



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

Ảnh hưởng của thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an

Ứng dụng lý thuyết Tương tác biểu trưng trong nghiên cứu vai trò phụ nữ trong phát triển cộng đồng tại Đông Ngạc, Từ Liêm, Hà Nội

Phát triển nguồn nhân lực kế toán Việt Nam trong cộng đồng kinh tế ASEAN

SỐ 10
09/2022

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 10 - Tháng 09/2022

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

TS. Đỗ Thị Tươi

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,
Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

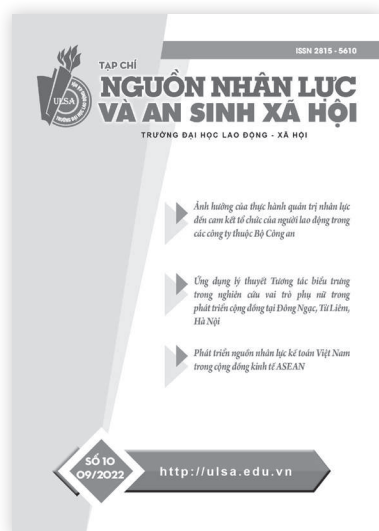
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Ảnh hưởng của thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an*
Nguyễn Thái Bình, Vũ Hoàng Ngân
- 12 *Ứng dụng lý thuyết Tương tác biểu trưng trong nghiên cứu vai trò phụ nữ trong phát triển cộng đồng tại Đông Ngạc, Từ Liêm, Hà Nội*
Nguyễn Hồng Linh
- 20 *Phát triển nguồn nhân lực kế toán Việt Nam trong cộng đồng kinh tế ASEAN*
Bùi Đỗ Phúc Quyền, Nguyễn Thị Diễm
- 29 *Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội đến danh tiếng doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp Công nghệ thông tin, Thực phẩm và Dệt may tại Việt Nam*
Giao Thị Khánh Ngọc
- 38 *Thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội*
Phạm Thị Thu Trang, Nguyễn Thu Phương
- 51 *Giải pháp cho công tác đào tạo nghề hiện nay của huyện Đông Anh, Thành phố Hà Nội*
Lương Xuân Dương, Bùi Thị Thu Hà

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 10 - 09/2022**

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Effects of human resource management practices on organizational commitment of employees in companies under the management of Ministry of Public Security*
Nguyen Thai Binh, Vu Hoang Ngan
- 12** *Application of Symbolic interaction theory in researching on the role of women in community development in Dong Ngac, Tu Liem, Hanoi*
Nguyen Hong Linh
- 20** *The development of Vietnam's accounting human resources in ASEAN Economic Community*
Bui Do Phuc Quyen, Nguyen Thi Diem
- 29** *Effects of social responsibilities on business reputation: A case study of Information Technology, Food and Textile enterprises in Vietnam*
Giao Thi Khanh Ngoc
- 38** *Implementation of the development policy of commune-level cadres and civil servants in Chuong My district, Hanoi city*
Pham Thi Thu Trang, Nguyen Thu Phuong
- 51** *Solutions for the current vocational training of Dong Anh district, Hanoi*
Luong Xuan Duong, Bui Thi Thu Ha

ẢNH HƯỞNG CỦA THỰC HÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC ĐẾN CAM KẾT TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY THUỘC BỘ CÔNG AN

NCS. Nguyễn Thái Bình

Cục Hậu cần - Bộ Công an

binhnt657@gmail.com

PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

nganvh@neu.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết phân tích ảnh hưởng của hệ thống thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an. Sử dụng phần mềm SPSS để phân tích hồi quy 879 mẫu khảo sát, kết quả nghiên cứu cho thấy thực hành quản trị nhân lực ảnh hưởng tới khoảng 56% sự biến thiên của cam kết tổ chức. Cụ thể, phần thưởng khuyến khích có ảnh hưởng lớn nhất, tiếp đến là phát triển nhân viên, đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả và hoạt động đào tạo. Đồng thời, nghiên cứu chưa chứng minh được ảnh hưởng của ba yếu tố là tuyển chọn nhân sự, sự tham gia của nhân viên và mô tả công việc rõ ràng đến cam kết tổ chức. Từ kết quả trên, bài viết gợi ý một số khuyến nghị nhằm tăng cường cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an.

Từ khóa: Bộ Công an; cam kết tổ chức; thực hành quản trị nhân lực.

EFFECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN COMPANIES UNDER THE MANAGEMENT OF MINISTRY OF PUBLIC SECURITY

Abstract: The article analyzes the influence of human resource management practices on the organizational commitment of employees in companies under the management of Ministry of Public Security. Using SPSS software for regression analysis of 879 samples, the research results show that human resource management practices affect about 56% of the variation of organizational commitment. Specifically, incentive rewards have the greatest impact, followed by employee development, results-oriented work evaluation and training activities. At the same time, the study has not found the influence of three factors (personnel recruitment, employee engagement and clear job description) on organizational commitment. From the above results, the article suggests some recommendations to strengthen the organizational commitment of employees in companies under the management of Ministry of Public Security.

Keywords: Ministry of Public Security; organizational commitment; human resource management practices.

Mã bài báo: JHS - 61

Ngày nhận bài sửa: 8/8/2022

Ngày nhận bài: 22/7/2022

Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 01/8/2022

1. Giới thiệu

Trên thế giới, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra thực hành quản trị nhân lực có mối quan hệ tích cực đối với cam kết tổ chức. Cụ thể, Dhar (2015) khi nghiên

cứu tác động của thực hành quản trị nhân lực trong lĩnh vực khách sạn đã khẳng định các quy trình thực hành quản trị nhân lực hiệu suất cao đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường cam kết với tổ chức

của nhân viên. Do đó, để mong đợi nhân viên có mức độ cam kết cao hơn đối với tổ chức, các tổ chức phải thúc đẩy các loại hình thực hành quản trị nhân lực để tạo động lực và thúc đẩy tinh thần của nhân viên của mình. Đặc biệt, các nhà lãnh đạo cần chỉ đạo tổ chức của họ hướng tới việc xây dựng một môi trường hỗ trợ bằng cách thực hiện các thực hành nguồn nhân lực hiệu quả (Caldwell và nnk., 2011). Bên cạnh đó, Wright và nnk. (2003) đã tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa thực hành quản trị nhân lực và cam kết tổ chức trong một nghiên cứu từ các đơn vị kinh doanh của một tập đoàn thực phẩm lớn. Các học giả nhận thấy khi nhân viên được quản lý bằng các phương pháp quản trị nhân lực tiến bộ, họ trở nên cam kết hơn với tổ chức và có những hành vi phù hợp với vai trò của họ. Do vậy, có thể khẳng định thực hành quản trị nhân lực làm tăng tính gắn bó về cảm xúc của nhân viên với tổ chức, hay khái quát hơn là thúc đẩy cam kết tổ chức của nhân viên.

Trong giai đoạn phục hồi và phát triển nhanh sau đại dịch, các thực hành quản trị nhân lực đang được các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp thuộc Bộ Công An nói riêng chú trọng xây dựng và hoàn thiện để cải thiện quy trình tổ chức. Các doanh nghiệp ngành công an là nền tảng cơ bản, là bộ phận cấu thành, có nhiệm vụ phát triển công nghiệp an ninh, chủ động đảm bảo tiềm lực hậu cần kỹ thuật công an nhân dân phục vụ công tác, chiến đấu trong mọi tình huống. Trong bối cảnh đó, các doanh nghiệp cần làm chủ năng lực chế tạo các loại phương tiện, thiết bị kỹ thuật nghiệp vụ, vũ khí chuyên dụng và công cụ hỗ trợ phục vụ công tác chiến đấu của lực lượng công an như thiết bị kỹ thuật nghiệp vụ, thiết bị viễn thông... Mặt khác, tâm điểm của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 trong lĩnh vực sản xuất là hình thành các nhà máy thông minh - nhà máy số, nơi mà các thiết bị, máy móc sẽ được kết nối linh hoạt - một hệ thống có thể số hóa, kết nối và xử lý dữ liệu liên tục trong các khâu của quá trình sản xuất và kinh doanh thông qua cảm biến, tự động hóa cao. Đây là cơ hội rất lớn để các doanh nghiệp thuộc Bộ Công an xây dựng, hoạch định chiến lược sản xuất kinh doanh nhằm tận dụng, tranh thủ tối đa thời cơ để đổi mới, nâng cao năng lực sản xuất, hướng tới mục tiêu tăng trưởng nhanh, bền vững. Do vậy, lãnh đạo các công ty thuộc Bộ Công an phải nghiên cứu và đánh giá nhằm xác định những tiêu chí của các hoạt động nhân sự sẽ phù hợp với tổ chức của mình, những hoạt động cần

chỉnh sửa, bổ sung hay tối giản hóa ở đâu để khi đưa vào ứng dụng, hệ thống của doanh nghiệp vận hành tốt và mang lại hiệu quả cao nhất.

Trên cơ sở đó, bài viết này sẽ xem xét cơ sở lý luận về ảnh hưởng của hệ thống quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức, đánh giá hiện trạng về ảnh hưởng của hệ thống quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an Việt Nam. Từ đó gợi ý một số khuyến nghị nhằm tăng cường cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty này.

2. Cơ sở lý luận về ảnh hưởng của thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức

2.1. Lý thuyết trao đổi xã hội

Trong các nghiên cứu về chủ đề “trao đổi và đời sống xã hội”, Blau (1964) quan niệm các mối quan hệ là các hiệp hội xã hội dưới dạng “một hoạt động trao đổi, hữu hình hoặc vô hình, và mang lại lợi ích hoặc tổn kém, giữa ít nhất hai người”. Tại các tổ chức, bên A (nghĩa là tổ chức, người giám sát hoặc đồng nghiệp) có thể cung cấp cho bên B (tức là nhân viên) các hình thức lợi ích khác nhau như cơ hội đào tạo, tiếp cận các nguồn lực, hỗ trợ. Khi người nhận cho rằng lợi ích vừa có mang giá trị vừa công bằng, họ sẽ cảm thấy có nghĩa vụ phải đáp lại theo một cách nào đó.

Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã vận dụng và kế thừa quan điểm của Blau (1964) khi phân tích về cam kết của nhân viên với tổ chức (Hannah & Iverson, 2004). Cụ thể, Gong và nnk. (2009) khẳng định rằng các thực hành quản trị nhân lực đại diện cho một hình thức trao đổi, theo đó lợi ích nhận được thông qua các thực hành nhân sự của tổ chức khiến nhân viên cảm thấy có nghĩa vụ phải đáp lại. Như vậy, lý thuyết về trao đổi xã hội cung cấp một khung lý thuyết phù hợp để nghiên cứu mức độ cam kết tổ chức của nhân viên. Cam kết tổ chức của nhân viên có thể được coi là sản phẩm của sự trao đổi xã hội giữa tổ chức và người lao động, tạo thành một hình thức đáp lại những lợi ích nhận được thông qua các thực hành quản trị nhân lực.

2.2. Ảnh hưởng của thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức

Theo Meyer & Allen (1991), cam kết tổ chức bao gồm ba thành phần, đó là cam kết tình cảm, cam kết liên tục và cam kết chuẩn tắc. Cam kết tình cảm là sự gắn kết tình cảm giữa nhân viên và tổ chức. Nhân viên làm việc vì ý chí từ bên trong chính họ. Cam kết liên

tục là một liên kết tâm lý giữa nhân viên và tổ chức vì những cân nhắc kinh tế và chi phí phát sinh khi nhân viên rời tổ chức. Còn cam kết chuẩn tắc liên quan đến nghĩa vụ đạo đức của nhân viên đối với tổ chức.

Trong hầu hết các nghiên cứu về cam kết tổ chức, các học giả đều xác định cam kết tổ chức như một liên kết tâm lý, tình cảm giữa nhân viên và tổ chức (Nangoy, 2019). Bởi đây là yếu tố đặc trưng cho sự sẵn sàng tiếp tục làm việc trong tổ chức, đóng góp tích cực và chịu trách nhiệm cho các nhiệm vụ được giao (Meyer & Allen, 1991; Klein và nnk., 2012; Montani và nnk., 2017). Do vậy, nhóm tác giả lựa chọn khía cạnh cam kết tình cảm như là cam kết tổ chức đặt trong mối quan hệ với thực hành quản trị nhân lực của nhân viên. Theo đó, nghiên cứu này sử dụng định nghĩa của Meyer & Allen (1991), cam kết của tổ chức là sự gắn kết tình cảm giữa nhân viên và tổ chức. Nhân viên làm việc vì ý chí từ bên trong chính họ.

Các thực hành quản trị nhân lực có thể được coi là những thực hành dẫn đến việc đạt được mức hiệu suất cao hơn của doanh nghiệp (Zhang & Jia, 2010; Bamberger và nnk., 2014). Cụ thể hơn, Bamberger và nnk. (2014) tiếp cận dựa trên nguồn lực và dựa trên kiểm soát để đo lường các hoạt động thực hành nguồn nhân lực hiệu suất cao. Ông cho rằng tiếp cận dựa trên nguồn lực mô tả mức độ mà thước đo thực hành tác động đến sự phát triển nội bộ của nhân viên, chẳng hạn như đào tạo và con đường sự nghiệp (Delery & Doty, 1996). Ngược lại, cách tiếp cận dựa trên kiểm soát mô tả mức độ mà thước đo về thực hành nguồn nhân lực hiệu suất cao liên quan đến việc chỉ đạo và giám sát hiệu suất của nhân viên (Snell, 1992). Bamberger và Meshoulam (2000) đã chỉ ra rằng bởi vì không có cách tiếp cận nào nắm bắt đầy đủ lĩnh vực của các hoạt động nguồn nhân lực và chúng có xu hướng đồng hành, do vậy nên kết hợp 2 cách tiếp cận này để đo lường thực hành nguồn nhân lực. Hai cách tiếp cận này được phản ánh trong ba hệ thống: (1) nguồn nhân lực, bao gồm: nhân sự, sự di chuyển của nhân viên và đào tạo, (2) đánh giá và khen thưởng, bao gồm: đánh giá hiệu suất, lương thưởng và phúc lợi, và (3) quan hệ việc làm, bao gồm: thiết kế và tham gia công việc.

Trên thế giới, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra thực hành quản trị nhân lực có mối quan hệ tích cực đối với cam kết tổ chức (Sun và nnk., 2007; Jaiswal & Dhar, 2017; Sun & Pan, 2011). Các thực hành quản

trị nhân lực cung cấp định hướng cho các nhà quản lý cũng như nhân viên định hình rõ ràng mô hình tương tác giữa họ (MacDuffie, 1995). Đây được coi là một hệ thống nguồn nhân lực tích hợp, trong đó tất cả các hoạt động nhân sự của cá nhân đều phù hợp với nhau, dẫn đến sự phù hợp nội bộ cao, cũng như phù hợp với chiến lược và mục tiêu của tổ chức (Zhang & Jia, 2010). Bản chất này của thực hành quản trị nhân lực giúp họ đạt được mức hiệu suất cao hơn khi so sánh với các hoạt động nhân sự riêng lẻ (Bamberger và nnk., 2014; Bowen & Ostroff, 2004; Lundy & Cowling, 1996). Chính vì vậy, một số nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng bản chất thực hành quản trị nhân lực có tác động tích cực đến mức độ cam kết của nhân viên (Chang & Chen, 2002). Mối liên hệ tích cực đã được tìm thấy giữa một số khía cạnh của thực hành quản trị nhân lực như đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả (Mostafa và nnk., 2015), đào tạo (Dhar, 2015) và phần thưởng khuyến khích (Moriarty, 2014).

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu sơ cấp được nhóm tác giả thu thập thông qua việc điều tra, khảo sát thực tế qua bảng hỏi online và trực tiếp từ 6 công ty thuộc Bộ Công an bao gồm: (1) Công ty TNHH MTV 19-5, Bộ Công An, (2) Công ty TNHH MTV In Ba Đình, (3) Công ty TNHH MTV Bộ Công An - Thăng Long, (4) Công ty TNHH MTV Bạch Đằng, (5) Công ty TNHH MTV Nam Triệu, (6) Công ty TNHH MTV Thanh Bình -BCA. Tổng số phiếu thu về là 927, số phiếu hợp lệ đưa vào phân tích là 879 phiếu (đạt 94,8%). Trong tổng số 879 quan sát, nam chiếm 50,5%, nữ chiếm 49,5%. Mẫu tập trung nhiều hơn ở độ tuổi 25-50 tuổi. Nhân sự các công ty chủ yếu có trình độ học vấn ở mức cao đẳng và đại học. Số lượng nhân viên cao học cũng khá cao, ở mức 13%, 119 người. Nhân sự trung cấp và dưới trung cấp chiếm lần lượt 14,0% và 15,4%.

Phương pháp phân tích dữ liệu

Xử lý dữ liệu: dữ liệu sơ cấp thu được từ bảng hỏi sẽ được nhóm tác giả tổng hợp, kiểm tra và sắp xếp lại cho phù hợp với đề tài nghiên cứu. Các câu trả lời không hợp lệ như chọn thiếu đáp án, hay những phiếu không có tính trung thực như nhận định giống nhau liên tục với các câu hỏi sẽ bị loại bỏ.

Mã hóa dữ liệu: sau khi chọn lọc, lưu giữ dữ liệu cần thiết, nhóm tác giả tiến hành mã hóa để thuận

tiện cho việc xử lý dữ liệu. Giới tính ‘Nam’ được quy ước là 0, ‘Nữ’ được quy ước là 1. Các câu hỏi mức độ được quy ước theo thang đo Likert 5 điểm, điểm lần lượt là: 1 - Rất không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Trung lập; 4 - Đồng ý; 5 - Rất đồng ý.

Sau đó, nhóm tác giả tiến hành phân tích lần lượt từ: *Đánh giá độ tin cậy của thang đo*, phân tích nhân tố khám phá - EFA, kiểm định tương quan Person và phân tích hồi quy.

Thang đo về thực hành quản trị nhân lực

Nhiều nghiên cứu đã tiến hành đo lường hoạt động thực hành quản trị nhân lực theo những cách khác nhau. Tuy nhiên, nghiên cứu này lựa chọn kế thừa và bổ sung quan điểm của Bamberger & Meshoulam (2000) về các tiêu chí để đo lường thực hành quản trị nhân lực bởi các câu hỏi được đặt ra phù hợp để phân tích về mối quan hệ của thực hành quản trị nhân lực với cam kết tổ chức, sự hài lòng về công việc và cam kết tổ chức của nhân viên. Nhiều nghiên cứu trước đây cũng đã sử dụng thang đo này trong các phân tích về mối quan hệ giữa các thực hành quản trị nhân lực và cam kết tổ chức của nhân viên điển hình như Zhang & Jia (2010), Dhar (2015). Do đó, phân tích này sẽ đi sâu vào tám tiêu chí để đo lường thực hành quản trị nhân lực, cụ thể: (1) Tuyển chọn nhân sự; (2) Đào tạo; (3) Phát triển nhân viên; (4) Đảm bảo công việc; (5) Mô tả công việc rõ ràng; (6)

Đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả; (7) Phần thưởng khuyến khích và (8) Sự tham gia của nhân viên.

Thang đo về cam kết tổ chức

Một trong những thước đo phổ biến nhất được sử dụng để đánh giá cam kết tổ chức cụ thể là sự gắn bó về tình cảm của nhân viên với tổ chức là thang đo của Mowday và nnk. (1979). Thang đo này được thiết kế để đánh giá sự chấp nhận các giá trị của tổ chức, sự sẵn sàng nỗ lực và mong muốn duy trì tư cách thành viên trong tổ chức. Mowday và nnk. (1979) đã cung cấp bằng chứng mạnh mẽ về tính nhất quán nội bộ, độ tin cậy của thử nghiệm về các thang đo được công bố cho biến cam kết tổ chức. Do đó, nhiều học giả đã kế thừa và phát triển những hạng mục đo lường mà Mowday và nnk. (1979) đưa ra để phù hợp với đề tài nghiên cứu, như Meyer & Allen (1991), Meyer và nnk. (2002)... Điển hình cho sự điều chỉnh này là thang đo của Meyer & Herscovitch (2001). Các học giả đã đánh giá biến cam kết tổ chức thông qua các câu hỏi mẫu: “Đối với tôi, duy trì việc là thành viên của công ty này rất quan trọng”, “Tôi sẽ rất vui nếu dành phần còn lại của sự nghiệp ở công ty này”, “Làm việc để hướng tới thành công của tổ chức này là quan trọng đối với tôi”, “Tôi sẵn lòng làm bất cứ điều gì mà công ty yêu cầu”.

Thang đo cụ thể như Bảng 1:

Bảng 1. Thang đo các biến nghiên cứu

Các yếu tố	Mã hóa	Nội dung các phát biểu	Nguồn
Thực hành quản trị nhân lực		Tuyển chọn nhân sự	Bamberger & Meshoulam (2000)
	Th1	Công ty tôi sử dụng một loạt các bài kiểm tra và phỏng vấn trong sàng lọc và lựa chọn ứng viên	
	Th2	Trong việc tuyển dụng, công ty tôi nhấn mạnh đến tiềm năng nhân viên mới để học hỏi và phát triển cùng công ty	
	Th3	Công ty tôi xây dựng và phát triển hình ảnh của mình khi tuyển dụng và lựa chọn nhân viên	
	Th4	Nhân viên trong công ty tôi được chọn dựa trên sự phù hợp tổng thể của họ với tổ chức	
		Đào tạo	
	Th5	Công ty tôi liên tục cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên	
	Th6	Công ty tôi cung cấp cho nhân viên các chương trình đào tạo chính thức để họ có thể thực hiện tốt công việc	
	Th7	Công ty tôi cung cấp cho nhân viên các chương trình đào tạo chuyên biệt để giúp họ phát triển và thăng tiến	

Các yếu tố	Mã hóa	Nội dung các phát biểu	Nguồn
Thực hành quản trị nhân lực	Th8	Công ty tôi cung cấp chương trình đào tạo chính thức cho nhân viên mới	Bamberger & Meshoulam (2000)
	Th9	Công ty tôi có hệ thống cố vấn tốt để hỗ trợ nhân viên mới	
		Phát triển nhân viên	
	Th10	Tôi và đồng nghiệp có lộ trình thăng tiến sự nghiệp rõ ràng trong công ty	
	Th11	Cấp trên trực tiếp biết được nguyện vọng nghề nghiệp của nhân viên trong công ty	
	Th12	Tôi và đồng nghiệp có nhiều hơn một cơ hội phù hợp để được thăng tiến	
		Đảm bảo công việc	
	Th13	Tôi và đồng nghiệp có thể kỳ vọng làm việc tại doanh nghiệp trong khoảng thời gian mà chúng tôi mong muốn	
	Th14	Công ty tôi sẽ không sa thải nhân viên trừ khi họ vi phạm kỷ luật nghiêm trọng	
	Th15	Sự an toàn và ổn định trong công việc của tôi và đồng nghiệp luôn được đảm bảo	
	Th16	Nếu công ty tôi gặp khó khăn về các vấn đề kinh tế, việc cắt giảm nhân viên sẽ là phương án được thực hiện cuối cùng	
	Th17	Công ty tôi cam kết duy trì công việc nhằm đảm bảo mức thu nhập ổn định cho nhân viên	
		Mô tả công việc rõ ràng	
	Th18	Công ty tôi có định nghĩa rõ ràng về nhiệm vụ của nhân viên	
	Th19	Tất cả nhiệm vụ, trách nhiệm của nhân viên được ghi rõ trong bản mô tả công việc	
	Th20	Công ty tôi sẽ cập nhật những nhiệm vụ, trách nhiệm của nhân viên trong bản mô tả công việc khi cần thiết	
		Đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả	
	Th21	Mọi nhân viên trong công ty tôi đều có mục tiêu thực hiện công việc rõ ràng	
	Th22	Việc đánh giá hiệu suất của nhân viên công ty tôi được thực dựa trên các kết quả định lượng được	
	Th23	Việc đánh giá hiệu suất của nhân viên công ty tôi được định hướng hướng tới sự phát triển và tiến bộ trong công việc	
	Th24	Việc đánh giá hiệu suất của nhân viên công ty tôi nhấn mạnh kết quả tập thể và dài hạn	
	Th25	Nhân viên trong công ty tôi nhận được phản hồi về hiệu suất	

Các yếu tố	Mã hóa	Nội dung các phát biểu	Nguồn
Thực hành quản trị nhân lực		Phần thưởng khuyến khích	Bamberger & Meshoulam (2000)
	Th26	Nhân viên công ty tôi nhận được tiền thưởng dựa trên hiệu suất cá nhân của họ	
	Th27	Nhân viên công ty tôi nhận được tiền thưởng dựa trên hiệu suất của nhóm	
	Th28	Nhân viên công ty tôi nhận được tiền thưởng dựa trên kết quả hoạt động của tổ chức	
	Th29	Hệ thống trả lương của công ty tôi phản ánh đóng góp của nhân viên cho công ty	
		Sự tham gia của nhân viên	
	Th30	Quản lý và nhân viên trong công ty tôi thường xuyên có những cuộc giao tiếp cởi mở và chân thành	
	Th31	Nhân viên trong công ty tôi có cơ hội đưa ra những đề xuất để cải tiến phương pháp làm việc	
	Th32	Quản lý trong công ty tôi thường đưa ra quyết định dựa trên việc tham khảo quan điểm của nhân viên	
	Th33	Nhân viên trong công ty tôi có thể quyết định cách thức làm việc của họ trong nhiều trường hợp	
Cam kết tổ chức	Ck1	Đối với tôi, duy trì việc là thành viên của công ty rất quan trọng	Mowday và nnk. (1979)
	Ck2	Tôi tự hào về công việc và vị trí của mình trong công ty	
	Ck3	Tôi sẽ rất hạnh phúc nếu dành phần còn lại của sự nghiệp ở công ty	
	Ck4	Làm việc để hướng tới thành công của công ty là quan trọng đối với tôi	
	Ck5	Tôi sẵn lòng làm bất cứ điều gì mà công ty yêu cầu	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

4. Ảnh hưởng của hệ thống quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an

Đánh giá độ tin cậy các thang đo

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy các thang đo. Thang đo có hệ số Cronbach's Alpha xấp xỉ 1 là thang đo tốt, khoảng từ 0,7 - 0,8 là sử dụng được (Nunnally và Bernstein, 1967). Bên cạnh đó, theo Hair và cộng

sự (1998) với những nghiên cứu có khái niệm là mới so với người được khảo sát thì hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,6 trở lên là có thể sử dụng. Ngoài ra, để thang đo có độ tin cậy cao thì hệ số tương quan biến tổng cũng phải cao, thông thường hệ số tương quan với biến tổng phải lớn hơn 0,3 thì kết quả giải thích mới có ý nghĩa (Nunnally và Bernstein, 1994).

Kết quả tính toán cho thấy 2 thang đo tác giả sử dụng là hoàn toàn đạt yêu cầu, hệ số Cronbach's

Alpha của thang đo thực hành quản trị nhân lực và cam kết tổ chức lần lượt là 0,970 và 0,845 cùng với đó, hệ số tương quan biến tổng của các câu hỏi đều đạt từ 0,626 đến 0,711. Như vậy, hai thang đo đều đạt yêu cầu, có độ tin cậy cao và các biến đều có mức phản ánh tốt lên biến tổng.

Phân tích nhân tố khám phá

Việc phân tích nhân tố khám phá EFA sẽ đánh giá được giá trị phân biệt và mức độ hội tụ của thang đo, đồng thời kiểm tra khả năng gộp thành các nhân tố, phản ánh chính xác thành phần đo lường các biến trong mô hình. Theo Hair và cộng sự (1998), hệ số tải nhân tố ở mức 0,3 là điều kiện tối thiểu để biến quan sát được giữ lại, mức 0,4-0,5 là đạt yêu cầu và trên 0,5 là phản ánh tốt về biến tổng. Trong nghiên cứu này, các biến quan sát có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,45 sẽ bị loại bỏ để giữ lại những thang đo có độ kết dính cao.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp trích xuất Principal Component Analysis và phép xoay Varimax. Đây là phương pháp được coi là phù hợp nhất khi đánh giá quan hệ giữa các biến theo phương pháp hồi quy tuyến tính. Sau khi loại bỏ 4 biến (th1, th3, th11, th12) do có hệ số tải lên cả 2 nhân tố, kết quả thu được như sau: Hệ số KMO = 0,979, sig = 0.000 thể hiện mức ý nghĩa cao, các biến đã trích xuất ra được 2 nhân tố với sự phân

biệt rõ ràng, eigenvalue >1, tổng phương sai trích đạt 59,433% >50%. Các biến có hệ số tải cao, trên 0,5 cho thấy mức ý nghĩa thống kê tốt.

Kiểm định tương quan Person

Trước khi hồi quy, các biến độc lập phải có tương quan với biến phụ thuộc. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng kiểm định Person. Theo Gayen (1951), trong thống kê, các nhà nghiên cứu sử dụng hệ số tương quan Pearson (ký hiệu r) để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Với sig kiểm định tương quan Person bằng 0,000 cho thấy hai biến có sự tương quan, đủ điều kiện để đưa vào hồi quy.

Kết quả hồi quy

Bảng 2 cho thấy sig = 0,000 cho thấy có sự tác động của hệ thống thực hành quản trị nhân lực tới cam kết tổ chức của của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an Việt Nam. Với hệ số beta chuẩn hóa 0,748 cho thấy, với mỗi 1 đơn vị hệ thống quản trị nhân lực tăng lên thì cam kết với tổ chức của nhân viên tăng lên 0,748 đơn vị. Với R bình bằng 0,560 cho thấy ảnh hưởng từ hệ thống quản trị nhân lực ảnh hưởng tới khoảng 56% sự biến thiên của cam kết với tổ chức. Điều này khẳng định vai trò quan trọng của hệ thống quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an Việt Nam.

Bảng 2. Kết quả hồi quy ảnh hưởng của thực hành quản trị nhân lực tổng thể đến cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an

Mô hình tổng quát (Model Summary)					
Mô hình	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng (Std. Error of the Estimate)	Kiểm định Durbin-Watson
Thực hành QTNL → Cam kết tổ chức	.748 ^a	.560	.560	.49817	1.881
Mô hình tổng quát (Model Summary)					
Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa (Unstandardized Coefficients)		Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Standardized Coefficients)	Thống kê (t)	Mức ý nghĩa (Sig.)
	B	Sai số chuẩn (Std. Error)	Beta		
(Constant)	.243	.122		1.990	.047
Thực hành QTNL → Cam kết tổ chức	.889	.030	.748	30.031	.000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Để tìm hiểu sâu hơn, các nhân tố thuộc hệ thống thực hành quản trị nhân lực sẽ ảnh hưởng thế nào tới cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an, nhóm tác giả tiếp tục hồi quy ảnh hưởng của các cấu phần thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các công ty thuộc Bộ Công an (Bảng 3). Kết quả nghiên cứu chưa chứng minh được ảnh hưởng rõ ràng của ba yếu tố tuyển chọn nhân sự, sự tham gia của nhân

viên và mô tả công việc tới cam kết tổ chức. Các yếu tố còn lại có mức độ ảnh hưởng khác nhau, đặc biệt phần thưởng khuyến khích có ảnh hưởng lớn nhất. Mỗi đơn vị phần thưởng khuyến khích tăng lên sẽ làm tăng 0,31 đơn vị cam kết với tổ chức. Ảnh hưởng của phát triển nhân viên cũng có sức tác động khá lớn: 0,264 đơn vị. Cùng với đó, đào tạo và đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả cũng có tác động không nhỏ tới cam kết với tổ chức.

Bảng 3. Kết quả hồi quy ảnh hưởng của các cấu phần thực hành quản trị nhân lực đến cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an

Mô hình (Model)	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa (Unstandardized Coefficients)		Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Standardized Coefficients)	Thống kê (t)	Mức ý nghĩa (Sig.)
	B	Sai số chuẩn (Std. Error)	Beta		
(Constant)	.274	.124		2.215	.027
Phát triển nhân viên→ Cam kết tổ chức	.264	.046	.253	5.754	.000
Đào tạo→ Cam kết tổ chức	.116	.050	.118	2.341	.020
Đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả→ Cam kết tổ chức	.132	.049	.130	2.720	.007
Đảm bảo công việc→ Cam kết tổ chức	.099	.040	.094	2.463	.014
Phần thưởng khuyến khích→ Cam kết tổ chức	.310	.050	.293	6.142	.000
Tuyển chọn nhân sự→ Cam kết tổ chức	-.081	.057	-.072	-1.431	.153
Sự tham gia của nhân viên→ Cam kết tổ chức	.038	.056	.036	.689	.491
Mô tả công việc rõ ràng→ Cam kết tổ chức	.008	.052	.008	.156	.876

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Chambel và nnk. (2016) về so sánh giữa lao động tạm thời và cố định khi phân tích đa nhóm về thực hành quản trị nguồn nhân lực, gắn kết công việc và cam kết tổ chức. Kết quả của Chambel và nnk. (2016) chỉ ra rằng hệ thống thực hành quản trị nguồn nhân lực đều tác động đến cam kết tình cảm ở cả 2 loại hình lao động nhưng ở lao động tạm thời mạnh hơn so với lao động cố định. Tương tự, nghiên cứu của Shahnawaz & Juyal (2006) về khám phá mối quan hệ giữa thực

hành quản trị nhân lực và cam kết tổ chức ở hai tổ chức khác nhau - tổ chức dựa trên tư vấn/nghiên cứu và ngành thời trang cũng chỉ ra rằng thực hành quản trị nhân lực dự đoán đáng kể cam kết tổ chức trong cả từng loại hình tổ chức và cả khi chúng kết hợp với nhau. Nghiên cứu trong bối cảnh Trung Quốc, Shen & Jiuhua Zhu (2011) cũng chỉ ra rằng sau khi các biến nhân khẩu học được kiểm soát thì các hoạt động thực hành quản trị nhân lực có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến cam kết tổ chức.

5. Một số giải pháp nhằm tăng cường cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, các hoạt động thực hành quản trị nhân lực tác động trực tiếp đến cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an. Đặc biệt, các yếu tố có ảnh hưởng rõ rệt như phần thưởng khuyến khích, phát triển nhân viên, đào tạo và đánh giá thực hiện công việc theo định hướng kết quả. Do vậy, bài biết này sẽ đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường hơn nữa mức độ cam kết tổ chức của người lao động trong các Công ty thuộc Bộ Công an.

Thứ nhất, các Công ty thuộc Bộ Công an cần chú trọng vào việc hoàn thiện quy trình, các hoạt động thực hành quản trị nhân lực toàn diện, hiệu quả ở các lĩnh vực. Đặc biệt là xây dựng các chính sách đãi ngộ, phúc lợi phù hợp để đáp ứng được kỳ vọng của nhân viên, đánh giá đúng hiệu suất công việc và có thể tạo động lực để nhân viên phát triển, nỗ lực hơn nữa.

Thứ hai, để mảng đào tạo có thể tạo nên những ảnh hưởng tích cực hơn đến cam kết tổ chức, doanh nghiệp nên cung cấp các khóa đào tạo đáp ứng đúng nhu cầu của nhân viên, đặc biệt là nhân viên mới. Các buổi hướng dẫn, đào tạo này không chỉ cung cấp kiến thức, kỹ năng, mà còn để truyền tải về thông tin doanh nghiệp và văn hóa tổ chức. Khi đó, mỗi cá nhân sẽ phát huy năng lực, sự sáng tạo của bản thân để thể hiện cam kết tổ chức trong cách giải quyết vấn đề mà cá nhân cũng như tổ chức đang gặp phải. Ngoài ra, các công ty thuộc Bộ Công an cũng nên có những định hướng nhất định về lộ trình phát triển cơ bản của từng vị trí, phòng ban, đồng thời lắng nghe, tiếp nhận nguyện vọng của nhân sự trong công việc. Điều này mang lại trạng thái tích cực cho nhân viên, trở thành nguồn động lực để các cá nhân thể hiện tốt trong công việc, phát huy tính đổi mới, sáng tạo. Có như vậy, nhân viên trong tổ chức mới giữ được thái độ tích cực, tham gia, hài lòng với công việc của bản thân. Khi đó, cam kết tổ chức sẽ được thể hiện một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bamberger, P. A., Biron, M., & Meshoulam, I. (2014). *Human resource strategy: Formulation, implementation, and impact*. Routledge.
- Bamberger, P., & Meshoulam, I. (2000). *Human resource strategy*. Newbury Park, CA: Sage.
- Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. Retrieved September, 3(2007), 62.
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM–firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of management review*, 29(2), 203-221.
- Caldwell, C., Truong, D. X., Linh, P. T., & Tuan, A. (2011). Strategic human resource management as ethical stewardship. *Journal of business ethics*, 98(1), 171-182.
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2016). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 665-689.
- Chang, P.L., & Chen, W.L., (2002). The effect of human resource management practices on firm performance: empirical evidence from high-tech firms in Taiwan. *International journal of management*, 19 (4), 622–638.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of management Journal*, 39(4), 802-835.
- Dhar, R. L. (2015). The effects of high performance human resource practices on service innovative behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 67-75.
- Gong, Y., Law, K. S., Chang, S., & Xin, K. R. (2009). Human resources management and firm performance: The differential role of managerial affective and continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Hannah, D., & Iverson, R. (2004). Employment relationships in context: Implications for policy and practice. *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*, 332 - 350.
- Jaiswal, D., & Dhar, R. L. (2017). Impact of human resources practices on employee creativity in the hotel industry: The impact of job autonomy. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(1), 1-21.

- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of management review*, 37(1), 130-151.
- Lundy, O., & Cowling, A., (1996). *Strategic Human Resource Management*, Thompson, London.
- MacDuffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *ilr Review*, 48(2), 197-221.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Montani, F., Courcy, F., & Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. *Journal of Business Research*, 77, 1-13.
- Moriarty, J. (2014). Compensation ethics and organizational commitment. *Business Ethics Quarterly*, 24(1), 31-53.
- Mostafa, A.M.S., Gould-Williams, J.S., Bottomley, P., (2015). *High-performance human resource practices and employee outcomes: the mediating role of public service motivation*, 'Public Adm'.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1967). *McGraw-Hill series in psychology. Psychometric theory*. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*.
- Shahnawaz, M. G., & Juyal, R. C. (2006). Human resource management practices and organizational commitment in different organizations. *Journal of the Indian Academy of applied Psychology*, 32(3), 171-178.
- Shen, J., & Jiuhua Zhu, C. (2011). Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3020-3035.
- Snell, S. A. (1992). Control theory in strategic human resource management: The mediating effect of administrative information. *Academy of management Journal*, 35(2), 292-327.
- Sun, L. Y., & Pan, W. (2011). Differentiation strategy, high-performance human resource practices, and firm performance: Moderation by employee commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3068-3079.
- Sun, L. Y., Aryee, S., & Law, K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of management Journal*, 50(3), 558-577.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., & Moynihan, L. M. (2003). The impact of HR practices on the performance of business units. *Human resource management journal*, 13(3), 21-36.
- Zhang, Z., & Jia, M. (2010). Using social exchange theory to predict the effects of high performance human resource practices on Corporate Entrepreneurship: Evidence from China. *Human Resource Management*, 49(4), 743-765.

ỨNG DỤNG LÝ THUYẾT TƯƠNG TÁC BIỂU TRƯNG TRONG NGHIÊN CỨU VAI TRÒ PHỤ NỮ TRONG PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG TẠI ĐÔNG NGẠC, TỪ LIÊM, HÀ NỘI

TS. Nguyễn Hồng Linh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenhonglinhulsa@gmail.com

Tóm tắt: Trong nghiên cứu xã hội học, có rất nhiều lý thuyết được vận dụng trong quá trình nghiên cứu các vấn đề xã hội. Một trong các lý thuyết đó là thuyết Tương tác biểu trưng. Đây là chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu khoa học xã hội đề cập tới với rất nhiều hướng tiếp cận, ở nhiều góc độ khác nhau. Trong khuôn khổ bài viết này chỉ tập trung tìm hiểu nội dung, ý nghĩa của thuyết Tương tác biểu trưng khi ứng dụng nghiên cứu vai trò của phụ nữ đối với hoạt động phát triển cộng đồng tại Đông Ngạc - Hà Nội. Qua kết quả nghiên cứu cho thấy khi ứng dụng lý thuyết Tương tác biểu trưng đối với cả nghiên cứu lý luận và nghiên cứu thực nghiệm là hoàn toàn phù hợp và logic, có ý nghĩa, điều này được kiểm chứng qua một chuỗi các hành vi, sự tương tác của phụ nữ với các thành viên trong gia đình và ngoài cộng đồng của họ. Ngoài ra, hình tượng của người phụ nữ trong cộng đồng cũng được ứng dụng thông qua các biểu tượng trong lý thuyết mà ở đó họ tự nhận thấy mình cần có để đáp ứng sự mong đợi của xã hội. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu về mặt thực nghiệm khi ứng dụng lý thuyết Tương tác biểu trưng cũng được thể hiện bằng hành động, kết quả thực hiện được thông qua các vai trò phụ nữ đảm nhận, đặc biệt đó là sự tương tác của họ với các cá nhân khác trong cộng đồng.

Từ khóa: Thuyết tương tác biểu trưng, phụ nữ, vai trò phụ nữ, phát triển cộng đồng, vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng.

APPLICATION OF SYMBOLIC INTERACTION THEORY IN RESEARCHING ON THE ROLE OF WOMEN IN COMMUNITY DEVELOPMENT IN DONG NGAC, TU LIEM, HANOI

Abstract: In sociological study, there are many theories applied in the study of social issues. One of those theories is Symbolic Interaction Theory. This is a topic mentioned by many social science researchers with many approaches and different aspects. Within the framework of this article, it only focuses on understanding the content and meaning of the theory of symbolic interaction when applied in studying the role of women in community development in Dong Ngac, Ha Noi. The study results show that it is completely appropriate, logical and meaningful as the Symbolic Interaction theory applied both in theoretical and empirical research. This is tested through a string behavior, women's interactions with family members and their external community. Besides, the image of women in the community is also applied through symbols in the theory in which they find themselves necessary to meet society's expectations. Besides, empirical research results when applying the theory of symbolic interaction can also be realized by actions, the outcomes are achieved through the roles of women taking on, especially their interactions with other individuals in the community.

Keywords: Symbolic interaction theory, women, roles of women, community development, roles of women in community development.

Mã bài báo: JHS - 62

Ngày nhận bài sửa: 31/7/2022

Ngày nhận bài: 25/6/2022

Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 15/7/2022

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế việc nâng cao vai trò, năng lực của con người nói chung và của phụ nữ trong phát triển cộng đồng nói riêng ngày càng trở nên quan trọng và cấp thiết vì phát triển cộng đồng là một đặc trưng của phát triển xã hội, là một quá trình giúp tăng trưởng kinh tế, xã hội và cũng là nơi hoàn thiện các giá trị chân, thiện, mỹ...

Có thể thấy, sự đổi mới về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội gắn liền với sự thay đổi một cách cơ bản vai trò của phụ nữ trên nhiều lĩnh vực của cuộc sống như trong gia đình, ngoài xã hội, và trong phát triển cộng đồng... Tuy nhiên, đây là một thách thức to lớn đối với vai trò của phụ nữ ở khu vực nông thôn và các vùng ven đô. Bởi vì, tình trạng trọng nam khinh nữ trong sinh hoạt cộng đồng làng - xã kéo dài quá lâu trong lịch sử là lực cản to lớn trong quá trình đổi mới và phát triển cộng đồng nông thôn. Mà phụ nữ là một nhóm xã hội lớn, có mặt ở nhiều giai tầng, giai cấp khác nhau trong tính đa dạng của các hoạt động xã hội nhất là hoạt động lao động.

Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa, phát triển cộng đồng là một lĩnh vực mang tính lý luận và thực tiễn cao, hoạt động này góp phần cải thiện điều kiện sống, làm việc của người dân, đặc biệt là khu vực ven đô, nơi làn sóng đô thị hóa tác động vô cùng mạnh mẽ đến cuộc sống của người dân nơi đây, Đồng Ngạc - Bắc Từ Liêm là một khu vực chịu nhiều ảnh hưởng và có sự chuyển đổi lớn bởi sự tác động đó.

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau khi nghiên cứu về sự tham gia của phụ nữ trong quá trình phát triển, điển hình như các cách tiếp cận “Phụ nữ trong sự phát triển” (WID) với việc nhấn mạnh quan điểm cho rằng các quá trình phát triển sẽ được tiến hành tốt hơn rất nhiều nếu như có sự tham gia đầy đủ của phụ nữ vào quá trình đó; các tiếp cận “giới và sự phát triển” (GAD) với việc chú trọng các quan hệ giới khi đề ra các biện pháp để giúp họ trong quá trình phát triển... Lý thuyết xã hội học nữ quyền với việc mở rộng ý nghĩa của xã hội học về các quan hệ giới và cuộc sống của phụ nữ. Các lý thuyết xã hội vĩ mô của thuyết chức năng, thuyết phân tích xung đột và thuyết Marxian về thế giới - hệ thống đều khảo sát vị trí của công việc gia đình trong các hệ thống xã hội như là phương tiện để lý giải sự lệ thuộc xã hội của phụ nữ.

Thuyết tương tác biểu trưng và phương pháp luận thực hành, hai lý thuyết xã hội vĩ mô khảo sát các phương cách trong đó giới được sản sinh và tái sản

sinh trong các quan hệ liên nhân vị. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi sẽ làm sáng tỏ hơn về ứng dụng của thuyết tương tác biểu trưng trong nghiên cứu vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng tại địa bàn nghiên cứu nói trên.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

Khái niệm vai trò:

Khái niệm vai trò xã hội dùng để chỉ chức năng xã hội, mô hình hành vi được xác lập một cách khách quan bởi vị thế xã hội của cá nhân trong hệ thống các quan hệ xã hội hoặc hệ thống quan hệ cá nhân. Nói cách khác, vai trò xã hội là một tập hợp các mong đợi, các quyền và những nghĩa vụ gán cho một địa vị cụ thể. Những mong đợi này xác định các hành vi của con người được xem như là phù hợp và không phù hợp đối với người chiếm giữ một địa vị

Phụ nữ ngày càng đóng nhiều vai trò quan trọng trong gia đình và ngoài xã hội, chính vì vậy các vai trò của họ như vai trò tái sản xuất, vai trò sản xuất, vai trò chính trị, vai trò tham gia cộng đồng, vai trò lãnh đạo cộng đồng... đã được nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đề cập đến. Vai trò truyền thống của người phụ nữ Việt Nam được khắc họa sâu sắc trong Phụ nữ Việt Nam qua các thời đại” (1973). Thông qua các tư liệu dân tộc học - lịch sử, tác giả Lê Thị Nhâm Tuyết đã phân tích ba vai trò truyền thống của người phụ nữ Việt Nam xuyên suốt hàng vạn năm lịch sử đó là vai trò lao động sản xuất, vai trò đấu tranh xã hội, vai trò xây dựng gia đình. Người đọc có thể hình dung ba con người khác nhau, con người lao động, con người chiến sĩ, con người nội trợ được thống nhất trong người phụ nữ Việt Nam.

Trải qua bốn ngàn năm hình ảnh người phụ nữ Việt Nam đã được xây dựng và lưu truyền, ăn sâu vào tâm trí, vào cuộc sống và được ghi vào lịch sử của dân tộc, ở nhiều lĩnh vực khác nhau, phụ nữ là những người đảm nhiệm nhiều vai trò quan trọng. Vai trò của phụ nữ thật rõ ràng khi mà những hình ảnh thường ngày về người phụ nữ Việt cổ truyền cần cù trong lao động sản xuất, đảm đang trong vai trò là người xây tổ ấm của gia đình và hơn thế nữa vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng cũng ngày càng được phát huy với sự cố gắng không ngừng của chính bản thân họ.

Phụ nữ: Phụ nữ, nữ giới là từ chỉ giới tính cái của loài người. Phụ nữ thường được dùng để chỉ một người trưởng thành với việc người đó thực hiện đầy đủ các vai trò của mình. Bên cạnh đó, từ phụ nữ, đôi khi dùng để chỉ đến một con người giới tính nữ, bất kể tuổi tác,

địa vị. Khái niệm phụ nữ thường nhấn mạnh đến sự khác biệt giới tính xét về mặt sinh học giữa nữ giới và nam giới.

Vai trò phụ nữ: Vai trò phụ nữ là một tập hợp những mong đợi của gia đình, xã hội đối với phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực trong gia đình (vai trò làm con, làm vợ, làm mẹ) và ngoài xã hội (vai trò trong sản xuất, trong cộng đồng...) mà ở mỗi một vị thế xã hội người phụ nữ phải thực hiện và đảm nhận vai trò tương xứng của mình.

Cộng đồng: (community) là một khái niệm đã có một quá trình phát triển lâu dài với nhiều tuyến nghĩa, được sử dụng rộng rãi để chỉ nhiều đối tượng có những đặc điểm tương đối khác nhau về quy mô, đặc tính xã hội, cộng đồng là hình thức chung sống trên cơ sở sự gắn gũi của các thành viên về mặt cảm xúc, hướng tới sự gắn bó đặc biệt mật thiết (gia đình, tình bạn cộng đồng yêu thương) được chính họ tìm kiếm và vì thế con người được cảm thấy có tính cội nguồn. Cộng đồng là một nhóm người sống trong cùng một làng/xã hoặc là những người hàng xóm láng giềng lân cận và do đó được tổ chức thành một thực thể cộng đồng hoặc một thực thể xã hội hóa.

Như vậy, khái niệm cộng đồng có thể hiểu theo nhiều nghĩa, nghĩa rộng: cộng đồng chỉ những tập hợp người, các liên minh rộng lớn như cộng đồng thế giới, cộng đồng châu Âu, cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài... Hẹp hơn, căn cứ vào đặc điểm về sắc tộc, chủng tộc hay tôn giáo, cộng đồng có thể được áp dụng cho một kiểu/hạng xã hội. Hẹp hơn nữa, cộng đồng sử dụng cho các hình thức xã hội cơ bản là gia đình, làng, hay một nhóm xã hội nào có những đặc tính chung về lý tưởng xã hội, lứa tuổi, giới tính, nghề nghiệp. Tuy nhiên, trong đa số trường hợp khái niệm cộng đồng được sử dụng chủ yếu để chỉ các cộng đồng địa phương, và đặc biệt là ở cấp cơ sở, tức là ở cấp phường xã và ở cả quy mô thôn/xóm/làng/bản. Loài người nói chung đều là các kiểu cộng đồng xã hội dựa trên các cơ sở cộng đồng khác nhau. Năm 1956, Liên hiệp quốc đã đưa ra định nghĩa: Phát triển cộng đồng là những tiến trình qua đó nỗ lực của dân chúng kết hợp với nỗ lực của chính quyền để cải thiện các điều kiện kinh tế, xã hội, văn hóa của các cộng đồng và giúp các cộng đồng này hội nhập và đồng thời đóng góp cho quốc gia.

Vai trò phụ nữ trong phát triển cộng đồng: Bao gồm các hoạt động do phụ nữ thực hiện ở cấp cộng đồng nhằm duy trì, bảo dưỡng các nguồn lực khan hiếm của cộng đồng, đồng thời thực hiện các nhu cầu chung của

cộng đồng. Trong khuôn khổ nghiên cứu này, chúng tôi đi sâu tìm hiểu và thực hiện nghiên cứu ở lĩnh vực *vai trò tham gia cộng đồng của phụ nữ*, đó là bao gồm các hoạt động chủ yếu do phụ nữ thực hiện ở cấp cộng đồng, làng bản, tổ dân phố như là sự mở rộng vai trò tái sản xuất của mình. Đây thường là những công việc tự nguyện không được trả công và thường làm vào thời gian rỗi.

Khái lược về thuyết Tương tác biểu trưng

Nguồn gốc: thuyết Tương tác biểu trưng có nguồn gốc từ các quan niệm xã hội học của Max Weber, Georg Simmel, Robert Park cùng các đồng sự và học trò (Gunter, E.D. 1999). Thuyết này cũng chịu ảnh hưởng của một số trường phái triết học, sinh vật học và các lý thuyết tâm lý học ý thức, tâm lý học hành vi và tâm lý học xã hội. Các tác giả nổi bật của thuyết Tương tác biểu trưng là Charles Horton Cooley (lý thuyết “tôi soi gương”), George Herbert Mead (lý thuyết tương tác “ba ngôi”) Herbert Blumer (thuyết Tương tác biểu trưng), Erving Goffman (lý thuyết kịch hóa). Các tác giả thuyết Tương tác biểu trưng vận dụng quan niệm của thuyết Hành vi (về quy luật hiệu quả, quy luật thực hành) nhưng cho rằng tư duy và sự trải nghiệm bên trong cũng là hành vi. Mặc dù các hành vi bên trong khó quan sát nhưng chúng vẫn tuân theo những quy luật của hành vi bên ngoài. Thuyết Hành vi xã hội còn được phát triển nhằm nhấn mạnh vai trò của các yếu tố tư duy, ý thức và tự ý thức của cá nhân trong hành vi, hoạt động, giao tiếp nhất là mối tương tác xã hội.

Nội dung: Tương tác (interaction) là một đơn vị cơ bản của sự kiện xã hội mà tại đó con người định hướng hành vi của họ vào nhau, cho dù họ theo đuổi các kì vọng giống nhau hay chống đối nhau. Tương tác chịu sự ảnh hưởng của chuẩn mực và vai trò xã hội, của hình mẫu hành vi được thừa nhận và sự kì vọng chủ quan, điều kiện hữu chủ quan cũng như của những người tham gia, những người thiết kế nên thực tế xã hội (Berger/Luckmann). Như vậy, nội hàm của khái niệm tương tác đã ẩn chứa mối liên hệ với khái niệm vai trò, theo đó, vai trò xã hội là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến sự tương tác xã hội.

Theo lý thuyết cơ cấu - chức năng, sự ổn định của hệ thống tương tác đảm bảo nếu cái tôi và người khác đã tiếp thu cho mình các chuẩn chung, nếu lệch chuẩn sẽ bị phạt. Ngược lại, thuyết tương tác biểu trưng nhấn mạnh tương tác luôn bị đe dọa lại đòi hỏi ở người tham dự các chiến lược tổng hợp để có sự đảm bảo cho quá

trình xã hội và bảo vệ cho bản thân những người tham dự (Hà, 2001). Trong khi theo Homans, tương tác được hình thành theo các hình mẫu kích thích - phản ứng thì các nhà tương tác luận biểu trưng lại phản đối cách hiểu tương tác theo lý thuyết hành vi, vì con người không chỉ phản ứng với các kích thích mà hành động của họ hướng tới những định nghĩa được cùng nhau hình thành có sự giải thích Blumer, tức là giải thích ý nghĩa của hành động (Hà, 2001).

Luận điểm: Luận điểm gốc của thuyết Tương tác biểu trưng cho rằng: xã hội được tạo thành từ sự tương tác của vô số cá nhân; bất kỳ hành vi và cử chỉ nào của con người đều có vô số các ý nghĩa khác nhau; hành vi và hoạt động của con người không những phụ thuộc mà còn thay đổi cùng với các ý nghĩa biểu trưng. Do đó, để hiểu được tương tác xã hội giữa các cá nhân, giữa con người với xã hội, cần phải nghiên cứu tương tác xã hội, cần phải lý giải được ý nghĩa của các biểu hiện mối tương tác đó.

Đặc trưng của chủ nghĩa tương tác biểu trưng đó là cách nhìn theo tiến trình của xã hội, nó là quá trình thích nghi liên tục của những người tham gia, hành vi của mình với hành vi của những người khác dựa trên cơ sở sự thấu hiểu các tâm trạng chủ quan của những người khác. Theo Hà (2001), một số nhà tương tác biểu trưng Blumer, Manis, Melterz, Rose (Hà, 2001) đã tóm tắt thành 07 nguyên tắc cơ bản của lý thuyết này bao gồm:

(1) Loài người, không giống như các loài vật, được thiên phú cho khả năng tư duy;

(2) Khả năng tư duy được định hình bởi các tương tác xã hội;

(3) Trong tương tác xã hội, mọi người có thể học được các ý nghĩa và các biểu tượng cho phép họ được hành khả năng tư duy riêng biệt;

(4) Các ý nghĩa và các biểu tượng cho phép mọi người thực hiện hành động và tương tác mang tính con người riêng biệt;

(5) Mọi người có khả năng bổ sung hay thay đổi các ý nghĩa và các biểu trưng mà họ sử dụng trong hành động và tương tác trên cơ sở diễn dịch của họ về hoàn cảnh;

(6) Mọi người có thể thực hiện những bổ sung và thay đổi này bởi vì, một phần, nhờ khả năng tương tác của họ, cho phép họ kiểm nghiệm các dạng hành động khả dĩ, định giá các thuận lợi và bất lợi tương đối rồi chọn ra một cái;

(7) Các khuôn mẫu bên lấy nhau của hành động và tương tác tạo ra các nhóm và các xã hội.

Như vậy, việc lý giải ý nghĩa của hành vi giữa các cá nhân đóng vai trò quan trọng thể hiện mối tương tác giữa các cá nhân. Hay nói cách khác, mối tương tác giữa các cá nhân được thực hiện thông qua cơ chế lý giải ý nghĩa cử chỉ, hành vi hoạt động của các bên tham gia. Tương tác biểu trưng được hiểu là sự tác động lẫn nhau với sự hỗ trợ từ các biểu tượng và thông qua cơ chế lý giải hành động của các cá nhân tương tác với nhau. Nếu như Mead nhấn mạnh cấu trúc của “cái tôi” ở cấp độ vi mô - cá nhân là cấu trúc xã hội thì Blumer có xu hướng mở rộng ý tưởng của Mead thông qua việc mở rộng khái niệm cấu trúc xã hội ở cấp vĩ mô. Theo Blumer cần nghiên cứu những cấu trúc xã hội với tư cách là phức thể các vị thế xã hội, vai trò xã hội, tổ chức xã hội, thiết chế xã hội và các mối quan hệ giữa chúng. Blumer cũng khẳng định những cấu trúc xã hội vĩ mô này không quy định hành vi với nghĩa là con người phải phản ứng lại một cách trực tiếp với các yếu tố của cấu trúc xã hội mà chính các yếu tố của hệ thống xã hội, cấu trúc xã hội, tổ chức xã hội, văn hóa, vị thế, vai trò xã hội, truyền thống, giá trị, chuẩn mực xã hội là những điều kiện của tình huống xã hội trong đó con người hành động và tương tác với nhau. Điều đó có nghĩa tương tác xã hội là tương tác giữa các cá nhân diễn ra trong những điều kiện của tình huống xã hội nhất định. Hành động xã hội của cá nhân là một bộ phận cấu thành của hành động cùng nhau, trong đó mỗi cá nhân có vị trí nhất định và thực hiện những hành động tương ứng để cùng đóng góp vào hành động chung. Tất cả những yếu tố này tạo thành cấu trúc xã hội. Blumer cũng nhấn mạnh chính cá nhân quyết định việc khởi xướng, thực hiện, điều chỉnh, biến đổi hành động trên cơ sở những gì mà cá nhân đó quan sát, lý giải biểu tượng, hành vi, hoạt động của người khác trong mối liên hệ, quan hệ xã hội. (Hà, 2001).

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn, cụ thể là phương pháp định lượng và định tính để thực hiện, trong đó về mặt phương pháp luận, để nghiên cứu hành động xã hội và tương tác xã hội, bài viết cũng ứng dụng lý thuyết tương tác xã hội để ứng dụng trong nghiên cứu lý luận mà tác giả chính là nhà xã hội học Blumer (Hà, 2001). Ông cho rằng chủ trương phải kế thừa và phát triển những phương pháp và kỹ thuật có khả năng đi sâu tìm hiểu được thế giới bên trong gồm các kinh nghiệm, trải nghiệm của các cá nhân (phương pháp định tính). Nếu như các nhà chức năng luận đi theo

kiểu diễn dịch tức là từ lý thuyết đến giải thuyết khoa học và vấn đề thực tiễn thì Blumer cho rằng thuyết tương tác biểu trưng sử dụng phương pháp quy nạp. Đó là xuất phát từ việc quan sát vấn đề cụ thể, từ bằng chứng, số liệu và thông tin cụ thể đến khái quát hóa hình dung cả chỉnh thể xã hội. Việc nghiên cứu hành động xã hội, cấu trúc xã hội dựa trên góc độ của người trong cuộc, Blumer cũng chủ trương việc phát triển các phương pháp và những công cụ nghiên cứu thích hợp. Quá trình nghiên cứu được chia thành hai giai đoạn trong đó giai đoạn đầu là giai đoạn thăm dò, tìm hiểu để xác định vấn đề cần nghiên cứu; giai đoạn tiếp theo đó là xem xét tỉ mỉ, kỹ lưỡng và hệ thống vấn đề đã được xác định. Cách xem xét quá trình nghiên cứu của Blumer cho thấy sự cần thiết phải phân biệt và kết hợp yếu tố lý thuyết và yếu tố quan sát, hai loại phương pháp định tính và định lượng. Trong khuôn khổ nghiên cứu này sẽ sử dụng chủ yếu hai phương pháp đó:

Phương pháp nghiên cứu định lượng: Khung chọn mẫu là danh sách các hộ gia đình có đầy đủ cả vợ và chồng phù hợp với tiêu chí lựa chọn (nam, nữ, độ tuổi, trình độ học vấn, địa bàn nghiên cứu và nghề nghiệp) lấy từ cán bộ hộ khẩu của địa bàn phường Đông Ngạc. Với giả định tổng thể mẫu là 600 với cỡ mẫu là 120 phụ nữ sinh sống trong phường Đông Ngạc, quận Bắc Từ Liêm, Thành phố Hà Nội.

Công cụ: Sử dụng bảng hỏi được thực hiện thông qua trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi đối với hộ gia đình. Bảng hỏi cấu trúc được chuẩn bị từ trước bao hàm các nội dung nghiên cứu, gồm 04 phần chính: a) Thông tin về hộ gia đình; b) phân công lao động trong gia đình; c) Vai trò phụ nữ tại cộng đồng và d) các yếu tố tác động đến vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng. Các thông tin của bảng hỏi được thu thập qua hình thức gặp gỡ và phỏng vấn trực tiếp các hộ gia đình trong mẫu nghiên cứu nhằm thu nhập một cách chính xác nhất các thông tin có liên quan tới nội dung nghiên cứu.

Cách thức tiến hành: Bảng hỏi này sẽ phát cho từng chị em phụ nữ làm độc lập. Thời gian thực hiện trong khoảng từ 5 đến 10 phút. Nhóm nghiên cứu sẽ hỗ trợ giải thích nếu trong quá trình chị em thực hiện cần hỗ trợ.

Phương pháp nghiên cứu định tính: Cụ thể, phương pháp phỏng vấn sâu được sử dụng trong nghiên cứu này là phỏng vấn sâu nhằm thu được các thông tin về đặc tính, tính chất bản chất của đối tượng nghiên cứu.

Các phỏng vấn sâu được thực hiện với đại diện các hộ gia đình, lãnh đạo UBND Phường Đông Ngạc, Chủ tịch Hội phụ nữ, Hội cựu chiến binh, Tổ trưởng 1 số khu dân cư, để tìm hiểu sâu các phản ứng từ bên trong các suy nghĩ, tình cảm, hướng đến việc xác định các khía cạnh, các nguyên nhân của thái độ hay phản ứng của cá nhân về vấn đề nghiên cứu.

Tác giả tiến hành phỏng vấn sâu 06 người là đại diện các hộ gia đình (trong đó 03 phụ nữ, 03 nam giới), qua cách chọn mẫu theo độ tuổi, nghề nghiệp, trình độ học vấn...

4. Kết quả nghiên cứu

Một số đặc điểm của địa bàn nghiên cứu.

Phường Đông Ngạc, thuộc Quận Bắc Từ Liêm nằm ở phía Đông Bắc Thành phố Hà Nội, cách trung tâm Thủ đô 5km. Đông Ngạc là vùng đất có truyền thống văn hóa - lịch sử - cách mạng lâu đời, trên địa bàn phường có nhiều di tích lịch sử - văn hóa - cách mạng như: đình - chùa Đông Ngạc, đình - chùa Nhật Tảo, đình - chùa Liên Ngạc, cơ sở cách mạng kháng chiến (nhà cụ Phạm Thị Thiên - TDP Đông Ngạc 2).

Nghề nghiệp chính của người dân tại Đông Ngạc trước đây là nông nghiệp, do quá trình đô thị hóa ngày càng diễn ra mạnh mẽ nên một phần đất nông nghiệp bị thu nhỏ thay vào đó là các khu chung cư, trường học, nhà máy nên một số bộ phận dân cư không còn lưu giữ nghề trồng đào, trồng quất và nghề nông nghiệp do trong 5 năm trở lại đây diện tích đất nông nghiệp giảm. Thu nhập bình quân đầu người đạt 1,5 triệu/người/tháng. Thu nhập của các hộ gia đình hiện nay là xây nhà trọ cho sinh viên thuê. Đây là nguồn thu nhập chính mang lại cho người dân nơi đây một cuộc sống ổn định, sung túc.

Phụ nữ xã Đông Ngạc trong hoạt động phát triển cộng đồng từ năm 2020 trở lại đây đã có nhiều khởi sắc mới, tỷ lệ phụ nữ tham gia hoạt động trong các đoàn thể, tổ dân phố, thôn xóm chiếm đại đa số. Thông qua các hoạt động từ hội phụ nữ, tổ phụ nữ chỉ tính riêng năm 2020-2021 vừa qua hội phụ nữ xã và toàn thể chị em phụ nữ Đông Ngạc đã tổ chức, thực hiện được 13 cuộc tuyên truyền về bình đẳng giới, lồng ghép giới trong các lĩnh vực cuộc sống tại địa phương, luật phòng chống bạo lực gia đình, luật hôn nhân gia đình. Bên cạnh đó, chị em còn tổ chức phát triển hoạt động kinh tế. Cũng như ở mọi nơi khác, vai trò của phụ nữ tại Đông Ngạc không chỉ thực hiện vai trò trong gia đình đối với việc chăm sóc, nuôi dạy con cái, mà người phụ nữ còn phải thực hiện tốt vai trò người vợ, người

con với gia đình hai bên nội - ngoại, ngoài xã hội khi hoàn thành tốt công việc tại cơ quan, với đồng nghiệp bạn bè, về địa phương họ luôn tích cực tham gia các hoạt động tập thể, các phong trào của thôn xóm phát động. Trong các hoạt động đó người phụ nữ luôn luôn giữ vai trò đảm nhận chính, vừa là người tổ chức, vừa là người vận động và thực hiện, họ thực hiện nhiều công việc với nhiều vai trò khác nhau nhưng chính bản thân họ cũng không thể nghĩ rằng cùng một lúc mà mình lại thực hiện được nhiều vai trò như vậy, đặc biệt là vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng.

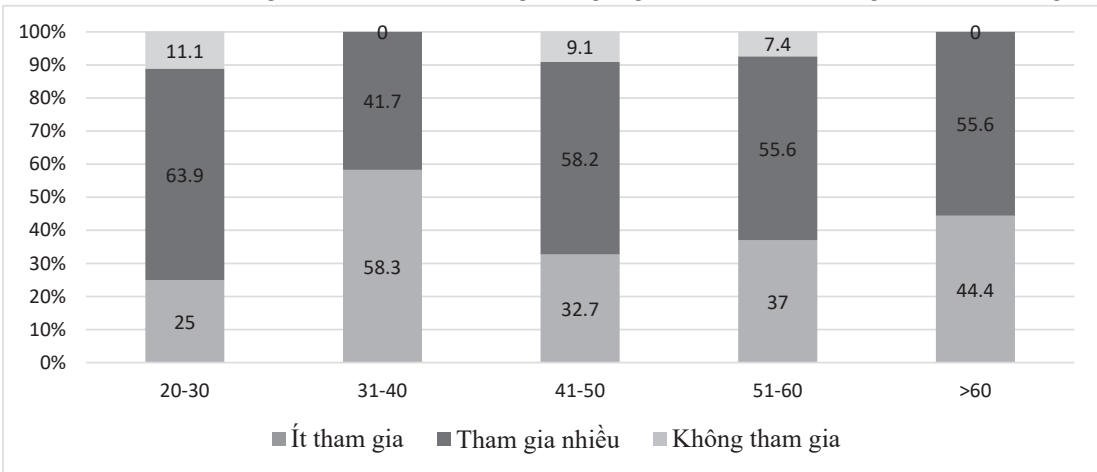
Ứng dụng của lý thuyết Tương tác biểu trưng trong nghiên cứu định lượng về phụ nữ trong phát triển cộng đồng tại Đông Ngạc, Từ Liêm, Hà Nội

Trong nghiên cứu về vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng được thể hiện ở phương pháp luận nghiên cứu, nhằm làm sáng tỏ vai trò, sự thể hiện, đóng góp của người phụ nữ trong gia đình, ngoài xã hội đặc biệt vai trò của phụ nữ trong cộng đồng. Sự thể hiện vai trò của người phụ nữ được nhìn nhận thông qua sự tương tác của họ với các thành viên khác trong gia đình và ngoài cộng đồng, trong quá trình tương tác đó các cá nhân hiểu và thừa nhận sự đóng góp của mỗi cá nhân đối với các hoạt động chung tại cộng đồng. Để hiểu rõ vai trò của phụ nữ trong các hoạt động tại cộng đồng, cần xem xét quan điểm của chính người trong cuộc, mà ở đây là người phụ nữ,

người đảm nhiệm các vai trò khác nhau, trong đó có vai trò đóng góp vào sự phát triển chung của cộng đồng - xã hội. Ngoài ra, trong quá trình tương tác với các thành viên tại cộng đồng, bản thân người phụ nữ tự ý thức để xây dựng hình tượng của mình đối với các thành viên khác tuân thủ và thực hiện theo, cụ thể họ luôn cố gắng thực hiện và phát huy nỗ lực khả năng, vai trò của mình trong quá trình thực hiện các công việc tại cộng đồng như sau:

Vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng được thể hiện ở nhiều lĩnh vực như tín dụng, chăm sóc sức khỏe sinh sản, kế hoạch hóa gia đình, vệ sinh môi trường, bình đẳng giới, truyền thông... Ở đó, vai trò của phụ nữ đã được khẳng định, trong nhiều trường hợp vai trò của phụ nữ còn vượt xa nam giới, không chỉ xây dựng tình đoàn kết xóm làng qua các hoạt động cộng đồng mà vai trò của phụ nữ còn được thể hiện trong các hoạt động hỗ trợ tín dụng, chia sẻ kinh nghiệm sản xuất, kinh nghiệm sống, chia sẻ kinh nghiệm chăm sóc con cái và gia đình... tạo sự gắn kết gần gũi nhau hơn trong cuộc sống. Từ đó dẫn tới sự liên kết của phụ nữ với phụ nữ trong sự cố kết cộng đồng và hợp tác cùng nhau phát triển, nhờ vậy, vị thế của người phụ nữ được nâng cao, đồng thời tiếng nói của họ có trọng lượng hơn, khi tham gia hoạt động phát triển cộng đồng phụ nữ là người sẵn sàng đấu tranh vì sự công bằng và lẽ phải cho cộng đồng.

Hình 1. Mức độ tham gia của phụ nữ phường Đông Ngạc với các hoạt động phát triển cộng đồng



Nguồn: kết quả điều tra khảo sát của đề tài, tháng 6/2022 tại Đông Ngạc, Bắc Từ Liêm, Hà Nội

Qua hình trên ta nhận thấy độ tuổi tham gia nhiều vào các hoạt động thường là những người trẻ tuổi và người già. Đa phần họ là những người mới lập gia đình và những người đã có gia đình ổn định, phần lớn họ là những cán bộ, công nhân đã nghỉ hưu, họ có nhiều thời gian rảnh rỗi để tham gia và tham gia với mức độ

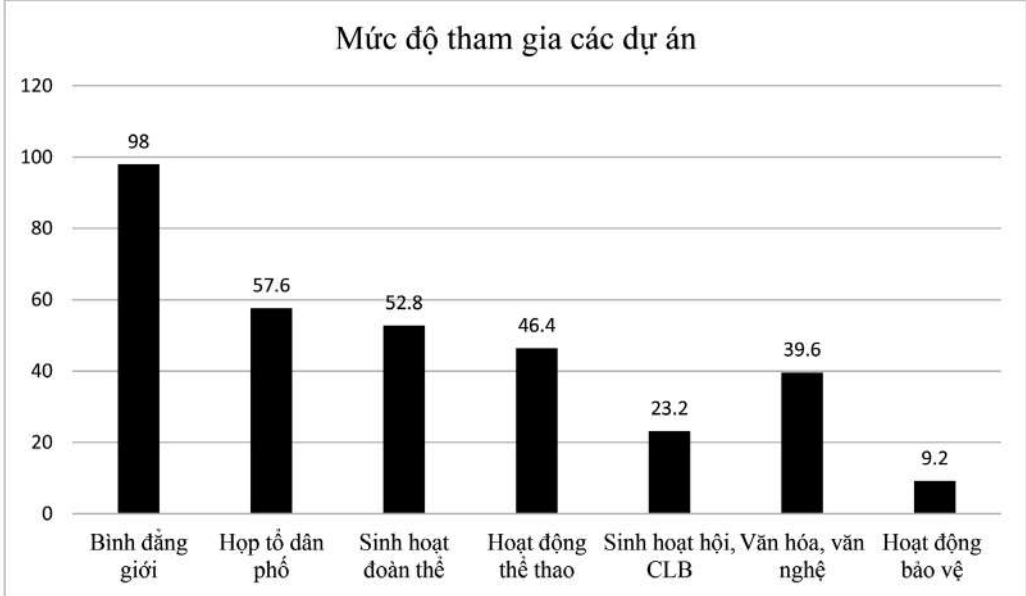
nhiều và thường xuyên hơn. Độ tuổi 20-30 tuổi chiếm 63,9%, độ tuổi 51-60 chiếm 55,6% và độ tuổi trên 60 cũng chiếm tỷ lệ là 55,6%.

Sau đổi mới, đời sống văn hóa tinh thần của người dân nước ta đã có nhiều cải thiện. Các giá trị văn hóa truyền thống được khôi phục lại. Người dân nói chung

và phụ nữ nói riêng có vai trò nhất định trong việc tham gia và hưởng thụ các hình thức văn hóa phong phú đa dạng, như các lễ hội làng, các câu lạc bộ, tham gia các hoạt động tập thể như thể thao, câu lạc bộ dưỡng sinh, sinh hoạt văn hóa, văn nghệ, bảo vệ môi trường... Xây dựng đời sống văn hóa cộng đồng còn là việc tổ chức thực hiện các quy chuẩn của xã hội, từ đó tạo ra lối sống chung cho cả cộng đồng. Để gìn giữ những giá trị, chuẩn mực và các thiết chế xã hội của cộng đồng, nơi mình sinh sống. Vì vậy, vai trò của phụ nữ trong hoạt động xây dựng đời sống văn hóa cộng đồng là rất quan trọng, Hoạt động xây dựng đời sống văn hoá cộng đồng là

hoạt động xuyên suốt và lâu dài của cấp chính quyền và vai trò của chị em phụ nữ trong hoạt động này đóng vai trò tiên phong, xung kích. Đồng Ngạc là một phường có bề dày lịch sử văn hóa, là đất hiếu học. Chính vì vậy, việc động viên con em học tập và giữ gìn nếp sống đó, giữ gìn bản sắc riêng của làng xã mình là một trong những điều khó nhưng hiện nay chị em phụ nữ xã Đồng Ngạc đã và đang thực hiện được. Đến Đồng Ngạc, chúng ta dễ dàng nhận thấy ý thức của người dân trong việc bảo vệ đường làng, ngõ xóm rất sạch sẽ, không có hiện tượng hàng quán xâm lấn vỉa hè, 98% hộ gia đình trong xã đạt danh hiệu gia đình văn hóa.

Hình 2. Mức độ tham gia vào các dự án phát triển cộng đồng



Nguồn: kết quả điều tra khảo sát của đề tài, tháng 6/2022 tại Đồng Ngạc, Bắc Từ Liêm, Hà Nội

Mức độ tham gia vào hoạt động thực hiện luật bình đẳng giới chiếm tỷ lệ cao nhất trong đại bộ phận phụ nữ Đồng Ngạc, chiếm tới 98 %, trong khi đó các hoạt động như hợp tổ dân phố (chiếm 57.6 %), hoạt động sinh hoạt đoàn thể (chiếm 52,8%), hoạt động thể thao (chiếm 46,4%), Sinh hoạt hội, câu lạc bộ (chiếm 23,2%), hoạt động văn hoá văn nghệ chiếm 39,6%, hoạt động bảo vệ có tỷ lệ phần trăm tham gia ít nhất chiếm 9,2%. Với vai trò là người tham gia nhiều vào các hoạt động của dự án thực hiện Luật Bình đẳng giới, có nhiều chị em tích cực tham gia với vai trò là người thực hiện, chiếm 78.4% , người quản lý chỉ chiếm 1.6% và người tuyên truyền, vận động chiếm tỷ lệ 20%. Nhìn vào bảng số liệu về vai trò tham gia các dự án thực hiện Luật Bình đẳng giới, ta thấy đại bộ phận chị em phụ nữ là người thực hiện, họ vẫn chưa đủ khả năng, kinh nghiệm và hiểu biết

sâu về công tác này cũng như các quy định của pháp luật bình đẳng giới. Vì vậy, để tăng cường hơn nữa vai trò của chị em trong thực hiện hoạt động dự án bình đẳng giới cần có những chính sách, khóa tập huấn buổi trao đổi, hướng dẫn để chị em nắm được các quy định và từ đó thực hiện và hướng dẫn cho những người khác tốt hơn.

Bảng 1. Vai trò của phụ nữ trong việc thực hiện hoạt động tại cộng đồng

TT	Vai trò	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Là người thực hiện	146	97,3
2	Là người quản lý	4	0,3
3	Là người vận động	50	0,4

Nguồn: kết quả điều tra khảo sát của đề tài, tháng 6/2022 tại Đồng Ngạc, Bắc Từ Liêm, Hà Nội

Qua số liệu trên cho thấy tỉ lệ phụ nữ tham gia vào việc thực hiện hoạt động tại cộng đồng ở Đồng Ngạc

với vai trò là người thực hiện chiếm 97,3%, là người quản lý và là người vận động chiếm 3,3 - 3,4%. Điều này cho thấy hầu hết phụ nữ đã tham gia và thực hiện vai trò của mình tại cộng đồng, nhưng vẫn chưa chủ động vì tỉ lệ người quản lý và vận động còn rất ít. Vấn đề đặt ra đối với chị em phụ nữ tại Đồng Ngạc trong thời gian tới là cần nâng cao vị trí của mình tại cộng đồng không chỉ dừng lại ở việc tham gia mà cần thể hiện trong vai trò là người quản lý, và người vận động.

Thông qua các hoạt động trên rõ ràng có thể nhận thấy lý thuyết Tương tác biểu trưng đã góp phần cung cấp cơ sở lý luận trong phân tích ý nghĩa các biểu tượng thông qua quá trình tương tác của người phụ nữ trong cộng đồng, vai trò của người phụ nữ được thể hiện rõ nét thông qua sự tương tác của họ với những người khác trong cộng đồng.

Tiếp cận lý thuyết Tương tác biểu trưng cũng được ứng dụng trong nghiên cứu định tính và định lượng của nghiên cứu vai trò của phụ nữ đó là tìm hiểu, lý giải ý nghĩa các biểu tượng thông qua các phương pháp khảo sát định lượng, phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm.

5. Kết luận

Sự nghiệp giải phóng phụ nữ đã đem lại cho xã hội nguồn nhân lực, trí lực dồi dào và ngày càng phát triển. Mối quan hệ giới ở Việt Nam được cho là đã và đang có nhiều biến đổi, địa vị, vai trò của người phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội đã từng bước được khẳng định, một trong lý do được nhiều nghiên cứu thừa nhận đó chính là vì người phụ nữ càng ngày cải thiện được vai trò và vị trí của mình không chỉ trong gia đình mà họ còn có tiếng nói, vị trí ở cộng đồng, nơi họ sinh sống. Vì vậy, qua kết quả nghiên cứu có thể nhận thấy việc ứng dụng lý thuyết Tương tác biểu trưng có một số kết quả sau:

Thứ nhất, tương tác là một đơn vị cơ bản của sự kiện xã hội mà tại đó con người định hướng hành vi

của họ vào nhau dù là họ theo đuổi các kì vọng lẫn nhau hay chống đối nhau. Tương tác chịu sự ảnh hưởng của chuẩn mực và vai trò xã hội, của sự hình mẫu hành vi được thừa nhận và sự kì vọng chủ quan, của những người tham gia. Điều này thể hiện rõ ràng ở hoạt động tham gia của chị em phụ nữ trong các hoạt động, dự án phát triển tại cộng đồng bằng các việc làm cụ thể của họ để khẳng định vai trò của mình và mong được xã hội thừa nhận.

Thứ hai, xã hội được tạo thành từ những sự tương tác của vô số cá nhân; bất kỳ hành vi, cử chỉ nào của con người đều có vô số các ý nghĩa khác nhau; hành vi và hoạt động của con người không những phụ thuộc mà còn thay đổi cùng với các ý nghĩa biểu trưng. Ý nghĩa của luận điểm này được ứng dụng trong hình 1 thể hiện rõ mức độ tham gia của phụ nữ qua các độ tuổi có sự khác nhau, bởi hành động của phụ nữ khi tham gia vào các hoạt động của cộng đồng không bị phụ thuộc mà còn thay đổi theo độ tuổi, càng trẻ tuổi tỷ lệ tham gia càng lớn chiếm 63,9% trong độ tuổi 20-30 tuổi.

Thứ ba, thuyết Tương tác biểu trưng nhấn mạnh hành động xã hội của cá nhân được các cá nhân kiến tạo, thực hiện thông qua quá trình giải nghĩa hành động của người khác và lý giải tình huống của họ.

Thứ tư, sự thể hiện vai trò của người phụ nữ được nhìn nhận thông qua sự tương tác của họ với các thành viên khác trong gia đình, trong hoạt động tại cộng đồng nơi họ sinh sống, đặc biệt trong các hoạt động phát triển tại cộng đồng được thể hiện qua sự đa dạng vai trò của phụ nữ khi là người tham gia, lúc là người quản lý, và cả khi họ là người vận động ở bảng 1 của bài viết.

Thứ năm, thuyết Tương tác biểu trưng góp phần cung cấp cơ sở lý luận trong phân tích ý nghĩa các biểu tượng thông qua quá trình tương tác của người phụ nữ trong gia đình và ở cộng đồng được thể hiện rõ nét thông qua sự tương tác của họ với những người khác./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Cường, B. T, Phương, Đ.T.V & Hóa, T. H. (2012). *Từ điển Xã hội học Oxford*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
Gunter, E.D & Gisela. T. (2001). *Từ điển xã hội học*.
Gunter, E.D. (1999). *Các lý thuyết xã hội học hiện đại*.
Hà, V. Q (2001). *Các lý thuyết xã hội học, tập 1 và tập 2*. Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội. tr. 320
Hùng, L.N. (2011). *Lịch sử và lý thuyết xã hội học*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội. tr 321

Lợi, V.M. (2000). Một số quan điểm lý thuyết về giới trong nghiên cứu gia đình. *Tạp chí Xã hội học số 4*.
Tâm, N.H & Bảo, N.H. (2001). *Từ điển xã hội học*, Nxb. Thế giới.
Tâm, N.H. (1999). *Các lý thuyết xã hội học hiện đại*, Nxb. Thế giới
Thanh, N.Q. (1996). TE.A. Catitonov sách dịch 2003, tr. 46
Tuyết, L.T.N. (2005). *Hình ảnh người phụ nữ Việt Nam trên thêm thế kỷ XXI*, Nxb. Thế giới.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KẾ TOÁN VIỆT NAM TRONG CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN

ThS. Bùi Đỗ Phúc Quyền

Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở 2)

quyenbdp@ldhx.edu.vn

ThS. Nguyễn Thị Diễm

Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở 2)

diemnt@ldhx.edu.vn

Tóm tắt: Việc phát triển nguồn nhân lực kế toán đang là một đòi hỏi cấp bách của nền kinh tế nước ta trong giai đoạn hiện nay, đặc biệt là với bối cảnh kế toán đã trở thành một trong tám ngành nghề được tự do di chuyển trong khuôn khổ Cộng đồng kinh tế ASEAN từ năm 2015. Điều này tạo cơ hội cho các kế toán viên Việt Nam tăng thêm thu nhập, nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, khả năng thích nghi với môi trường làm việc quốc tế chuyên nghiệp, phát triển các kỹ năng mềm... Từ đó, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng thách thức đặt ra với bản thân các kế toán viên, cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý cũng không hề nhỏ. Việc nhìn nhận rõ thực trạng vị thế của kế toán Việt Nam trong khu vực là rất cần thiết để từ đó các bên có liên quan như các hiệp hội ngành nghề, các cơ sở giáo dục - đào tạo và bản thân các kế toán viên có sự chuẩn bị cần thiết nhằm phát triển nguồn nhân lực kế toán Việt Nam trong Cộng đồng kinh tế ASEAN (ASEAN Economic Community - AEC).

Từ khóa: nguồn nhân lực kế toán, phát triển nguồn nhân lực kế toán, Cộng đồng kinh tế ASEAN.

THE DEVELOPMENT OF VIETNAM'S ACCOUNTING HUMAN RESOURCES IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

Abstract: The development of accounting human resources is an urgent requirement of our economy in the current period. Especially, in the case, accounting has become one of eight freer movement of skilled labour professions within the framework of the ASEAN Economic Community since 2015. This creates opportunities for Vietnamese accountants to increase their income, improve professional qualifications and foreign language skills, ability to adapt to a professional international working environment, develop soft skills... thereby improving the quality of human resources, but challenges posed to accountants themselves, training institutions and management agencies are not small. A clear recognition of the status of Vietnamese accountants in the region is essential so that relevant parties such as industry associations, educational and training institutions and accountants themselves make necessary preparations to develop Vietnamese accounting human resources in the ASEAN Economic Community (AEC).

Keywords: accounting human resources, development of accounting human resources, ASEAN Economic Community.

Mã bài báo: JHS - 63

Ngày nhận bài sửa: 15/8/2022

Ngày nhận bài: 30/7/2022

Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 8/8/2022

1. Giới thiệu

Cộng đồng Kinh tế các nước Đông Nam Á (ASEAN Economic Community - AEC) là một khối kinh tế khu vực của các quốc gia thành viên ASEAN được thành lập vào cuối năm 2015.

Cùng với Cộng đồng An ninh ASEAN và Cộng đồng Văn hóa - Xã hội ASEAN thì Cộng đồng Kinh tế các nước Đông Nam Á là một trụ cột quan trọng của ASEAN nhằm thực hiện các mục tiêu được đề ra trong Tầm nhìn ASEAN 2025.

Thông qua AEC có thể đẩy mạnh những cơ chế liên kết hiện tại của ASEAN, như Hiệp định Khu vực Mậu dịch Tự do ASEAN (ASEAN Free Trade Area - AFTA), Hiệp định Khung ASEAN về Dịch vụ (ASEAN Framework Agreement on Services - AFAS), Khu vực Đầu tư ASEAN (ASEAN Investment Area - AIA), Hiệp định Khung về Hợp tác Công nghiệp ASEAN (ASEAN Industrial Cooperation Scheme - AICO), Lộ trình Hội nhập Tài chính và Tiến bộ ASEAN..., từ đó xây dựng ASEAN thành một khối thống nhất (Hoa, 2016). Như vậy, AEC là mô hình liên kết kinh tế khu vực, nâng cao những cơ chế liên kết kinh tế hiện có và bổ sung thêm hai nội dung mới là tự do di chuyển lao động và di chuyển vốn tự do hơn (Trang, 2019).

Đã có 8 ngành nghề đầu tiên ở các nước ASEAN từ năm 2015 được tự do di chuyển thông qua các thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương gồm kế toán, nha sĩ, bác sĩ, kỹ sư, y tá, kiến trúc sư, vận chuyển và nhân viên ngành du lịch. Điều này chắc hẳn sẽ dẫn đến sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường lao động nói chung, của nghề kế toán nói riêng và tạo ra thách thức cho lực lượng kế toán viên trong nước. Bên cạnh đó, sự xuất hiện cùng với việc khẳng định vị thế của các tổ chức nghề nghiệp kế toán quốc tế tại Việt Nam như Viện Kế toán Công chứng Anh và xứ Wales (ICAEW), Hiệp hội Kế toán Quản trị Hoa Kỳ (IMA)... cũng đòi hỏi công tác đào tạo ngành kế toán trong các trường đại học phải tiếp tục đổi mới căn bản và toàn diện. Hơn thế, trên con đường lâu dài trong việc xây dựng một đội ngũ kế toán chuyên nghiệp không chỉ cạnh tranh tại thị trường trong nước mà còn tạo động lực di chuyển lao động trong khu vực, thì cũng cần có sự phối hợp của nhiều bên liên quan khác.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Kế toán là đội ngũ lao động trực tiếp thực hiện các chức năng thu thập, xử lý, kiểm tra, phân tích và cung cấp thông tin (Luật Kế toán, 2015) cho các đối tượng có nhu cầu thông tin bên trong và ngoài doanh nghiệp. Trong doanh nghiệp, kế toán còn đóng vai trò tư vấn về các hoạt động cho nhà quản trị (Deakins et al., 2001) trong các hoạt động về lập kế hoạch, ra quyết định và kiểm soát các hoạt động trong hệ thống thông tin quản lý.

Theo Liên hợp quốc, trong Các chỉ số phát triển thế giới (World Development Indicators, 2000), nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ với sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước.

Nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Nhìn chung, nguồn nhân lực được định nghĩa là toàn bộ khả năng thể lực và trí lực của con người tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động.

Susan (1987) đã đưa ra những tiêu chí được coi là thước đo về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm: sự nhận thức, kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ, thái độ, sự tin tưởng, sự nhạy cảm, đặc tính cá nhân... của nguồn nhân lực, tác giả đánh giá về nguồn nhân lực với tri thức, phong cách làm việc, suy nghĩ và hành động dựa trên môi trường làm việc hiện đại và phát triển. William (1991) cho rằng nguồn nhân lực có chất lượng hay không thì phải có kiến thức để làm việc, có ý thức làm việc để tạo ra của cải làm giàu cho tổ chức.

Nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao là nguồn nhân lực làm trong ngành kế toán kiểm toán có sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc, được đào tạo dài hạn, có chuyên môn kỹ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo những tri thức những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất, đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội một cách hiệu quả nhất đáp ứng được các tiêu chí đã nêu.

Các nghiên cứu của Do et al. (2018), Truong et al. (2018) trình bày các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả hoàn thành công việc của người làm kế toán và kết quả hoàn thành công việc của người làm kế toán trong các doanh nghiệp. Từ đó cho rằng, cần phát triển nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh hội nhập.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết đã khai thác dữ liệu thứ cấp từ những nguồn khác nhau như các bài báo khoa học, tạp chí chuyên ngành, các trang thông tin điện tử khu vực và toàn cầu. Để tiến hành thực hiện nghiên cứu, phương pháp được áp dụng trong bài viết này là phương pháp định tính gồm: Phương pháp tiếp cận hệ thống theo đó tiếp cận với các tài liệu nghiên cứu, các quy định

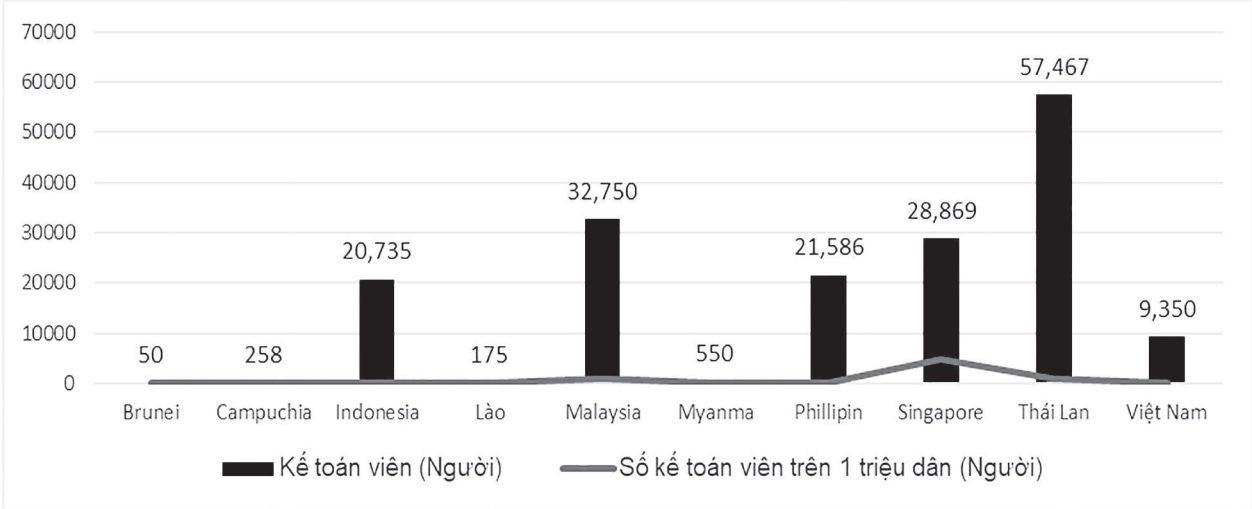
pháp lý liên quan đến vấn đề nghiên cứu; Phương pháp phân tích tổng hợp được sử dụng nhằm phân tích và tổng hợp thực trạng nguồn nhân lực kế toán Việt Nam và các nước ASEAN...

3. Thực trạng nguồn nhân lực kế toán Việt Nam trong Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC)

Việt Nam hiện có khoảng 53,7 triệu người trong độ tuổi lao động. Đến năm 2025, dự kiến có thêm 14

triệu việc làm. Sự kiện hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN tạo cho Việt Nam nhiều cơ hội và các yêu cầu đối với người lao động như việc tích hợp các kỹ năng mềm, ngoại ngữ, làm việc nhóm, kỹ năng sử dụng máy tính... Việc nhập khẩu lao động hiện vẫn đang đắt hơn nhiều so với đào tạo lao động tại chỗ. Do vậy, nâng cao kỹ năng cho lao động và kỹ năng quản lý của các chủ doanh nghiệp là cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Hình 1. Số lượng kế toán viên chuyên nghiệp trong khu vực ASEAN



Nguồn: Liên đoàn Kế toán các nước ASEAN - AFA

Theo thống kê của Liên đoàn Kế toán các nước Đông Nam Á (AFA), kế toán là một ngành rất phổ biến ở các nước ASEAN, với khoảng 80.000 sinh viên tốt nghiệp mỗi năm. Tính đến năm 2021, xét về số lượng kế toán viên trong ASEAN, thì Thái Lan đang đứng đầu với 57.467 người (có chứng chỉ hành nghề). Tuy nhiên, so sánh số lượng kế toán trên dân số của các nước, có thể thấy rằng Xinh-ga-po (Singapore) và Ma-lai-xi-a (Malaysia) có số lượng kế toán trên một triệu người cao nhất, lần lượt là 4.812 và 1.023. Số lượng kế toán viên Việt Nam được công nhận là 96 người/1 triệu dân, chỉ cao hơn In-đô-nê-xi-a (Indonesia), Lào, Cam-pu-chia (Cambodia) và Mi-an-ma (Myanmar). Hơn một nửa trong số 400 trường đại học hiện tại ở Việt Nam có đào tạo chuyên ngành Kế toán và hàng nghìn sinh viên kế toán tốt nghiệp mỗi

năm. Vậy tại sao số kế toán viên được công nhận lại ở một mức rất thấp? Đây chính là thách thức cho đội ngũ các kế toán viên của Việt Nam.

Điểm khác biệt trong hệ thống giáo dục và đánh giá chuyên nghiệp được thể hiện ở bảng dưới đây. Bảng này cho thấy đa số các nước thành viên ASEAN coi trọng giá trị cốt lõi và yêu cầu giáo dục bậc cao, chuyên nghiệp cho ngành kế toán. Hầu hết các quốc gia chấp nhận bằng cấp cả trong và ngoài nước. Hiện tượng này đặc biệt đúng trong trường hợp của Bru-nây (Brunei), Ma-lai-xi-a, Xinh-ga-po và Việt Nam. Mặc dù một số nước không cung cấp rõ ràng sự chấp nhận bằng cấp nước ngoài, nhưng trên thực tế để trở thành một kế toán viên ngoài bằng cấp cơ bản từ cơ sở giáo dục đào tạo thì họ phải đạt được bằng cấp từ các cơ quan quản lý chuyên nghiệp.

Bảng 1. Điều kiện hành nghề kế toán ở các nước ASEAN

Vương quốc Brunei	Vương quốc Bru-nây công nhận chứng chỉ chuyên nghiệp từ các quốc gia khác như (i) Viện kế toán công chứng Úc, Ca-na-đa (Canada), Vương quốc Anh và xứ Wales, Ireland, Scotland và Niu Di-lân (New Zealand), (ii) ACCA, (iii) CPA Úc, và (iv) Tổ chức kế toán Niu Di-lân. PAOC hiện đang xây dựng các yêu cầu cụ thể cho chứng chỉ và kinh nghiệm thực tế.
--------------------------	---

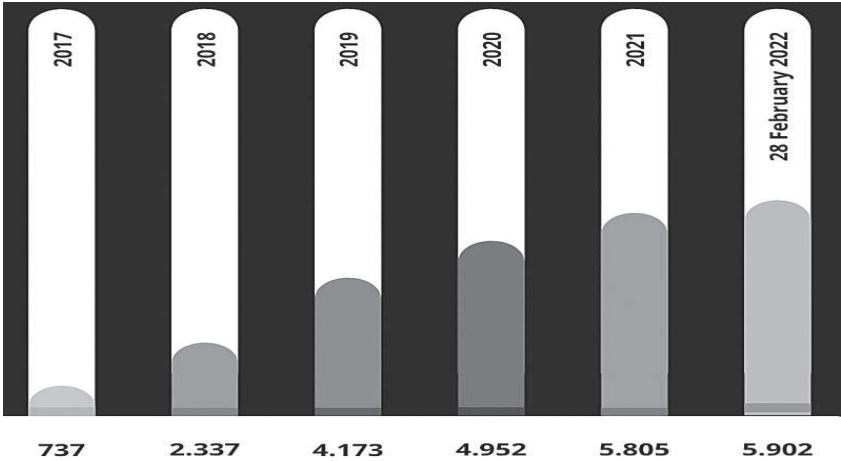
Campuchia	Bằng đại học về kế toán, kinh doanh hay tài chính và chứng chỉ CPA được xem là có giá trị tương đương bởi Ủy ban đăng ký CPA và kiểm toán viên luật định. Hiện nay, KICPAA chưa ban hành bất kỳ danh sách chấp thuận đối với chứng chỉ kế toán nước ngoài. Trong thực tế, KICPAA công nhận các chứng chỉ kế toán chuyên nghiệp từ ACCA. Ngoài ra, KICPAA chấp thuận chứng chỉ kế toán đến từ Úc, Anh, Wales và Niu Di-lân.
Indonesia	Nhiều viện giáo dục bậc cao được công nhận bởi Hiệp hội Kế toán viên để thực hiện chương trình giáo dục đối với ngành Kế toán. Bất kì ai có trình độ giáo dục tối thiểu ở cấp cử nhân (S-1), bằng cấp IV (D-IV) hoặc tương đương đều có thể tham gia chương trình đào tạo kế toán. IAPI quản lý đánh giá xét tuyển kế toán.
Lào	Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào yêu cầu ứng viên tốt nghiệp các ngành tài chính - kế toán hoặc kinh tế, hoặc quản lý kinh doanh với ít nhất 2 năm kinh nghiệm, hoặc chứng chỉ đào tạo nghề tài chính - kế toán với 6 năm kinh nghiệm, hoặc kế toán trưởng tại doanh nghiệp tư nhân hay nhà nước. Chứng chỉ kế toán chuyên nghiệp được cấp bởi Bộ trưởng Tài Chính.
Malaysia	Có 15 học viện được công nhận đào tạo ngành kế toán tại Ma-lai-xi-a (Malaysia). Thêm vào đó, Ma-lai-xi-a công nhận 11 chứng chỉ chuyên nghiệp từ Ma-lai-xi-a, Úc, Vương quốc Anh, Niu Di-lân, Ca-na-đa và Ấn Độ. MIA tổ chức thi đánh giá (QE). Tất cả ứng viên CPA phải có ít nhất 3 năm kinh nghiệm.
Myanmar	Myanmar chấp nhận cử nhân thương mại và cử nhân kế toán đến từ Học viện Kinh tế và chứng chỉ kế toán cấp bởi MAC. Khóa huấn luyện CPA là chương trình thạc sĩ 2 năm bao gồm cả dạy trên lớp vào thực hành. MAC tổ chức và giám sát thi xét tuyển và các khóa học của chứng chỉ kế toán công. Myanmar ngoài ra còn công nhận các chứng chỉ kế toán nước ngoài mà MAC công nhận.
Philippin	Phi-lip-pin (Philippines) công nhận bằng Cử nhân kế toán được trao bởi trường, đại học, hoặc học viện được công nhận hoặc được chứng nhận bởi Ủy Ban Giáo dục Đại học hoặc các văn phòng chính phủ được ủy quyền.
Singapore	Các yêu cầu thi để đăng ký làm kế toán hiện công nhận bởi 10 chương trình đến từ các học viện trong nước. Ngoài ra, Xinh-ga-po công nhận các chứng chỉ từ Mỹ, Úc, Vương Quốc Anh, Niu Di-lân và Ca-na-đa. Từ 01/01/2019 tất cả người nộp đơn đăng ký kế toán sẽ phải hoàn thành chương trình đánh giá của Xinh-ga-po (Singapore QP) hoặc được công nhận bởi các chương trình tương đương. Ứng viên vượt qua kì thi hiện tại được công nhận trước 01/01/2019, hoặc người là CA Xinh-ga-po đang trong quá trình chuyển tiếp sẽ được xem như đủ yêu cầu.
Thái Lan	Thái Lan chấp nhận bằng cử nhân kế toán hoặc các chứng chỉ kế toán tương đương được chứng nhận bởi Liên Đoàn Nghề nghiệp Kế Toán (FAP). FAP tổ chức thi xét tuyển cho CPA. Thêm vào đó, kế toán viên được yêu cầu 3,000 giờ làm việc thực tế trong vòng 3 năm.
Việt Nam	Việt Nam công nhận bằng cử nhân hoặc thạc sĩ về tài chính, kế toán, hoặc kiểm toán. Việt Nam ngoài ra còn chấp nhận chứng chỉ chuyên nghiệp từ ACCA và CPA Úc. Ứng viên CPA phải có bằng cử nhân hoặc thạc sĩ tài chính, ngân hàng, kế toán, kiểm toán, hoặc có bằng cử nhân các ngành nghề khác và có số giờ tín chỉ của các môn: tài chính, kế toán, kiểm toán.

Nguồn: Liên đoàn kế toán các nước ASEAN - AFA

Mức độ phát triển chênh lệch giữa các Đông Nam Á có thể ảnh hưởng đến sự sẵn sàng của kế toán trong việc thực hiện các dịch vụ xuyên biên giới. Trong đó, các kế toán viên ở các nước tiên tiến hơn sẽ sẵn sàng

thực hiện nhiều dịch vụ xuyên biên giới hơn trong ASEAN. Do đó, sẽ có nhiều khả năng để tìm kiếm công nhận lẫn nhau về trình độ của họ so với các nhà cung cấp dịch vụ nghề nghiệp từ các nước ít tiên tiến hơn.

Hình 2. Số lượng kế toán viên có chứng chỉ CPA ở Đông Nam Á gia nhập Hiệp hội



Nguồn: Ủy ban điều phối Kế toán chuyên nghiệp ASEAN

Từ năm 2017 đến nay, cùng với quá trình hội nhập, số lượng kế toán viên có chứng chỉ CPA ở các nước Đông Nam Á gia nhập Hiệp hội Kế toán viên chuyên nghiệp của các nước Đông Nam Á (ASEAN CPA) tăng dần qua các năm.

Bảng 2. Số lượng kế toán viên Đông Nam Á gia nhập Hiệp hội ASEAN CPA

STT	Tên quốc gia	Tháng 3/2022
1	Brunei Darussalam	5
2	Cambodia	0
3	Indonesia	2.105
4	Laos PDR	0
5	Malaysia	1.414
6	Myanmar	477
7	Philippines	133
8	Singapore	1.018
9	Thailand	745
10	Vietnam	25
Tổng		5.922

Nguồn: Ủy ban điều phối Kế toán chuyên nghiệp ASEAN

Theo thống kê vào tháng 3 năm 2022 từ Ủy ban điều phối Kế toán viên chuyên nghiệp của các nước Đông Nam Á (ASEAN CPA) cho thấy tổng số lượng Kế toán viên có chứng chỉ CPA và gia nhập hiệp hội này là 5.992 người còn khá ít so với số lượng kế toán đang làm việc ở các nước. Trong đó, Indonesia có số lượng kế toán viên tham gia đông nhất (2.105 thành

viên), 2 nước Campuchia và Lào chưa có thành viên tham gia. Thực tế cho thấy, khả năng di chuyển của kế toán viên trong khu vực được tạo điều kiện thuận lợi bởi Thỏa thuận công nhận lẫn nhau về dịch vụ kế toán (MRAA) được ký bởi cả 10 quốc gia thành viên ASEAN trong năm 2014. Nhưng đến nay cơ chế này vẫn chưa phát huy tác dụng đối với các kế toán viên chuyên nghiệp Việt Nam.

Đội ngũ kế toán viên Việt Nam có chứng chỉ của các Hiệp hội quốc tế là khoảng có 9.000 nhưng chỉ có 25 trong số đó gia nhập ASEAN CPA. Lượng người làm cho hãng nước ngoài có lương tháng từ vài chục tới cả trăm triệu đồng chiếm phần ít. Còn lại với mức lương chỉ hơn 10 triệu đồng, chỉ bằng 1/5 - 1/10 so với đồng nghiệp trong khu vực ASEAN.

Số lượng kế toán viên có chứng chỉ ACCA và CPA mặc dù có sự gia tăng qua các năm nhưng so với nhu cầu hiện tại về lao động kế toán chất lượng ở Việt Nam thì mặt bằng chung vẫn còn thiếu. Phải nhìn nhận một thực tế là nếu xét cả về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và kỹ năng mềm thì đa phần kế toán viên Việt Nam chỉ được xếp ở vị trí rất thấp trong khu vực. Hơn thế nữa, theo thống kê từ Cục Quản lý đăng ký kinh doanh, trong những năm gần đây mỗi năm nước ta có trên 100.000 doanh nghiệp mới được thành lập, ngoại trừ các doanh nghiệp quy mô nhỏ sử dụng dịch vụ kế toán bên ngoài thì những doanh nghiệp vừa và lớn cần từ 3-5 kế toán viên trở lên...

Như vậy, nhu cầu tuyển dụng nhân viên kế toán đang phát triển song song với tốc độ của ngành kinh tế. Vấn đề là không lo sợ thị trường lao động thiếu cơ hội cạnh tranh mà chỉ e rằng sinh viên kế toán tốt nghiệp ra trường khó có thể hội tụ những yếu tố cần thiết để đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng trong nước và khu vực hay không?

Cơ hội

Để hệ thống kế toán đổi mới và tiếp cận dần với nguyên tắc, thông lệ và chuẩn mực kế toán thế giới và khu vực cùng với quá trình tạo lập khuôn khổ pháp lý cho sự vận hành và hoạt động nghề nghiệp như ban hành Luật Kế toán vào năm 2015, Luật Kiểm toán độc lập số 67/2011/QH12, ngày 29/3/2011,... (Hùng, 2017), thì nước ta cũng đã huy động sự tham gia của các trường đại học trên cả nước, các chuyên gia từ các công ty kiểm toán trong và ngoài nước. Điều này giúp cho việc soạn thảo tiến hành thuận lợi và đạt chất lượng cao.

Nhiều cơ hội việc làm hơn cũng như có cơ hội học tập kinh nghiệm từ những quốc gia có bề dày phát triển trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán thông qua các phương thức cung cấp dịch vụ mang tính thương mại quốc tế được tạo ra cho người Việt Nam cùng với việc hội nhập AEC. Theo đó, các hãng kiểm toán nước ngoài có thể mở công ty, chi nhánh ở Việt Nam để thực hiện việc kinh doanh của mình; công ty kiểm toán ở Việt Nam có thể cung cấp dịch vụ cho chi nhánh của một doanh nghiệp (DN) Việt Nam ở nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam; các hiệp hội nghề nghiệp như Hội kế toán viên công chứng Anh ACCA, Hội kế toán công chứng Australia... đều có mở văn phòng đại diện ở Việt Nam. Bên cạnh đó, khi gia nhập vào các hãng kiểm toán, các công ty Việt Nam có thể cử nhân viên trao đổi, học tập, làm việc cũng như tham gia các khóa học các chứng chỉ kiểm toán quốc tế giúp nâng cao trình độ chuyên môn của nhân viên (Hùng, 2017).

Ngoài việc nâng cao kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp và trình độ ngoại ngữ thì khi làm việc ở nhiều quốc gia khác nhau, kế toán viên sẽ tăng tính linh hoạt, khả năng thích ứng với môi trường làm việc đa văn hóa - vốn dĩ là một điểm chưa mạnh của Việt Nam sẽ được nâng cao và cải thiện đáng kể.

Thách thức

Lĩnh vực kế toán Việt Nam tuy đã có thay đổi lớn sau hơn 20 năm, song trong thực tế số người hành nghề kế toán đúng nghĩa (có chứng chỉ hành nghề)

chỉ chiếm số rất ít 3% (Huyền & Diệp, 2017). Những năm sắp tới Việt Nam phải đối mặt với những thách thức nhất định, đặc biệt đặt trong bối cảnh gia nhập vào cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC).

Quá trình hội nhập tạo cơ hội cho công dân các nước di chuyển tự do trong khối. Các nước ASEAN phát triển ngành kế toán đi trước chúng ta như Singapore, Thailand, Malaysia, Philippines... với số lượng kế toán viên lớn và trình độ ngoại ngữ tốt sẽ chuyển sang nước ta làm việc và cạnh tranh trực tiếp với đội ngũ kế toán trong nước. Trong gần 190.000 nhân lực kiểm toán viên khối ASEAN có chứng chỉ quốc tế thì Việt Nam chỉ chiếm 3%. Nghĩa là khi chúng ta đã hội nhập AEC, sự dịch chuyển lao động có chuyên môn là điều không tránh khỏi. Đáng chú ý, số lượng kế toán, kiểm toán viên Indonesia và Philippin có hơn phân nửa hành nghề ở các nước ngoài. Họ được đào tạo rất kỹ về chuyên môn và hòa nhập kiến thức văn hóa, phong tục tập quán của các nước khác

Việt Nam có số lượng nhân sự ngành kế toán, kiểm toán được đào tạo hàng năm của các cơ sở đào tạo là rất lớn nhưng trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác của đội ngũ này chưa cao, chưa đạt đến mặt bằng chung của khu vực. Số lượng kế toán viên hiện tại nắm vững các thông lệ và nguyên tắc kế toán quốc tế cũng chưa nhiều.

Hội nhập quốc tế đã tạo ra làn sóng dịch chuyển nguồn nhân lực kế toán, kiểm toán trong khu vực, đồng thời, tạo ra một môi trường hợp tác, cạnh tranh lành mạnh và gay gắt trên thị trường lao động đòi hỏi nguồn nhân lực trình độ cao. Đây là thách thức cho các cơ sở giáo dục cần thay đổi chương trình, nâng cao chất lượng đào tạo kế toán theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra của khu vực và thế giới. Từ đó, tăng số cơ sở đào tạo được chấp nhận văn bằng chứng chỉ tại nước ngoài.

Khả năng cạnh tranh của các công ty kế toán Việt Nam hiện nay còn thấp so với các công ty có vốn đầu tư nước ngoài. Các công ty Việt Nam phần lớn có quy mô nhỏ, năng lực tài chính giới hạn, đội ngũ nhân viên thiếu về số lượng và chất lượng nên chưa đủ tiềm lực để cung cấp dịch vụ sang nước ngoài mà chỉ mới cung cấp dịch vụ cho khách hàng trong nước.

Như vậy, nếu không chuẩn bị kỹ lưỡng nguồn nhân lực thì có khả năng kế toán viên các nước ASEAN phát triển hơn như Xinh-ga-po, Thái Lan, Ma-lai-xi-a, Phi-lip-pin có thể sang Việt Nam cạnh

tranh trực tiếp với người lao động nước ta. Do đó, lao động trong nước có thể khó tìm việc ở các công ty kiểm toán lớn (Big 4) ngay trên sân nhà.

4. Các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực kế toán Việt Nam tại AEC

Nhằm phát triển đội ngũ kế toán viên của Việt Nam thì cần thiết lập mối liên kết giữa cơ quan nhà nước, cơ sở đào tạo, hội nghề nghiệp và doanh nghiệp. Trong đó các cơ quan nhà nước, hội nghề nghiệp đóng vai trò ban hành, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện. Trong quá trình thực hiện doanh nghiệp sẽ đóng góp ý kiến để cơ quan nhà nước điều chỉnh lại hệ thống văn bản pháp luật phù hợp hơn với tình hình thực tế.

Đối với Nhà nước

Đẩy mạnh hơn nữa việc thực hiện các giải pháp chiến lược do Chính phủ đã đề ra. Để thực hiện được cần phải phân định rõ vai trò của Nhà nước và vai trò của tổ chức nghề nghiệp.

Cần hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về kế toán, kiểm toán theo hướng phù hợp với chuẩn mực, thông lệ quốc tế. Để thực hiện được điều này, cơ quan nhà nước cần huy động sự hợp tác của các chuyên gia đến từ các Bộ, ban ngành có liên quan, các trường đại học, các công ty kế toán - kiểm toán, hội nghề nghiệp... Ngoài ra, cần tranh thủ sự hợp tác của các chuyên gia nước ngoài để học tập kinh nghiệm, trao đổi nhằm nâng cao chất lượng của hệ thống chuẩn mực Kế toán, Kiểm toán Việt Nam.

Đối với các hiệp hội ngành nghề

Việc nâng cao vai trò của hội nghề nghiệp như Hội Kế toán và Kiểm toán Việt Nam (VAA), Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam (VACPA), chi hội kế toán hành nghề Việt Nam (VICA)... giúp tăng cường kiểm tra, giám sát chất lượng hành nghề kế toán, kiểm toán để đảm bảo những người đủ điều kiện mới có thể hành nghề. Từ đó mới đẩy mạnh chất lượng và tính cạnh tranh của những công ty kiểm toán Việt Nam trên thị trường (Đăng, 2019). Đồng thời, khi những chuẩn mực mới ban hành, hội nghề nghiệp nên mời những chuyên gia trao đổi, cập nhật kiến thức mới thông qua các lớp đào tạo để nâng cao trình độ đội ngũ kế toán viên, kiểm toán viên hành nghề.

Cần hợp tác chặt chẽ hơn nữa với các hội nghề nghiệp trên thế giới (như ACCA, CPA Úc, CIMA...) để đào tạo đội ngũ kế toán viên, kiểm toán viên đạt trình độ ngang bằng với trình độ của khu vực. Đẩy

nhANH VIỆC THỎA THUẬN, HỢP TÁC VỚI CÁC HỘI NGHỀ NGHIỆP GIỮA CÁC QUỐC GIA TRONG KHỐI ASEAN qua đó tăng cường sự hiểu biết, liên thông trình độ giữa các kế toán viên trong khu vực và tiến tới công nhận các bằng cấp, chứng chỉ hành nghề lẫn nhau.

Các hiệp hội cũng nên xây dựng hệ thống thông tin đáp ứng yêu cầu quản lý trên cơ sở công nghệ hiện đại bằng việc thiết lập hệ thống kết nối trực tuyến đủ mạnh tại các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán; kết nối thông tin giữa các đơn vị cấp trên, cấp dưới đảm bảo cho việc hợp nhất báo cáo tài chính của toàn hệ thống; xây dựng ngân hàng dữ liệu để quản lý và giám sát việc hành nghề kế toán, kiểm toán.

Đối với các cơ sở đào tạo

Chương trình đào tạo cần được đổi mới nhằm giảm bớt tính hàn lâm, lý thuyết thuần túy, tăng cường thực hành cho sinh viên ngành kế toán, theo hướng tiệm cận với chuẩn mực kế toán quốc tế ISA, IFRS. Đồng thời, mạnh dạn phối hợp và tăng cường hợp tác với ACCA, CPA Úc, CIMA... nhằm đảm bảo các chương trình đào tạo kế toán của Việt Nam hội nhập với các trường trên thế giới và các tổ chức nghề nghiệp quốc tế danh tiếng (Thọ, 2020). Từ đó, chương trình đào tạo kế toán của các trường đại học ở Việt Nam sẽ được công nhận tín chỉ bởi các trường đại học ở các nước phát triển và các tổ chức nghề nghiệp quốc tế uy tín.

Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan ban ngành như Bộ Tài chính, Hội nghề nghiệp trong việc soạn thảo các chuẩn mực kế toán, kiểm toán mới qua đó giúp nhà trường đẩy nhanh việc đổi mới giáo trình một cách toàn diện và phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Đối với tài liệu phục vụ giảng dạy các môn học có tính đặc thù chi phối bởi các Chuẩn mực kế toán, thông tư hướng dẫn, ... cũng vẫn cần hội nhập với quốc tế và những nội dung kiến thức đặc thù ảnh hưởng bởi các qui định pháp lý hiện hành nên được chuyển thành các tình huống nghiên cứu trong ngữ cảnh Việt Nam.

Trong quá trình tổ chức giảng dạy, cần kết hợp với đội ngũ kế toán, kiểm toán viên chuyên nghiệp đang công tác tại các công ty, tập đoàn lớn trong và ngoài nước có nhiều năm kinh nghiệm làm việc đến trao đổi các vấn đề thực tiễn cho sinh viên. Các giảng viên trẻ dưới sự hỗ trợ của Hiệp hội kế toán viên công chứng Anh quốc ACCA, các trung tâm đào tạo của ACCA như Smarttrain, Vietsourcing, FTMS tham gia học tập nâng cao trình độ các chứng chỉ nghề nghiệp quốc

tế, đáp ứng yêu cầu giảng dạy về tiếp cận kiến thức hội nhập, ngoại ngữ chuyên ngành. Đồng thời, giảng viên của các trường đại học cần hướng tới hoàn thiện các kỹ năng chính sau cho sinh viên như: kỹ năng tổ chức thu thập, đánh giá thông tin; kỹ năng làm việc theo nhóm; kỹ năng phân tích từ những dữ liệu có sẵn, chưa được sàng lọc; kỹ năng sử dụng thông tin kế toán; kỹ năng kết nối và giao tiếp,...

Tăng cường giảng dạy ngoại ngữ và ngoại ngữ chuyên ngành để sinh viên có thể chuyển đổi sang bằng cấp quốc tế (ACCA, CPA Úc, CIMA...) dễ dàng hơn. Đối với sinh viên chuyên ngành kế toán cần qui định chuẩn đầu ra về ngoại ngữ nâng cao hơn nữa so với hiện nay (Thọ, 2020).

Phổ cập “Sổ tay dịch vụ Kế toán trong ASEAN” cho sinh viên, đồng thời nâng tầm nhận thức của sinh viên về khả năng cơ hội và thách thức đối với nghề kế toán ở các nước trong AEC.

Đối với Kế toán viên

Để trở thành một kế toán giỏi, chuyên nghiệp thì tự bản thân phải nỗ lực không ngừng.

Đảm bảo trình độ chuyên môn. Kế toán là một nghề đặc thù, làm việc nhiều với số liệu, nó đòi hỏi những kiến thức chuyên ngành rất riêng mà chỉ những người đã theo học ngành kế toán mới có thể dễ dàng áp dụng và xử lý công việc. Ngoài việc tích lũy kinh nghiệm thực tế trong quá trình làm việc, người kế toán viên cũng cần thường xuyên cập nhật kiến thức về kế toán, kiểm toán, tài chính, thuế... và nhất định phải hiểu rõ luật về thuế. Nền kinh tế có nhiều biến động, vì vậy Nhà nước cũng liên tục thay đổi các chính sách để phù hợp với từng thời điểm. Cho nên, là một kế toán chuyên nghiệp, muốn giỏi bạn phải nắm bắt được những điều này một cách nhanh chóng và kịp thời để có thể hoàn thành công việc một cách tốt nhất.

Tăng cường năng lực tin học, ngoại ngữ. Kỹ năng này luôn luôn cần thiết với mỗi kế toán viên có chuyên môn. Bạn không thể học tất cả phần mềm kế toán trên thị trường, nhưng bạn cần biết cơ bản về những phần mềm kế toán Việt phổ biến đang được sử dụng trong các công ty hiện nay. Bên cạnh đó, cũng cần phải giỏi ngoại ngữ, để có thể giao tiếp với khách hàng là những đối tác lớn đến từ nước ngoài. Với các doanh nghiệp nước ngoài thì tiếng Anh lại là yêu cầu bắt buộc. Lý do là công việc kế toán này có liên quan đến luật kinh tế, tài chính trong lẫn ngoài nước. Hiểu biết được tiếng Anh sẽ là một lợi thế cực kỳ lớn của

một kế toán viên. Công việc sẽ trở nên thuận lợi, vấn đề cũng sẽ được giải quyết nhanh hơn.

Không ngừng nâng cao các kỹ năng mềm. Trong môi trường cạnh tranh chuyên nghiệp, một nhân viên kế toán có nhiều kỹ năng như: Khả năng quan sát để phản ứng kịp thời với những sự việc phát sinh, từ đó phân tích, tổng hợp chúng một cách hợp lý; Kỹ năng giao tiếp và ứng xử tốt trong công việc sẽ là tiền đề tạo dựng mối quan hệ giữa đồng nghiệp với nhau, linh hoạt trong ứng xử và sáng tạo trong công việc; Khả năng chịu được áp lực cao để thích nghi tốt hơn với công việc; Kỹ năng sắp xếp và quản lý quỹ thời gian của mình để có thể hoàn thành tốt công việc cũng như theo kịp tiến độ làm việc, từ đó có thể tận dụng để làm được nhiều việc hơn, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc.

Phấn đấu đạt được các chứng chỉ kế toán chuyên nghiệp. Các chứng chỉ kế toán là một minh chứng cho những nỗ lực và năng lực được công nhận của bạn. Đặc biệt, chứng chỉ trong ngành kế toán được các doanh nghiệp rất coi trọng. Hiện nay, các loại chứng chỉ như CPA, ACCA, CMA, CFA đang là những chứng chỉ quyền lực, được nhiều công ty coi trọng. Nhiều vị trí, nghiệp vụ chỉ khi sở hữu một trong các chứng chỉ này bạn mới được quyền thực hiện. Ví dụ muốn được kiểm tra/đánh giá các báo cáo kiểm toán hiện nay của Việt Nam bạn cần sở hữu chứng chỉ CPA. Những chứng chỉ này cũng là những tấm vé thông hành giúp bạn thăng hoa trong sự nghiệp kế toán, có cơ hội trở thành những chuyên viên phân tích tài chính cấp cao trong các tập đoàn lớn.

5. Kết luận

Nâng cao chất lượng đội ngũ kế toán viên là được xem là lĩnh vực quan trọng nhất để phát triển bền vững cho khu vực ASEAN. Có sự thiếu hụt đáng kể các kế toán có trình độ kế toán được công nhận quốc tế ở nhiều nước ASEAN. Những thiếu hụt này sẽ cản trở tăng trưởng kinh tế và khả năng cạnh tranh nếu chúng không được giải quyết một cách toàn diện. Để nâng cao vị thế đội ngũ kế toán viên của Việt Nam trong AEC thì cần thiết lập mối liên kết giữa cơ quan nhà nước, cơ sở đào tạo, hội nghề nghiệp và kế toán viên. Trong đó, cơ sở đào tạo cần thay đổi chương trình đào tạo, các cơ quan nhà nước đóng vai trò ban hành, hiệp hội nghề nghiệp kiểm soát, hỗ trợ hoạt động của kế toán viên, cũng như tham vấn, đóng góp ý kiến để cơ quan nhà nước điều chỉnh lại hệ thống văn bản pháp luật phù hợp hơn với tình hình thực tế,

còn kế toán viên cần hiểu rõ cơ hội và thách thức để có tận dụng lợi thế trong thị trường lao động ngày

càng tự do dịch chuyển của giữa các nước Đông Nam Á.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Deakins, D., Logan, D., Steele, L. (2001). *The Financial Management of the small Enterprise*. ACCA research Report no.64, London: The Association of Chartered Certified Accountants, Certified Accountants Educational Trust.
- Do, D.T., Truong, D.D., TrZan, M.D. & Nguyen, T.N.L. (2018). Determinants Influencing Performance of Accountants: The Case of Vietnam. *International Journal of Economics and Finance*, 10(7), 1-9.
- Đặng, P.V. (2019). Đào tạo nguồn nhân lực kế toán - kiểm toán ở Việt Nam hướng tới phù hợp với chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế trong quá trình hội nhập kinh tế toàn cầu. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Kiểm toán*, 145, 53-61.
- Hải, L.T.T & Anh, P.T.M. (2018). Kế toán và kiểm toán Việt Nam trong thời kỳ hội nhập, thực trạng và giải pháp. *Kỷ yếu hội thảo Đào tạo kế toán trong thời kỳ hội nhập*. Đại học Thương mại, 263-277.
- Huyền, H.T.T & Diệp, P.T.H. (2017). Cơ hội và thách thức đối với lao động hành nghề kế toán. *Tạp chí tài chính*, 654, 91-94.
- Hùng, N.Q. (2017). Thị trường kế toán, kiểm toán Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Kiểm toán*, 115, 47-55.
- International Labour Organization. (2015). *Assesment of readiness ASEAN member state for implementation of commitment to the free flow of skilled labour within the ASEAN Economic Community from 2015*, ILO Decent Work Technical Team, Bangkok, 112-120.
- Quốc hội Việt Nam. (2015). *Luật kế toán. Luật số 88/2015/QH13 ban hành ngày 20/11/2015*.
- Susan, M.H. (1987). *Human Resource Basic, Career, Jobs; Free Human Resource Policies, Samples; Human Resource Job Descriptions*. Human Resource.
- Thảo, N.N.N và Nho, T.T. (2021). Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với đào tạo nguồn nhân lực ngành kế toán. *Tạp chí Kế toán và Kiểm toán*, 21(3), 311-315.
- Thọ, L.Đ. (2020). Đào tạo nguồn nhân lực kế toán trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. *Tài chính kinh tế và quản trị kinh doanh số*, 14, 1-6.
- Trang, L.T. (2019). *Vai trò của nhà nước Việt Nam trong quá trình hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN*. Nguồn: <https://123docz.net/document/6566940-vai-tro-cua-nha-nuoc-viet-nam-trong-quatrinh-hoi-nhap-cong-dong-kinh-te-asean.htm>.
- Truong, D.D., Do, D.T., & Tran, M.D. (2018). Evaluation of Accountants' Performance: The Case of Vietnam. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9 (12), 39-46.
- William, R.R. (1991). *The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners*, USA.
- World Bank Group. (2019). *Vietnam Corporate Accounting Education in Universities*, World Bank Group - AFA, 38-54.

ẢNH HƯỞNG CỦA TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐẾN DANH TIẾNG DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP CÔNG NGHỆ THÔNG TIN, THỰC PHẨM VÀ DỆT MAY TẠI VIỆT NAM

ThS. Giao Thị Khánh Ngọc
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
ngocgkneu@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết phân tích ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội đến danh tiếng của các doanh nghiệp trong ngành công nghệ thông tin, thực phẩm và dệt may Việt Nam thông qua các yếu tố: Năng lực đổi mới sáng tạo, chất lượng sản phẩm, sự hài lòng của khách hàng. Sử dụng phần mềm SPSS và AMOS để phân tích hồi quy 576 mẫu khảo sát, kết quả nghiên cứu cho thấy sau khi xuất hiện biến trung gian, tác động trực tiếp từ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến danh tiếng của các doanh nghiệp đều mất đi ý nghĩa thống kê đối với tất cả các mô hình. Điều này đã chỉ ra rằng toàn bộ ảnh hưởng từ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến danh tiếng của các doanh nghiệp đều là ảnh hưởng gián tiếp và dẫn lối bởi vai trò trung gian của năng lực đổi mới sáng tạo, chất lượng sản phẩm, sự hài lòng của khách hàng. Từ kết quả trên, bài viết đưa ra một số hàm ý chính sách nhằm tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cũng như danh tiếng của các doanh nghiệp Việt Nam.

Từ khóa: Chất lượng sản phẩm; danh tiếng doanh nghiệp; năng lực đổi mới sáng tạo; sự hài lòng của khách hàng; trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

EFFECTS OF SOCIAL RESPONSIBILITIES ON BUSINESS REPUTATION: A CASE STUDY OF INFORMATION TECHNOLOGY, FOOD AND TEXTILE ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: The article analyzes the influence of social responsibility on the reputation of enterprises in the information technology, food and textile industries in Vietnam through the following factors: innovation capacity, product quality and customer satisfaction. Using SPSS software for regression analysis of 576 survey samples, the research results show that after the appearance of the intermediate variable, the direct impact from corporate social responsibility to the reputation of businesses is statistically insignificant for all models. This has shown that the entire influences of corporate social responsibility on the reputation of enterprises is an indirect influence and linked by the intermediary role of innovation capacity, product quality, customer satisfaction. From the above results, the article suggests some recommendations to enhance corporate social responsibility as well as the reputation of Vietnamese enterprises.

Keywords: Product quality; corporate reputation; innovation capacity; customer satisfaction; corporate social responsibility.

Mã bài báo: JHS - 64
Ngày nhận bài sửa: 10/8/2022

Ngày nhận bài: 20/7/2022
Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 30/7/2022

1. Giới thiệu

Nghiên cứu về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) và danh tiếng doanh nghiệp đã thu hút rất nhiều nhà nghiên cứu ở mọi lĩnh vực, cũng như đánh giá ảnh hưởng của CSR tới danh tiếng doanh nghiệp ở các ngành khác nhau. Mối liên hệ tích cực giữa CSR và danh tiếng là kết quả mà hầu hết các nghiên cứu trước đây khẳng định như Lai và nnk. (2010), Famiyeh và nnk. (2016), Kowalczyk & Kucharska (2020). Mặc dù vậy, cũng có một số các nghiên cứu khác cho rằng CSR theo một số khía cạnh cụ thể lại ảnh hưởng tiêu cực tới danh tiếng doanh nghiệp (Kim và nnk., 2013). Một số khác lại cho rằng không có ảnh hưởng từ CSR tới danh tiếng, hoặc ảnh hưởng này là hỗn hợp như Den Hond (2013). Như vậy, ảnh hưởng của CSR tới danh tiếng doanh nghiệp vẫn còn nhiều nghi ngờ và có những quan điểm khác nhau. Bản chất của việc không thống nhất giữa các quan điểm này có thể là do bối cảnh nghiên cứu hoặc lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu đã tìm ra bằng chứng cho thấy CSR giúp cải thiện khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp từ đó nâng cao danh tiếng của tổ chức (Flammer, 2018). Mà trong khung năng lực cạnh tranh của Koufteros và nnk. (2009) cho rằng sự đổi mới sản phẩm, chất lượng, độ tin cậy trong giao hàng và giá cả là các thước đo của cạnh tranh. Do đó, trong nghiên cứu này tác giả đã xem xét các khía cạnh của lợi thế cạnh tranh liên quan đến chất lượng của sản phẩm hoặc dịch vụ (Das và nnk., 2000), năng lực đổi mới sáng tạo (Wade & Hulland, 2004) và sự hài lòng của khách hàng (Hung, 2006).

Trên thực tế, việc phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam đã thúc đẩy sự đa dạng trong các lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp, do đó CSR cũng sẽ có những ảnh hưởng khác nhau đối với các ngành nghề tại Việt Nam. Trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, dệt may là ngành mũi nhọn ưu tiên xuất khẩu của Việt Nam, ngành thực phẩm là ngành thiết yếu và công nghệ thông tin là ngành ngày càng khẳng định rõ ràng vai trò và sức ảnh hưởng đến mọi mặt của đời sống xã hội. Do vậy, lấy bối cảnh nghiên cứu là các doanh nghiệp công nghệ thông tin, thực phẩm

và dệt may tại Việt Nam, nghiên cứu này xem xét “Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến danh tiếng của các doanh nghiệp Việt Nam thông qua các yếu tố: Năng lực đổi mới sáng tạo (NLDMST), chất lượng sản phẩm (CLSP), sự hài lòng của khách hàng (SHL)” để làm rõ cơ chế ảnh hưởng từ CSR tới danh tiếng của các doanh nghiệp này và từ đó đề xuất các khuyến nghị cho các doanh nghiệp nhằm nâng cao danh tiếng của doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý luận, mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Van Marrewijk (2003) cho rằng “CSR là một tập hợp các hoạt động tự nguyện của công ty thể hiện việc đưa các mối quan tâm về xã hội và môi trường vào hoạt động kinh doanh và trong tương tác với các bên liên quan”. Từ quan điểm này, các hoạt động cụ thể và cách đo lường CSR đối với các doanh nghiệp thường được tiếp cận theo 3 khía cạnh kinh tế, xã hội và môi trường.

Theo Gallardo-Vázquez và nnk. (2019), danh tiếng doanh nghiệp là xem xét tất cả các hành vi trong quá khứ, hiện tại và tương lai liên quan đến năng lực, góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh và cho phép tạo ra sự khác biệt. Trong môi trường thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt, nhiều công ty đã sử dụng CSR như một công cụ chiến lược để đáp ứng kỳ vọng của các bên liên quan nhằm tạo ra một hình ảnh doanh nghiệp tích cực (Jones, 2005). Trên thực tế, các công ty đã coi hoạt động CSR là điều cần thiết, do đó thúc giục các nhà quản lý xem xét cách thực hiện các hoạt động CSR một cách nhất quán với chiến lược kinh doanh của họ (Porter & Kramer, 2006). Bendixen & Abratt (2007) cũng đã nghiên cứu danh tiếng của nhiều doanh nghiệp lớn ở Nam Phi trong mối quan hệ với nhà cung cấp và người mua, nhóm tác giả chỉ ra rằng nhận thức của người mua về hoạt động CSR của nhà cung cấp tạo nên cơ sở cho danh tiếng của công ty. Do đó, tác giả đưa ra giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết H1: CSR tác động tích cực tới danh tiếng doanh nghiệp

Đổi mới đề cập đến vấn đề tạo ra và thực hiện các quy trình, dịch vụ, sản phẩm mới hoặc cải tiến phương pháp sản xuất với mục đích tăng khả năng cạnh tranh (Forsman, 2011). Thực hiện CSR có thể

dẫn đến đổi mới thông qua việc sử dụng các động lực xã hội, môi trường hoặc tính bền vững để tạo ra các phương thức làm việc mới; sản phẩm, dịch vụ, quy trình mới; không gian thị trường mới và giúp công ty xác định lại mô hình kinh doanh của họ. Về vấn đề này, một số nghiên cứu cho rằng CSR có tương quan thuận với đổi mới (Gallardo-Vazquez và nnk., 2019). Từ các lập luận trên, tác giả đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H2: CSR tác động tích cực tới năng lực đổi mới sáng tạo

Đổi mới cũng là một phương tiện quan trọng để đạt được danh tiếng. Nghiên cứu của Hormiga & García-Almeida (2016) xem xét cách tạo danh tiếng thông qua các chiến lược đổi mới, đồng thời xác nhận biến này đóng vai trò quan trọng đối với việc phát triển danh tiếng trong những năm đầu hoạt động của công ty. Sridhar & Mehta (2018) tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa đổi mới dịch vụ và danh tiếng của công ty, và những điều này có tác động đến ý định mua hàng của khách hàng. Burdon và nnk. (2017) cũng cho thấy rằng các tổ chức đạt được danh tiếng tốt nhờ đổi mới đã chứng tỏ sức hấp dẫn vượt hơn các với các công ty khác. Do tác động này đã được tìm thấy trong các tài liệu trước đây, tác giả đặt ra giả thuyết thứ ba của nghiên cứu:

Giả thuyết H3: Năng lực đổi mới sáng tạo tác động tích cực tới danh tiếng doanh nghiệp

Nhiều nghiên cứu cũng khẳng định chất lượng sản phẩm sẽ tăng khi doanh nghiệp nỗ lực thực hiện CSR (Orlitzky và nnk., 2003). Theo lý thuyết các bên liên quan, CSR là những nỗ lực với các bên liên quan nhằm thực hiện các trách nhiệm với họ. Trách nhiệm của doanh nghiệp với khách hàng là thúc đẩy họ cần nâng cao chất lượng sản phẩm. Để thực hiện được mục tiêu phát triển bền vững của nhà đầu tư, doanh nghiệp cần tập trung vào đổi mới và phát triển sản phẩm nhằm đạt được các lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Dựa trên lập luận và gợi ý của các nghiên cứu trước đó, giả thuyết 4 được đề xuất:

Giả thuyết H4: CSR tác động tích cực tới chất lượng sản phẩm

Nghiên cứu trước đây đã chứng minh rằng các nhà máy rượu vang ở California có danh tiếng tốt sẽ được đền đáp xứng đáng khi nhà máy đầu tư vào cải tiến chất lượng (Benjamin & Podolny, 1999).

Do đó, những nỗ lực hướng đến khách hàng sẽ dẫn đến nâng cao chất lượng sản phẩm. Vì nhận thức của khách hàng về giá trị về sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng để hình thành thương hiệu cho doanh nghiệp. Và chất lượng sản phẩm có thể được sử dụng như một phương tiện chiến lược để xây dựng danh tiếng (Chang & Zhu, 2011). Các ý kiến trên đã đặt nền tảng cho giả thuyết 5:

Giả thuyết H5: Chất lượng sản phẩm tác động tích cực tới danh tiếng doanh nghiệp

Theo Kotler (1994) sự hài lòng của khách hàng chỉ ra sự thỏa mãn mà khách hàng có được khi hợp tác với một công ty. Ảnh hưởng trực tiếp của CSR đến sự hài lòng của khách hàng đã được xác minh bởi Luo & Bhattacharya (2006). Có hai cách để giải thích ảnh hưởng trực tiếp của CSR đến sự hài lòng của khách hàng. Thứ nhất, các công ty tham gia vào CSR có thể hiểu khách hàng của họ một cách tốt hơn và chuyển các hoạt động CSR thành mức độ hài lòng cao của khách hàng (Luo & Bhattacharya, 2006). Thứ hai, dựa trên các lý thuyết về bản sắc xã hội và nhận dạng tổ chức, các sáng kiến CSR dẫn đến mức độ nhận diện công ty của người tiêu dùng cao hơn (Bhattacharya & Sen, 2003) và giúp thỏa mãn nhu cầu của khách hàng (Luo & Bhattacharya, 2006). Dựa trên những quan điểm lý thuyết này, nghiên cứu khẳng định rằng:

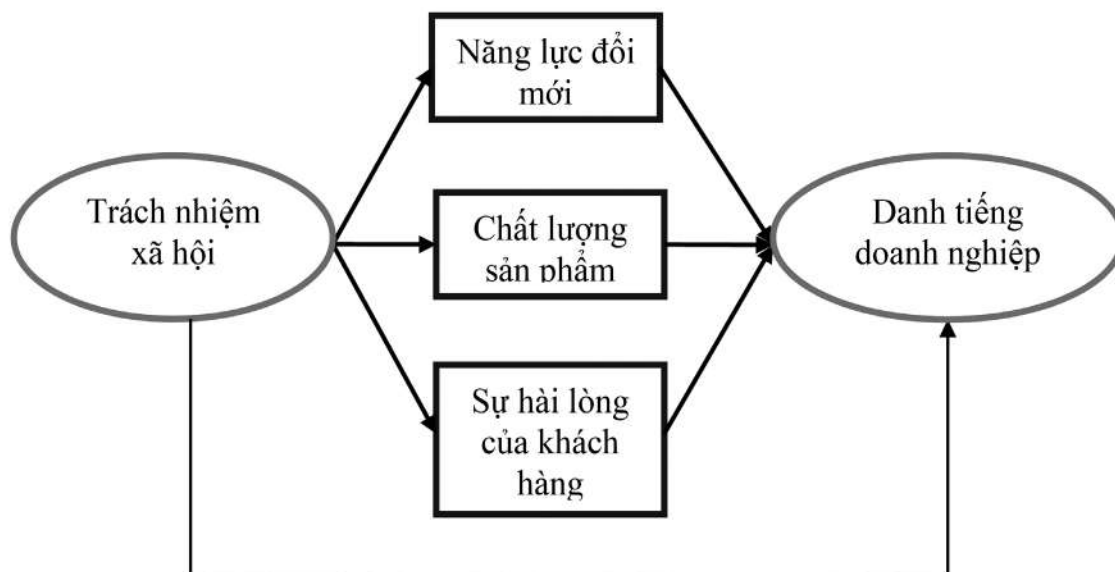
Giả thuyết H6: CSR tác động tích cực tới sự hài lòng của khách hàng

Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng sự hài lòng của khách hàng có xu hướng tác động tích cực đến danh tiếng của công ty (Saeidi và nnk., 2015). Hơn nữa, khách hàng đánh giá trải nghiệm tổng thể của họ về một dịch vụ cụ thể và các nhà cung cấp dịch vụ đó dựa trên thái độ và sự hài lòng chung của họ (Kim và nnk., 2013). Do đó, sự hài lòng của khách hàng cần được quan tâm hàng đầu trong việc nâng cao uy tín của doanh nghiệp (Walsh và nnk., 2009). Điều này cho thấy danh tiếng của doanh nghiệp có thể được nâng cao nhờ nhận thức của khách hàng về các nhà cung cấp dịch vụ, bao gồm cả sự hài lòng của khách hàng. Do đó, nghiên cứu này đưa ra giả thuyết sau:

Giả thuyết H7: Sự hài lòng của khách hàng tác động tích cực tới danh tiếng doanh nghiệp

Mô hình nghiên cứu được trình bày trong Hình 1 dưới đây:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả xây dựng dựa trên tổng quan

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu sơ cấp được tác giả thu thập thông qua việc điều tra, khảo sát thực tế qua bảng hỏi. Tác giả gửi đi 844 phiếu khảo sát (292 đến doanh nghiệp dệt may, 287 đến doanh nghiệp Công nghệ thông tin và 265 tới các doanh nghiệp thực phẩm). Kết quả thu về 602 phiếu (đạt tỷ lệ phản hồi 71,3%), sau khi lọc các phiếu không hợp lệ còn 576 phiếu được đưa vào phân tích. Cụ thể, mẫu nghiên cứu định lượng chính thức bao gồm 196 doanh nghiệp Công nghệ thông tin, 178 doanh nghiệp thực phẩm và 202 doanh nghiệp dệt may. Có 27% người trả lời làm việc trong doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến dưới 200 lao động, tương tự có lần lượt 25%, 21%, 17% và 10% làm việc trong các doanh nghiệp có quy mô lần lượt là 200-500, <100, 500-1000 và lớn hơn 1000 lao động.

Phương pháp phân tích dữ liệu

Xử lý dữ liệu: dữ liệu sơ cấp thu được từ bảng hỏi được tác giả tổng hợp, kiểm tra và sắp xếp lại cho phù hợp với đề tài nghiên cứu. Các câu trả lời không hợp lệ như chọn thiếu đáp án, hay những phiếu không có tính trung thực như nhận định giống nhau liên tục với các câu hỏi sẽ bị loại bỏ.

Mã hóa dữ liệu: sau khi chọn lọc, lưu giữ dữ liệu cần thiết, tác giả tiến hành mã hóa để thuận tiện cho việc xử lý dữ liệu. Các câu hỏi mức độ được quy ước theo thang đo Likert 5 điểm, điểm lần lượt là: 1 - Rất không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Trung lập; 4 - Đồng ý; 5 - Rất đồng ý.

Sau đó tác giả tiến hành phân tích lần lượt từ: *Đánh giá độ tin cậy của thang đo*, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt, đa cộng tuyến và *phân tích hồi quy*.

Thang đo các biến nghiên cứu

Bảng 1 mô tả chi tiết về thang đo và nguồn gốc thang đo của các biến được sử dụng trong nghiên cứu.

Bảng 1. Tổng hợp thang đo các biến nghiên cứu

Biến	Thang đo	Mã hóa	Nguồn
CSR - Kinh tế	1. Doanh nghiệp nỗ lực đóng góp cho xã hội và nền kinh tế bằng cách đầu tư và tạo ra lợi nhuận. 2. Doanh nghiệp nỗ lực tạo ra nhiều việc làm mới. 3. Doanh nghiệp nỗ lực đóng góp vào sự phát triển kinh tế quốc gia bằng cách tạo ra nhiều giá trị hơn.	CSR1-3	Park (2019)

Biến	Thang đo	Mã hóa	Nguồn
CSR - Xã hội	1. Doanh nghiệp khuyến khích nhân viên của mình tham gia các hoạt động tình nguyện tại các cộng đồng địa phương. 2. Doanh nghiệp nỗ lực gây quỹ cho các hoạt động xã hội. 3. Doanh nghiệp hỗ trợ các sự kiện thể thao và văn hóa.	CSR4-6	Park (2019)
CSR - Môi trường	1. Doanh nghiệp nỗ lực tham gia các chiến dịch bảo vệ môi trường. 2. Doanh nghiệp dành ngân sách cho các sản phẩm thân thiện với môi trường trong các sự kiện nội bộ 3. Doanh nghiệp sử dụng năng lượng và tài nguyên một cách hiệu quả.	CSR7-9	Park (2019)
Năng lực đổi mới sáng tạo (DMST)	1. Doanh nghiệp thích ứng nhanh với những thay đổi và thị trường mới 2. Doanh nghiệp có nguồn lực để đổi mới và cạnh tranh 3. Doanh nghiệp có các cách thức đổi mới tốt hơn các công ty khác 4. Doanh nghiệp có sự ra mắt của các sản phẩm hoặc dịch vụ mới 5. Doanh nghiệp cải tiến và thiết kế lại các sản phẩm và dịch vụ 6. Doanh nghiệp cải tiến quy trình và kỹ thuật sản xuất/ cung ứng sản phẩm, dịch vụ 7. Doanh nghiệp cho ra đời của các phương pháp làm việc mới 8. Đổi mới sáng tạo như một phần của triết lý doanh nghiệp Doanh nghiệp tăng cường hoạt động Công nghệ thông tin thông tin và truyền thông ICT 9. Doanh nghiệp cải tiến về bí quyết và sự sáng tạo 10. Doanh nghiệp cải tiến và áp dụng các phương thức kinh doanh mới.	DMST1-10	Gal-lardo-Vázquez và nnk. (2019)
Chất lượng sản phẩm (CLSP)	So với các đối thủ cạnh tranh chính trong ngành của chúng tôi: 1. Hiệu suất của sản phẩm của chúng tôi là ... 2. Độ tin cậy của sản phẩm của chúng tôi là ... 3. Độ bền của sản phẩm của chúng tôi là ... 4. Sự phù hợp với đặc điểm kỹ thuật của sản phẩm của chúng tôi là ...	CLSP1-4	Prajogo (2007)
Sự hài lòng của khách hàng (SHL)	1. Chất lượng sản phẩm cao của quý công ty nhận được sự góp ý tích cực của khách hàng 2. Chất lượng dịch vụ tốt của quý công ty nhận được sự góp ý của khách hàng 3. Sản phẩm và dịch vụ của công ty bạn làm cho khách hàng cảm thấy hài lòng so với nhận thức mong đợi của họ 4. Nhiều khách hàng sẵn lòng chọn sản phẩm và dịch vụ của công ty bạn hơn so với các công ty tương tự 5. Khách hàng của công ty bạn có lòng trung thành cao đối với sản phẩm và dịch vụ của bạn.	SHL1-5	Xie và nnk. (2017)
Danh tiếng doanh nghiệp (DTDN)	Công ty của tôi có một danh tiếng tốt về mặt: 1. Động lực, sự hài lòng và lòng trung thành của nhân viên 2. Sự minh bạch và quản trị tốt của công ty 3. Sự hài lòng và lòng trung thành của khách hàng 4. Giá trị gia tăng của sản phẩm và dịch vụ của chúng tôi.	DTDN1-4	Gal-lardo-Vázquez và nnk. (2019)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

4. Kết quả nghiên cứu

Đánh giá độ tin cậy các thang đo

Độ tin cậy nhất quán nội tại được Hair và nnk. (2014) đề xuất sử dụng hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (composite reliability), trong đó Cronbach's

Alpha cần > 0.7 và độ tin cậy tổng hợp cũng cần > 0.7. Ngoài ra, để thang đo có độ tin cậy cao thì hệ số tương quan biến tổng cũng phải cao, thông thường hệ số tương quan với biến tổng phải lớn hơn 0,3 thì kết quả giải thích mới có ý nghĩa (Nunnally & Bernstein, 1994).

Bảng 2. Cronbach's alpha và độ tin cậy tổng hợp

Nhân tố	Hệ số Cronbach's alpha				Độ tin cậy tổng hợp			
	Gộp chung	Công nghệ thông tin	Thực phẩm	Dệt may	Gộp chung	Công nghệ thông tin	Thực phẩm	Dệt may
CLSP	0.875	0.849	0.877	0.853	0.914	0.898	0.916	0.901
CSR	0.921	0.916	0.922	0.915	0.935	0.931	0.935	0.930
DMST	0.916	0.914	0.931	0.917	0.929	0.928	0.942	0.930
DTDN	0.893	0.882	0.906	0.897	0.926	0.919	0.934	0.928
SHL	0.859	0.841	0.889	0.831	0.898	0.887	0.918	0.881

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Kết quả cho thấy cả hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp đều lớn hơn 0.7 nên đảm bảo độ tin cậy nhất quán nội tại cho các nhân tố cả ở mô hình 3 ngành riêng cũng như mô hình gộp chung. Đồng thời, hệ số tương quan biến tổng của các câu hỏi đều đạt từ 0,6 đến 0,8. Như vậy, các thang đo đều đạt yêu cầu, có độ tin cậy cao và các biến đều có mức phản ánh tốt lên biến tổng.

Giá trị hội tụ của thang đo

Nhằm đánh giá độ giá trị hội tụ của các thang đo, trọng số chuẩn hóa (outer loading) cần lớn hơn 0.7 và

hội tụ về nhân tố mà thang đo đó đại diện (Henseler và nnk., 2009). Ngoài ra, phương sai trung bình được trích (Average Extracted Variance - AVE) cũng cần lớn hơn 0.5 để đảm bảo độ giá trị hội tụ cho các nhân tố (Hair và nnk., 2014).

Kết quả cho thấy tất cả các thang đo đều có Outer loading lớn hơn 0.7 thỏa mãn theo Henseler và nnk. (2009), do đó không item nào bị loại bỏ khỏi mô hình, đồng thời phương sai trung bình được trích (Bảng 3) của các nhân tố cũng đều > 0.5 thỏa mãn theo Hair và nnk. (2014).

Bảng 3. Phương sai trung bình được trích (AVE)

	Gộp chung	Công nghệ thông tin	Thực phẩm	Dệt may
CLSP	0.728	0.688	0.731	0.695
CSR	0.613	0.600	0.616	0.595
DMST	0.568	0.563	0.618	0.571
DTDN	0.758	0.738	0.781	0.764
SHL	0.639	0.612	0.693	0.597

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Giá trị phân biệt

Giá trị phân biệt được đánh giá dựa trên hệ số Heterotrait-monotrait Ratio of Correlations (HTMT) theo đề xuất của Henseler và nnk. (2009). Khi các hệ số HTMT nhỏ hơn 0.85 thì các 2 nhân tố có thể cho là phân biệt với nhau (Henseler và nnk., 2009). Kết quả cho thấy các hệ số HTMT đều nhỏ hơn 0.85 do đó các nhân tố đều phân biệt với nhau, thỏa mãn để thực hiện các bước tiếp theo trong nghiên cứu.

Đánh giá đa cộng tuyến

Vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình cấu trúc có bản chất giống như dò tìm đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy bội. Trong mô hình cấu trúc, chỉ có một phép hồi quy bội duy nhất là 4 nhân tố CLSP, CSR, DMST và SHL tới DTDN, vì vậy cũng chỉ cần quan sát hệ số VIF của các nhân tố này. Đối với mô hình cấu trúc thì hệ số Inner VIF được sử dụng và giá trị này < 5 sẽ là phù hợp (Hair và nnk., 2014).

Bảng 4. Hệ số Inner VIF

Nhân tố	Gộp chung	Công nghệ thông tin	Thực phẩm	Dệt may
CLSP	1.260	1.240	1.450	1.313
CSR	1.377	1.215	1.502	1.625
DMST	1.255	1.727	1.238	1.345
SHL	1.459	1.546	1.248	1.766

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Như vậy, kết quả bảng 4 cho thấy hệ số VIF của các biến số đều < 5 thỏa mãn điều kiện để thực hiện phân tích tiếp theo (Hair và nnk., 2014).

Đánh giá hệ số R-square

Hệ số xác định R-square giúp đo lường mức độ giải thích của mô hình cho một biến. Bảng 5 cho

thấy sự biến động của DTDN đều được giải thích tương đối tốt với mức độ giải thích thấp nhất là đối với ngành dệt may (53.7%) và cao nhất là trong ngành thực phẩm (59.4%). Mức độ giải thích cho DTDN của mô hình sau khi gộp chung cả 3 ngành là 54%.

Bảng 5. Hệ số R-square hiệu chỉnh

	Gộp chung	Công nghệ thông tin	Thực phẩm	Dệt may
CLSP	0.149	0.073	0.287	0.132
DMST	0.084	0.145	0.089	0.142
DTDN	0.540	0.570	0.594	0.537
SHL	0.209	0.096	0.092	0.354

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Kết quả hồi quy

Kết quả cho thấy sau khi xuất hiện biến trung gian, tác động trực tiếp từ CSR tới DTDN đều mất đi ý nghĩa thống kê đối với tất cả các mô hình. Điều này đã chỉ ra rằng toàn bộ ảnh hưởng từ CSR tới

DTDN đều là ảnh hưởng gián tiếp và dẫn nối bởi vai trò trung gian của NLDMST, CLSP, SHL của khách hàng. Kết quả kiểm định các mối quan hệ trong mô hình cấu trúc tuyến tính được thể hiện tại bảng 6.

Bảng 6. Kết quả kiểm định giả thuyết

Mối quan hệ	Gộp chung		Công nghệ thông tin		Thực phẩm		Dệt may	
	Hệ số tác động (P-value)	Kết quả	Hệ số tác động (P-value)	Kết quả	Hệ số tác động (P-value)	Kết quả	Hệ số tác động (P-value)	Kết quả
H5: CLSP → DTDN	0.385 (0.000)	Ủng hộ	0.330 (0.000)	Ủng hộ	0.545 (0.000)	Ủng hộ	0.261 (0.000)	Ủng hộ
H4: CSR → CLSP	0.388 (0.000)	Ủng hộ	0.279 (0.000)	Ủng hộ	0.540 (0.000)	Ủng hộ	0.370 (0.000)	Ủng hộ
H2: CSR → DMST	0.293 (0.000)	Ủng hộ	0.387 (0.000)	Ủng hộ	0.307 (0.000)	Ủng hộ	0.382 (0.000)	Ủng hộ
H1: CSR → DTDN	0.048 (0.177)	Bác bỏ	0.022 (0.696)	Bác bỏ	0.026 (0.674)	Bác bỏ	0.078 (0.210)	Bác bỏ
H6: CSR → SHL	0.459 (0.000)	Ủng hộ	0.316 (0.000)	Ủng hộ	0.311 (0.000)	Ủng hộ	0.597 (0.000)	Ủng hộ
H3: DMST → DTDN	0.285 (0.000)	Ủng hộ	0.402 (0.000)	Ủng hộ	0.164 (0.003)	Ủng hộ	0.248 (0.000)	Ủng hộ
H7: SHL → DTDN	0.272 (0.000)	Ủng hộ	0.209 (0.000)	Ủng hộ	0.288 (0.000)	Ủng hộ	0.367 (0.000)	Ủng hộ

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Các giả thuyết H2-H7 đều được ủng hộ tại mức ý nghĩa 5% đối với mô hình riêng của từng ngành cũng như là mô hình khi gộp chung cả 3 ngành. Đối với mô hình gộp chung cả 3 ngành, ảnh hưởng của CSR tới SHL của khách hàng là lớn nhất với hệ số tác động là 0.459, trong khi ảnh hưởng từ CSR tới 2 nhân tố

trung gian còn lại là thấp hơn, nhưng vẫn tương đối đáng kể (0.388 cho CLSP và 0.293 cho DMST). Qua đó, có thể kết luận chung cho cả 3 ngành là việc cải thiện CSR sẽ giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp thông qua việc cải thiện NLDMST, CLSP và đặc biệt là SHL của khách hàng. Kết quả

này phù hợp và tương thích với nhiều nghiên cứu trước đó như Chang & Zhu (2011), Reverte và nnk. (2016). Trong đó, các nghiên cứu này chỉ ra CSR có mối quan hệ nhất quán, tích cực và lâu dài đến sự đổi mới tại các doanh nghiệp công nghệ thông tin ở nhiều khía cạnh như: đổi mới Công nghệ thông tin, đổi mới hệ thống quản lý, đổi mới tiếp thị, tạo ra các giải pháp giải quyết thách thức xã hội và xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho quá trình sáng tạo.

Đối với các nhân tố ảnh hưởng tới DTDN trong mô hình gộp chung cho cả 3 ngành có thể thấy rằng CLSP là nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng tới DTDN (với hệ số tác động là 0.385), trong khi 2 nhân tố còn lại có ảnh hưởng thấp hơn nhưng vẫn tương đối đáng kể (0.285 cho DMST và 0.272 cho SHL). Như vậy, có thể nhận định danh tiếng của các doanh nghiệp thuộc 3 ngành này đều chịu sự ảnh hưởng lớn của CLSP. Việc đầu tư nâng cao CLSP gần như là bước cơ bản để các doanh nghiệp có thể xây dựng hình ảnh doanh nghiệp tốt hơn và tạo dựng uy tín đối với các đối tác và khách hàng. Kết quả này đồng thuận với nhiều nghiên cứu đã được thực hiện như: Manohar và nnk. (2019). Theo các nghiên cứu này NLDMST của công ty có thể tạo nên sự khác biệt của sản phẩm hoặc dịch vụ, chẳng hạn như chi phí thấp hơn, chất lượng cao hơn hoặc cho phép các công ty đạt được lợi thế cạnh tranh trên thị trường, và cuối cùng là nâng cao giá trị doanh nghiệp.

5. Một số hàm ý chính sách cho các doanh nghiệp Việt Nam

Từ kết quả nghiên cứu ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến danh tiếng của các doanh nghiệp Việt Nam thông qua các yếu tố: Năng lực đổi mới sáng tạo, chất lượng sản phẩm, sự hài lòng của khách hàng. Nghiên cứu đưa ra một số hàm ý chính sách cho các doanh nghiệp Việt Nam nhằm thực hiện có hiệu quả CSR, bao gồm:

Thứ nhất: Gia tăng chất lượng sản phẩm, đẩy mạnh sản phẩm tái chế, thân thiện với môi trường.

Khi nhận thức của người tiêu dùng về môi trường ngày càng tăng, để làm hài lòng các khách hàng của mình thì doanh nghiệp cần sản xuất các sản phẩm có chất lượng, có khả năng tái chế cao, thân thiện với môi trường, đồng thời các nguyên liệu đầu vào cũng phải thân thiện hết mức và có thể tái sử dụng. Công nghệ thông tin xanh là định hướng của tương lai, không ai muốn sử dụng sản phẩm mà họ biết rằng nó độc hại với thiên nhiên và sự sống con người. Vì thế, đây là giải pháp mà các doanh nghiệp cần thực hiện nhanh chóng và hiệu quả.

Thứ hai: Tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo.

Doanh nghiệp cần đẩy mạnh việc sản xuất, cung cấp ra thị trường những sản phẩm sáng tạo dựa trên cơ sở vật chất hiện đại. Đồng thời, đổi mới mô hình kinh doanh và phương thức sản xuất, thúc đẩy mạnh mẽ ứng dụng khoa học công nghệ. Cùng với đầu tư ứng dụng công nghệ mới, rút ngắn thời gian và chi phí sản xuất, các doanh nghiệp cũng cần đầu tư cho nguồn nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt là thay đổi triết lý đào tạo nguồn nhân lực trong thời kỳ mới, hướng đến lực lượng lao động trẻ, có khả năng thích ứng nhanh, có hiểu biết và dễ dàng tiếp cận với công nghệ 4.0 để đẩy mạnh năng lực đổi mới sáng tạo.

Thứ ba: Nâng cao sự hài lòng của khách hàng:

Trải nghiệm của nhân viên và trải nghiệm khách hàng luôn có mối liên hệ mật thiết với nhau. Đánh giá cao nhân viên, khen thưởng cho những nỗ lực của họ, tạo ra một môi trường làm việc thân thiện sẽ giúp nhân viên của bạn tạo ra những trải nghiệm khách hàng phong phú. Đồng thời, doanh nghiệp cần phải luôn luôn chủ động trong việc cải tiến sản phẩm, dịch vụ, tìm ra và giải quyết được những vấn đề trước khi khách hàng phát hiện ra nó. Đây sẽ là tiền đề để có được sự hài lòng của khách hàng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bendixen, M., Abratt, R., & Jones, P. (2007). Ethics and social responsibility in supplier-customer relationships. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(1), 3.
- Benjamin, B. A., & Podolny, J. M. (1999). Status, quality, and social order in the California wine industry. *Administrative science quarterly*, 44(3), 563-589.
- Bhattacharya, C. B., & Sen, S. (2003). Consumer-company identification: A framework for understanding consumers' relationships with companies. *Journal of marketing*, 67(2), 76-88.
- Burdon, S., Mooney, G., & Kang, K. (2017). A reputation for enterprise innovation: Do you know what your peers are thinking? In *Proceedings of the 30th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2017-Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth*.
- Chang, T. L. S., & Zhu, W. (2011). Enhancing corporate reputation for market expansion in China: customer orientation and the mediating effect of product and service quality. *Journal of Strategic Marketing*, 19(02), 153-170.
- Das, A., Handfield, R. B., Calantone, R. J., & Ghosh, S. (2000). A contingent view of quality management - the

- impact of international competition on quality. *Decision Sciences*, 31(3), 649-690.
- Den Hond, F., Rehbein, K. A., de Bakker, F. G., & Lankveld, H. K. V. (2014). Playing on two chessboards: Reputation effects between corporate social responsibility (CSR) and corporate political activity (CPA). *Journal of management studies*, 51(5), 790-813.
- Flammer, C. (2018). Competing for government procurement contracts: The role of corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5), 1299-1324.
- Forsman, H. (2011). Innovation capacity and innovation development in small enterprises. A comparison between the manufacturing and service sectors. *Research policy*, 40(5), 739-750.
- Gallardo-Vázquez, D., Valdez-Juárez, L. E., & Castuera-Díaz, Á. M. (2019). Corporate social responsibility as an antecedent of innovation, reputation, performance, and competitive success: A multiple mediation analysis. *Sustainability*, 11(20), 5614.
- Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Rstedt, M. S. (2014). A primer on partial least squares structural equation modelling. In *Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21, Issue 1).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hormiga, E., & García-Almeida, D. J. (2016). Accumulated knowledge and innovation as antecedents of reputation in new ventures. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(2), 428-452.
- Hung, R. Y. Y. (2006). Business process management as competitive advantage: a review and empirical study. *Total quality management & business excellence*, 17(1), 21-40.
- Jones, R. (2005). Finding sources of brand value: Developing a stakeholder model of brand equity. *Journal of brand management*, 13(1), 10-32.
- Kim, Y. H., Kim, D. J., & Wachter, K. (2013). A study of mobile user engagement (MoEN): Engagement motivations, perceived value, satisfaction, and continued engagement intention. *Decision support systems*, 56, 361-370.
- Kotler, P. (1994). Reconceptualizing marketing: an interview with Philip Kotler. *European Management Journal*, 12(4), 353-361.
- Koufteros, X., Babbar, S., & Kaighobadi, M. (2009). A paradigm for examining second-order factor models employing structural equation modeling. *International Journal of Production Economics*, 120(2), 633-652.
- Kowalczyk, R., & Kucharska, W. (2020). Corporate social responsibility practices incomes and outcomes: Stakeholders' pressure, culture, employee commitment, corporate reputation, and brand performance. A Polish-German cross-country study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 595-615.
- Lai, C. S., Chiu, C. J., Yang, C. F., & Pai, D. C. (2010). The effects of corporate social responsibility on brand performance: The mediating effect of industrial brand equity and corporate reputation. *Journal of business ethics*, 95(3), 457-469.
- Luo, X., & Bhattacharya, C. B. (2006). Corporate social responsibility, customer satisfaction, and market value. *Journal of marketing*, 70(4), 1-18.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, 24(3), 403-441.
- Park, E. (2019). Corporate social responsibility as a determinant of corporate reputation in the airline industry. *Journal of retailing and consumer services*, 47, 215-221.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard business review*, 84(12), 78-92.
- Prajogo, D. I. (2007). The relationship between competitive strategies and product quality. *Industrial management & data systems*.
- Reverte, C., Gomez-Melero, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2016). The influence of corporate social responsibility practices on organizational performance: evidence from Eco-Responsible Spanish firms. *Journal of Cleaner Production*, 112, 2870-2884.
- Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., & Saeidi, S. A. (2015). How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of business research*, 68(2), 341-350.
- Sridhar, M., & Mehta, A. (2018). The moderating and mediating role of corporate reputation in the link between service innovation and cross-buying intention. *Corporate Reputation Review*, 21(2), 50-70.
- Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion. *Journal of business ethics*, 44(2), 95-105.
- Wade, M., & Hulland, J. (2004). The resource-based view and information systems research: Review, extension, and suggestions for future research. *MIS quarterly*, 107-142.
- Walsh, G., Mitchell, V. W., Jackson, P. R., & Beatty, S. E. (2009). Examining the antecedents and consequences of corporate reputation: A customer perspective. *British journal of management*, 20(2), 187-203.
- Xie, X., Jia, Y., Meng, X., & Li, C. (2017). Corporate social responsibility, customer satisfaction, and financial performance: The moderating effect of the institutional environment in two transition economies. *Journal of cleaner production*, 150, 26-39.
- Famiyeh, S., Kwarteng, A., & Dadzie, S. A. (2016). Corporate social responsibility and reputation: some empirical perspectives. *Journal of Global Responsibility*, 7 (2), 258-274

THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CHUÔNG MỸ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

ThS. Phạm Thị Thu Trang

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thutrangphamulsa@gmail.com

ThS. Nguyễn Thu Phương

Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội. Cụ thể, phân tích số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ; phân tích thực trạng tổ chức thực hiện chính sách và đánh giá kết quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ. Việc tổ chức thực hiện các chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ; từng bước tiêu chuẩn hóa ngạch, bậc theo quy định của nhà nước; đảm bảo cho công tác quy hoạch gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đội ngũ cán bộ, công chức hiện có trình độ chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Bộ phận cán bộ, công chức được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới. Trên cơ sở phân tích thực trạng thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, tác giả đã đánh giá khách quan những ưu điểm, hạn chế trong việc tổ chức thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ; phân tích nguyên nhân của các hạn chế, bất cập và đề xuất một số giải pháp, khuyến nghị đẩy mạnh thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ.

Từ khóa: Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

IMPLEMENTATION OF THE DEVELOPMENT POLICY OF COMMUNE-LEVEL CADRES AND CIVIL SERVANTS IN CHUONG MY DISTRICT, HANOI CITY

Abstract: The article analyzes the situation of implementation of cadres and civil servants development policies at commune level in Chuong My district, Hanoi city. Specifically, analyzing the quantity and quality of commune-level civil servants and the current situation of policy implementation; evaluate the results of the implementation of the development policy of commune-level cadres and civil servants in Chuong My district. The organization and implementation of policies to develop commune-level cadres and civil servants has made an important contribution to the improvement of the general level of qualifications and capacity of the cadres and civil servants at commune level in Chuong My district; step by step standardize ranks and grades according to the State's regulations; ensure that the planning work is associated with the needs of use, meeting the requirements of the renovation cause. The contingent of cadres and civil servants now has a more stable political level, and their work efficiency has been greatly improved. Most of the cadres and civil servants were promoted and appointed to promote their responsibilities in the new position. On the basis of analyzing the actual situation of implementing policies on development of cadres and civil servants at commune level in Chuong My district, the author has objectively assessed

the advantages and limitations in organizing the implementation of public cadre development policies. commune level in Chuong My district; analyze the causes of the limitations and inadequacies and propose some solutions to promote the implementation of policies to develop the contingent of civil servants at commune level in Chuong My district.

Keywords: *cadres and civil servants at commune level, the policy of developing commune-level cadres and civil servants.*

Mã bài báo: JHS - 65

Ngày nhận bài sửa: 01/8/2022

Ngày nhận bài: 30/6/2022

Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 18/7/2022

1. Giới thiệu

Trong hệ thống hành chính ở nước ta cấp xã là cấp cơ sở, trực tiếp quản lý hoạt động của đại bộ phận dân cư trú tại địa phương, là nơi trực tiếp thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của cấp trên giao và là cầu nối quan trọng giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân. Do vậy, trong tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò hết sức quan trọng trong quá trình triển khai các nhiệm vụ, chương trình mục tiêu giúp phát triển kinh tế xã hội trên địa bàn.

Chương Mỹ là huyện ngoại thành, nằm ở phía Tây Nam của Thành phố Hà Nội với tổng diện tích khoảng 237,38 km, dân số khoảng 339.469 người, có 32 đơn vị hành chính cấp xã gồm 2 thị trấn và 30 xã. Trong những năm qua, cơ cấu kinh tế trên địa bàn huyện đang có những bước chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng nâng cao tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, sản xuất nông nghiệp đã hình thành các vùng chuyên canh hàng hóa. Tuy nhiên, quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa mạnh mẽ như hiện nay cùng với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện đã đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) cấp xã trong huyện. Một bộ phận đội ngũ CBCC cấp xã của huyện hiện nay vẫn chưa hoàn thiện về năng lực quản lý và trình độ chuyên môn, chưa tương xứng với vai trò, vị trí cũng như chức trách

của các chức danh do Nhà nước quy định. Điều này gây ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở nói riêng, của Đảng và Nhà nước nói chung.

Do vậy, bài viết này tập trung nghiên cứu thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã tại huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội, chỉ rõ ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế và đưa ra một số giải pháp đẩy mạnh thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập thông tin, phương pháp phân tích và tổng hợp, thống kê và so sánh được sử dụng để thu thập, phân tích và khai thác thông tin từ các nguồn có sẵn liên quan đến nghiên cứu, bao gồm các văn kiện, Nghị quyết của Đảng, Nhà nước, bộ ngành ở trung ương và địa phương; các tài liệu, công trình nghiên cứu, các báo cáo, thống kê của chính quyền, ban ngành đoàn thể, tổ chức, cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến vấn đề thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã ở nước ta nói chung và thực tế tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội nói riêng.

Phương pháp điều tra: Tác giả tiến hành khảo sát điều tra một số chức danh CBCC trên địa bàn 32 xã, thị trấn thuộc huyện Chương Mỹ về thực trạng chính sách phát triển CBCC cấp xã.

Bảng 1. Số lượng mẫu khảo sát

Tên công cụ	Đối tượng khảo sát	Số lượng phiếu phát ra	Số lượng phiếu hợp lệ
Mẫu điều tra	Cán bộ xã, thị trấn (4 cán bộ x 32 xã, thị trấn)	128	116
	Công chức xã, thị trấn (5 công chức x 32 xã, thị trấn)	160	153
	Cán bộ, công chức phòng nội vụ, UBND huyện Chương Mỹ	10	10
Tổng cộng		298	279

Nguồn: Kết quả khảo sát tại huyện Chương Mỹ, Hà Nội, 2021

3. Tổng quan nghiên cứu

Tác giả Hòa (2019), nghiên cứu đề tài “Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, luận án tiến sĩ Học viện Hành chính Quốc gia. Luận án đã làm rõ quan điểm Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn công chức; nội dung, phương pháp xây dựng đội ngũ công chức; Làm rõ những nhân tố tác động, thực trạng và một số mâu thuẫn đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ công chức nhà nước ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, luận án đề xuất những giải pháp đồng bộ, có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nhà nước ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Nghiên cứu có giá trị thực tiễn cao, có thể dùng làm tài liệu tham khảo, nghiên cứu, giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam. Ứng dụng vào thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay.

Tác giả Ánh (2019), thực hiện đề tài “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở của thành phố Hải Phòng”. Cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) là đơn vị hành chính cấp thấp nhất trong hệ thống hành chính 4 cấp ở nước ta. Cán bộ, công chức cấp cơ sở có vai trò mang tính quyết định và là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu cách mạng mới là việc làm cấp bách hiện nay. Nghiên cứu đã tập trung làm rõ thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở và đề xuất những giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở thành phố Hải Phòng trong giai đoạn tiếp theo.

Tác giả Công (2018), nghiên cứu đề tài “Thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cơ sở từ thực tiễn thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam”, trên cơ sở lý luận về chính sách công; những vấn đề lý luận về thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã ở nước ta hiện nay, luận văn nghiên cứu những vấn đề về thực hiện chính sách công trong việc phát triển cán bộ, công chức cơ sở từ thực tiễn thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam. Luận văn đã đưa ra những ý kiến và giải pháp góp phần hoàn

thiện việc thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cơ sở tại tỉnh này nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở đảm bảo về số lượng và chất lượng, có tính chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn, có trình độ ngoại ngữ, có tinh thần trách nhiệm cao, tiếp cận và khai thác tốt công nghệ thông tin, có nhiệt huyết đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ các góc độ khác nhau, những công trình nghiên cứu đi trước đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận, phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách và nâng cao chất lượng công tác quản lý cán bộ công chức cấp xã ở từng vùng và địa phương khác nhau. Các nghiên cứu đã nêu rõ những ưu điểm và những hạn chế về đội ngũ CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng với nhiều phạm vi nghiên cứu khác nhau, có giá trị nghiên cứu khác nhau. Công trình nghiên cứu trên đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận, làm rõ được thực trạng và đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách CBCC tại nơi nghiên cứu. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu vấn đề thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội. Chính vì thế bài viết tiến hành nghiên cứu đề tài này với mong muốn giúp các nhà quản lý xây dựng và thực thi hệ thống chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với thực tiễn địa phương và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

4. Kết quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội

4.1. Tình hình đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

4.1.1. Về công tác phát triển số lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Tính đến ngày 31/12/2020, trên địa bàn 32 xã, thị trấn của huyện Chương Mỹ có khoảng 635 CBCC cấp xã. CBCC cấp xã của huyện phần lớn là dân bản địa, cư trú sinh sống tại địa phương, đa số được rèn luyện và trưởng thành từ thực tiễn. Trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020, huyện Chương Mỹ đã có những cố gắng ban đầu trong công tác phát triển CBCC cấp xã. Vì vậy, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện đang dần kiện toàn cả về số lượng và chất lượng.

Bảng 2. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

CBCC cấp xã	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
1. Tổng số CBCC	628	100	630	100	629	100	633	100	635	100
2. Phân theo chức danh										
Cán bộ	352	56.05	353	56.03	354	56.28	357	56.40	359	56.54
Công chức	276	43.95	277	43.97	275	43.72	276	43.60	276	43.46

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Số lượng CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ có sự biến động rất ít: Giai đoạn 2016-2020, từ 628 CBCC tăng lên 635 CBCC cấp xã (tăng 7 CBCC cấp xã), trong đó cán bộ cấp xã luôn chiếm tỷ trọng cao hơn công chức cấp xã. Qua 5 năm nghiên cứu, tỷ trọng cán bộ cấp xã luôn chiếm trên 56%, công chức dưới 44%.

4.1.2. Về công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Trong giai đoạn 2016-2020, trình độ chuyên môn cụ thể của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ được thể hiện trong bảng dưới đây:

Bảng 3. Trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Trình độ chuyên môn CBCC cấp xã	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
Chưa qua đào tạo	25	3.98	22	3.49	16	2.54	14	2.21	11	1.73
Sơ cấp	140	22.29	137	21.75	132	20.99	133	21.01	129	20.31
Trung cấp	173	27.55	175	27.78	174	27.66	171	27.01	169	26.61
Cao đẳng, đại học	286	45.54	290	46.03	297	47.22	302	47.71	310	48.82
Sau đại học	4	0.64	6	0.95	10	1.59	13	2.05	16	2.52
Tổng số CBCC	628	100	630	100	629	100	633	100	635	100

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Kết quả tổng hợp trong bảng số liệu cho thấy, số lượng CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ chủ yếu có trình độ cao đẳng, đại học và tăng dần qua các năm cả về số lượng và tỷ trọng. Từ kết quả thống kê cho thấy, có sự thay đổi theo hướng tích cực về trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ. So với tiêu chuẩn quy định, đến thời điểm 2020, theo quy định tiêu chuẩn tại Quyết định số 04/QĐ-BNV ngày 16/01/2010 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với CBCC cấp xã thì trình độ đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ đã đạt tiêu chuẩn theo quy định. Tuy nhiên, số CBCC trình độ

chuyên môn cao còn quá ít, CBCC chưa qua đào tạo, trình độ sơ cấp vẫn tồn tại, đây là một vấn đề còn hạn chế trong trình độ chuyên môn của các CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ. Như vậy, trong thời gian tới, huyện Chương Mỹ cần phải nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã.

Bên cạnh sự phát triển về số lượng, sự nâng cao về trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thì trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ cũng ngày càng được nâng lên. Giai đoạn 2016-2020, trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã trên địa bàn huyện như sau:

Bảng 4. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
Chưa qua đào tạo	176	28.03	171	27.14	167	26.55	161	25.43	154	24.25
Sơ cấp	119	18.95	114	18.10	115	18.28	117	18.48	120	18.90
Trung cấp	326	51.91	333	52.86	334	53.10	338	53.40	342	53.86
Cao cấp, cử nhân	7	1.11	12	1.90	13	2.07	17	2.69	19	2.99
Tổng số CBCC	628	100	630	100	629	100	633	100	635	100

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Nhìn chung, trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ có sự thay đổi theo hướng nâng cao, phù hợp với nhiệm vụ và vai trò của chính quyền cấp xã, bởi cấp xã là cấp chính quyền gần dân nhất, là cầu nối tư tưởng của nhân dân với Đảng và Nhà nước.

4.2. Kết quả của chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

4.2.1. Quy hoạch, bầu cử cán bộ

Nhiệm kỳ 2015-2020, huyện Chương Mỹ thực hiện quy hoạch 636 cán bộ cấp xã vào vị trí Ủy viên ban chấp hành; 218 cán bộ cấp xã vào vị trí ủy viên ban thường vụ. Đồng thời, thực hiện quy hoạch các vị trí chủ chốt tại xã, thị trấn trên địa bàn huyện đảm bảo số lượng và chất lượng, phẩm chất đạo đức, có năng lực và chiều hướng phát triển tốt. Nhìn chung, cán bộ cấp xã được đưa vào quy hoạch phần lớn là nam giới, trong độ tuổi 30 đến 40 tuổi, trình độ chuyên môn đại học và trình độ lý luận chính trị trung cấp. Trong công tác quy hoạch cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ đã thực hiện khá tốt Nghị quyết số 42-NQ/TW về trẻ hóa đội ngũ CBCC cấp xã, ưu tiên đưa vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng, ở độ tuổi trẻ để có quỹ thời gian cho việc đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời, duy trì nghiêm cơ cấu ba độ tuổi trong quy hoạch cấp ủy và các vị trí chủ chốt tại các xã, thị trấn, đảm bảo giãn cách giữa các độ tuổi là 5 năm. Đối với những cán bộ nữ đưa vào quy hoạch, huyện Chương Mỹ cũng bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch, đảm bảo tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành,

các xã, thị trấn trong hoạt động quy hoạch.

Trong nhiệm kỳ 2015-2020, huyện ủy đã quán triệt và tổ chức thành công các cuộc bầu cử đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã, thị trấn trên toàn huyện. Kết quả bầu cử đại biểu hội đồng nhân dân các xã, thị trấn huyện Chương Mỹ nhiệm kỳ 2015-2020 như sau: Tổng số đại biểu tham gia bầu cử là 585 cán bộ, số đại biểu trúng cử là 564 cán bộ, trong đó có 109 đại biểu nữ, chiếm 19,32%; 305 đại biểu tái cử, chiếm 54,08% và có 74 đại biểu ngoài Đảng, chiếm 13,29% tổng số đại biểu trúng cử. Đối với việc bầu cử vị trí bí thư, ở những xã đang thực hiện thí điểm chủ trương bí thư đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân (UBND) theo Nghị quyết số 632/NQ-UBTVQH thì cán bộ được bầu làm chủ tịch UBND đồng thời là cán bộ bí thư của xã. Hiện tại, huyện Chương Mỹ có 11 xã đang thí điểm mô hình bí thư đồng thời là chủ tịch UBND xã nên trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, toàn huyện có 21 cán bộ được bầu cử vào vị trí bí thư xã, thị trấn, đây là những địa bàn tách bạch giữa 2 chức danh bí thư và chủ tịch UBND xã.

4.2.2. Thu hút, tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã

Công tác tuyển dụng CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ được thực hiện đúng theo quy định của Luật Cán bộ, Công chức 2008 và hướng dẫn tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ. Theo đó, việc tuyển chọn công chức luôn đảm bảo các nguyên tắc: Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, tính cạnh tranh; tuyển dụng đúng người, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm, trên cơ sở nhu cầu tuyển dụng của từng xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Kết quả tuyển dụng năm 2019, huyện Chương Mỹ đã thực hiện tuyển dụng tổng số 33 CBCC cấp xã, trong đó có 23 CBCC vị trí địa chính - nông nghiệp - xây dựng; 3 CBCC tư pháp - hộ tịch; 7 CBCC văn phòng - thống kê. Đội ngũ CBCC cấp xã sau khi được tuyển dụng đều có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm và đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật.

4.2.3. Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị: Trong giai đoạn 2016-2020, công tác đào tạo lý luận chính trị cho CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ đã đạt được kết quả như sau: Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị: 300 người; Bồi dưỡng (gồm cả sơ cấp): 450 lượt người; Bồi dưỡng cử nhân, cao cấp: 12 người

Đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước: Trong giai đoạn 2016-2020, kết quả đào tạo bồi dưỡng quản lý nhà nước cho CBCC cấp xã như sau: Bồi dưỡng chuyên viên chính: 0 người; Bồi dưỡng chuyên viên: 25 người; Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước: 244 lượt người.

Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc: Kết quả từ năm 2016 đến năm 2020 huyện Chương Mỹ đã đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức pháp luật cho các CBCC cấp xã như sau: Đào tạo đại học, cao đẳng: 50 người; Đào tạo trung cấp: 35 người; Đào tạo sơ cấp: 32 người; Bồi dưỡng chuyên môn,

ng nghiệp vụ: 500 lượt người.

Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác: Thực hiện các kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế của Chính phủ; thực hiện sự chỉ đạo của UBND Thành phố Hà Nội; huyện Chương Mỹ đã triển khai quán triệt tới các ban, ngành liên quan và UBND các xã, thị trấn. Đồng thời, phối hợp với Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể tuyên truyền trong đoàn viên, hội viên và nhân dân nhằm nâng cao nhận thức về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế theo chủ trương của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, công tác đào tạo về ngoại ngữ, tin học không được chú trọng, chủ yếu các CBCC tự học, nghiên cứu để lấy bằng cấp, chứng chỉ. Vì vậy, kết quả khảo sát cho thấy kiến thức về ngoại ngữ, tin học của CBCC cấp xã còn rất yếu kém. “Các CBCC cấp xã có tuổi đời trên 50 đa số không biết ngoại ngữ, tin học. Các CBCC có tuổi đời dưới 35 kiến thức tin học còn rất hạn chế, chỉ dừng ở mức tin học văn phòng cơ bản”.

4.2.4. Tinh giản biên chế, điều chuyển, luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã

Thứ nhất, kết quả tinh giản biên chế: Huyện đã tập trung quyết liệt chỉ đạo thống nhất nhận thức và thực hiện có hiệu quả chủ trương tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCC cấp xã như sau:

Bảng 5. Tinh giản biên chế CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Đơn vị: Người

Tinh giản biên chế	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP	0	3	5	2	3
Tinh giản theo Nghị quyết số 09/2017/NQ-HĐND	0	0	0	3	1
Nghỉ hưu đúng tuổi theo luật BHXH	6	5	8	5	3
Tổng cộng	6	8	13	10	7

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ cũng tiến hành xem xét đối với đối tượng CBCC thuộc diện tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP và Nghị quyết số 09/2017/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân huyện. Nhìn chung, việc thực hiện chính sách

tinh giản biên chế CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ là chủ trương đúng đắn, theo lộ trình là phù hợp. Tuy nhiên, với điều kiện kinh tế, xã hội, tự nhiên của huyện Chương Mỹ thì việc cắt giảm biên chế chưa hợp lý, việc tinh giản biên chế gây khó khăn cho công

tác quản lý, điều hành của các địa phương nên các xã, thị trấn lại phải đưa ra yêu cầu tuyển dụng bổ sung CBCC nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Từ đây cho thấy, chính sách tinh giản biên chế CBCC cấp xã tại huyện Chương Mỹ chưa toàn diện, không đem

lại hiệu quả cao cho hoạt động quản lý, phát triển CBCC cấp xã tại địa phương.

Thứ hai, điều động, luân chuyển CBCC cấp xã: Kết quả điều động, luân chuyển CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ như sau:

Bảng 6. Điều động, luân chuyển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Đơn vị: Người

Điều động, luân chuyển CBCC	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1. Hoạt động điều động CBCC					
Điều động theo yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể	36	41	33	49	34
Điều động theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng CBCC	19	26	15	8	12
Điều động theo Quyết định số 34/2016/QĐ-UBND	0	0	9	11	17
2. Hoạt động luân chuyển CBCC					
Luân chuyển theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức	21	29	15	31	27
Luân chuyển phục vụ rèn luyện, đào tạo công chức quản lý, lãnh đạo	13	16	24	19	8
Tổng cộng	89	112	96	118	98

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Giai đoạn 2016-2020, huyện Chương Mỹ đã thực hiện nhiều lượt điều động, luân chuyển CBCC cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu quy hoạch, yêu cầu thực hiện nhiệm vụ và theo tinh thần Quyết định số 34/2016/QĐ-UBND của UBND huyện Chương Mỹ. Đội ngũ CBCC cấp xã thuộc diện điều động, luân chuyển hầu hết là cán bộ trẻ, thuộc diện quy hoạch, có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, có trình độ chuyên môn, năng lực công tác tốt và có triển vọng phát triển; luân chuyển, điều động cán bộ nhằm tăng cường công tác quản lý tại địa phương. Đồng thời đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, rèn luyện, thử thách và kinh nghiệm thực tiễn công tác đối với cán bộ và làm cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhìn chung, công tác điều động, luân chuyển CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ những năm qua được thực hiện khá tốt, đảm bảo đúng quy định và thẩm quyền về quản lý, sử dụng CBCC; thực

hiện đảm bảo kịp thời và đúng quy định của pháp luật về chế độ chính sách đối với CBCC cấp xã trên địa bàn huyện,

4.2.5. Chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức cấp xã

Đãi ngộ tài chính thông qua lương, phúc lợi: Nhìn chung chế độ đãi ngộ, chính sách lương cho CBCC cấp xã theo quy định của nhà nước tuy nhiên mức lương tối thiểu tăng thêm chưa bù đắp được mức tăng giá tiêu dùng nên chưa đảm bảo cuộc sống cho CBCC cấp xã. Ngoài chế độ đãi ngộ tài chính thông qua chính sách lương và phụ cấp, hàng năm đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ còn được hưởng một số chế độ phúc lợi theo quy định tại Quyết định số 24/2014/QĐ-UBND huyện Chương Mỹ về chế độ phúc lợi, thưởng lễ tết đối với CBCC cấp xã. Nhận thấy chế độ phúc lợi ngoài lương dành cho CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ rất thấp chỉ mang hình thức động viên tinh thần CBCC, chưa có vai trò hỗ

trợ vật chất cho CBCC cấp xã. Tuy nhiên, việc triển khai đầy đủ các hoạt động phúc lợi dành cho CBCC cấp xã trên địa bàn huyện như trên cũng góp phần đáng kể tạo ra động lực phấn đấu, hoàn thiện bản

thân cho đội ngũ CBCC cấp xã của huyện.

Đãi ngộ phi vật chất thông qua khen thưởng: Dưới đây là tổng hợp kết quả thi đua khen thưởng của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ như sau:

Bảng 7. Hoạt động thi đua khen thưởng đối với CBCC cấp xã

Danh hiệu khen thưởng	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1. Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở	40 cá nhân	35 cá nhân	47 cá nhân	25 cá nhân	37 cá nhân
2. Lao động tiên tiến	189 cá nhân	281 cá nhân	286 cá nhân	198 cá nhân	316 cá nhân
3. Tập thể lao động xuất sắc	18 tập thể	27 tập thể	16 tập thể	17 tập thể	25 tập thể
4. Tập thể lao động tiên tiến	15 tập thể	23 tập thể	15 tập thể	13 tập thể	21 tập thể

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác bình xét danh hiệu khen thưởng CBCC cấp xã được thực hiện vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong cuộc họp bình xét khen thưởng vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác nhau hầu hết đều có các tiêu chí đánh giá như nhau. Do vậy, kết quả thi đua khen thưởng CBCC cấp xã chưa hoàn toàn chính xác. Phần lớn CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ sau khi được bình xét các danh hiệu thi đua thể hiện sự hoàn thành

tốt các công việc được giao nhưng nhiệm vụ chung của cơ quan lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao.

4.2.6. Đánh giá của CBCC về chính sách phát triển CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ

Kết quả khảo sát đối với một số cán bộ, công chức các xã trên địa bàn huyện Chương Mỹ và cán bộ công chức tại phòng Nội vụ huyện về các chính sách phát triển cán bộ, công chức huyện được triển khai thời gian qua như sau:

Bảng 8. Đánh giá của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ về chính sách phát triển CBCC

Nội dung đánh giá	Rất tốt		Tốt		Chưa tốt	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
Quy hoạch cán bộ	146	52.33	121	43.37	12	4.30
Bầu cử cán bộ	169	60.57	108	38.71	2	0.72
Tuyển dụng CBCC	102	36.56	125	44.80	52	18.64
Đào tạo CBCC	151	54.12	106	37.99	22	7.89
Tình giảm biên chế	98	35.13	111	39.78	70	25.09
Điều động, luân chuyển	139	49.82	83	29.75	57	20.43
Chế độ đãi ngộ	86	30.82	99	35.48	94	33.69
Đánh giá CBCC	36	12.90	159	56.99	84	30.11

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Nhìn chung, còn nhiều cán bộ, công chức không đánh giá tốt các chính sách phát triển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ. Như vậy, công tác triển khai các chính sách phát triển đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ còn nhiều hạn chế, bất cập, các chính sách triển khai còn nhận được nhiều ý kiến đánh giá chưa tốt của đội ngũ CBCC. Đây là những vấn đề còn hạn chế cần khắc phục để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế, phục vụ các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

5. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

5.1. Ưu điểm

Trong những năm qua, việc tổ chức thực hiện các chính sách phát triển CBCC cấp xã đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ; từng bước tiêu chuẩn hóa ngạch, bậc theo quy định của nhà nước; đảm bảo cho công tác quy hoạch gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đội ngũ CBCC hiện có trình độ chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Bộ phận CBCC được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới.

Huyện ủy Chương Mỹ đã đưa ra nhiều Nghị quyết, văn bản luật hướng dẫn thi hành các chính sách phát triển CBCC, trong đó có CBCC cấp xã. Các cơ quan tham mưu đã kịp thời bám sát chủ trương của Đảng, quyết định của Thủ tướng Chính phủ và nghị quyết của thành ủy, các đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC của UBND Thành phố để xây dựng kế hoạch, đơn đốc, giám sát kiểm tra các địa phương, các đơn vị thực hiện hiệu quả các chính sách phát triển CBCC cấp xã đã được cấp có thẩm quyền ban hành.

Các chính sách phát triển CBCC cấp xã đã từng bước nâng cao trình độ, chất lượng, năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ CBCC, góp phần tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. UBND Thành phố và UBND huyện luôn quan tâm phát triển đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng nhiều theo hướng trẻ hóa và theo quy hoạch nguồn, theo công việc. Nhờ vậy, số CBCC cấp xã trên địa bàn huyện đã có kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đã phát huy tốt khả năng

của mình trong công việc, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

5.2. Hạn chế và nguyên nhân

5.2.1. Hạn chế

Nhiều địa phương trên địa bàn huyện Chương Mỹ không tạo sự gắn kết giữa các chính sách phát triển CBCC cấp xã, chính sách đào tạo với việc quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức thiếu chặt chẽ; Một số đơn vị, cấp ủy Đảng chưa xuất phát từ quy hoạch để cử công chức đi đào tạo bồi dưỡng; chưa căn cứ vào kết quả đào tạo bồi dưỡng và đánh giá năng lực để bố trí, sử dụng công chức. Khi thực hiện kế hoạch chiêu sinh, một số đơn vị vẫn còn tình trạng cử CBCC đi đào tạo bồi dưỡng chưa đúng đối tượng, tiêu chuẩn, bằng cấp và chức danh công chức.

Việc xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách chưa chú ý đến các nguồn lực (con người, kinh phí, điều kiện vật chất, thời gian) để thực hiện chính sách. Chính phủ quy định mức phụ cấp, đãi ngộ hàng tháng đối với CBCC cấp xã còn quá thấp chưa đảm bảo cuộc sống nên CBCC chưa yên tâm công tác. Đặc biệt là khâu phân công, phối hợp thực hiện chính sách chưa hợp lý, còn biểu hiện của tính cục bộ, không đề cao trách nhiệm, tinh thần phối kết hợp giữa các cơ quan trong tổ chức thực hiện chính sách.

Công tác tuyên truyền, phổ biến về mục đích, nội dung, yêu cầu của chính sách không đầy đủ, rõ ràng và kịp thời đến các đối tượng liên quan làm ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chính sách. Các văn bản hướng dẫn, phổ biến thực hiện chính sách nhiều khi không cụ thể, rõ ràng và thống nhất, thậm chí mâu thuẫn, không phù hợp với các quy định trong chính sách, dẫn đến việc triển khai thực hiện chính sách khó khăn và không chính xác.

Nhiều CBCC thực thi chính sách có trình độ năng lực yếu; nắm và hiểu chính sách còn hạn chế; tinh thần, thái độ thực thi chính sách thiếu khách quan dẫn đến hạn chế, bất cập trong thực hiện và làm cho chính sách bị méo mó không đúng với mục tiêu, mục đích ban hành chính sách. Tình trạng vận dụng chính sách trong quá trình thực hiện còn khá phổ biến, do chưa phân biệt rạch ròi sự khác nhau giữa thực hiện chính sách và vận dụng chính sách. Do cách vận dụng tùy tiện nên cùng một chính sách mỗi nơi làm một cách, dẫn đến việc thực hiện chính sách không công bằng và thống nhất.

5.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Nguyên nhân khách quan:

Các quy định của pháp luật và các văn bản dưới luật về phát triển CBCC cấp xã chưa hợp lý còn chưa phù hợp với yêu cầu thực tế, chỉ mang tính chất tổng quát.

Nguồn kinh phí ngân sách địa phương cấp cho việc tổ chức thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu và phụ thuộc vào nguồn ngân sách trung ương (gần 80% nguồn kinh phí do ngân sách trung ương cấp). Trong khi đó, việc giải ngân nguồn kinh phí này quá chậm, thông thường đến giữa năm, hoặc quý III hàng năm mới được Nhà nước cấp kinh phí làm ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chính sách.

Nguyên nhân chủ quan:

Công tác quán triệt, triển khai các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ chưa được quan tâm đúng mức; chưa làm cho CBCC hiểu một cách đầy đủ dẫn đến một số CBCC cấp xã lợi dụng chủ trương chuẩn hóa trình độ để phổ cập bằng cấp, mà không quan tâm năng lực làm việc.

Các chính sách phát triển CBCC cấp xã chưa có sự liên kết, chính sách đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn liền với bố trí, sử dụng; chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã của Trung ương và của Thành phố Hà Nội.

Các thủ tục xin hỗ trợ, trợ giúp và thanh quyết toán hỗ trợ cho CBCC cấp xã sau khi hoàn thành các lớp đào tạo, bồi dưỡng, thanh quyết toán các chế độ đãi ngộ, hỗ trợ còn chậm, rườm rà.

6. Giải pháp và một số khuyến nghị

6.1. Một số giải pháp đẩy mạnh thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

6.1.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ cấp xã huyện Chương Mỹ

Từ thực tiễn công tác quy hoạch CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ thời gian qua, từ những điểm nêu trên, để nâng cao chất lượng chính sách quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ cần thực hiện tốt những việc sau đây:

+ Trên cơ sở tiêu chuẩn của từng chức danh cán bộ đã được xây dựng, xác định cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp xã, từng chức danh cán bộ phải dự kiến được nhu cầu, khả năng ổn định, biến đổi của đội ngũ cán bộ. Tiến hành rà soát, phân tích, đánh giá đội ngũ CBCC hiện có, phân loại cán bộ theo yêu cầu quy hoạch gồm 4 loại: Cán bộ được đào tạo cơ bản, hoàn thành tốt

nhiệm vụ, có khả năng đảm nhận chức vụ cao hơn; Cán bộ có triển vọng phát triển, nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, năng lực tổ chức thực tiễn; Cán bộ hoàn thành nhiệm vụ, ổn định công tác; Cán bộ cần phân công, bố trí lại công tác. Dự báo sự biến động và nhu cầu cán bộ lãnh đạo chủ chốt cho từng thời kỳ, cân đối số lượng, cơ cấu CBCC hiện có của từng cơ quan trong hệ thống chính quyền cấp xã, của từng chức danh cán bộ.

+ Quy trình xây dựng quy hoạch cán bộ phải đảm bảo mở rộng dân chủ, khách quan trong phát hiện nguồn; tạo điều kiện để cán bộ, đảng viên, mặt trận tổ quốc và các đoàn thể tham gia giới thiệu cán bộ thông qua việc tổ chức hội nghị CBCC cấp xã và từng đoàn thể để giới thiệu cán bộ kế cận các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã. Căn cứ kết quả phiếu giới thiệu của hội nghị CBCC, căn cứ kết quả nhận xét đánh giá cán bộ định kỳ hàng năm, Đảng ủy các xã xem xét, quyết định quy hoạch CBCC của cấp xã. Đối với các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ huyện ủy quản lý, chính quyền cấp xã báo cáo danh sách cán bộ quy hoạch lên Huyện ủy Chương Mỹ để quyết định theo thẩm quyền. Mỗi chức danh cán bộ cần qui hoạch ít nhất từ một đến hai cán bộ dự bị, kế cận.

+ Tích cực xây dựng quy hoạch nguồn cán bộ cấp xã. Trên cơ sở thống kê, rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ cấp xã về số lượng, cơ cấu, phẩm chất, năng lực của từng loại cán bộ đảng, chính quyền, đoàn thể... cần dự báo nhu cầu cán bộ những năm tới để xây dựng nguồn cán bộ.

Xây dựng quy hoạch nguồn cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ nên tập trung vào hai hướng:

+ Lựa chọn những thanh niên là con em các gia đình, cán bộ ở xã, thị trấn đã tốt nghiệp hoặc đang học cao đẳng, đại học có nguyện vọng công tác tại xã. Nếu là những thanh niên đang học, các xã và huyện Chương Mỹ nghiên cứu có chính sách hỗ trợ học bổng cho họ, với điều kiện họ cam kết khi học xong sẽ về công tác tại xã. Những người này, trước mắt là nguồn cán bộ cho các chức danh chuyên môn của xã; đồng thời lựa chọn những người nổi trội, có triển vọng vào quy hoạch nguồn cán bộ dự bị các chức danh CBCC của xã để đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn bị cán bộ cho lâu dài. Những cán bộ này, sau khi tốt nghiệp đại học, cao đẳng cần giới thiệu đi học lớp đào tạo nguồn cán bộ, công chức do thành phố tổ chức để được trang bị thêm kiến thức về quản lý nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn

nghiệp vụ... Nguồn cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ cũng có thể được tuyển chọn từ những công nhân ưu tú; bộ đội hoàn thành nghĩa vụ quân sự xuất ngũ trở về địa phương; con em các gia đình có công với cách mạng; các giáo viên trẻ ở các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở trên địa bàn, các chiến sĩ công an trẻ công tác tại công an xã, cán bộ đoàn xã...

+ Thường xuyên nắm chắc số cán bộ nghỉ hưu, nhất là những người mới về nghỉ hưu tại các xã trong đó đặc biệt quan tâm lựa chọn những cán bộ quân đội nghỉ hưu còn trong độ tuổi lao động; còn sức khỏe; có năng lực và kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý hoặc có năng lực về một chuyên ngành, đoàn thể nào đó cần thiết cho chính quyền cấp xã; có phẩm chất, tư cách đạo đức tốt, được nhân dân tín nhiệm. Đối với những cán bộ này, cần động viên họ tham gia công tác và đưa vào nguồn qui hoạch thay thế cho những cán bộ xã đang công tác nhưng là những người đã nghỉ hưu, sức khỏe yếu hoặc tuổi đời đã cao (chủ yếu là cán bộ đoàn thể).

Ngoài hai hướng cơ bản nêu trên, nguồn cán bộ cấp xã còn được tạo thêm từ công tác luân chuyển cán bộ của Ban Thường vụ huyện ủy Chương Mỹ theo qui hoạch cán bộ chung của UBND huyện.

6.1.2. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Để thực hiện tốt chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ phải bám sát những định hướng sau đây:

Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với đảng ủy xã và huyện ủy Chương Mỹ trên cơ sở xác định rõ trách nhiệm của mỗi bên về thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã. Kết quả học tập phải được coi là một trong những căn cứ để đánh giá, bình xét thi đua, phân loại CBCC và là căn cứ để xem xét đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Hàng năm, huyện ủy Chương Mỹ cần tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC để phát huy ưu điểm, có biện pháp khắc phục ngay những hạn chế, khuyết điểm; biểu dương những đơn vị làm tốt; rút kinh nghiệm, phê bình những đơn vị làm chưa tốt; đồng thời rà soát qui hoạch cán bộ, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC để xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã cho năm tiếp theo.

6.1.3. Giải pháp về bố trí, đề bạt, luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Bố trí, đề bạt cán bộ phải đúng lúc, khi cán bộ đang sung sức phát triển, có khả năng cống hiến tốt nhất,

tránh đề bạt cán bộ khi không còn khả năng phát triển hoặc có biểu hiện tụt hậu. Kiên quyết khắc phục tình trạng cán bộ bị kỷ luật hoặc không hoàn thành tốt nhiệm vụ ở địa phương này, lĩnh vực công tác này lại được bố trí đảm nhận nhiệm vụ tương đương hoặc nhiệm vụ cao hơn ở địa phương khác, lĩnh vực công tác khác. Bố trí, sử dụng CBCC ở mỗi xã phải đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển của đội ngũ CBCC của xã.

Để luân chuyển, điều động CBCC đạt hiệu quả thiết thực, cần phải làm tốt việc đánh giá CBCC. Quy hoạch cán bộ và luân chuyển cán bộ có mối quan hệ nhân quả. Luân chuyển là kết quả và là sự triển khai quy hoạch. Quy hoạch tốt sẽ tạo điều kiện để chủ động luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý. Khi thực hiện luân chuyển CBCC, cần chú ý một số điểm sau:

+ Phải căn cứ vào năng lực, sở trường của CBCC và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, đơn vị mà xác định nơi luân chuyển đến và bố trí công việc cho phù hợp, nhằm phát huy mặt mạnh, năng lực, sở trường của CBCC.

+ Làm tốt công tác chuẩn bị về tư tưởng và tổ chức, tạo sự thống nhất cao trong cấp ủy, tập thể lãnh đạo và bản thân CBCC, nơi CBCC đi cũng như nơi CBCC luân chuyển đến.

+ Xác định rõ với CBCC được luân chuyển về yêu cầu, nhiệm vụ, đặc điểm thuận lợi và khó khăn nơi CBCC đến. Trong quá trình thực hiện luân chuyển, cần thường xuyên theo dõi, giúp đỡ để CBCC kịp thời phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Phạm vi thực hiện luân chuyển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ diễn ra trong nội bộ từng xã (luân chuyển cán bộ từ Đoàn Thanh niên sang chính quyền, sang Đảng; hoặc luân chuyển cán bộ từ chính quyền sang Đảng và ngược lại; luân chuyển cán bộ từ xã lên huyện và ngược lại và luân chuyển cán bộ giữa xã này với xã khác trong huyện). Trong thời gian tới, huyện ủy Chương Mỹ cần rà soát, bổ sung kế hoạch luân chuyển của nhiệm kỳ 2020-2025, tiếp tục đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ theo qui hoạch, chú ý thực hiện thí điểm việc luân chuyển CBCC giữa các xã trong huyện.

6.1.4. Giải pháp đổi mới chính sách đánh giá cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Để việc đánh giá CBCC được chính xác, cần đổi mới nội dung, tiêu chí đánh giá CBCC cho cụ thể, sát với điều kiện hoạt động thực tế của CBCC cấp xã.

Nội dung đánh giá CBCC cấp xã bao gồm:

- Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, từng thời gian (kết quả thực hiện các chỉ tiêu kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng, xây dựng đơn vị trong hệ thống chính trị mà trước hết là xây dựng đảng bộ, chính quyền xã và tổ chức mà CBCC đó phụ trách).

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: Nhận thức tư tưởng chính trị; Việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; Tinh thần học tập nâng cao trình độ; Tính trung thực, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; Tinh thần tự phê bình và phê bình; Việc giữ gìn đạo đức, lối sống lành mạnh, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác; Việc xây dựng đoàn kết nội bộ, quan hệ trong công tác; Tinh thần thái độ phục vụ nhân dân; Chiều hướng và khả năng phát triển.

6.1.5. Giải pháp về vận dụng và thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, huyện Chương Mỹ

Căn cứ vào tiêu chuẩn và quy hoạch CBCC, huyện ủy và đảng ủy các xã có kế hoạch chăm lo cử CBCC cấp xã đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng do các trường của Trung ương, thành phố và huyện tổ chức nhằm tạo điều kiện cho CBCC được nâng cao kiến thức, năng lực, trình độ, phương pháp, phong cách công tác, đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn hóa CBCC và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, giúp CBCC vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trong quá trình CBCC tham gia đào tạo, cần thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với CBCC như: cán bộ được hưởng nguyên lương và phụ cấp theo lương (nếu có) khi đi học; được đài thọ kinh phí đóng học phí cho nhà trường, được hỗ trợ kinh phí đi tham quan, nghiên cứu thực tế...

Chính sách sử dụng CBCC cũng là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách CBCC. Sau

khi đã đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ tiêu chuẩn, cần cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của địa phương và qui hoạch cán bộ, cần bố trí, sử dụng, để bạt CBCC đúng lúc, đúng người, đúng việc, tạo điều kiện cho CBCC phấn đấu, cống hiến, trưởng thành và phát triển. Đồng thời, thực hiện chế độ chính sách quản lý CBCC chặt chẽ, sâu sát, cả về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, hiệu quả công tác, sức khỏe, hoàn cảnh, điều kiện làm việc và sinh sống của CBCC. Khen thưởng đúng mức những CBCC có thành tích xuất sắc, xử lý kỷ luật kịp thời và nghiêm minh những CBCC vi phạm Điều lệ Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Cùng với việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng và quản lý CBCC, cần thực hiện đồng bộ chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần đối với CBCC. Đây là yếu tố quyết định trực tiếp đến tinh thần, thái độ và chất lượng công tác của CBCC, đến việc thu hút những người thực sự có năng lực cống hiến cho địa phương.

6.2. Một số khuyến nghị

Khuyến nghị Bộ Nội vụ ban hành quy định về điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ cấp xã phù hợp với Luật Cán bộ, công chức năm 2010, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ nhằm đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Khuyến nghị HĐND Thành phố Hà Nội cho phép huyện Chương Mỹ được bố trí kinh phí hằng năm từ ngân sách huyện (trích từ nguồn tăng thu và tiết kiệm chi của huyện) để thực hiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ về đào tạo, bồi dưỡng; hỗ trợ thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ... nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ CBCC trên địa bàn huyện.

Khuyến nghị UBND Thành phố Hà Nội có cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCC nhằm hỗ trợ kinh phí về đào tạo chuyên môn, đào tạo lý luận chính trị, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng và phương pháp làm việc đối với CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ánh, N. T. (2019). *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở của thành phố Hải Phòng*, tapchilyluanchinhtri.vn
Ban Thường vụ huyện ủy Chương Mỹ. (2014). *Quyết định số 125-QĐ/HU ngày 24/9/2014 về phân công, phối hợp thực hiện triển khai chính sách phát triển cán bộ công chức cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ*.

Ban Thường vụ huyện ủy Chương Mỹ. (2016). *Quyết định số 245/QĐ-HU ngày 23/04/2016 về thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào CBCC cấp xã, thị trấn để các địa phương tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đặc thù từng địa phương*.

- Bộ Chính trị. (2018). Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị.
- Bộ Nội vụ (2014), Quyết định số 04/QĐ-BNV ngày 16/01/2014 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể, đối với cán bộ công chức xã, phường, thị trấn.
- Công, B. T. (2018). Thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cơ sở từ thực tiễn thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam, luận văn thạc sĩ Học viện Khoa học Xã hội.
- Chính phủ. (2009). Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.
- Chính phủ. (2010). Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- Chính phủ. (2014). Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế.
- Chính phủ. (2017). Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
- Đảng bộ huyện Chương Mỹ. (2015). Nghị quyết số 23/NQ-ĐH Đại hội Đảng bộ huyện Chương Mỹ nhiệm kỳ 2015-2020.
- Hòa, N. V. (2019). Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Luận án tiến sĩ Học viện Hành chính Quốc gia.
- Hội đồng nhân dân huyện Chương Mỹ. (2017). Nghị quyết số 09/2017/NQ-HĐND về đẩy mạnh tinh giản biên chế tại các cơ quan, địa phương, đơn vị trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Thành ủy Hà Nội (2015), Nghị quyết 03-NQ/TU ngày 27/04 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thành phố Hà Nội.
- Thành ủy Hà Nội. (2015). Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 28/5 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn Thành phố Hà Nội.
- Thành ủy Hà Nội. (2015). Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVI Đảng bộ Thành phố Hà Nội.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2013). Kế hoạch số 354-KH/UBND ngày 25/10/2013 về tổ chức thực hiện, triển khai Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND, ngày 17/7/2013 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hà Nội về chính sách trọng dụng nhân tài, thu hút cán bộ công chức cấp xã, phường, thị trấn trong xây dựng, phát triển Thủ đô.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2013). Kế hoạch số 85-KH/UBND ngày 16/05/2013 về chỉ đạo, tổ chức thực hiện Quyết định số 91/2012/QĐ-UBND, ngày 27/7/2012 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội về ban hành quy định thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao cho các xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2014). Quyết định số 798/2014/QĐ-UBND ngày 11/3/2014 về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại các xã trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2014). Kế hoạch số 334-KH/UBND ngày 13/01/2014 về thực hiện, triển khai Đề án số 07-ĐA/TU, ngày 24/9/2013 đào tạo cán bộ công chức cấp xã, Thành phố Hà Nội giai đoạn 2013-2020.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2015). Quyết định số 65/2015/QĐ-UBND về xử lý kỷ luật đối với cán bộ công chức cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2015). Kế hoạch số 3942/KH-UBND ngày 22/9/2015 và tổ chức Hội nghị quán triệt, triển khai các văn bản của Trung ương, Thành phố Hà Nội thực hiện tinh giản biên chế giai đoạn 2015-2019.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2016). Quyết định số 54/2016/QĐ-UBND về Quy định tiêu chuẩn đánh giá CBCC trên địa bàn xã, thị trấn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2016). Quyết định số 34/2016/QĐ-UBND về điều động cán bộ công chức các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội. (2014). Quyết định số 20/2014/QĐ-UBND về ban hành quy chế tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn trên địa bàn Thành phố Hà Nội.
- Ủy Ban thường vụ Quốc hội. (2018). Nghị quyết số 632/NQ-UBTVQH về sắp xếp các chức danh cán bộ quản lý cấp xã.

GIẢI PHÁP CHO CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ HIỆN NAY CỦA HUYỆN ĐÔNG ANH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Lương Xuân Dương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

lxduongldxh@gmail.com

ThS. Bùi Thị Thu Hà

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tienganhcoban1996@gmail.com

Tóm tắt: Đông Anh là một trong số các huyện ngoại thành Hà Nội nằm trong lộ trình phấn đấu để trở thành quận đến năm 2025. Một trong những chỉ tiêu cần phấn đấu là tỷ lệ lao động phi nông nghiệp đến năm 2025 phải đạt từ 90% trở lên. Đây là một trong những vấn đề cần đặt ra cho Đông Anh các năm tiếp theo để tiếp tục đẩy nhanh tốc độ đô thị hóa. Trong đó, đào tạo nghề cho lao động hiện nay cần thiết phải được xem là giải pháp quan trọng vừa có tính trước mắt, vừa có tính lâu dài để đạt các chỉ tiêu lên quận. Đồng thời, góp phần tạo công ăn việc làm, nâng cao thu nhập, tạo sự phát triển bền vững cho Đông Anh trong các năm tiếp theo. Với cách tiếp cận trên, bài viết tập trung đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề và đề xuất các giải pháp cho công tác đào tạo nghề hiện nay, từ đó tăng tỷ lệ lao động phi nông nghiệp để góp phần đưa Đông Anh lên quận trong các năm tiếp theo.

Từ khoá: đào tạo nghề; lao động nông thôn; ngành nghề đào tạo; lao động nông nghiệp; lao động phi nông nghiệp.

SOLUTIONS FOR THE CURRENT VOCATIONAL TRAINING OF DONG ANH DISTRICT, HANOI

Abstract: Dong Anh is one of the suburban districts of Hanoi which is being in the process of striving to become a district by 2025. One of the targets needs to strive is that the rate of non-agricultural workers must reach 90% of the population by 2025. This is one of the issues that need to be raised for Dong Anh in the following years to continue to accelerate the urbanization speed. In which, vocational training for workers needs to be considered as an important solution for both short-term and long-term to achieve the targets of the district. At the same time, contributing to job creation, income increase, sustainable development for Dong Anh in the following years. With the above approach, the article focuses on assessing the current status of vocational training and proposing solutions for current vocational training, thereby increasing the proportion of non-agricultural workers to contribute to help Dong Anh become the district in the coming years.

Keywords: vocational training, rural labor, vocational training field, agricultural labor, non-agricultural labor.

Mã bài báo: JHS - 66

Ngày nhận bài sửa: 28/6/2022

Ngày nhận bài: 28/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 10/6/2022

1. Giới thiệu

Đào tạo nghề được hiểu là quá trình tổ chức các hoạt động nhằm trang bị những kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học. Từ đó, người học có thể tìm được việc làm phù hợp với năng lực, trình độ của bản thân hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học.

Việt Nam là một quốc gia có số lượng lao động trẻ cao. Chính vì vậy, đào tạo nghề hiện nay góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và tạo công ăn việc làm thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống.

Thông qua giáo dục và đào tạo mà người lao động có thể học tập rèn luyện để nâng cao được kiến thức và kỹ năng nghề của mình, qua đó nâng cao năng suất lao động, góp phần phát triển kinh tế.

Hiện nay, trong tình hình nền kinh tế đang phát triển và lượng lao động dồi dào thì khả năng tìm kiếm việc làm gặp rất nhiều khó khăn và cản trở. Việc đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng là một thử thách đối với người lao động. Vì vậy, để có cơ hội tìm kiếm việc làm, bản thân người lao động cần ý thức việc trau dồi về kiến thức, kỹ năng, tay nghề, rèn luyện về ý thức tổ chức kỷ luật trong công việc. Cho nên, đào tạo nghề trước hết phải cần cho chính bản thân người lao động.

Đối với doanh nghiệp thì ngoài việc đòi hỏi về năng lực trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề thì ý thức tổ chức kỷ luật, thái độ của người lao động đối với công việc cũng có vai trò quan trọng trong việc hoàn thành các kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Nhu cầu của nền kinh tế đòi hỏi phải phát triển đội ngũ lao động có kiến thức, có kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng làm chủ được các phương tiện, máy móc, làm chủ được công nghệ. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phụ thuộc nhiều vào năng lực của đội ngũ lao động kỹ thuật. Đây là đòi hỏi khách quan của nền kinh tế đối với công tác đào tạo nghề.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề, từ đó đề ra các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo nghề, nhóm tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, sử dụng nguồn số liệu thứ cấp nhằm

thu thập thông tin từ các kết quả nghiên cứu của các tổ chức, cá nhân đã được công bố về chủ đề liên quan đến bài viết.

Sự cần thiết của việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn hiện nay của huyện Đông Anh

Đông Anh là huyện ngoại thành phía Bắc của Thủ đô Hà Nội, có diện tích khoảng 182,3 km², dân số gần 400.000 dân; là vùng đất địa linh nhân kiệt, đã hai lần được chọn làm kinh đô của nước Việt, có bề dày văn hóa lịch sử gắn liền với kinh đô Thăng Long; quê hương giàu truyền thống lịch sử, văn hóa, cách mạng; con người Đông Anh giàu tinh thần yêu nước, cần cù lao động, thông minh, sáng tạo, đoàn kết và hiếu học.

Đông Anh là cửa ngõ giao thông của Hà Nội với các tỉnh phía Bắc. Hiện tại trên địa bàn Đông Anh có 2 tuyến đường sắt chạy qua, là các tuyến nối trung tâm Hà Nội với Thái Nguyên và Lào Cai; có đường cao tốc từ trung tâm Hà Nội đi sân bay quốc tế Nội Bài, cửa ngõ thông thương với quốc tế; có đường quốc lộ 3 và các tuyến đường đi các tỉnh phía Bắc. Các tuyến đường kết nối thuận lợi với các cảng biển qua cầu Đông Trù sang đường quốc lộ số 5 và đường cao tốc Hà Nội - Hải phòng.

Kinh tế trên địa bàn có tốc độ tăng trưởng cao, tốc độ tăng trưởng kinh tế hàng năm đạt trên 9,8%. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng. Năm 2018, công nghiệp, xây dựng chiếm 73%, thương mại - dịch vụ chiếm 25%, nông lâm - thủy sản chiếm 2%.

Trên địa bàn huyện Đông Anh hiện có khu công nghiệp Bắc Thăng long, khu công nghiệp Đông Anh, khu công nghiệp Nguyễn Khê; 04 cụm công nghiệp đã đầu tư xây dựng, đi vào hoạt động với tổng diện tích 92,94 ha; quy hoạch xây dựng mới 04 cụm công nghiệp, tổng diện tích 75ha.

Những năm gần đây, sản xuất công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp thuộc huyện phát triển khá nhanh và ổn định. Trên địa bàn huyện có 4.148 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó có 4.050 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng, thương mại, dịch vụ đã giải quyết việc làm cho trên 150.000 lao động.

Thương mại, dịch vụ phát triển và tăng trưởng khá. Hệ thống chợ, trung tâm thương mại đã được

quy hoạch; tập trung chỉ đạo thực hiện chuyển đổi mô hình quản lý kinh doanh khai thác chợ theo phương thức xã hội hóa. Hiện nay, trên địa bàn huyện có 01 trung tâm thương mại, 03 siêu thị, 27 chợ (01 chợ hạng 1, 03 chợ hạng 2 và 24 chợ hạng 3).

Giá trị sản xuất nông nghiệp trên địa bàn huyện hiện đạt 2.441 tỷ đồng/năm, tốc độ tăng trưởng đạt

bình quân 1,5%/năm.

Nghị quyết Đại hội huyện Đông Anh đã đặt ra nhiệm vụ trong thời gian tới, phấn đấu đưa Đông Anh trở thành quận.

So sánh các chỉ số phát triển kinh tế - xã hội của huyện Đông Anh với tiêu chuẩn đơn vị hành chính quận quy định tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Nghị quyết 1211/2016/UBTVQH13 cho thấy:

Bảng 1. So sánh các chỉ số phát triển kinh tế - xã hội của huyện Đông Anh với tiêu chuẩn đơn vị hành chính Quận
(theo Nghị quyết 1211/2016/UBTVQH13)

TT	Các tiêu chuẩn	Tiêu chuẩn quận	Huyện Đông Anh	Đánh giá
1	Cân đối thu chi ngân sách	Dư	Tỷ lệ cân đối thu chi (không tính tiền sử dụng đất cho đầu tư) các năm: 2016 - 37,18%; 2017 - 28,9%; 2018 - 34,93%	Không đạt
2	Thu nhập bình quân đầu người năm 2017 so với cả nước (lần)	1,05 lần	1,13	Đạt
3	Mức tăng trưởng kinh tế trung bình 3 năm gần nhất (%)	Đạt bình quân của cả nước $\geq 6,29\%$	10,5	Đạt
4	Tỷ lệ hộ nghèo trung bình 3 năm gần nhất (%)	Đạt bình quân của cả nước $\leq 6,95\%$	1,88	Đạt
5	Tỷ trọng công nghiệp, xây dựng và dịch vụ trong cơ cấu kinh tế (%)	90%	97,1	Đạt
6	Tỷ lệ lao động phi nông nghiệp (%) (số liệu 2016)	90%	86,5	Không đạt

Nguồn: Trích từ Nghị quyết Đại hội đại biểu, huyện Đông Anh lần thứ XXIX

Như vậy, với mục tiêu phấn đấu trở thành quận đến năm 2025, đòi hỏi cần thiết phải tập trung công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm trên địa bàn huyện Đông Anh nhằm góp phần tăng tỷ lệ lao động phi nông nghiệp từ 86,5% hiện nay lên trên 90%.

4. Thực trạng công tác đào tạo nghề hiện nay của huyện Đông Anh

Theo thống kê của phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Đông Anh, hiện nay (2022), trên địa bàn huyện Đông Anh có 11 cơ sở. Trong đó, có 08 trường Cao đẳng, Trung cấp; 02 Trung tâm dạy nghề; 01 Trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên; 02 doanh nghiệp tham gia công tác đào tạo nghề.

Các nghề và qui mô đào tạo hàng năm, giai đoạn 2018 - 2022 được duy trì tương đối ổn định, như sau:

- 17 nghề trình độ cao đẳng; qui mô đào tạo hàng năm: 1400 học viên
- 44 nghề trình độ trung cấp; qui mô đào tạo hàng năm: 4735 học viên
- 33 nghề sơ cấp; qui mô đào tạo hàng năm: 4705 học viên

Hàng năm, trên địa bàn huyện Đông Anh, hệ thống các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng tham gia tích cực vào quá trình đào tạo nghề cho lao động.

4.1. Về đào tạo nghề trình độ cao đẳng

Qui mô đào tạo khoảng 1400 học viên/năm; 17 ngành nghề được đào tạo; 4 cơ sở tham gia đào tạo.

Bảng 2. Quy mô tuyển sinh/năm trình độ cao đẳng của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện Đông Anh

TT	Nghề đào tạo	Trung cấp kinh tế kỹ thuật Bắc Thăng Long	Cao đẳng Thăng Long	Cao đẳng nghề Việt Nam - Hàn Quốc	CD nghề kỹ thuật Công nghệ	Tổng
1	Tin học văn phòng	80				80
2	Cắt gọt kim loại			35	50	85
3	Hàn		30	35	40	105
4	Công nghệ ô tô			35	60	95
5	Điện công nghiệp	40	20	35	70	165
6	Điện dân dụng					0
7	Điện tử công nghiệp			55	60	115
8	Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí				20	20
9	Cơ điện tử			30	15	45
10	Kỹ Thuật chế biến món ăn	150				150
11	Máy công nghiệp	120				120
12	Quản trị mạng máy tính	30	20		30	80
13	Kỹ thuật sửa chữa và lắp ráp máy tính				30	30
14	Kế toán doanh nghiệp	40	35		30	105
15	Bán hàng	150				150
16	Quản trị cơ sở dữ liệu		25			25
17	Máy thời trang				30	30
	Tổng	610	130	225	435	1400

Nguồn: Phòng Thống kê huyện Đông Anh

4.2. Về đào tạo nghề trình độ trung cấp

Hiện nay, có 7 cơ sở đào tạo trung cấp nghề với quy mô đào tạo khoảng 4735 học viên, 44 nghề được đào tạo.

Bảng 3. Quy mô tuyển sinh/năm trình độ Trung cấp của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện Đông Anh

TT	Nghề đào tạo	Trường TC nghề Cơ khí I Hà Nội	Trường Trung cấp công nghệ và quản trị Đông Đô	Trung cấp kinh tế kỹ thuật Bắc Thăng Long	Cao đẳng Thăng Long	Cao đẳng nghề Việt Nam - Hàn Quốc	CD nghề kỹ thuật Công nghệ	TC Y được cộng đồng	Tổng
1	Tin học văn phòng	150							150
2	Cắt gọt kim loại	200				90	30		320
3	Hàn	100			25	35	30		190
4	Nguội chế tạo	40							40
5	Nguội sửa chữa máy công cụ	40							40
6	Công nghệ ô tô	80				65	30		175
7	Điện công nghiệp	180		150		120	30		480
8	Điện dân dụng								0
9	Điện tử công nghiệp			150		120	30		300
10	Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí	70					20		90
11	Cơ điện tử					30	15		45
12	Sửa chữa lắp ráp xe máy								0

TT	Nghề đào tạo	Trường TC nghề Cơ khí I Hà Nội	Trường Trung cấp công nghệ và quản trị Đông Đô	Trung cấp kinh tế kỹ thuật Bắc Thăng Long	Cao đẳng Thăng Long	Cao đẳng nghề Việt Nam - Hàn Quốc	CD nghề kỹ thuật Công nghệ	TC Y được cộng đồng	Tổng
13	Kỹ Thuật chế biến món ăn		70	120	30				220
14	Máy công nghiệp								0
15	Máy thời trang			90			20		110
16	Quản trị mạng máy tính			20			20		40
17	Kỹ thuật sửa chữa và lắp ráp máy tính	110		15			20		145
18	Thư viện - Thiết bị trường học		250	30					280
19	Văn thư hành chính		100	30					130
20	Văn thư - Lưu trữ		100						100
21	Tài chính - Ngân hàng		50	15					65
22	Kế toán doanh nghiệp		200	30			25		255
23	Quản lý và kinh doanh nhà hàng và dịch vụ ăn uống		35						35
24	Pháp luật		100	30					130
25	Tin học ứng dụng		100	230					330
26	Kỹ thuật pha chế và phục vụ đồ uống		35						35
27	Điều dưỡng							250	250
28	Dược							150	150
29	Công nghệ thông tin							100	100
30	Thương mại điện tử							100	100
31	Công nghệ kỹ thuật điện tử - VT			20					20
32	Kỹ thuật lắp đặt đài trạm viễn thông			15					15
33	Bảo trì và sửa chữa thiết bị nhiệt			15					15
34	Công nghệ hàn			15					15
35	Bảo trì và sửa chữa ô tô			30					30
36	Hành chính văn phòng			50					50
37	Tiếng Nhật			15					15
38	Tiếng Anh			15					15
39	Kinh doanh thương mại và dịch vụ			90					90
40	Quản lý và bán hàng siêu thị			30					30
41	Nghiep vụ nhà hàng, khách sạn			50					50
42	Hướng dẫn du lịch			30					30
43	Kế toán hành chính sự nghiệp			15					15
44	Tạo mẫu và chăm sóc sắc đẹp			40					40
	Tổng	970	1040	1340	55	460	270	600	4735

Nguồn: Phòng Thống kê huyện Đông Anh

4.3. Về đào tạo trình độ sơ cấp nghề

Trên địa bàn huyện Đông Anh có 7 cơ sở đào tạo sơ cấp nghề với 33 nghề được đào tạo; quy mô đào tạo khoảng 4705 học viên tham gia.

Bảng 4. Quy mô tuyển sinh/năm trình độ sơ cấp của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện Đông Anh

T	Nghề đào tạo	Trung tâm dạy nghề lái xe Thái An	Trung tâm GDNN-GDTX	Trung tâm dạy nghề Hàn công nghệ cao	Trường TC nghề Cơ khí I Hà Nội	Trung cấp công nghệ và quản trị Đông Đô	Trung cấp kinh tế kỹ thuật Bắc Thăng Long	Cao đẳng Thăng Long	Tổng
1	Lái xe ô tô	300							300
2	Tin học văn phòng		115		70		80	60	325
3	Cắt gọt kim loại				30				30
4	Hàn			200	120			160	480
5	Nguội chế tạo				30				30
6	Nguội sửa chữa máy công cụ				20				20
7	Công nghệ ô tô				50				50
8	Điện công nghiệp				50		40		90
9	Điện dân dụng		80		120			120	320
10	Sửa chữa lắp ráp xe máy		80		50				130
11	Kỹ thuật chế biến món ăn					50	150	180	380
12	May công nghiệp		80				120	60	260
13	Kỹ thuật sửa chữa và lắp ráp							70	70
14	Mộc dân dụng							60	60
15	Chăm sóc người cao tuổi							60	60
16	Thư viện - Thiết bị trường học					50			50
17	Văn thư hành chính					50			50
18	Văn thư - Lưu trữ					50			50
19	Tài chính - Ngân hàng					50			50
20	Kế toán doanh nghiệp		80			50	40		170
21	Quản lý và kinh doanh nhà hàng và dịch vụ ăn uống					50			50
22	Pháp luật					50			50
23	Tin học ứng dụng					50			50
24	Kỹ thuật pha chế và phục vụ đồ uống					50			50
25	Bán hàng						150		150
26	Kỹ thuật trồng và chăm sóc cây ảnh							90	90
27	Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu							210	210
28	Trồng cây ăn quả							180	180
29	Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm							90	90
30	Kỹ thuật nuôi cá nước ngọt thương phẩm							180	180
31	Trồng rau an toàn, trồng rau hữu cơ							240	240
32	Trồng lúa chất lượng cao							180	180
33	Kỹ thuật chăn nuôi lợn							210	210
	Tổng	300	435	200	540	500	580	2150	4705

Nguồn: Phòng Thống kê huyện Đông Anh

4.4. Một số hạn chế về công tác đào tạo nghề

Trong quá trình triển khai thực hiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện cũng còn một số tồn tại, khó khăn cụ thể:

- Đối tượng học nghề lớp nông nghiệp đa dạng, nhiều lứa tuổi, trình độ, khả năng tiếp thu kiến thức mới còn hạn chế.

- Công tác khảo sát nhu cầu học nghề chưa sát thực với thực tế, công tác tuyên truyền, tư vấn cho lao động chọn nghề còn hạn chế. Người lao động được đào tạo nghề chủ yếu là thực hiện theo chỉ tiêu được giao và chưa thật sự xuất phát từ nguyện vọng, nhu cầu đào tạo nghề của người dân

- Một số nghề chưa trực tiếp tạo việc làm cho lao động nông thôn mà chỉ mang tính chất hỗ trợ quá trình làm việc của người lao động (nghề tin học văn phòng, nghề kỹ thuật chế biến món ăn) nhưng số lượng nhu cầu lao động nông thôn muốn theo học cao.

- Phương pháp đào tạo chủ yếu là tập trung ở trên lớp, do đó nhiều nông dân không có điều kiện để tham gia với thời gian 3 tháng.

- Việc tìm kiếm thị trường tiêu thụ sản phẩm của học viên được dạy nghề nông nghiệp gặp khó khăn, giá cả không ổn định gây tâm lý cho nhiều lao động băn khoăn khi đăng ký học nghề (nghề nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu, nghề kỹ thuật trồng và chăm sóc cây cảnh).

- Hầu hết ủy ban nhân dân cấp xã chưa thực hiện tốt trách nhiệm quản lý nhà nước về đào tạo nghề; công tác tư vấn học nghề, chọn nghề, điều tra, khảo sát nhu cầu học nghề tại một số xã chưa được quan tâm thỏa đáng, việc kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình cho nên ảnh hưởng đến kết quả đào tạo. Ở một số xã mới chỉ dừng lại ở việc thành lập Ban chỉ đạo, cơ quan thường trực chưa chủ động trong việc tham mưu cho lãnh đạo xã lập, phê duyệt kế hoạch và tổ chức thực hiện Đề án hàng năm (xã Võng La, xã Dục Tú, xã Kim Nỗ...)

- Việc đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp còn yếu, phần lớn doanh nghiệp vẫn phải tự lo khâu đào tạo. Kết quả giải quyết việc làm sau đào tạo cho lao động nông thôn hiệu quả chưa cao. Tỷ lệ lao động tự tạo việc làm còn chiếm tỷ lệ khá cao trong tổng số lao động có việc làm. Các nghề nông nghiệp, người lao động sau học nghề hầu hết không tạo được việc làm mới, chủ yếu là làm nghề cũ.

- Tỷ lệ lao động được doanh nghiệp tuyển dụng sau học nghề thấp vì chưa có sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho người lao động sau học nghề.

- Khả năng tiếp thu của các học viên không đồng đều do chênh lệch về độ tuổi phần lớn học viên là lao động chính trong gia đình, điều kiện kinh tế khó khăn nên vừa học vừa làm, do vậy người lao động không yên tâm tham gia học nghề nên ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề, phòng, xưởng để thực hành tại xã còn gặp khó khăn và thiếu thốn, hạn chế do địa điểm dạy nghề linh hoạt phần nào ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

5. Một số giải pháp cho công tác đào tạo nghề hiện nay của huyện Đông Anh, Thành phố Hà Nội

Thứ nhất, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cho các cơ sở đào tạo nghề sơ cấp và trung cấp

- Huyện cần chủ động phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cùng các sở ngành liên quan để xây dựng cơ chế, chính sách thu hút giáo viên dạy nghề giỏi tham gia dạy nghề trên địa bàn Huyện.

- Huy động những người có điều kiện tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn gồm: Những người có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, lao động có tay nghề cao làm việc trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư; người thợ giỏi được cơ quan có thẩm quyền cấp tinh trở lên phong tặng danh hiệu nghệ nhân; nông dân sản xuất giỏi theo quy định tại Quyết định số 135/QĐ/HND ngày 04 tháng 4 năm 2008 của Ban chấp hành Trung ương Hội Nông dân Việt Nam tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Tăng biên chế đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề cho các cơ sở dạy nghề công lập đảm bảo số lượng theo quy định 20 học sinh/01 giáo viên.

- Tổ chức bồi dưỡng kiến thức mới về chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề thỉnh giảng (lựa chọn, mời các cán bộ kỹ thuật, người lao động có tay nghề cao, người lao động giỏi tham gia dạy nghề).

- Tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề cho đội ngũ giáo viên của tất cả các cơ sở đào tạo có tham gia dạy nghề theo kế hoạch của Đề

án (phối hợp với các trường dạy nghề trên địa bàn và các cơ sở sản xuất kinh doanh thực hiện).

- Tuyển chọn những người giỏi, có năng lực giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; khuyến khích mọi người hoạt động trên các lĩnh vực, tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng; thu hút những người có năng lực đang công tác tại các cơ quan, đơn vị tham gia giảng dạy theo chế độ kiêm chức.

Thứ hai, phát triển chương trình, giáo trình, học liệu

- Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn huyện căn cứ chương trình khung và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về xây dựng chương trình giáo trình để triển khai và vận dụng sáng tạo, cụ thể vào tình hình, điều kiện thực tế và phù hợp với từng đối tượng đào tạo.

- Đổi mới và phát triển chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề cho lao động nông thôn theo yêu cầu của thị trường lao động, thường xuyên chỉnh lý, biên soạn bổ sung, cập nhật kỹ thuật, công nghệ mới cho phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và thị trường lao động.

- Huy động các nhà khoa học, nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư, trung tâm khuyến công và xúc tiến thương mại, nông dân sản xuất giỏi tham gia xây dựng chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Tập trung rà soát, bổ sung chương trình, giáo trình theo các nghề trên cơ sở kết quả điều tra nhu cầu học nghề của lao động nông Huyện, đảm bảo đúng quy định để tổ chức dạy nghề.

- Hàng năm các cơ sở đào tạo nghề chủ động chỉnh sửa chương trình, giáo trình dạy nghề hiện có, bổ sung cập nhật tiến bộ khoa học, kỹ thuật mới cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, thị trường lao động; xây dựng chương trình, giáo trình mới với những nghề chưa có chương trình, giáo trình và học liệu dạy nghề chuẩn.

Thứ ba, tăng cường quản lý nhà nước về đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn Huyện

- Xây dựng kế hoạch triển khai đề án, kế hoạch dài hạn, hàng năm về đào tạo nghề và kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất cho các cơ sở dạy nghề.

- Thực hiện công tác khảo sát xác định nhu cầu học nghề, năng lực dạy nghề của cơ sở dạy nghề và nhu cầu sử dụng lao động của xã hội.

- Triển khai thực hiện có hiệu quả các mô hình dạy nghề cho lao động nông thôn, triển khai thí điểm dạy nghề thông qua hợp đồng kinh tế với sự tham gia của nhiều bên, gồm: Ủy ban nhân dân huyện; cơ sở dạy nghề; doanh nghiệp tiếp nhận lao động.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện đề án đào tạo nghề; định kỳ 6 tháng, hàng năm tổ chức sơ kết đánh giá tình hình thực hiện đề án.

- Tổ chức các hoạt động biểu dương, khen thưởng, tôn vinh những tập thể, cá nhân tiêu biểu có nhiều công hiến cho sự nghiệp dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức xã về công tác đào tạo nghề cho lao động tại xã, thị trấn. Tăng cường phổ biến và thực hiện tốt các thông tư, quy định, hướng dẫn của Chính phủ, bộ, ngành, thành phố và của huyện về công tác đào tạo nghề cho lao động tại địa phương;

- Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, đôn đốc cán bộ công chức cấp xã, thị trấn trong việc triển khai thực hiện các kế hoạch về đào tạo nghề cho lao động của xã, thị trấn.

Thứ tư, tạo nguồn xuất khẩu lao động, trong đó đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực gắn với xuất khẩu lao động

- Nghị định 81/2003/NĐ-CP, Chính phủ đã ký quyết định về việc thành lập quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động (XKLD). Theo đó, quỹ này sẽ hỗ trợ chi phí cho việc phát triển thị trường lao động mới, cho việc đào tạo người lao động, việc hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp giải quyết rủi ro cũng như việc thưởng cho các cơ quan, đơn vị có thành tích trong hoạt động xuất khẩu lao động.

- Chú trọng công tác tuyển chọn lao động để đưa đi xuất khẩu.

- Một trong những nguyên nhân dẫn đến việc lao động vi phạm hợp đồng, bỏ trốn xuất phát từ phẩm chất đạo đức, nhận thức của người lao động, chỉ nghĩ tới lợi ích trước mắt mà không lường được hậu quả sau này. Do đó, để có thể ngăn ngừa và chặn đứng những hành vi tiêu cực, vi phạm hợp đồng lao động... cần phải cẩn trọng trong công tác tuyển chọn lao động, chỉ chấp nhận

những người đầy đủ năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt tham gia đi XKLD. Điều này cần sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý địa phương với các công ty XKLD, các đơn vị cung ứng lao động. Thực hiện tốt mô hình liên kết XKLD trong tuyển chọn lao động.

- Công tác tuyển chọn được UBND xã, thị trấn tiến hành dưới sự phối hợp với các đơn vị XKLD và huyện. Sau khi người lao động đến đăng ký phải được xét chọn, phỏng vấn tuyển dụng kỹ. Chính quyền địa phương, các tổ chức đoàn thể, hiệp hội cần nêu cao trách nhiệm của mình, xét chọn, giới thiệu những người lao động có tinh thần trách nhiệm, có ý thức kỷ luật tốt, không có tiền án tiền sự và thực sự có mong muốn đi XKLD.

- Công tác tuyển chọn cần phải công khai minh bạch để đảm bảo đưa những người đủ tiêu chuẩn đi xuất khẩu lao động, từ đó lan tỏa đến những người dân khác sẽ hiệu quả hơn so với công tác tuyển truyền từ cơ quan quản lý và doanh nghiệp. Các lao động sau khi xuất khẩu sẽ tuyên truyền cho các lao động khác của địa phương để cùng nhau đi xuất khẩu lao động.

- Cần liên kết với các đơn vị XKLD có năng lực, huyện cần mời các công ty thực sự có uy tín, có năng lực tham gia thực hiện công tác XKLD trên địa bàn. Các công ty XKLD phải phát huy trách nhiệm của mình trong việc đào tạo nghề, giáo dục định hướng cho người lao động; phối hợp chặt chẽ với các ban ngành, các đơn vị XKLD.

- Chính quyền địa phương, cung cấp đầy đủ, chi tiết những thông tin về thị trường, yêu cầu của nhà tuyển dụng tạo điều kiện cho người lao động biết rõ những thông tin về XKLD. Đồng thời, để đảm bảo quyền lợi của người lao động, tránh hiện tượng người lao động phải qua nhiều trung gian, môi giới tốn nhiều chi phí cũng như đảm bảo cuộc sống của người lao động ở nước ngoài, cần phải đẩy mạnh công tác thông tin thị trường, thận trọng trong việc chọn đối tác nước ngoài.

- Phối hợp với các đơn vị, công ty xuất khẩu lao động chịu trách nhiệm đàm phán với bên sử dụng lao động để giải quyết mọi tranh chấp trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động trên nguyên tắc chấp hành nghiêm chỉnh luật pháp nước sở tại, luật pháp Việt Nam và bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam.

- Ban chỉ đạo công tác XKLD giám sát chặt chẽ công ty XKLD, chủ sử dụng lao động và người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động tại nước ngoài, giải quyết kịp thời những tranh chấp hợp đồng lao động khi phát sinh trên nguyên tắc bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của người lao động.

Thứ năm, tăng cường gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, liên kết đào tạo

- Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần chủ động ký các hợp đồng liên kết đào tạo với doanh nghiệp về số lượng và nội dung đào tạo.

- Chú trọng việc dạy ngoại ngữ và đào tạo nghề phù hợp cho người lao động tham gia XKLD cần chú trọng giáo dục định hướng trước khi đi cho người tham gia XKLD nhằm nâng cao nhận thức của người lao động về XKLD.

- Một trong những nguyên nhân dẫn đến những hành vi sai trái của lao động ở nước ngoài xuất phát từ công tác giáo dục định hướng không được chú trọng, người lao động không nhận thức rõ bản chất của XKLD, họ không lường được những hậu quả mà họ có thể gây nên.

- Đổi mới chương trình và nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông để học sinh có nhận thức đúng đắn về học nghề, nhất là số học sinh có học lực trung bình, không có khả năng học lên trung học phổ thông, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học để chủ động lựa chọn loại hình học nghề phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của mình.

Thứ sáu, quy hoạch mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn huyện

- Quy hoạch mạng lưới đào tạo nghề: Tăng cường đầu tư củng cố mở rộng quy mô của các trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề hiện có. Đẩy mạnh xã hội hóa dạy nghề theo hướng khuyến khích các tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập cơ sở dạy nghề cho lao động nông thôn; thu hút các cơ sở dạy nghề tư thực, các cơ sở giáo dục (trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp) tham gia hoạt động dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Phát triển các cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, các cơ sở dạy nghề thủ công mỹ nghệ gắn với khôi phục phát triển làng nghề.

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất thiết bị cho cơ sở dạy nghề: Tập trung đầu tư cơ sở vật chất cho các trường dạy nghề có tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn; các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề cần được đầu tư trang thiết bị hiện đại phù hợp để đào tạo hệ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và các nghề đòi hỏi

công nghệ cao phục vụ cho các khu công nghiệp, khu kinh tế, các nhà máy, xí nghiệp công nghiệp và các khu du lịch; đối với các trung tâm dạy nghề lựa chọn 03 - 04 nghề mang tính mũi nhọn, trọng điểm để đầu tư đào tạo chuyên sâu, tránh đầu tư dàn trải, thiếu tập trung.

- Khảo sát, lựa chọn các trường trung cấp nghề đóng trên địa bàn huyện, các cơ sở đào tạo khác, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất có đủ điều kiện tham gia đào tạo nghề cho lao động địa phương phù hợp với yêu cầu đào tạo nghề trong từng giai đoạn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính phủ. (2009). Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.
- Chính phủ. (2015). Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 1/7/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.
- Đảng bộ Thành phố Hà Nội. (2015). Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Hà Nội lần thứ XVI nhiệm kỳ 2015-2020. Báo Hà Nội Mới, ngày 13/10/2020.
- Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Đông Anh. (2022). *Số liệu thống kê lao động - việc làm huyện Đông Anh 2010-2022*.
- Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Đông Anh. (2019). *Kết quả điều tra khảo sát thuộc Đề án: Đào tạo nghề, giải quyết việc làm huyện Đông Anh*.
- Phòng Thống kê huyện Đông Anh. (2022). *Số liệu thống kê kinh tế - xã hội huyện Đông Anh, 2010-2022*.
- Tiếp, N. (2005). *Nguồn nhân lực nông thôn ngoại thành trong quá trình đô thị hóa trên địa bàn Thành phố Hà Nội*, NXB Lao động - Xã hội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). Quyết định số 1259/QĐ-TTg ngày 26/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt Quy hoạch chung xây dựng Thủ đô Hà Nội đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2050.
- Thủ tướng Chính phủ. (2009). Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.
- Ủy ban Nhân dân huyện Đông Anh. (2022). *Báo cáo tình hình phát triển kinh tế - xã hội, 2010-2022*.
- Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội. (2017). Quyết định số 24/2017/QĐ - UBND ngày 13/7/2017 của UBND Thành phố Hà Nội về việc hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn Thành phố Hà Nội.
- Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội. (2019). Quyết định số 5858/2019/QĐ - UBND ngày 21/10/2019 của UBND Thành phố Hà Nội về việc phê duyệt Đề án đầu tư xây dựng huyện Đông Anh thành quận đến năm 2025.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.
- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

- 1. Tên bài báo:** tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.
- 2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email** (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).
- 3. Tóm tắt bài viết:** phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.
- 4. Từ khóa:** từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.
- 5. Nội dung bài báo:** có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

- Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.
- Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.
- Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường: <http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI