại các tỉnh: Thanh Hóa, Tiền Giang, Thái Bình, Đồng Tháp, Nam Định, An Giang, Cần Thơ. Sau đó chương trình cho vay thí điểm kết thúc khi Nghị định số 55/2015/NĐ-CP về chính sách tín dụng phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn ra đời. Vì vậy, hiện nay các NHTM tiếp tục thực hiện cấp tín dụng theo chuỗi giá trị gạo ở một số tỉnh thành phố đặc biệt là các tỉnh đồng bằng Sông Cửu Long chiếm hơn 40% sản lượng gạo cung cấp cho cả nước và xuất khẩu [3].

Hiện nay, việc triển khai cấp tín dụng theo chuỗi giá trị tại các NHTM hiện nay là chưa phổ biến và nhiều NHTM còn khá dè dặt trong việc phát triển hình thức cấp tín dụng này. Hình thức tín dụng mà các NHTM đang áp dụng theo chuỗi giá trị gạo chủ yếu là hình thức cho vay, các hình thức tín dụng khác gần như chưa được áp dụng và chưa đa dạng. Điều này thấy rõ trong phân tích ở bảng 1.

Bảng 1: So sánh sự đa dạng các dịch vụ tín dụng ngân hàng được áp dụng theo chuỗi giá trị gạo ở Việt Nam và trên thế giới

Các hình thức tín dụng ngân hàng theo chuỗi giá trị nông nghiệp trên thực tế đã áp dụng trên thế giới	Các hình thức tín dụng theo chuỗi giá trị gạo trên thực tế đã áp dụng tại NHTM Việt Nam
Cho vay ngắn hạn	Phổ biến
Cho vay trung và dài hạn	Phổ biến
Cho vay theo khoản phải thu (KPT)	Còn hạn chế
Cho vay theo biên nhận lưu kho	Chưa áp dụng
Chiết khấu	Còn hạn chế
Bảo lãnh	Còn hạn chế
Bao thanh toán (BTT)	Chưa áp dụng

Nguồn: Nhóm nghiên cứu

Bên cạnh đó, các hình thức tín dụng được áp dụng tại các NHTM theo chuỗi giá trị gạo ở Việt Nam chỉ dừng lại ở hình thức thứ ba là chủ yếu, tức là ngân hàng cho vay đối với doanh nghiệp (DN) đầu mối là doanh nghiệp chế biến, xay xát, rồi từ đó DN đầu mối này cấp vốn lại đối với các thành viên khác trong chuỗi. Vậy, các NHTM hầu như chưa cấp tín dụng theo hình thức thứ nhất (đầu mối là người cung cấp đầu vào) và thứ hai (đầu mối là thương lái, người thu mua lúa, gạo).

Hạn chế trên là do nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân chủ yếu là liên kết trong chuỗi giá trị còn lỏng lẻo, dễ bị phá vỡ và nông dân không tuân thủ quy trình sản xuất theo thỏa thuận với doanh nghiệp đi vay (hoặc còn gọi là bẻ kèo, phá vỡ chuỗi của người nông dân) do không có chế tài; yếu tố về thay đổi bất thường của thời tiết, thiếu các biện pháp bảo hiểm thời tiết xấu. Điều này gây ra nhiều rủi ro cho các

NHTM khi mở rộng cấp tín dụng theo chuỗi giá trị gạo và đa dạng các hình thức khác nhau.

5. Kết luận và khuyến nghị chính sách

Từ kết quả phân tích trên cho thấy, các hình thức tín dụng theo chuỗi giá trị gạo còn một số hạn chế: hạn chế về sự đa dạng các dịch vụ tín dụng, hạn chế về đối tượng vay trong chuỗi: chủ yếu là doanh nghiệp xay xát và chế biến (doanh nghiệp đầu mối — lead firm). Hạn chế này chỉ có thể được giải quyết khi có giải pháp đồng bộ từ các chính sách của Chính Phủ, Ngân hàng Nhà nước và các ngân hàng thương mại tham gia cung cấp tín dụng cho chuỗi giá trị gạo nói riêng và chuỗi giá trị nông nghiệp nói chung.

Đối với Chính phủ. Quan trọng nhất là cần có một sự quan tâm đáng kể từ Chính phủ đối với chuỗi giá trị gạo để xây dựng thương hiệu và nâng cao giá trị sản phẩm gạo cả trong nước và xuất khẩu ra thế giới. Từ đó, có một kế hoạch toàn diện cho việc thúc đẩy liên kết chuỗi giá trị gạo hiệu quả hơn nữa bao gồm cả cơ chế về luật pháp cho liên kết chuỗi, chính sách tín dụng, chính sách hỗ trợ về đào tạo kỹ thuật, quản trị, hiệu quả tài chính chuỗi giá trị cho các thành viên trong chuỗi. Hiệu quả hoạt động của chuỗi là căn cứ chủ yếu giúp các NHTM mạnh dạn mở rộng cung cấp các dịch vụ của mình đối với chuỗi giá trị.

Đối với các ngân hàng thương mại. Cần có nghiên cứu kỹ và tập huấn cho cán bộ của mình khi mở rộng các hình thức cấp tín dụng cho chuỗi giá trị gạo. Bên cạnh đó các ngân hàng cũng cần linh hoạt hơn khi đưa ra các hình thức cấp tín dụng cho chuỗi, đặc biệt đối với chuỗi giá trị gạo, vì thương lái đóng vai trò quan trọng (thu mua lúa chính), hoặc những người cung cấp đầu vào (phân bón, giống, vật tư...), hợp tác xã (vừa đóng vai trò là cung ứng đầu vào vừa đóng vai trò là người thu mua) thường có vị trí gần nông dân trồng lúa và gắn kết chặt chẽ với người nông dân, nhưng hiện nay họ chưa được xem xét là người đầu mối (leader) nhận các khoản tín dụng từ các NHTM. Vì vậy, việc các ngân hàng thương mại đa dạng các hình thức cấp tín dụng cho chuỗi giá trị gạo là cấp bách và cần được quan tâm đúng mức./.

Tài liệu tham khảo

Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương (2017), Báo cáo rà soát thể chế chuỗi giá trị lúa gạo, Hà Nội.

Miller, C. & Jones, L. (2010). Agricultural value chain finance: Tools and lessons. Food and Agriculture Organization of the United Nations and Practical Action Publishing.

<http://vneconomy.vn/7-mat-hang-nong-san-xuat-khau-mang-ve-hang-ty-usd-cho-viet-nam-20180909085202982.htm>, ngày truy cập 25/11/2019

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: một số vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam

Vũ Văn Hoàn

Ủy ban Giám sát Tài chính Quốc gia

Các doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội không chỉ giúp bản thân doanh nghiệp phát triển bền vững, mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của xã hội. Bài viết phân tích nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, vai trò của việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp và một số vấn đề đặt ra trong việc thực thi trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp.

1. Mở đầu

Cùng với công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, sự thành công trong việc đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế đang đặt ra cho đất nước nhiều vấn đề về môi trường và xã hội bức xúc. Chính những vấn đề đó đang đòi hỏi các chủ thể kinh tế, trong đó có cả các doanh nghiệp, phải có trách nhiệm để góp phần giải quyết, nếu không bản thân sự phát triển kinh tế sẽ không bền vững và sẽ phải trả giá quá đắt về môi trường và những vấn đề xã hội.

Trên thực tế, không phải đến bây giờ, vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp mới được đặt ra; mà trái lại, ngay trong thời bao cấp, người ta cũng đã nói nhiều về trách nhiệm xã hội của các xí nghiệp đối với nhà nước và người lao động, cũng như đối với cộng đồng nói chung. Nhưng, trong những năm gần đây, trách nhiệm xã hội được hiểu một cách rộng rãi hơn, không chỉ từ phương diện đạo đức, mà cả từ phương diện pháp lý. Những tác hại về môi trường do một số doanh nghiệp gây ra trong thời gian qua không những bị dư luận lên án về phương diện đạo đức, mà quan trọng hơn là cần phải được xử lý nghiêm khắc về phương diện pháp lý. Do đó, không phải ngẫu nhiên, trong những năm gần đây, trên sách báo và nhiều diễn đàn ở Việt Nam, thuật ngữ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã và đang được sử dụng ngày càng phổ biến. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vẫn là vấn đề còn khá mới mẻ và được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Trong bài viết này, chúng tôi muốn tập trung làm rõ nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, vai trò của việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và một số vấn đề thực tiễn đang được đặt ra ở Việt Nam hiện nay.

2. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: một số vấn đề lý luận

Thuật ngữ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp mới chính thức xuất hiện cách đây hơn 50 năm, khi H.R.Bowen công bố cuốn sách của mình với nhan đề “Trách nhiệm xã hội của doanh nhân” (Social Responsibilities of the Businessmen) (1953) nhằm mục đích tuyên truyền và kêu gọi người quản lý tài sản không làm tổn hại đến các quyền và lợi ích của người khác, kêu gọi lòng từ thiện nhằm bồi hoàn những thiệt hại do các doanh nghiệp làm tổn hại cho xã hội. Tuy nhiên, từ đó đến nay, thuật ngữ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đang được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Một số người xác định “trách nhiệm xã hội hàm ý nâng hành vi của doanh nghiệp lên một mức phù hợp với các quy phạm, giá trị và kỳ vọng xã hội đang phổ biến” (Prakash, Sethi, 1975: 58 — 64). Một số người khác hiểu “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp bao gồm sự mong đợi của xã hội về kinh tế, luật pháp, đạo đức và lòng từ thiện đối với các tổ chức tại một thời điểm nhất định” (Archie. B Carroll, 1979), v.v..

Tại Việt Nam, trong những năm gần đây, người ta thường sử dụng định nghĩa của Nhóm phát triển kinh tế tư nhân của Ngân hàng thế giới về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Theo đó, “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility — CSR) là sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp vào việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp cũng như phát triển chung của xã hội”.

Nói cách khác, doanh nghiệp muốn phát triển bền vững luôn phải tuân theo những chuẩn mực về bảo vệ môi trường, bình đẳng về giới, an toàn lao động, quyền

lợi lao động, trả lương công bằng, đào tạo và phát triển nhân viên và phát triển cộng đồng. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được thể hiện một cách cụ thể trên các yếu tố, các mặt, như: 1. Bảo vệ môi trường; 2. Đóng góp cho cộng đồng xã hội; 3. Thực hiện tốt trách nhiệm với nhà cung cấp; 4. Bảo đảm lợi ích và an toàn cho người tiêu dùng; 5. Quan hệ tốt với người lao động; và 6. Đảm bảo lợi ích cho cổ đông và người lao động trong doanh nghiệp. Trong đó, bốn yếu tố đầu tiên thể hiện trách nhiệm bên ngoài của doanh nghiệp, còn hai yếu tố cuối thể hiện trách nhiệm bên trong, nội tại của doanh nghiệp. Tất nhiên, sự phân chia thành trách nhiệm bên ngoài và trách nhiệm bên trong chỉ có ý nghĩa tương đối và không thể nói trách nhiệm nào quan trọng hơn trách nhiệm nào.

3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: một số vấn đề thực tiễn ở Việt Nam

Tại nhiều quốc gia trên thế giới, trách nhiệm xã hội không còn là vấn đề xa lạ. Các doanh nghiệp nếu thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của mình sẽ đạt được một chứng chỉ quốc tế hoặc áp dụng những bộ Quy tắc ứng xử (Code of Conduct hay gọi tắt là CoC).

Thực tế trên thế giới đã chỉ ra rằng, doanh nghiệp nào thực hiện tốt trách nhiệm xã hội thì lợi ích của họ không những không giảm đi mà còn tăng thêm. Những lợi ích mà doanh nghiệp thu được khi thực hiện trách nhiệm xã hội bao gồm giảm chi phí, tăng doanh thu, tăng giá trị thương hiệu, giảm tỷ lệ nhân viên thôi việc, tăng năng suất và thêm cơ hội tiếp cận những thị trường mới.

Trên thực tế, ở Việt Nam, vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp mặc dù là vấn đề mới mẻ, nhưng bước đầu đã được một số bộ, ngành quan tâm, chú ý. Bằng chứng là, từ năm 2005, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Công thương cùng với các hiệp hội Da giày, Dệt may trao giải thưởng “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hướng tới sự phát triển bền vững” nhằm tôn vinh các doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp lớn ở Việt Nam đã nhận thấy rằng, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã trở thành một trong những yêu cầu không thể thiếu được đối với doanh nghiệp, bởi lẽ, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, nếu doanh nghiệp không tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp sẽ không thể tiếp cận được với thị trường thế giới. Nhiều doanh nghiệp khi thực hiện trách nhiệm xã hội đã mang lại những hiệu quả thiết thực trong sản xuất kinh doanh. Kết quả khảo sát gần đây do Viện Khoa học lao động và xã hội tiến hành trên 24 doanh nghiệp thuộc hai ngành Giấy da và Dệt may cho thấy, nhờ thực hiện các chương trình trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, doanh thu của các doanh nghiệp này đã tăng 25%, năng suất lao động cũng tăng từ 34,2

triệu đồng lên 35,8 triệu đồng/1 lao động/năm; tỷ lệ hàng xuất khẩu tăng từ 94% lên 97%. Bên cạnh hiệu quả kinh tế, các doanh nghiệp còn củng cố được uy tín với khách hàng, tạo được sự gắn bó và hài lòng của người lao động đối với doanh nghiệp, thu hút được lực lượng lao động có chuyên môn cao.

Do nhận thức được tầm quan trọng và ích lợi của việc thực hiện trách nhiệm xã hội trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, một số doanh nghiệp lớn của Việt Nam, ngoài trách nhiệm đóng thuế cho nhà nước, đã đăng ký thực hiện trách nhiệm xã hội dưới dạng các cam kết đối với xã hội trong việc bảo vệ môi trường, với cộng đồng địa phương nơi doanh nghiệp đóng và với người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, phải thừa nhận rằng, trong thời gian qua ở Việt Nam, nhiều doanh nghiệp đã không thực hiện một cách nghiêm túc trách nhiệm xã hội của mình. Điều đó thể hiện ở các hành vi gian lận trong kinh doanh, báo cáo tài chính, không bảo đảm an toàn lao động, sản xuất, kinh doanh hàng kém chất lượng, cố ý gây ô nhiễm môi trường. Điển hình là các vụ xả nước thải không qua xử lý gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng cho các dòng sông và cộng đồng dân cư của các Công ty Miwon, Công ty thuộc da Hào Dương, Công ty Giấy Việt Trì, công ty Hyundai Vinashin (Khánh Hòa), các vụ sản xuất thực phẩm chứa chất có hại cho sức khỏe con người, như nước tương có chứa chất 3-MCPD gây ung thư, bánh phở chứa phormol, thực phẩm chứa hàn the, sữa có chứa melamine. Ngoài ra, nhiều doanh nghiệp vi phạm các quy định pháp luật về lương bổng, chế độ bảo hiểm, vấn đề an toàn lao động cho người lao động cũng không còn là hiện tượng hiếm thấy, đã và đang gây bức xúc cho xã hội.

Vấn đề đặt ra hiện nay là, cần tìm nguyên nhân của các hiện tượng và những giải pháp để khắc phục tình trạng đó.

Hiện đang có những ý kiến khác nhau về nguyên nhân dẫn đến việc không thực hiện trách nhiệm xã hội của nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam. Một số người cho rằng, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam chưa được luật hóa ở tất cả các doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp lớn có thị trường xuất khẩu, do yêu cầu của khách hàng nên buộc phải thực hiện trách nhiệm xã hội, còn đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, do khó khăn về tài chính và thiếu ràng buộc về pháp lý nên nhiều doanh nghiệp chỉ hiểu trách nhiệm xã hội là “các khoản đóng góp từ thiện”. Một số người khác cho rằng, việc thực hiện trách nhiệm xã hội sẽ làm tăng chi phí cho doanh nghiệp, làm giảm khả năng cạnh tranh ban đầu mà chưa thấy ngay được lợi ích trước mắt, do đó các doanh nghiệp vừa và nhỏ không muốn thực hiện trách nhiệm xã hội. Nói tóm lại, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam còn tương đối khó khăn. Sở dĩ như vậy trước hết là do sự hiểu biết chưa đầy đủ của doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội; trách nhiệm xã

hội doanh nghiệp chỉ đơn thuần được hiểu là các khoản đóng góp từ thiện. Thứ hai, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cũng gây ra những khó khăn không nhỏ cho các doanh nghiệp do thiếu nguồn vốn và kỹ thuật để thực hiện các chuẩn mực trách nhiệm xã hội. Điều này đặc biệt khó khăn cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong khi đó hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam là những doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam đã chỉ ra một số rào cản và thách thức lớn nhất cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp bao gồm:

(i) Nhận thức về trách nhiệm xã hội trong và giữa các doanh nghiệp Việt Nam còn có sự khác nhau khá lớn.

(ii) Năng suất lao động bị ảnh hưởng khi phải thực hiện đồng bộ nhiều bộ quy tắc ứng xử (CoC).

(iii) Thiếu nguồn tài chính và kỹ thuật để thực hiện các chuẩn mực trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (đặc biệt là đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ).

(iv) Sự khác biệt giữa Bộ luật lao động và bộ quy tắc ứng xử của khách đặt hàng gây nhầm lẫn cho doanh nghiệp, chẳng hạn như vấn đề làm thêm hay hoạt động của công đoàn.

(v) Sự thiếu minh bạch trong việc áp dụng trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trên thực tế đang cản trở lợi ích thị trường tiềm năng mang lại cho doanh nghiệp.

(vi) Mâu thuẫn trong các quy định của nhà nước khiến cho việc áp dụng bộ quy tắc ứng xử không đem lại hiệu quả mong muốn, ví dụ như mức lương, phúc lợi và các điều kiện tuyển dụng.

Những nguyên nhân được liệt kê ra trên đây có thể quy lại thành ba nguyên nhân chính, đó là nguyên nhân về nhận thức, nguyên nhân kinh tế và nguyên nhân pháp lý. Do đó, để nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp, cần bám sát những nguyên nhân nói trên để đề ra những giải pháp phù hợp. Cụ thể là:

Thứ nhất, cần tuyên truyền, giáo dục cho tất cả các doanh nghiệp, trước hết là các chủ doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, phải làm cho họ hiểu rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không phải chỉ bó gọn trong công tác từ thiện. Công tác tuyên truyền, giáo dục rất quan trọng, bởi tất cả những hành vi của con người đều thông qua ý thức của con người, đều do ý thức của họ điều khiển. Do đó, vấn đề đặt ra là, phải làm sao cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trở thành động cơ bên trong của các chủ doanh nghiệp. Việc thực hiện trách nhiệm xã hội trước hết cần được xem là một hành vi đạo đức và được điều khiển bằng động cơ đạo đức. Đây chính là giải pháp bên trong đạo đức.

Thứ hai, cần xây dựng một hành lang pháp lý bắt buộc các doanh nghiệp phải thực thi trách nhiệm xã

hội một cách đầy đủ và nghiêm túc. Điều này liên quan đến trách nhiệm của nhà nước trong việc tạo môi trường và khung pháp lý cho doanh nghiệp hoạt động. Khung pháp lý chính là biện pháp có hiệu lực nhất đối với việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; đồng thời, là giải pháp hỗ trợ đắc lực cho giải pháp về đạo đức, làm cho các động cơ đạo đức thường xuyên được củng cố và ngày càng có hiệu lực trên thực tế. Cái khó khăn cho Việt Nam và các nước đang phát triển nói chung là trong bối cảnh cần phải thu hút đầu tư nước ngoài, nếu đặt nặng các mục tiêu về môi trường và xã hội thì các doanh nghiệp khó có thể thu hút đầu tư nước ngoài. Nhưng, nếu không đặt mạnh vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thì những hậu quả về môi trường và xã hội sẽ không thể bù đắp được bằng các kết quả của sự tăng trưởng kinh tế. Mục tiêu phát triển bền vững, do vậy, cũng không thể thực hiện được.

4. Kết luận

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là vấn đề tương đối mới mẻ với Việt Nam. Song, trong những năm gần đây, trước thảm họa về môi trường và những hậu quả tiêu cực về xã hội do các doanh nghiệp gây ra, vấn đề trách nhiệm xã hội được đặt ra một cách cấp bách. Ở Việt Nam, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hoàn toàn phù hợp với mục tiêu của chiến lược phát triển bền vững. Để thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam, thì việc tuyên truyền, giáo dục trách nhiệm xã hội và việc hoàn thiện hành lang pháp lý để thực hiện nó là việc làm cấp thiết./.

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Thị Thu Trang. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Xem: <http://www.Doanhnhans360.com/PortletBlank.aspx/44D198963164E>

IUCN (1980). World conservation strategy: Living resource conservation for sustainable development. IUCN, Gland, Switzerland.

World Commission on Environment and Development. Our common future. Oxford University Press, Oxford and New York, 1987;

IUCN/UNEP/WWF. Caring for the earth: A strategy for sustainable living. IUCN, Gland, Switzerland, 1991.

Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006.

Kinh tế Việt Nam trong cuộc chiến thương mại Mỹ - Trung

Ngô Lan Anh

Viện Nghiên cứu châu Mỹ

Có thể nói, mặc dù cuộc chiến thương mại giữa hai nền kinh tế lớn nhất thế giới (Mỹ-Trung) chỉ mới bắt đầu vào giữa năm 2018, nhưng đã tăng tốc rất nhanh và đang tác động mạnh mẽ tới nền kinh tế toàn cầu, và Việt Nam cũng không nằm ngoài vòng xoáy đó. Mặc dù vậy, rủi ro, thách thức từ cuộc chiến thương mại này là rất khó lường; đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách, doanh nghiệp Việt Nam luôn bám sát, theo dõi, phân tích, dự báo và đưa ra các kịch bản ứng phó phù hợp. Cơ hội là có, nhưng cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa chính phủ và doanh nghiệp nhằm quyết liệt cải thiện môi trường đầu tư-kinh doanh; chủ động, tăng năng lực cạnh tranh và hấp thụ để hạn chế rủi ro, thúc đẩy xuất khẩu và tinh táo sàng lọc dự án, dòng vốn đầu tư, tránh hệ lụy lâu dài.

1. Căn nguyên cuộc chiến thương mại Mỹ-Trung

Nhìn bề ngoài, đó chỉ là một cuộc chiến thương mại và các hành động của Hoa Kỳ đều bắt nguồn từ ba nguyên nhân kinh tế. Thứ nhất, thâm hụt thương mại của Mỹ với Trung Quốc được xem là nguyên nhân trực tiếp gây ra căng thẳng thương mại Mỹ - Trung. Chính quyền Mỹ đã nhiều lần yêu cầu Trung Quốc giảm thặng dư thương mại với Mỹ. Tuy nhiên, Trung Quốc cho rằng, biện pháp để giảm thâm hụt thương mại, chính là phía Mỹ cần tăng cường hoạt động xuất khẩu. Thứ hai, thông qua các biện pháp trợ cấp phi thị trường và không minh bạch cho các ngành công nghiệp, Trung Quốc đã lợi dụng hệ thống thương mại tự do để làm dày thêm số thặng dư này. Thứ ba, Trung Quốc đã tiếp tục đánh cắp tài sản trí tuệ của Mỹ và buộc các công ty Mỹ phải chuyển giao công nghệ Mỹ để tiến cao hơn trong công nghệ. Trung Quốc hiện cũng đang đổ hàng tỷ USD vào chương trình "Sản xuất tại Trung Quốc 2025 (Made in China 2025)" để tạo động lực phát triển các ngành công nghệ trọng yếu, trong đó có người máy, trí tuệ nhân tạo, hàng không vũ trụ, ô tô chạy điện, công nghệ Internet 5G.

Tuy nhiên, nhìn sâu xa hơn, mối bất đồng của Mỹ đối với Trung Quốc vượt xa lĩnh vực thương mại. Từ cuối nhiệm kỳ chính quyền Obama, Mỹ đã bắt đầu nhận ra rằng Trung Quốc dưới sự lãnh đạo của Tập Cận Bình đã không còn là một nước Trung Quốc mà Mỹ mong đợi trước đây, (tức với tư cách là một nước đóng góp cho dân chủ, hòa bình và thịnh vượng của thế giới). Thay vào đó, những gì họ thấy là một Trung Quốc táo bạo và đầy tham vọng, muốn lợi dụng thế giới thương mại tự do để tăng cường sức mạnh kinh tế và quân sự để chiếm lấy vị trí quốc gia hàng đầu thế giới.

Vì vậy, dù cuộc chiến thương mại hiện tại có được giải quyết đi chăng nữa, thì mối quan hệ Trung-Mỹ sẽ không bao giờ trở lại giống như các thập niên vừa qua và Mỹ sẽ làm mọi cách để ngăn chặn Trung Quốc đe dọa vị trí của mình trên thế giới. Các nước khác trên

thế giới cũng nhìn thấy điều này và vô hình chung thế giới sẽ được chia thành hai phe: phe Trung Quốc và phe không Trung Quốc do Mỹ lãnh đạo.

2. Tác động tới kinh tế và doanh nghiệp Việt Nam

Là một nền kinh tế nhỏ, nhưng tốc độ mở cửa rất nhanh, nên trước cuộc chiến thương mại, mà một bên là thị trường xuất khẩu lớn nhất (Mỹ) và một bên là thị trường nhập khẩu lớn nhất (Trung Quốc), Việt Nam chắc chắn sẽ phải chịu những tác động không nhỏ (cả tích cực lẫn tiêu cực):

2.1. Về thương mại

Nếu nhìn một cách tích cực thì doanh nghiệp Việt Nam có thể tận dụng được cơ hội tại thị trường Mỹ, khi hàng hóa cùng loại của Trung Quốc bị áp thuế cao. Theo Công ty chứng khoán Nhật Nomura, trong vòng một năm từ quý I/2018 đến quý I/2019, Việt Nam được hưởng lợi nhiều nhất vì đã tăng xuất khẩu sang Mỹ, thay thế cho một số mặt hàng Trung Quốc bị áp thuế cao như hàng điện tử, máy móc, đồ gỗ, giày da và dệt may,... ước tính lên tới 7,9% GDP (so với 2,1% của Đài Loan là nước được lợi thứ nhì). Cụ thể là, trong 5 tháng đầu năm 2019, Mỹ giảm nhập khẩu từ Trung Quốc gần 12,3% nhưng tăng nhập khẩu từ Việt Nam 36% (lên 25,8 tỷ USD).

Theo đánh giá của các chuyên gia kinh tế, tăng xuất khẩu sang Mỹ và tăng lượng FDI có lợi cho Việt Nam, tuy nhiên cái lợi này cần được đánh giá đúng mức trong tổng thể phát triển kinh tế Việt Nam. Dưới đây là một số vấn đề rủi ro cần được lưu ý:

Thứ nhất, tăng xuất khẩu sang Mỹ cũng có nghĩa là phải tăng nhập nguyên liệu và bán thành phẩm đầu vào (intermediate inputs) như linh kiện, phụ tùng,... Do đó, Việt Nam tăng nhập khẩu rất nhiều từ Trung Quốc và Hàn Quốc.

Thêm nữa, Việt Nam cũng giảm xuất khẩu bán thành phẩm đầu vào sang Trung Quốc, vì Trung Quốc

giảm sản xuất các mặt hàng bị đánh thuế. Các loại hàng bán thành phẩm này chiếm gần một nửa tổng xuất khẩu từ Việt Nam sang Trung Quốc. Đồng thời, xuất khẩu từ Việt Nam sang các nước khác cũng chậm lại, vì tình trạng bất ổn trong quan hệ thương mại quốc tế.

Thứ hai, gần đây, một số công ty nhập khẩu hàng hóa vào thị trường Việt Nam đã vi phạm về xuất xứ hàng hóa và ghi nhãn mác bao bì là "Made in Vietnam" nhằm trốn thuế. Thực tế, Việt Nam cũng đã phát hiện một số trường hợp hàng Trung Quốc đội lốt nhãn hiệu hàng Việt Nam. Nói chung, Mỹ rất quan tâm đến việc Trung Quốc tìm cách tái xuất để tránh thuế - cụ thể là qua Việt Nam, Malaysia, Philippin và Cambodia. Điều này rất nguy hiểm với Việt Nam bởi khi bị phát hiện, Việt Nam sẽ bị phạt mức thuế chống lẩn tránh và sẽ thiệt hại lớn. Khi đó không chỉ ngành hàng bị phạt thuế mà còn ảnh hưởng xấu đến nhiều ngành hàng khác nữa khi xuất khẩu sang thị trường Mỹ.

Thứ ba, việc Việt Nam có nhiều cơ hội tăng xuất khẩu sang Mỹ cũng đồng nghĩa với việc thâm hụt thương mại của Mỹ với Việt Nam gia tăng. Năm 2018, thâm hụt thương mại của Mỹ với Việt Nam là 39,5 tỷ USD, và có thể tăng mạnh hơn trong năm 2019 (ước tính lên tới 52 tỷ USD). Tăng xuất siêu nhanh sang Mỹ có thể gây ra phản ứng bất lợi từ Mỹ.

Ngày 2/7/2019 vừa qua, Mỹ đã đánh thuế lên đến 456% trên hàng thép chống gỉ và thép cán nguội từ Việt Nam sau khi Bộ Thương mại Mỹ kết luận rằng trong các mặt hàng này, hàm lượng của Hàn Quốc và Đài Loan rất cao trong khi giá trị gia tăng từ Việt Nam rất thấp. Ngoài ra, tăng xuất siêu là một yếu tố để Mỹ đánh giá nước đối tác có thao túng tỷ giá hối đoái để chiếm lợi thế khi xuất khẩu sang Mỹ hay không. Trong báo cáo về thao túng ngoại tệ của Bộ Tài chính Mỹ tháng 5 vừa qua, Việt Nam đã được xếp vào diện 9 nước "cần phải theo dõi".

Thứ tư, Mỹ đang rất chú ý đến vấn đề bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ. Việt Nam cần phải có chính sách và luật pháp rõ ràng về quyền sở hữu trí tuệ để tránh biện pháp trả đũa của Mỹ.

2.2. Tác động đến thị trường tài chính — tiền tệ

Đối với thị trường chứng khoán Việt Nam, sau khi đạt kỷ lục vào tháng 4/2018, đã xuất hiện xu hướng giảm điểm mạnh với việc nhà đầu tư ngoại liên tục rút vốn ròng, bất chấp nền kinh tế đang có những chuyển biến tích cực. Dự báo tình trạng này còn tiếp diễn, các nhà đầu tư có xu hướng hoãn lại các các dự án đầu tư bởi do chiến tranh thương mại được dự báo sẽ còn tiếp diễn.

Đối với tỷ giá, đồng USD có xu hướng tăng giá trong khi đồng NDT giảm do một số nguyên nhân (i) Nền kinh tế Mỹ đón nhận nhiều thông tin kinh tế tích cực, (ii) Cục Dự trữ Liên bang Mỹ thực hiện các đợt giảm lãi suất đầu tiên sau 10 năm, và (iii) Lo ngại của giới

đầu tư đối với những diễn biến của căng thẳng thương mại Mỹ - Trung. Chính vì vậy, tỷ giá USD/VND chịu áp lực tăng và đặc biệt áp lực lạm phát tăng lên trong ngắn hạn có thể khiến mặt bằng lãi suất tăng nhẹ. Trước những diễn biến leo thang của cuộc chiến tranh thương mại Mỹ-Trung, mặt bằng lãi suất sẽ khó có cơ hội giảm trong thời gian tới.

2.3. Về đầu tư

Gần đây, Việt Nam được coi là một trong những bến đỗ quan trọng của dòng FDI dịch chuyển khỏi Trung Quốc nhờ vị trí chiến lược, chi phí nhân công thấp, nguồn nhân lực dồi dào, môi trường vĩ mô và chính trị ổn định, độ mở kinh tế lớn và việc mới tham gia vào hai hiệp định thương mại tự do (CPTPP và EVFTA) đã giúp các nhà sản xuất tiếp cận tốt hơn các thị trường xuất khẩu chính. Chi phí sản xuất ở Trung Quốc tăng cao cộng với các hàng hóa có xuất xứ từ Trung Quốc là đối tượng chịu thuế khủng của Mỹ cũng khiến cho các nhà đầu tư chuyển hướng sang những địa bàn đầu tư có chi phí thấp hơn cũng như để tránh bị Mỹ đánh thuế nhập khẩu, và Việt Nam là một trong những lựa chọn thay thế. Đồng thời, một lý do quan trọng nữa là việc Việt Nam đang tiến dần lên nấc thang công nghệ mới càng lôi cuốn dòng vốn FDI trong lĩnh vực công nghệ cao tìm đến Việt Nam.

Tuy vậy, sự gia tăng nhanh chóng của dòng vốn FDI từ Trung Quốc cũng là vấn đề đáng lo ngại, bởi vì nhân tranh chấp thương mại Mỹ-Trung, giống như trước đây Trung Quốc sẽ đầu tư để đưa sang Việt Nam các dự án có công nghệ lạc hậu, gây ô nhiễm môi trường thải ra ở trong nước. Ngoài ra, rất có khả năng Trung Quốc tăng cường đầu tư vào Việt Nam nhằm có được xuất xứ "Made in Việt Nam" cho các hàng hóa của mình, đồng thời, tận dụng các FTA mới của Việt Nam để hưởng lợi về thuế và lệnh áp thuế từ Mỹ. Nếu Việt Nam không tỉnh táo và kiểm soát chặt chẽ vấn đề này, rất có thể các doanh nghiệp ở Việt Nam sẽ bị Mỹ trừng phạt tương tự như đối với Trung Quốc.

3. Cuộc chiến sẽ đi về đâu?

Cuộc chiến tranh thương mại Mỹ - Trung sẽ dẫn đến một trong hai giải pháp:

- Tam đình chiến do một trong hai nước nhượng bộ, có thể vì lý do kinh tế hay có thể vì lý do chính trị. Trung Quốc có thể nhượng bộ vì sợ khủng hoảng kinh tế và dân chúng mất việc làm sẽ nổi loạn. Thêm vào đó, Mỹ càng ngày càng đem những yếu tố khác vào như là Hồng Kông,... để ép Trung Quốc. Mặt khác, Mỹ cũng có thể nhượng bộ vì lý do bầu cử sắp đến và vì lo ngại về suy thoái kinh tế tạo ra nhiều áp lực chính trị trong nước. Lẽ dĩ nhiên nước nào nhượng bộ cũng đều nêu một lý do thật là "chính đáng" bên ngoài để che lấp lý do của mình.

- Tiếp tục tiến xa hơn trong cuộc chiến. Trừ khi có thỏa hiệp giữa D. Trump và Tập Cận Bình, cuộc chiến

thương mại rất dễ leo thang. Mỹ có thể tăng thuế suất đối với hàng nhập khẩu của Trung Quốc và Trung Quốc cũng có thể làm như vậy đối với hàng nhập khẩu của Mỹ. Trung Quốc có thể thắt chặt kiểm soát đối với các công ty Mỹ đang kinh doanh tại Trung Quốc. Ông Trump đã thẳng thắn kêu các công ty Mỹ rời Trung Quốc đi các nước khác, nhất là về lại Mỹ.

Mỹ cũng có thể dùng những biện pháp cứng rắn hơn. Mỹ có thể cắt các ngân hàng Trung Quốc khỏi các hệ thống thanh toán và thanh toán bằng đô la Mỹ, giống như họ đã làm với Iran. Họ cũng có thể đóng băng tài sản ở nước ngoài của các công ty nhà nước Trung Quốc và cấm các tổ chức tài chính của Mỹ đầu tư vào thị trường trái phiếu và vốn cổ phần của Trung Quốc.

Tuy vậy, có thể khẳng định được rằng, dù giải pháp 1 hay 2 xảy ra, mối quan hệ Mỹ và Trung Quốc sẽ không bao giờ trở lại mức độ đã có trong ba thập niên qua. Dù là đảng Cộng Hoà hay Dân Chủ lên cầm quyền, Mỹ sẽ làm mọi cách để ngăn ngừa Trung Quốc đe dọa vị trí của Mỹ trên thế giới. Các nước khác trên thế giới cũng nhìn thấy điều này và vô hình chung thế giới sẽ được chia thành hai phe: phe Trung Quốc và phe không Trung Quốc do Mỹ lãnh đạo. Điều này chưa chắc sẽ ngăn chặn tham vọng của Trung Quốc nhưng ít ra sẽ tạo ra nhiều khó khăn trên đường tiến lên của Trung Quốc.

4. Việt Nam cần phải làm gì?

Để khai thác tốt cơ hội cũng như hạn chế được những rủi ro từ cuộc chiến thương mại Mỹ - Trung, thiết nghĩ, Việt Nam cần lưu ý những hàm ý chính sách sau đây:

Thứ nhất, những chính sách tốt tạo điều kiện thuận lợi cho môi trường kinh doanh và đầu tư là mấu chốt để thu hút dòng vốn đầu tư dịch chuyển từ Trung Quốc. Trong dài hạn, những thể cạnh tranh truyền thống của Việt Nam như lao động giá rẻ sẽ khó thu hút FDI bởi vì ngành công nghiệp tương lai sẽ đòi hỏi ít lao động hơn và lao động có trình độ cao hơn.

Việt Nam cần tiếp tục cải thiện nâng cấp hạ tầng, đặc biệt là hạ tầng logistic để giảm chi phí đầu tư và chi phí lưu thông, tạo điều kiện cho doanh nghiệp kinh doanh thông thoáng, thuận lợi. Bên cạnh đó, Chính phủ cần có những biện pháp rà soát các dự án FDI từ Trung Quốc để hạn chế việc lợi dụng Việt Nam cho mục đích tránh thuế xuất khẩu sang Mỹ.

Thứ hai, mặc dù Việt Nam được cho là hưởng lợi lớn từ thương mại và đầu tư, song các lợi ích này có tính ngắn hạn. Về dài hạn, cần phải cải thiện chuỗi cung ứng để nâng cao giá trị xuất khẩu, tận dụng được các cơ hội từ FTA cũng như mang lại giá trị gia

tăng cao hơn cho doanh nghiệp trong nước. Đối với thương mại, nâng cấp chuỗi giá trị có thể giúp Việt Nam nâng cao giá trị và năng lực cạnh tranh của hàng xuất khẩu sang Mỹ.

Thứ ba, trong thời gian tới, Việt Nam cần có những biện pháp ứng phó thích hợp để khỏi bị Mỹ đưa vào danh sách Đen những quốc gia thao túng tiền tệ, hay bị coi là địa bàn cho hàng hóa từ các quốc gia khác dội lốt hàng Việt “tập kích” vào Mỹ, nhằm tránh những biện pháp phòng vệ thương mại mà Mỹ có thể áp dụng đối với Việt Nam.

Thứ tư, trong bối cảnh chiến tranh thương mại leo thang, rủi ro tỉ giá có thể tăng cao, Chính phủ cần nghiên cứu thay đổi các quy định về dự phòng rủi ro đối với các ngân hàng, doanh nghiệp sản xuất nhằm giúp đảm bảo tối ưu nhất trong tình hình khó đoán định hiện nay.

5. Kết luận

Tóm lại, có thể thấy trong bối cảnh chiến tranh thương mại leo thang, trong ngắn hạn, Việt Nam chịu tác động tiêu cực về xuất khẩu; nhưng cơ hội thu hút, chọn lọc đầu tư (cả trực và gián tiếp) cùng với nhu cầu bất động sản công nghiệp và nhà ở cao cấp và bình dân là hiện hữu. Mặc dù vậy, rủi ro, thách thức từ cuộc chiến thương mại này là rất khó lường; đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách, doanh nghiệp Việt Nam luôn bám sát, theo dõi, phân tích, dự báo và đưa ra các kịch bản ứng phó phù hợp. Cơ hội là có, nhưng cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa chính phủ và doanh nghiệp nhằm quyết liệt cải thiện môi trường đầu tư-kinh doanh; chủ động, tăng năng lực cạnh tranh và hấp thụ để hạn chế rủi ro, thúc đẩy xuất khẩu và tinh táo sàng lọc dự án, dòng vốn đầu tư, tránh hệ lụy lâu dài./.

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Ngọc Anh (2017), Quan hệ Mỹ - Trung dưới thời Tổng thống Donald Trump, Tạp chí Nghiên cứu nước ngoài, tập 33 số 2;

Trần Thị Thanh Hương, 2019, Chiến tranh thương mại Mỹ-Trung và một số tác động đến Việt Nam, Tạp chí Tài chính, kỳ 2 tháng 5/2019;

Nguyễn Xuân Thành (2019), Chiến tranh thương mại Mỹ-Trung và tác động đến Việt Nam, dẫn theo <https://forbesvietnam.com.vn/thao-luan/chien-tranh-thuong-mai-my-trung-va-tac-dong-toi-viet-nam-6677.html>, cập nhật ngày 2/7/2019;

Hoàng Thị Thúy (2019), Chiến tranh thương mại Mỹ - Trung và vấn đề đặt ra đối với kinh tế Việt Nam, Tạp chí Tài chính, Kỳ 1, số tháng 10/2019,

Đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Hải Phòng: một số vấn đề và giải pháp

Vũ Thị Thái Hà

Học viện Chính sách và Phát triển

Trong những năm qua, nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) có vai trò như một động lực chính thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của cả nước nói chung và Hải Phòng nói riêng. Bài viết phân tích thực trạng FDI tại Hải Phòng giai đoạn 2010 - 2018, chỉ ra một số hạn chế và nguyên nhân; qua đó đề xuất giải pháp thúc đẩy thu hút và sử dụng hiệu quả vốn FDI tại Hải Phòng trong giai đoạn tới.

1. Đặt vấn đề

Là một trong những địa phương đầu tiên thu hút FDI tại Việt Nam, đến nay Tp.Hải Phòng đã và đang trở thành điểm đến của nhiều tập đoàn hàng đầu thế giới. Tính đến tháng 11/2019, Hải Phòng đã thu hút được 684 dự án FDI còn hiệu lực với tổng vốn đăng ký 17,66 tỷ USD, đến từ 38 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Mặc dù đã trở thành một điểm sáng trong cả nước về thu hút FDI, song Hải Phòng chưa khai thác tốt những lợi ích mà FDI mang lại cũng như hoạt động FDI tại đây vẫn tồn tại những hạn chế như: cơ cấu đầu tư FDI theo ngành bị mất cân đối, tác động lan tỏa và liên kết giữa khu vực FDI và khu vực trong nước chưa được như kỳ vọng, chưa đạt được mục tiêu thu hút công nghệ cao... Trên cơ sở phân tích thực trạng, đánh giá hoạt động FDI tại Hải Phòng giai đoạn 2010 — 2018, từ đó đưa ra một vài gợi ý nhằm tăng cường thu hút và sử dụng hiệu quả FDI, góp phần phát triển nhanh, bền vững thành phố.

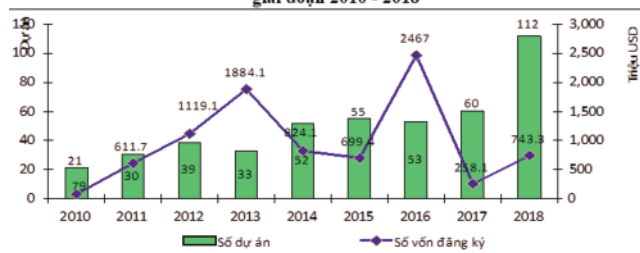
2. Thực trạng đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Hải Phòng

2.1. Những kết quả đạt được

- Số lượng dự án, vốn đăng ký và quy mô dự án ngày càng tăng

Hình 1 cho thấy, năm 2010 Hải Phòng mới chỉ thu hút được 21 dự án FDI, năm 2015 tăng lên 55 dự án và năm 2018 tăng vọt lên 112 dự án. Như vậy, tính từ năm 2010 đến năm 2018, số dự án FDI vào Hải Phòng đã tăng tới 433,33%, bình quân mỗi năm tăng 27,13%. Lượng vốn FDI đăng ký vào Hải Phòng giai đoạn 2010 — 2018 bình quân là 965,09 triệu USD. Lượng vốn này tăng mạnh vào các năm 2012 (1.119,1 triệu USD), năm 2013 (1.884,1 triệu USD) và tăng kỷ lục vào năm 2016 với 2.467 triệu USD. Năm 2018 lượng vốn FDI đăng ký tăng 188% so với năm 2017, đạt 743,3 triệu USD (hình 1). Lũy kế đến tháng 11/2019, số dự án còn hiệu lực trên địa bàn Hải Phòng là 684 dự án với tổng vốn đầu tư lên đến 17,66 tỷ USD.

Hình 1: Số dự án FDI và số vốn đăng ký được cấp phép tại Hải Phòng giai đoạn 2010 - 2018



Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng 2018

Quy mô dự án FDI tại Hải Phòng giai đoạn 2010 — 2018 luôn đứng đầu cả nước với mức bình quân là 34 triệu USD/dự án, gấp 3 lần quy mô dự án FDI tại Bình Dương (12 triệu USD/dự án); gấp 6 lần quy mô dự án FDI tại Hà Nội (5 triệu USD/dự án) và Hồ Chí Minh (6 triệu USD/dự án)

- Đối tác đầu tư nước ngoài đa dạng. Tính đến ngày 31/12/2018 Hải Phòng đã thu hút được 38 quốc gia và vùng lãnh thổ (tính cho tất cả các ngành, lĩnh vực). Trong số các nhà đầu tư đó có các tập đoàn xuyên quốc gia, thuộc nhóm 500 công ty có thương hiệu hàng đầu thế giới đến từ Nhật Bản, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Bi... Hàn Quốc đứng đầu danh sách đầu tư vào Hải Phòng với số vốn đăng ký là 6,67 tỷ USD, xếp thứ 2 là Nhật Bản với 4,90 tỷ USD, Hồng Kông xếp thứ 3 với 1,85 tỷ USD.

- Nguồn vốn FDI có đóng góp lớn vào quy mô vốn đầu tư phát triển thành phố. Nếu như năm 2010 khu vực FDI đóng góp 4,25 nghìn tỷ đồng, chiếm 13,43% tổng vốn đầu tư thành phố, thì năm 2018 vốn FDI chiếm 27,19% với 29,77 nghìn tỷ đồng. Giai đoạn 2010 - 2018, bình quân mỗi năm khu vực FDI đóng góp 13,8 nghìn tỷ đồng, chiếm 25,5 % trong tổng vốn đầu tư thành phố.

- FDI thúc đẩy tăng trưởng kinh tế thành phố. Khu vực FDI có tỷ lệ đóng góp lớn và liên tục vào tăng trưởng kinh tế chung của Hải Phòng. Nếu năm 2011, tỷ trọng đóng góp của doanh nghiệp FDI vào GRDP thành phố là 14,42%, thì năm 2016 là 22,01% và năm

2018 là 25,15%. Tỷ trọng đóng góp này ngang bằng với tỷ trọng đóng góp của khu vực Nhà nước và chỉ sau khu vực ngoài Nhà nước.

- Khu vực FDI cũng đóng góp đáng kể vào nguồn thu ngân sách thành phố. Tỷ trọng đóng góp vào tổng thu nội địa thành phố và tổng thu nội địa từ khu vực doanh nghiệp của doanh nghiệp FDI có xu hướng tăng khá rõ: năm 2011 là 1.277/7.334,8 tỷ đồng (=17,4%) tổng thu nội địa, chiếm 28,2% tổng thu nội địa từ khu vực doanh nghiệp; năm 2018 là 3.967/24.777 tỷ đồng (=16%) tổng thu nội địa; chiếm 35,3% tổng thu nội địa từ khu vực doanh nghiệp.

- FDI thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa. Giai đoạn 1990-2018, khu vực FDI đóng góp chủ yếu vào chuyển dịch cơ cấu kinh tế thành phố thông qua đầu tư vào khu vực công nghiệp, đặc biệt là công nghiệp chế biến, chế tạo chiếm ưu thế vượt trội với 414 dự án (chiếm 66,77% tổng số dự án FDI của thành phố), tổng vốn đầu tư 13,25 tỷ USD (chiếm 78,27% tổng vốn FDI đăng ký của thành phố). Giá trị sản xuất công nghiệp (GTSXCN) của khu vực FDI tăng từ 48,61% năm 2011 lên 67,25% năm 2018 thì GTSXCN của khu vực nhà nước giảm từ 17,3% năm 2011 xuống 8,79% năm 2018 và khu vực kinh tế ngoài nhà nước giảm từ 31,92% năm 2011 xuống còn 23,96% vào năm 2018. Rõ ràng khu vực FDI đang chiếm ưu thế vượt trội trong lĩnh vực công nghiệp của Hải Phòng.

- FDI góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động. Số lao động làm việc trong khu vực FDI có xu hướng tăng đều qua các năm. Năm 2010, khu vực này mới sử dụng 51 nghìn lao động, năm 2015 là 74,4 nghìn lao động và đến năm 2018 tăng lên 123,9 nghìn lao động (tăng gấp 2,4 lần so với năm 2010). Tính chung cả giai đoạn 2010 — 2018, khu vực FDI đã tạo ra 680,3 nghìn việc làm, bình quân sử dụng 75,6 nghìn lao động/năm. Điều này cho thấy khu vực FDI có tác động không nhỏ tới công ăn việc làm và nâng cao chất lượng đời sống của người lao động ở thành phố Hải Phòng.

2.2. Một số tồn tại, hạn chế

Một là, vốn FDI thực hiện chưa cao. Tính từ năm 1990 - 2018, tính theo lũy kế các dự án FDI, số vốn FDI cam kết vào Hải Phòng đã đạt trên 12,4 tỷ USD, trong đó vốn FDI thực hiện gần 4,11 tỷ USD (chiếm khoảng 33,13%). Vốn FDI thực hiện bình quân giai đoạn 2010-2014 là 24,17% thấp hơn giai đoạn 2015-2018 là 40,97%. Như vậy tỷ lệ giải ngân vốn đã tăng lên đáng kể, nhưng mức bình quân vốn FDI thực hiện trong cả giai đoạn 2010 — 2018 mới chỉ đạt 31,64%.

Hai là, cơ cấu đầu tư FDI theo ngành ở Hải Phòng thiếu bền vững do mất cân đối trong đầu tư, điều này cho thấy mức độ lan tỏa của các dự án FDI chưa mang lại kết quả như mong đợi. Trong suốt giai đoạn 2010 — 2018, hầu như vắng bóng dự án FDI đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản. Ngoài ra, một số

lĩnh vực khác như thông tin, truyền thông; tài chính, ngân hàng, bảo hiểm; y tế và hoạt động trợ giúp xã hội cũng rất thưa thớt dự án FDI.

Ba là, số lượng việc làm do doanh nghiệp FDI tạo ra còn khá nhỏ. Giai đoạn 2010 — 2018, khu vực FDI mới tạo ra 680,3 nghìn việc làm, chỉ chiếm bình quân 7% lượng việc làm của toàn thành phố (9.712,3 nghìn lao động). 93% số việc làm còn lại của thành phố là do khu vực kinh tế trong nước tạo ra. Mặt khác, tác động của khu vực FDI đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng chưa rõ nét. Lao động trong nước làm việc trong khu vực FDI chủ yếu là công việc lao động phổ thông.

Bốn là, khu vực FDI đóng góp cho ngân sách chưa tương xứng với quy mô và tiềm lực. Trên địa bàn Hải Phòng tồn tại nghịch lý, mặc dù thu hút FDI lớn, tốc độ tăng trưởng, kim ngạch xuất khẩu cao nhưng số nộp ngân sách chưa như mong đợi. Theo Cục thuế Hải Phòng, năm 2018, có 307/351 doanh nghiệp FDI chưa nộp thuế thu nhập doanh nghiệp vì đa phần đang hưởng ưu đãi hoặc lỗ. Tình trạng doanh nghiệp FDI trốn thuế, chuyển giá vẫn xảy ra.

Năm là, hiệu ứng lan tỏa của các dự án FDI sang các khu vực khác thấp. Bởi các doanh nghiệp FDI lớn thường lắp ráp linh kiện nên sản phẩm có giá trị gia tăng thấp, phụ thuộc nhiều vào nguồn nguyên, nhiên liệu được cung cấp từ nước ngoài. Đây là nguyên nhân không nhỏ gây nhập siêu và ít lan tỏa đến doanh nghiệp địa phương, dẫn đến việc chuyển giao và tiếp thu công nghệ chưa đạt được như kỳ vọng.

2.3. Nguyên nhân

Thứ nhất, khung chính sách khuyến khích ưu đãi đầu tư còn bất cập. Hệ thống luật pháp nói chung và pháp luật liên quan đến hoạt động đầu tư nói riêng cũng như các chính sách ưu đãi về tài chính (ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, ưu đãi về thuế xuất nhập khẩu và ưu đãi về tài chính đất đai) dành cho doanh nghiệp FDI còn thiếu tính ổn định, không nhất quán trong thực thi.

Thứ hai, năng lực cạnh tranh của Hải Phòng chưa cao, cải cách hành chính chưa toàn diện và bền vững. Điều này thể hiện ở Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) 2018 của Hải Phòng đạt 64,48 điểm, đứng vị trí thứ 16/63 tỉnh, thành, tụt 7 bậc so với năm 2017. Trong 10 chỉ số thành phần, thành phố có 06 chỉ số tăng điểm (tiếp cận đất đai, tính minh bạch, chi phí thời gian, tính năng động của chính quyền địa phương, dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp, thiết chế của pháp lý và an ninh trật tự) và 04 chỉ số giảm.

Thứ ba, công tác quy hoạch của thành phố còn chông chéo, hệ thống kết cấu hạ tầng chưa đồng bộ. Hạ tầng kết nối và các dịch vụ đô thị hỗ trợ còn kém; mạng lưới giao thông cả về đường bộ, đường thủy, đường sắt, đường hàng không chưa tối ưu, còn có nhiều điểm nghẽn, chưa thực sự liên thông với các tỉnh duyên hải Bắc Bộ và các tỉnh trong Vùng kinh tế

trọng điểm Bắc Bộ. Kết cấu hạ tầng kỹ thuật của khu công nghiệp (KCN), khu kinh tế (KKT) đã được đầu tư nhưng chưa hoàn thiện, hiện đại.

Thứ tư, nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu. Hàng năm, số lượng sinh viên, công nhân kỹ thuật, học nghề tuy được đào tạo khá nhiều, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp FDI cả về kỹ năng nghiệp vụ và kỹ năng mềm. Tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” còn diễn ra do chưa có sự liên kết giữa nhà nước, nhà trường và nhà doanh nghiệp. Chính sách xã hội hóa trong đào tạo, sử dụng nhân lực chất lượng cao được khuyến khích chưa nhiều.

Thứ năm, công nghiệp hỗ trợ chưa phát triển như mong đợi. Các doanh nghiệp trong lĩnh vực này chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, có trình độ thấp cũng như năng lực tổ chức sản xuất và quản lý chưa cao nên không đáp ứng được yêu cầu của chuỗi cung ứng của doanh nghiệp FDI. Khả năng nghiên cứu, phát triển (R&D) yếu nên gặp khó khăn trong việc đáp ứng yêu cầu khắt khe về chất lượng, thông số kỹ thuật, nguồn nguyên vật liệu và chính sách đặt hàng của doanh nghiệp FDI.

Thứ sáu, hoạt động xúc tiến đầu tư (XTĐT) thiếu hiệu quả. Hoạt động XTĐT còn dàn trải, phân tán nguồn lực, thiếu tính chuyên nghiệp, nội dung và hình thức chưa phong phú, còn trùng lặp gây lãng phí. Việc kết nối, hỗ trợ doanh nghiệp có quan tâm đến tìm hiểu cơ hội đầu tư sau các hội thảo, hội nghị XTĐT chưa được triển khai hiệu quả.

3. Giải pháp tạo động lực mới cho thu hút và sử dụng hiệu quả vốn FDI tại Hải Phòng

Một là, đẩy mạnh hoàn thiện cơ chế, chính sách đầu tư: Tiếp tục hoàn thiện các chính sách ưu đãi đầu tư về tài chính trên cơ sở tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc đã cam kết với quốc tế, đảm bảo mục tiêu công bằng và không có sự phân biệt đối xử với các doanh nghiệp FDI. Chính sách ưu đãi đưa ra cần công khai, minh bạch, đơn giản, thống nhất, đồng bộ; được áp dụng lâu dài, tránh thường xuyên thay đổi làm ảnh hưởng đến chiến lược đầu tư của doanh nghiệp.

Hai là, tạo lập môi trường đầu tư 4.0. Tp. Hải Phòng cần xây dựng một môi trường đầu tư vượt trội bằng cách đẩy mạnh xây dựng hạ tầng công nghệ thông tin nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp trong thời đại công nghệ số 4.0. Điều này có nghĩa là thành phố cần tăng cường thực hiện cung cấp dịch vụ công trực tuyến cấp độ 3, 4 thay cho những quy định giấy tờ đã lạc hậu, để các thủ tục hành chính được xử lý rõ ràng, minh bạch và nhanh chóng. Đẩy mạnh thực hiện thu phí, lệ phí bằng thanh toán qua thẻ, thanh toán điện tử; trực tiếp trao đổi, hướng dẫn, hỗ trợ người dân và doanh nghiệp khi thực hiện thủ tục hành chính, tránh đi lại nhiều lần.

Ba là, khuyến khích, tạo điều kiện phát triển công nghiệp hỗ trợ (CNHT). Điều chỉnh, hoàn thiện chính sách ưu đãi đối với các ngành CNHT theo hướng áp dụng ưu đãi bình đẳng giữa doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI. Khuyến khích đầu tư phát triển CNHT, ưu tiên phát triển CNHT trong lĩnh vực sản xuất, lắp ráp máy móc thiết bị; điện tử; sản xuất, lắp ráp ô tô, xe máy; thí điểm quy hoạch phát triển khu, cụm CNHT.

Bốn là, phát triển nguồn nhân lực. Tiếp tục thực hiện đồng bộ, hiệu quả Quy hoạch phát triển nhân lực Tp. Hải Phòng giai đoạn 2011 — 2020, đảm bảo nguồn lao động có tay nghề, đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Bên cạnh đó, thành phố cần có giải pháp đào tạo lại cho công nhân để thích ứng với các thay đổi của khoa học công nghệ. Đổi mới hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo hướng tăng cường tự chủ, nâng cao chất lượng đào tạo bám sát xu hướng của cách mạng công nghiệp 4.0, gắn đào tạo với nhu cầu tuyển dụng.

Năm là, đầu tư hạ tầng mạnh mẽ. Huy động các nguồn vốn ngoài ngân sách cho các công trình kết cấu hạ tầng kỹ thuật, giao thông, đặc biệt là các công trình giao thông quan trọng trong thành phố theo hướng đồng bộ liên hoàn; ưu tiên kết nối hợp lý giữa các trục quốc lộ, đường tỉnh với các đường huyện, với hệ thống giao thông quốc gia. Đầu tư từng bước đồng bộ, hiện đại hệ thống hạ tầng cấp điện, cấp nước, thoát nước, xử lý chất thải, bảo vệ môi trường cơ bản đáp ứng nhu cầu sản xuất và dân sinh trên địa bàn thành phố.

Sáu là, hiện đại hóa hoạt động xúc tiến đầu tư. Hoạt động XTĐT thay vì thụ động, mở cửa mọi lĩnh vực đợi nhà đầu tư vào như trước thì nay cần hiện đại hóa, chủ động thu hút những nhà đầu tư mà thành phố thực sự cần tại thời điểm này. Do đó phải chủ động định hướng XTĐT để thu hút FDI vào những ngành phù hợp với các lĩnh vực ưu tiên của thành phố; mở rộng mạng lưới đại diện XTĐT tại các thị trường quan tâm.

Bảy là, thu hút FDI trên nguyên tắc có chọn lọc. Thành phố không thu hút đầu tư bằng mọi giá, thay vào đó tập trung thu hút những nhà đầu tư lớn, có sử dụng công nghệ cao, thân thiện môi trường và ưu tiên các dự án có chất lượng, có cam kết chuyển giao công nghệ và lao động kỹ năng cao; đảm bảo phát triển bền vững./.

Tài liệu tham khảo

Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 30 năm thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam: Tầm nhìn và cơ hội mới trong kỷ nguyên mới.

JICA (2003), The study on FDI promotion strategy in The Socialist Republic of Vietnam.

Nguyễn Tiến Long (2019), Tăng cường thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào tỉnh Bắc Ninh trong bối cảnh mới, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 5, tr 66 - 74.

Niên giám thống kê Hải Phòng các năm 2010, 2015, 2018.

Nghiên cứu lượng hóa giá trị kinh tế sử dụng nước trên thế giới

Nguyễn Đức Lâm
Nguyễn An Thịnh

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Bài viết là kết quả nghiên cứu của đề tài: “Nghiên cứu đánh giá an ninh nguồn nước phục vụ xây dựng quy hoạch tài nguyên nước: áp dụng thử nghiệm trên lưu vực sông Đồng Nai (BĐKH.12/16-20)”

Hơn hai thập kỷ đã qua kể từ khi cộng đồng thế giới thông qua 4 nguyên tắc hướng đến quản lý tổng hợp tài nguyên nước. Thế giới đã thay đổi nhiều kể từ tháng 1 năm 1992 và bức tranh về tài nguyên nước, đặc biệt về nhu cầu khai thác sử dụng nước còn thay đổi và biến chuyển mạnh mẽ hơn. Nhìn nhận lại quá trình nghiên cứu xác định giá trị kinh tế sử dụng nước của các nước trên thế giới qua các giai đoạn trước và sau năm 1992 có thể rút ra một số kinh nghiệm cho Việt Nam.

1. Nhóm các nghiên cứu phương pháp định giá nước – các mô hình lý thuyết

1.1. Nghiên cứu định giá kinh tế nước - Đại học Harvard, Hoa Kỳ

Năm 1998, nhóm 3 tác giả Peter Philips Rogers, Ramesh Bhatia và Annette Huber thuộc Phòng Khoa học ứng dụng, Đại học Harvard, Hoa Kỳ đã thực hiện một nghiên cứu định giá kinh tế nước. Nghiên cứu này đã tập trung trình bày các nguyên tắc chung về các phương pháp ước tính chi phí và giá trị nước cho các ngành dùng nước bao gồm:

(i) Tổng chi phí: Chi phí cung cấp đầy đủ bao gồm các chi phí liên quan đến việc cung cấp nước cho các đối tượng dùng nước mà không cần xem xét một trong hai yếu tố bên ngoài.

(ii) Chi phí O&M (vận hành và quản lý): Các chi phí có liên quan đến hoạt động hàng ngày của hệ thống cung cấp. Chi phí điển hình bao gồm nước mua nguyên liệu, điện cho bơm, lao động, chi phí sửa chữa vật liệu và đầu vào cho việc quản lý và hoạt động lưu trữ, phân phối và sửa chữa tại các các nhà máy.

(iii) Chi phí vốn: Bao gồm chi phí tiêu hao vốn (chi phí khấu hao) và chi phí lãi suất liên quan đến hồ chứa, nhà máy xử lý, vận chuyển và phân phối hệ thống.

(iv) Tổng chi phí kinh tế: Chi phí kinh tế đầy đủ, là tổng của toàn bộ chi phí cung cấp, chi phí liên quan đến việc sử dụng thay thế cùng lượng tài nguyên nước và các yếu tố ngoài áp đặt lên người khác của một đơn vị cụ thể.

(v) Chi phí cơ hội: Chi phí cơ hội, chi phí này đề cập đến thực tế là do nước tiêu hao.

(vi) Các tác động kinh tế ngoại lai: Các yếu tố ngoại kinh tế, là nguồn tài nguyên không bền, là lượng nước được không tồn tại bền vững.

Hình 1. Nguyên tắc chung của chi phí nước



Nguồn: Peter Rogers et. al, 1998

1.2. Nghiên cứu giá trị kinh tế của tài nguyên nước trong nông nghiệp (FAO)

Năm 2004, FAO đã tiến hành một Nghiên cứu toàn diện về định giá kinh tế tài nguyên nước trong việc phân bổ nước cho các ngành nông nghiệp, trong đó bao gồm cả đánh giá theo mục đích phân tích chi phí lợi ích (cost-benefit) tác động của các ngành dùng nước cho việc sử dụng tài nguyên nước. Giá trị kinh tế được xác định bởi các tác động đến lợi ích xã hội, được đưa ra bởi các tác động tổng hợp của nước đối với các ngành dùng nước khác nhau.

Theo nghiên cứu, nước có giá trị kinh tế trên mỗi đơn vị trọng lượng hoặc khối lượng có xu hướng tương đối thấp. Phân phối nước cần một chi phí cao trên một đơn vị m³ nước. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xác định giá trị biên (marginal value) trong sử dụng nước.

1.3. Các nghiên cứu khác

Gibbons (1986) đã mô tả các phương pháp định giá nước khá chi tiết trong các mục đích sử dụng khác nhau bao gồm cả đô thị, tưới, công nghiệp, pha loãng chất thải, giải trí, giao thông thủy và thủy điện. Tác giả bàn về phương pháp ước lượng và đã tóm tắt một khối lượng lớn tài liệu được công bố cũng như chưa từng công bố đối với các giá trị và nhu cầu về nước trong các lĩnh vực khác nhau. Tác giả cho rằng "Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng mạnh mẽ về những thiếu sót của một quan niệm truyền thống giả định rằng sử dụng nước gián tiếp là nhạy cảm với giá và ưu tiên bảo đảm hơn tất cả các mục đích sử dụng trực tiếp".

Marcouiller, D.W. (1999) cho rằng cách tốt nhất để xác định con người định giá nước như thế nào là xác định người ta sử dụng nước thế nào. Các giá trị sử dụng được tách ra thành sử dụng trực tiếp và giá trị chức năng sinh thái (giá trị sử dụng nước gián tiếp). Các giá trị chức năng sinh thái bao gồm kiểm soát lũ, thẩm thấu cacbon, lưu trữ nước, trung hòa chất thải và sự đa dạng sinh thái. Tác giả phân loại các giá trị phi sử dụng bao gồm các giá trị lựa chọn trong tương lai, giá trị tồn tại và giá trị kế thừa. Lợi ích từ các loại thuốc trong tương lai, nguồn gen tiềm năng và các tùy chọn giải trí là những ví dụ của các giá trị lựa chọn trong tương lai. Giá trị tồn tại chỉ đơn giản là lấy được từ sự hài lòng khi biết rằng một nguồn tài nguyên còn tồn tại. Giá trị lưu truyền là lợi ích nhận được từ sự chuyển giao lợi ích từ thế hệ hiện tại cho các thế hệ tương lai.

Garrod, G.; Willis, K.G (1999) đã tiến hành nghiên cứu giá trị kinh tế của môi trường và đã đưa ra một số kỹ thuật đánh giá môi trường thông qua kỹ thuật đánh giá bộc lộ sở thích và thể hiện sở thích của các chủ thể môi trường từ đó chỉ ra giá thị trường và đo lường chi phí của việc định giá. Các phương pháp chi phí du lịch (TCM), giá hưởng thụ (HPM), đánh giá ngẫu nhiên CVM và sự lựa chọn rời rạc đã được đề cập và sử dụng trong nghiên cứu này. Các tác giả cũng trình bày một số ví dụ về cách mà các phương pháp định giá đã được áp dụng đối với nhu cầu giải trí, cảnh quan, đa dạng sinh học, chất lượng nước, và các giá trị lợi ích môi trường đem lại.

2. Nhóm các nghiên cứu về định giá nước – các mô hình thực nghiệm

Nhóm tác giả Young, R.A.; Gray, S.L. (1972) đã tiến hành nghiên cứu về giá trị kinh tế của nước với việc đưa ra các khái niệm và phương pháp ước tính thực nghiệm, đây cũng được xem là một trong những nghiên cứu đầy đủ nhất các khía cạnh khái niệm và

phương pháp ước tính GTKTSDN (Renzetti, 2002) và là những tiền đề để sau đó, vào các năm 2005 Young đã cho xuất bản cuốn sách với tựa đề "Xác định giá trị kinh tế sử dụng nước: các khái niệm và phương pháp" và đến 2014, cùng với Loomis đã cập nhật, bổ sung và xuất bản lần 2 cuốn sách này.

Adelsman, H.R.; Bloomgren, P.A. (1987) đã tiến hành nghiên cứu về giá trị kinh tế của nước ở Minnesota, Hoa Kỳ. Để đơn giản hóa việc định giá, nhóm tác giả tập trung vào các mục đích sản xuất kinh tế và vui chơi giải trí. Giá trị sản xuất kinh tế được xác định bằng cách sử dụng đầu vào - đầu ra và lập trình mô hình tuyến tính để đánh giá tác động kinh tế của việc hạn chế nguồn cung cấp nước và các công nghệ sản xuất. Giá trị giải trí được phân thành giá trị thị trường và phi thị trường. Phương pháp sử dụng để đánh giá giá trị vui chơi giải trí bằng cách sử dụng các cuộc điều tra đề cập tới việc sẵn sàng chi trả WTP (Willing To Pay) cho các chuyến vui chơi giải trí và chi phí hàng năm của số lượng khách du lịch được mời phỏng vấn về giải trí liên quan nước.

Giá trị của nước trong các mục đích sử dụng khác nhau tại lưu vực San Juan và Rio Grande của New Mexico đã được nhóm tác giả gồm Thomas, J.W.; Huffman, R.E.; Grace, C.T nghiên cứu năm 1962. Các tác giả xác định hiệu quả kinh tế nước của các mô hình khác nhau đối với việc sử dụng nước trong các tiểu bang. Tác động vào sản phẩm quốc gia được ước tính cho các nhu cầu sử dụng nông nghiệp, đô thị và công nghiệp và giải trí.

Kulshreshtha, S.N.; Brown, W.J (1990) đã tiến hành nghiên cứu giá trị kinh tế của nước tưới. Nghiên cứu cho thấy giá trị của nước cho các mục đích sử dụng khác nhau cần thiết phải được xét tới trong tất cả các tình huống mà các cơ chế phân bổ nguồn nước được thiết lập hoặc nơi có mâu thuẫn trong việc sử dụng nước. Trong nghiên cứu này, GTKTSDN trong tưới nông nghiệp đã được ước tính bằng cách sử dụng khái niệm về thặng dư nhà sản xuất.

Courant, P.N.; Porter, R.C (1981) đã tiến hành nghiên cứu chi phí ngăn ngừa và chi phí ô nhiễm để xem xét mối quan hệ giữa sự sẵn sàng chi trả (WTP) cho chất lượng môi trường và chi phí ngăn ngừa - có nghĩa là, các chi phí của các biện pháp được thực hiện trong nỗ lực phòng, chống ô nhiễm nước. Nghiên cứu đã sử dụng các mô hình giả định giữa các khu vực với mức độ khác nhau về chất lượng môi trường hay còn gọi là phương pháp CM.

Steinnes, D.N (1992) trong một nghiên cứu về đo lường giá trị kinh tế của chất lượng nước đã cho rằng: việc định giá chất lượng nước là sự khó khăn cho các nhà kinh tế khi sử dụng phương pháp HPM nhưng có thể giải quyết được nhiều vấn đề về phương pháp luận và thực tiễn vốn có trong các nghiên cứu trước đây. Tuy nhiên, kết quả cho thấy giá trị kinh tế gắn với ý nghĩa khoa học nhiều hơn mà khó định lượng trong thực tế về

đo lường chất lượng nước. Điều này đặt ra câu hỏi cơ bản là làm thế nào các nhà kinh tế và các nhà khoa học tự nhiên có thể làm việc cùng nhau để xây dựng chính sách công liên quan đến chất lượng nước.

3. Nhóm các nghiên cứu lượng hóa GTKTSDN trong nông nghiệp, công nghiệp và thủy sản

3.1. Nghiên cứu lượng hóa GTKTSDN trong nông nghiệp

Bonnie G. Colby (1986) đã sử dụng phương pháp thặng dư tiêu dùng (Consumer Surplus) xác định GTKTSDN nông nghiệp để nghiên cứu ước tính giá trị của nước. Colby cho rằng nhiều quyết định của nhà nước và tư nhân về việc sử dụng nước, phân bổ và quản lý thường dựa trên các mệnh lệnh hành chính mà thiếu xem xét giá trị của nước trong các loại hình sử dụng nước từ đó thảo luận về khái niệm kinh tế nước thiết yếu, phác thảo và so sánh thị trường sử dụng và phi thị trường sử dụng để ước tính giá trị nước và đánh giá việc áp dụng các phương pháp định giá nước sử dụng trong thành phố và công nghiệp ở miền Tây Hoa Kỳ.

Năm 2010, một báo cáo khá tổng quát về xác định GTKTSDN theo các vùng lãnh thổ, quốc gia và khu vực được đề trình lên FAO bởi nhóm tác giả Bruce Aylward et al. Nghiên cứu đã tổng hợp sử dụng các phương pháp giá thị trường, tiếp cận hàm sản xuất, giá cả hưởng thụ, tiêu dùng đảm bảo, giá trị ngẫu nhiên để tiến hành nghiên cứu về giá trị kinh tế nước sử dụng cho nông nghiệp, sinh hoạt, công nghiệp với tên gọi “Một biên soạn toàn cầu về nghiên cứu kinh tế và giá cả thị trường”. Nghiên cứu đã làm rõ các giá trị kinh tế của các nước trong việc sử dụng nước cho các đối tượng: nông nghiệp, công nghiệp và sinh hoạt. Những giá trị này có thể hỗ trợ trong việc lập kế hoạch sử dụng nước, chia sẻ và chuyển giao lợi ích giữa các đối tượng sử dụng nước. Báo cáo đã chỉ ra rằng: xét trên quy mô toàn cầu, GTKTSDN cho nông nghiệp biến đổi từ 0,01 — 0,148 \$/m³, trung bình là 0,075 \$/m³ (tính theo HPM), từ 0,012 — 2,012 \$/m³, trung bình 0,242 \$/m³ (tính theo phương pháp PFA), theo phương pháp CM là 0,015 \$/m³ và theo phương pháp MP là 0,166 \$/m³. Xét riêng khu vực Châu Á sẽ là 0,017 — 2,012 \$/m³, trung bình là 0,308 \$/m³ (theo phương pháp PFA).

Nieuwoudt; GR Backeberg (2011) đã sử dụng phương pháp định giá gián tiếp để xác định GTKTSDN nông nghiệp trong nghiên cứu về các thủ tục được áp dụng cho mô hình sử dụng nước: nghiên cứu hoạt động, phân tích kinh tế, phân tích đầu vào đầu ra, phân tích khả năng chi trả (Willing to pay — WTP) và khung khái niệm về thị trường nước. Ngành sử dụng chủ yếu là nông nghiệp, lâm nghiệp, các đô thị (tiêu thụ sinh hoạt) và môi trường. Giá trị nước ước tính trong các nghiên cứu khác biệt đáng kể giữa các ngành cũng như giữa và trong các lưu vực sông. Hầu hết các nghiên cứu tập trung vào nông nghiệp được tưới tiêu là ngành sử dụng quan trọng về lượng nước, sản xuất thực phẩm và

đầu tư vốn, phân tích đầu vào đầu ra cho thấy nông nghiệp Nam Phi là một ngành sử dụng nước kém hiệu quả về GTKTSDN được tạo ra trên một đơn vị của nước. Nghiên cứu chỉ ra rằng, nước dùng trong công nghiệp và sinh hoạt có giá trị cao do vậy cần bảo đảm luôn cấp đủ, ngược lại, nông nghiệp đòi hỏi khối lượng lớn nước cho sản xuất lương thực.

3.2. Nghiên cứu lượng hóa GTKTSDN trong công nghiệp

Tumovsky (1969) đã sử dụng một phương pháp bình phương đơn nguyên nhỏ nhất để xác định GTKTSDN công nghiệp thông qua nghiên cứu phân tích dữ liệu từ 19 thị trấn ở bang Massachusetts cho giai đoạn 1962-1965. Ước tính biến đổi của giá dao động từ khoảng -0,5 đến -0,8 \$/m³. Tương tự, Rees (1969) đã nghiên cứu thu được một tập hợp rất chi tiết về dữ liệu từ một mẫu lớn là các doanh nghiệp sản xuất ở Đông Nam nước Anh. Rees cho biết phản ứng biến đổi giá trong một số ngành công nghiệp khác nhau, từ khoảng -1,0 đến mức cao là -6,7 \$/m³.

Mittelhammer và nnk (2000) đã sử dụng phương pháp hồi quy xác định GTKTSDN công nghiệp thông qua lý thuyết thống kê và ứng dụng các vấn đề suy luận từ những quan sát thực tế về số lượng tiêu thụ và chi phí nước cùng với các dữ liệu trên các biến số giải thích khác.

Hua Wang và Somik Lall (1995) đã sử dụng phương pháp tiếp cận hàm sản xuất biên để xác định GTKTSDN cho ngành công nghiệp Trung Quốc, hàm sản xuất biên được xây dựng dựa trên dữ liệu có được từ 2000 cơ sở sản xuất công nghiệp mà trong đó, nước cùng với vốn ban đầu, nhân công lao động, nguyên vật liệu, năng lượng là các đầu vào để xác lập hàm sản xuất. Đồng thời nghiên cứu này cũng xác định mô hình biến đổi giá nước theo nhu cầu nước sử dụng cho các ngành sản xuất công nghiệp khác nhau. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy giá trị sản xuất biên là biến đổi theo từng đối tượng sản xuất công nghiệp, từng ngành sản xuất công nghiệp.

Clifford Russell (1970) đã sử dụng phương pháp phân tích để xác định GTKTSDN công nghiệp qua nghiên cứu về giá trị sử dụng nước gián tiếp thông qua phát triển ứng dụng đầu tiên của chương trình lập trình toán học đối với nhu cầu nước công nghiệp.

Stone và Whittington (1984) đã sử dụng phương pháp tiếp cận hàm chi phí trong xác định GTKTSDN công nghiệp trong nghiên cứu nhu cầu nước công nghiệp cho các nhà máy điện chạy bằng hơi nước giá định cho khu vực sông Vistula ở Ba Lan.

3.3. Nghiên cứu lượng hóa GTKTSDN trong thủy sản

Có rất ít các nghiên cứu lượng hóa GTKTSDN riêng biệt đối với ngành thủy sản ở trên thế giới và trong nước, các thảo luận về phương pháp, cách tiếp cận cũng còn khá khiêm tốn và hầu như chưa được quan tâm chú ý.

Xem tiếp trang 64