



Chịu trách nhiệm xuất bản

TS. VŨ ĐỨC LỄ

Hội đồng Biên tập

TS. VŨ ĐỨC LỄ

TS. NGUYỄN THỊ THU HÀ

TS. TÔ VĂN SÔNG

TS. NGUYỄN THỊ ĐÀO

TS. TĂNG THẾ TOAN

TS. LÊ THỊ NGUYỆT

Trình bày, sửa bản in

VŨ THỦY TRANG

NGUYỄN THỊ THÚY HẠNH

Trụ sở

Trường Đại học Hải Dương: Khu Đô thị phía Nam, thành phố Hải Dương (xã Liên Hồng, thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương).

Điện thoại: 0220.3710.919

Fax: 0220.3861.249

Emai: tapchidaihoc.haiduong.edu@gmail.com

Giấy phép xuất bản số 353/GP-BTTTT
của Bộ Thông tin và Truyền thông cấp
ngày 03/9/2013. In tại Công ty Cổ phần
In và Vật tư Hải Dương.

MST: 0800010670

Điện thoại: 0220.3852.490

Email: congtyinhaiduong@gmail.com

TRONG SỐ NÀY

* Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Hải Dương - Thực trạng và giải pháp	2
* Giải pháp hoàn thiện tổ chức kế toán quản trị trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa	7
* Nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0	12
* Một số giải pháp nâng cao vai trò kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp	18
* Ứng dụng Microsoft Excel trong phân tích hồi quy tương quan và dự báo kinh tế	24
* Mô hình kiến trúc phần mềm MVC	29
* Vai trò của dòng sông trong sự hình thành các nền văn minh phương Đông cổ đại	33
* Chuyển đổi số trong ngành bảo hiểm tại Việt Nam	39
* Năng lực tự học của sinh viên khối ngành Kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương	45
* Nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực tại VNPT VINAPHONE Hải Dương	51

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HẢI DƯƠNG - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

TS. TÔ VĂN SÔNG

Trưởng phòng Đảm bảo chất lượng - Thanh tra

Đặt vấn đề

Nhân lực là yếu tố quyết định đến thành công và tiến bộ của mỗi quốc gia, trong đó trình độ phát triển nguồn nhân lực là thước đo chủ yếu đánh giá mức độ tiến bộ xã hội, công bằng và phát triển bền vững. Ngay từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, Việt Nam khẳng định phát triển nguồn nhân lực là khâu đột phá của quá trình chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế-xã hội của đất nước; đồng thời là nền tảng phát triển bền vững và gia tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia trong quá trình hội nhập. Hiện nay trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và đặc biệt là sự tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, Đảng ta tiếp tục định hướng: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”. (1) Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030, Đảng ta xác định chỉ tiêu phấn đấu của Việt Nam về nhân lực là “tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35-40%”(2). Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII cũng tiếp tục xác định khâu đột phá để xây dựng đất nước là: “Tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hóa, con người Việt Nam...chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài, có chính sách vượt trội để thu hút trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân”. (3)

Đối với tỉnh Hải Dương trong báo cáo chính trị trình Đại hội Đảng bộ tỉnh XVII đã đề ra mục tiêu tổng quát và 19 mục tiêu chủ yếu nhiệm kỳ 2020-2025, định hướng đến 2030, xác định chỉ tiêu chỉ tiêu về nhân lực là: “tỷ lệ lao động qua đào tạo được cấp chứng chỉ năm 2025 đạt 33% (đến năm 2030 đạt 43%) (4) Đại hội cũng xác định 3 khâu đột phá lớn trong đó có “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, nâng cao vai trò gương mẫu, đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của người đứng đầu đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới” (5). Xác định trên khẳng định tầm nhìn, trí tuệ và nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực, đặc biệt nhân lực chất lượng cao trong sự phát triển của tỉnh Hải Dương.

1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Hải Dương

Tỉnh Hải Dương nằm ở trung tâm vùng đồng bằng sông Hồng, với tổng diện tích tự nhiên là 1.668.23km². Phía Bắc tiếp giáp với tỉnh Bắc Giang, Quảng Ninh; phía Nam tiếp giáp với tỉnh Thái Bình; phía Tây tiếp giáp với tỉnh Bắc Ninh, Hưng Yên; phía Đông tiếp giáp với thành phố Hải

Phòng. Với những tiềm năng vốn có, mục tiêu của tỉnh Hải Dương là phát huy tối đa các tiềm năng riêng có, thế mạnh khác biệt và nổi trội để phát triển tỉnh Hải Dương thành tỉnh công nghiệp hiện đại, hướng tới trực thuộc Trung ương, có quy mô kinh tế lớn, cơ cấu lại kinh tế theo hướng tăng trưởng xanh, chuyển đổi số; đẩy mạnh đổi mới sáng tạo, ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ, huy động

và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực; đảm nhiệm vai trò là đầu mối giao lưu kinh tế - xã hội (KT-XH) giữa vùng Đồng bằng sông Hồng, vùng Thủ đô Hà Nội, vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc với vùng Đông Bắc, vùng duyên hải Bắc bộ và cả nước; có tốc độ tăng trưởng kinh tế ổn định, bền vững với các sản phẩm chủ lực có sức cạnh tranh; hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ; đời sống vật chất, tinh thần không ngừng được nâng cao; công tác bảo vệ môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu được đảm bảo và quốc phòng, an ninh được giữ vững. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới là hết sức cần thiết vừa là mục tiêu, vừa là động lực, là thước đo chủ yếu để đánh giá mức độ tiến bộ xã hội, công bằng và phát triển bền vững của tỉnh.

Trong những năm qua chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh có sự phát triển nhanh chóng về số lượng và không ngừng nâng cao về chất lượng; cơ cấu lao động thay đổi theo hướng phù hợp với quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, được thể hiện ở nhiều mặt cụ thể như sau:

Về số lượng: Theo niêm giám thống kê năm 2019, dân số của tỉnh Hải Dương là 1.896,911, trong đó số người trong độ tuổi lao động: 1.070.830 người, chiếm 56,5% dân số, dấu hiệu này cho thấy dân số Hải Dương đang trong giai đoạn “dân số vàng”. (5) Bên cạnh đó việc thu hút vốn đầu tư, nhất là đầu tư FDI góp phần tạo lực hút lớn đối với lao động nhập cư từ các địa phương khác nên nguồn nhân lực rất dồi dào. Mặt khác nguồn nhân lực có cơ cấu trẻ rất cao. Tổng số vốn đầu tư FDI vào tỉnh nhiệm kỳ 2015 - 2020 khoảng 4,3 tỷ USD, hiện nay là 8,8 tỷ USD (đứng thứ 4 trong vùng Đồng bằng sông Hồng và thứ 11 trong toàn quốc). (6) Đây là lợi thế lớn cho tỉnh Hải Dương trong quá trình thu hút đầu tư trong và ngoài nước.

Về chất lượng: Thực hiện đề án “Nâng cao chất

lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Hải Dương giai đoạn 2016-2020”, trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực tỉnh Hải Dương 5 năm qua không ngừng được nâng lên. Bình quân hàng năm, tỉnh Hải Dương có khoảng trên 2.000 sinh viên tốt nghiệp các trường đại học; 36.500 học sinh, sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng. Tỷ lệ học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp có việc làm và thu nhập ổn định khoảng từ 70% đến trên 90% tùy theo từng ngành nghề và trình độ đào tạo. Hiện nay, hệ thống đào tạo tỉnh Hải Dương phát triển khá nhanh với đầy đủ loại hình từ Đại học đến giáo dục nghề nghiệp. Trên địa bàn tỉnh hiện có 05 trường Đại học; 10 trường Cao đẳng; 02 trường Trung cấp. Quy mô đào tạo đại học, cao đẳng: 4.095 người, trung cấp: 4.645 người; sơ cấp 19.675 người. Ước thực hiện giai đoạn 2016 - 2020, tuyển mới được 182.501 người (trình độ cao đẳng 11.626 người; trung cấp 18.652 người; sơ cấp 55.959 người, đào tạo thường xuyên dưới 03 tháng cho 96.264 người; công nhận tốt nghiệp cho 164.027 người (7). Đội ngũ giáo viên, giảng viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của người học và người sử dụng lao động. Từ đó giúp cho quá trình đào tạo ngày một hoàn thiện và trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động ngày một nâng lên, được cải thiện đáng kể. Tỷ lệ qua đào tạo cấp chứng chỉ tăng từ 18,8% năm 2015 lên 24% năm 2020. (8)

Về cơ cấu nguồn nhân lực: Cơ cấu kinh tế và cơ cấu nguồn nhân lực đã và đang chuyển dịch phù hợp với định hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cụ thể: Cơ cấu lao động có sự chuyển dịch tích cực theo hướng giảm tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông, lâm, thủy sản từ 35,1% năm 2015 xuống còn 25% năm 2020, tăng tỷ lệ lao động trong lĩnh vực

công nghiệp- xây dựng từ 36,5% năm 2015 lên 45,5% năm 2020 và lĩnh vực dịch vụ tăng từ 28,4% năm 2015 lên 29,5% năm 2020.(9)

Có thể nhận thấy cơ cấu ngành nghề đào tạo từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề sản xuất, kinh doanh; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu.

Về chính sách đầu tư thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao: Cùng với việc thực hiện rà soát, sắp xếp tổ chức lại hệ thống cơ sở giáo dục đại học, nghề nghiệp cơ cấu đào tạo ngành nghề các trường đại học cao đẳng, trên địa bàn tỉnh ngày càng hợp lý, gắn liền với xu thế và nhu cầu lao động của xã hội. Tỉnh Hải Dương đã quan tâm tới xây dựng chính sách đầu ngô và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao về công tác tại tỉnh Hải Dương. Từ năm 2015 đến năm 2020, tỉnh Hải Dương đã thực hiện chính sách ưu đãi đối với 31 người có trình độ tiến sĩ; 758 người có trình độ thạc sĩ, cử đi học tiến sĩ 10 người, thạc sĩ 149 người, 11 bác sĩ, được sĩ chuyên khoa II. Thu hút được 789 người có trình độ cao về công tác làm việc tại tỉnh Hải Dương.(10)

Tuy nhiên, bên cạnh việc từng bước cao chất lượng nguồn nhân lực trong tỉnh, Hải Dương mặc dù có nguồn nhân lực dồi dào, tốc độ tăng cao nhưng chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu không đủ để đáp ứng nhu cầu của thị trường. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động còn thấp, khả năng làm việc theo nhóm, kỹ năng nghề, năng lực sử dụng ngoại ngữ còn hạn chế. Khả năng làm việc học sinh, sinh viên sau tốt nghiệp trong môi trường lao động mới chưa tốt, nhiều doanh nghiệp khi tuyển dụng phải mất thời gian đào tạo lại cho sinh viên. Các kỹ năng mềm của sinh viên ra trường còn hạn chế, chưa thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc chưa cao.

Trong quá trình đào tạo, nhiều cơ sở đào tạo còn

chưa khảo sát, đánh giá dự báo lao động, mất cân đối trong công tác đào tạo, dẫn đến khó khăn trong tuyển dụng phù hợp với nhu cầu của tổ chức, doanh nghiệp. Việc lựa chọn ngành nghề chưa hợp lý dẫn đến sinh viên tốt nghiệp đại học thì đa số làm việc không theo đúng chuyên môn.

Nhận thức của người dân về nghề nghiệp còn hạn chế, phần lớn lựa chọn học đại học, việc lựa chọn học nghề còn rất ít. Mặt khác, nhiều sinh viên giỏi, lao động có trình độ cao đều muốn bám trụ ở các thành phố lớn. Tỉnh vẫn còn tình trạng “chảy máu chất xám” lao động có chất lượng cao ra các tỉnh ngoài.

Việc đột phá trong chiến lược về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chưa có chuyển biến rõ nét. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học của một số trường trên địa bàn tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới về đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội, dẫn đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực hiện nay còn nhiều bất cập. Các cơ sở đào tạo trong tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu về sử dụng lao động của các doanh nghiệp, chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của doanh nghiệp.. Những hạn chế trên đang là rào cản của quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hải Dương trong thời gian tới, cần phải có các giải pháp khắc phục để thực hiện các chiến lược phát triển của tỉnh Hải Dương.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại tỉnh Hải Dương.

Để đạt được mục tiêu đến năm 2025 tỉnh Hải Dương là tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, năm 2030 là tỉnh công nghiệp hiện đại, tạo nền tảng để Hải Dương sớm trở thành đô thị trực thuộc Trung ương, bên cạnh các giải pháp về thu hút vốn đầu tư phát triển công nghiệp, cơ cấu lại nền kinh tế... thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực có chất lượng cao là một trong những khâu đột phá quan trọng nhất đối với Hải Dương hiện nay.

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng con người lao động nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển, điều đó đòi hỏi phải thực hiện đồng bộ các giải pháp của toàn tỉnh, của các cấp các ngành từ vấn đề chăm sóc sức khỏe, đời sống tinh thần, văn hóa, điều kiện môi trường làm việc cho người lao động. Trong thời gian tới Hải Dương cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, thay đổi nhận thức của cả hệ thống chính trị về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ việc thay đổi nhận thức của người lao động, đến sự thay đổi trong chính sách của hệ thống chính trị và ngay cả trong khâu tuyển dụng lao động của các tổ chức, ban ngành.

Muốn nâng cao chất lượng, trước hết chính bản thân người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của bản thân đối với công việc, mình đã có và còn cần những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất gì, từ đó ý thức tự giác học tập nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề, tích lũy kiến thức cho bản thân. Bởi vì nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, không chỉ từ phía các cấp lãnh đạo, doanh nghiệp, mà phải từ chính bản thân người lao động mong muốn thì mới đạt hiệu quả cao nhất.

Cần phát huy tối đa vai trò của cả hệ thống chính trị và các nguồn lực để phát triển nguồn nhân lực, Tỉnh cần tập trung xây dựng thành phố Hải Dương thực sự là một trung tâm lớn, trung tâm về giáo dục, đào tạo chất lượng cao. Đây mạnh xã hội hóa, chú trọng phát triển năng lực sáng tạo trong nhà trường, phát triển trường học ngoài công lập đáp ứng nhu cầu xã hội đi đôi với tăng cường quản lý chất lượng; khuyến khích liên kết với các cơ sở đào tạo trong khu vực.

Để nâng cao thể lực cho người lao động cần tăng cường công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, nâng

cao thể lực cho toàn dân. Tích cực thực hiện có hiệu quả các chương trình mục tiêu quốc gia về y tế, thực hiện các chương trình dinh dưỡng ngay tại cộng đồng. Chú trọng chế độ ăn uống giữa ca cho người lao động nhằm đảm bảo đủ chất dinh dưỡng; quan tâm cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo vệ sinh an toàn lao động, chế độ bảo vệ chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Hàng năm, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và kỹ năng mềm cho người lao động phù hợp với chính sách, luật pháp và sự phát triển của xã hội, phát triển doanh nghiệp; hỗ trợ nâng cao nhận thức về ý thức, trách nhiệm, tác phong, kỷ luật và kỹ năng lao động để người lao động có điều kiện hoàn thiện mình, đáp ứng được yêu cầu về chất lượng nguồn lao động của doanh nghiệp, phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hải Dương.

Hai là, đổi mới giáo dục phổ thông, tập trung phát triển hệ thống trường học chất lượng cao, thực hiện chuyên đổi số trong giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục ở tất cả các cấp học, bậc học. Đầu tư cơ sở vật chất theo hướng đồng bộ, chuẩn hóa, tiên tiến và từng bước hiện đại. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục các cấp, thực hiện tốt Chương trình giáo dục phổ thông mới.

Ba là, Quan tâm đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp, cơ cấu lại, củng cố và nâng cao chất lượng mạng lưới các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu quá trình chuyển đổi số quốc gia, hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Xây dựng cơ chế liên kết giữa các doanh nghiệp và các trường đại học, cao đẳng, khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập và đánh giá kết quả học tập của người học; Các doanh nghiệp cần đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động. Các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh cần đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, gắn nội dung đào tạo trong nhà trường với hoạt động thực tiễn của các doanh nghiệp, gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường, đào tạo phải đảm bảo đầu ra có địa chỉ để người học khi ra trường tìm được việc làm ngay các cơ sở sản xuất không phải đào tạo lại, vì vậy giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp cần có sự liên kết phối hợp chặt chẽ để chủ động và nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Trong thời gian tới cần chú trọng nâng cao trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin cho người lao động để chủ động hơn trong quá trình hội nhập quốc tế.

Bốn là, tiếp tục thực hiện tích cực, nhất quán các chính sách khuyến khích thu hút tài năng, thu hút nhân tài. Muốn vậy tỉnh cần rà soát lại các chính sách, chế độ đãi ngộ đảm bảo thỏa đáng đối với những người có trình độ cao, nhất là đội ngũ trí thức trẻ và những tài năng trẻ. Có chính sách thu hút nguồn lực chất lượng cao trong nước, và huy động đội ngũ trí thức Việt kiều và du học sinh về tỉnh làm việc tại Hải Dương. Thu hút các dự án đầu tư có hàm lượng tri thức và công nghệ cao, có lợi thế cạnh tranh, giá trị gia tăng lớn và thân thiện với

môi trường tạo điều kiện cho sự phát triển của nguồn nhân lực. Cần xây dựng, bổ sung hoàn thiện cơ chế, chính sách đồng bộ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh như: hỗ trợ người học nghề, tự tìm việc làm, tự tạo việc làm, xuất khẩu lao động.

Năm là, Công tác dự báo nhu cầu và thông tin thị trường lao động phải chính xác, khoa học, định hướng tốt để giúp các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoạch định chiến lược đào tạo, giảm thiểu mất cân bằng cung cầu lao động, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của từng vị trí việc làm của doanh nghiệp.

Triển khai Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội lần thứ XVII của Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực, Hải Dương đang từng bước thực hiện đột phá “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” với tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng con người lao động nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển của tỉnh. Đảng bộ và nhân dân Hải Dương quyết tâm thực hiện hoàn thành mục tiêu ‘...phát triển nhanh và bền vững; phấn đấu đến năm 2025 là tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, tạo nền tảng để Hải Dương sớm trở thành thành phố trực thuộc Trung ương” □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng Cộng sản Việt Nam - Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội - 2021, (tr.115. tr.219; 220; 221).
- Tỉnh ủy Hải Dương - Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Hải Dương lần thứ XVII, tháng 11 - 2020, (tr.63; tr.65.tr.23.tr.28.tr.24).
- Tổng cục Thống kê- Niên giám thống kê 2019, NXB Thống kê, 2019, (tr. 97; 152).

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN TỔ CHỨC KẾ TOÁN QUẢN TRỊ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

TS. BÙI PHƯƠNG THANH

Khoa Kế toán - Tài chính

Đặt vấn đề:

Tổ chức kế toán đóng vai trò rất quan trọng trong việc cung cấp thông tin về tình hình tài chính, về kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp cho các đối tượng sử dụng thông tin khác nhau như Nhà nước, Ngân hàng, các nhà đầu tư, các cổ đông, nhà cung cấp, khách hàng... Thông tin kế toán trung thực, chính xác, minh bạch sẽ giúp cho các đối tượng sử dụng thông tin đưa ra các quyết định kinh tế đúng đắn. Nhà nước sẽ xác định được chính xác số thuế doanh nghiệp phải nộp; các nhà đầu tư, các đối tác khác sẽ yên tâm khi đưa ra các quyết định đầu tư, cho vay, góp vốn...

Cùng với quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường, sự phát triển của thị trường vốn, mong muốn thu hút vốn đầu tư nước ngoài, quyết tâm mở cửa hội nhập với nền kinh tế quốc tế của Đảng và Nhà nước thì yêu cầu nâng cao chất lượng thông tin kế toán ngày càng trở nên cấp thiết. Tổ chức kế toán nói chung và kế toán quản trị riêng cũng như chất lượng của thông tin kế toán sẽ ảnh hưởng như thế nào đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Do đó việc đưa ra các giải pháp hoàn thiện tổ chức kế toán quản trị nhằm nâng cao chất lượng của thông tin kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa là rất cần thiết.

1. Hoàn thiện tổ chức xây dựng hệ thống định mức chi phí và hệ thống dự toán ngân sách sản xuất kinh doanh

Một là, Hoàn thiện tổ chức xây dựng hệ thống định mức chi phí

- Về định mức chi phí nguyên vật liệu trực tiếp, cần xây dựng định mức về lượng và định mức về giá của từng loại nguyên vật liệu để sản xuất từng loại sản phẩm. Đối với định mức về giá cần căn cứ vào tình hình giá cả thị trường, chính sách tỷ giá, chính sách thuế tính cho từng lĩnh vực sản xuất kinh doanh.

- Về định mức chi phí nhân công trực tiếp bao gồm định mức về giá của một đơn vị thời gian lao động trực tiếp và định mức lượng thời gian lao động cần thiết để hoàn thành một sản phẩm (hay một chi tiết sản phẩm). Định mức giá của một giờ công lao động trực tiếp gồm tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp. Định mức lượng thời gian cần thiết để hoàn thành một sản phẩm được xác định

bằng cách đem chia công việc hoàn thành theo từng thao tác kỹ thuật rồi kết hợp với bảng thời gian tiêu chuẩn của những thao tác kỹ thuật để định thời gian tiêu chuẩn cho phép từng công việc hoặc xác định bằng cách theo dõi bấm giờ. Khi xây dựng định mức thời gian phải tính đến thời gian nghỉ ngơi, thời gian giải quyết các nhu cầu cá nhân, thời gian bảo dưỡng máy móc...

- Về định mức chi phí sản xuất chung. Chi phí sản xuất chung bao gồm nhiều khoản mục chi phí, do vậy khi lập định mức chi phí phải tách chi phí sản xuất chung thành hai bộ phận là: chi phí sản xuất chung khả biến và chi phí sản xuất chung bất biến.

- Về định mức chi phí bán hàng và chi phí quản lý doanh nghiệp. Phương pháp xây dựng định mức chi phí bán hàng và chi phí quản lý doanh nghiệp cũng được thực hiện tương tự như xây dựng định mức chi phí sản xuất chung. Việc xây dựng định mức chi phí có thể được xây dựng bằng phương

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

pháp phân tích, quan sát thực tế, phương pháp sản xuất thử hoặc kết hợp nhiều phương pháp để đưa ra định mức đáng tin cậy phục vụ cho việc tổ chức thực hiện và đánh giá tình hình thực hiện định mức chi phí, nhằm tăng cường quản trị chi phí trong doanh nghiệp.

Hai là, Hoàn thiện tổ chức xây dựng hệ thống dự toán ngân sách

Việc lập dự toán chi phí kinh doanh cần tiến hành chi tiết cho từng yếu tố chi phí, sau đó tổng hợp lại theo các khoản mục chi phí, quá trình lập dự toán chi phí kinh doanh phải có sự kết hợp của nhiều bộ phận chức năng trong doanh nghiệp. Trình tự lập dự toán cần được thực hiện từ cấp cơ sở lên cấp quản trị cao nhất tại các doanh nghiệp. Khi lập dự toán cần thu thập các thông tin về dự báo thị trường, thực tế đã đạt được trong những kỳ trước, tiềm năng và các mục tiêu của doanh nghiệp trong các kỳ kế tiếp... Vì vậy các doanh nghiệp cần hoàn thiện các dự toán sản xuất sau:

- *Dự toán sản lượng sản xuất*: dự toán khối lượng sản phẩm sản xuất phải đảm bảo khối lượng hàng bán ra và lượng hàng cần dự trữ tồn kho cuối kỳ theo dự kiến, được xác định theo công thức sau:

$$\begin{array}{cccc} \text{Khối} & = \text{Số} & + \text{Số lượng} & - \text{Số} \\ \text{lượng sản} & \text{lượng} & \text{hàng cần} & \text{lượng} \\ \text{phẩm dự} & \text{hàng} & \text{dự trữ} & \text{tồn} \\ \text{toán} & \text{bán ra} & \text{cuối kỳ} & \text{cuối kỳ} \end{array}$$

- *Dự toán chi phí nguyên vật liệu trực tiếp*: được lập trên cơ sở bộ phận kỹ thuật cung cấp định mức nguyên vật liệu cho từng loại sản phẩm và bộ phận cung ứng cung cấp đơn giá dự kiến của từng loại nguyên vật liệu. Khi lập dự toán phải đảm bảo đầy đủ theo cơ cấu nguyên vật liệu, kịp thời, liên tục, trên cơ sở định mức dự trữ, tiết kiệm nguyên vật liệu, tiền vốn, đảm bảo yêu cầu dự trữ thường xuyên, được xác định theo công thức sau:

Dự toán	= NVL	+ NVL	- NVL
NVL cần	thỏa mãn	còn tồn	tồn
cho sản	yêu cầu	cuối kỳ	đầu kỳ

- *Dự toán chi phí nhân công trực tiếp*: Căn cứ vào sản lượng dự toán sản xuất để dự toán số lượng loại lao động, thời gian cần thiết để sản xuất sản phẩm, đơn giá lao động một giờ công từ đó tính tổng chi phí lao động trực tiếp.

- *Dự toán các chi phí sản xuất chung, chi phí bán hàng và quản lý doanh nghiệp*: chủ yếu được xác định trên cơ sở các số liệu của kỳ trước cũng như những dự kiến cho kỳ kế hoạch do từng bộ phận đề xuất cũng như do chủ doanh nghiệp quyết định. Các dự toán chi phí này cần được lập tách biệt cho từng nơi phát sinh chi phí (từng phân xưởng và từng dây chuyền sản xuất và từng sản phẩm sản xuất), theo từng yếu tố chi phí và tách riêng hai bộ phận chi phí biến đổi và chi phí cố định. Sau đó tổng hợp dự toán chi phí sản xuất chung của toàn doanh nghiệp.

2. Hoàn thiện tổ chức phân loại và xác định chi phí

Thứ nhất, Hoàn thiện tổ chức phân loại chi phí

Phân lớn các doanh nghiệp nhỏ và vừa phân loại chi phí theo nội dung kinh tế và phân loại theo khoản mục chi phí trong giá thành sản phẩm. Các cách phân loại này chỉ đáp ứng yêu cầu cung cấp thông tin của kế toán tài chính, để có thể vận hành được hệ thống kế toán quản trị chi phí một cách có hiệu quả các doanh nghiệp bổ sung các cách phân loại chi phí theo cách ứng xử chi phí, ngoài việc phân chia chi tiết các đối tượng kế toán thì các doanh nghiệp nên phân loại chi phí thành biến phí, định phí, chi phí hỗn hợp. Thông tin về biến phí và định phí được sử dụng nhiều trong các quyết định ngắn hạn và sử dụng trong việc lập kế hoạch sản

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

xuất kinh doanh. Đối với các yếu tố chi phí hỗn hợp (như chi phí điện, nước trong phân xưởng sản xuất), việc xác định đâu là biến phí, đâu là định phí thường gặp phải khó khăn nên doanh nghiệp có thể áp dụng các phương pháp phân tích chi phí hỗn hợp để xây dựng các phương trình dự đoán chi phí để tách chi phí hỗn hợp thành biến phí và định phí nhằm sử dụng thông tin chi phí trong quá trình lập dự toán và quản trị chi phí của doanh nghiệp. Ngoài ra, tùy thuộc vào mục đích, yêu cầu ra quyết định của nhà quản trị mà chi phí còn phải được phân loại thành chi phí kiểm soát được và chi phí không kiểm soát được, chi phí chênh lệch, chi phí cơ hội và chi phí chìm.

Thứ hai, Hoàn thiện tổ chức xác định chi phí

Xu hướng hiện nay để nâng cao hiệu quả kinh doanh các doanh nghiệp phải tận dụng triệt để lợi thế so sánh, do vậy các doanh nghiệp thường không thực hiện đầy đủ các công đoạn sản xuất sản phẩm, mà một số công đoạn doanh nghiệp sẽ tổ chức thuê ngoài, vì vậy việc phân tích chi phí sản xuất trong từng công đoạn sản xuất, sẽ giúp cho doanh nghiệp lựa chọn quyết định thuê ngoài ở công đoạn nào? Đơn vị nào sẽ thực hiện? Để trả lời được câu hỏi đó doanh nghiệp cần áp dụng phương pháp ABC trong quá trình xác định chi phí. Về bản chất phương pháp ABC là phương pháp phân bổ chi phí sản xuất chung dựa trên mức độ hoạt động của các bộ phận sản xuất trong doanh nghiệp. Việc áp dụng phương pháp ABC được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1, nhận diện chi phí

Chi phí sản xuất bao gồm chi phí trực tiếp và chi phí chung, chi phí trực tiếp dễ dàng xác định chính xác cho từng sản phẩm. Chi phí chung sẽ được phân tích thành các hoạt động cụ thể như hoạt động quản lý phân xưởng, hoạt động tiêu thụ nhiên liệu, hoạt động sửa chữa thiết bị...

Bước 2, xác định trung tâm hoạt động

Chi phí chung phát sinh ở các trung tâm hoạt động cụ thể nào như hoạt động đóng gói sản phẩm, hoạt động kiểm soát chất lượng...

Bước 3, Lựa chọn tiêu thức phân bổ

Theo phương pháp ABC sẽ căn cứ trên mỗi hoạt động mà trong đó chi phí nào chiếm tỷ trọng chính sẽ phân bổ chi phí sản chung theo tiêu thức đó, do vậy sẽ đảm bảo sự chính xác cao trong phân bổ chi phí.

Bước 4, xác định mức phân bổ và tổng hợp chi phí sản xuất tính giá thành sản phẩm

Sau khi có tiêu thức phân bổ chi phí cho từng hoạt động khác nhau, kế toán tính ra mức phân bổ, tập hợp theo loại sản phẩm cùng với chi phí trực tiếp để lập bảng tính giá thành sản phẩm.

3. Hoàn thiện tổ chức phân tích kế toán quản trị và quyết định quản lý

Hoàn thiện công tác phân tích biến động chi phí

Với mục tiêu xem xét về hiệu quả sử dụng chi phí sản xuất, theo tác giả các doanh nghiệp nhỏ và vừa cần tổ chức phân tích biến động chi phí cho từng loại sản phẩm để so sánh giữa các đơn hàng sản xuất, so sánh giữa các kỳ cũng như so sánh với định mức để phát hiện các chênh lệch giữa định mức và thực tế, biến động giữa các đơn hàng sản xuất và giữa các kỳ, từ đó tìm hiểu các nguyên nhân và đưa ra các biện pháp để sử dụng chi phí ngày càng có hiệu quả. Phân tích biến động chi phí được thực hiện cho từng loại sản phẩm theo hai khoản mục chi phí nguyên vật liệu trực tiếp và chi phí nhân công trực tiếp, còn khoản mục chi phí sản xuất chung được phân tích biến động theo từng kỳ và theo nơi phát sinh chi phí.

Hoàn thiện phân tích mối quan hệ giữa chi phí, khối lượng và lợi nhuận

Hiện nay các doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa

tiến hành đánh giá hiệu quả sản xuất kinh doanh của từng loại sản phẩm. Hệ thống kế toán hiện tại chưa cung cấp các thông tin về sản phẩm nào có khả năng sinh lời cao, sản phẩm nào có kết quả kinh doanh tốt, doanh nghiệp nên tập trung mở rộng sản xuất kinh doanh sản phẩm nào? Việc hiểu rõ về tình hình chi phí, doanh thu của từng loại sản phẩm sản xuất ra sẽ giúp các doanh nghiệp sản xuất có các quyết định đúng đắn nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh chung của toàn doanh nghiệp. Chính vì vậy, tác giả cho rằng việc đánh giá khả năng sinh lời của từng loại sản phẩm là rất cần thiết nên các doanh nghiệp nhỏ và vừa cần tổ chức phân tích mối quan hệ giữa chi phí, khối lượng và lợi nhuận theo loại sản phẩm/đơn hàng. Số liệu để phân tích mối quan hệ giữa chi phí, khối lượng và lợi nhuận là căn cứ vào báo cáo giá thành của từng loại sản phẩm, số chi tiết chi phí và số chi tiết về tiêu thụ từng loại sản phẩm trong kỳ. Thông thường các chi phí cố định phát sinh trong các doanh nghiệp đều liên quan đến nhiều loại sản phẩm, nên chỉ tiêu phản ánh kết quả kinh doanh của riêng từng loại sản phẩm sẽ là lãi trên biến phí, đây là phần chênh lệch giữa doanh thu và chi phí biến đổi của riêng sản phẩm đó. Sản phẩm có doanh thu cao nhất không hẳn đã là sản phẩm có kết quả kinh doanh tốt nhất nếu như doanh nghiệp phải bỏ ra nhiều chi phí biến đổi hay chi phí cố định trực tiếp để sản xuất và tiêu thụ sản phẩm đó. Lãi trên biến phí thể hiện phần đóng góp của sản phẩm vào kết quả kinh doanh chung của toàn doanh nghiệp. Sản phẩm nào có lãi trên biến phí cao hơn thể hiện kết quả hoạt động kinh doanh tốt hơn các sản phẩm khác trong kỳ. Bên cạnh đó các thông tin về lợi nhuận đơn vị sản phẩm hoặc tỷ lệ lợi nhuận từng sản phẩm sẽ cho doanh nghiệp biết được khả năng sinh lời của từng loại sản phẩm để

có các quyết định về cơ cấu sản phẩm tiêu thụ hợp lý cũng như có các biện pháp marketing để tăng cường lợi nhuận cho doanh nghiệp.

4. Hoàn thiện tổ chức lập báo cáo kế toán quản trị

Để khắc phục các hạn chế trong tổ chức lập báo kế toán quản trị trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, cần hoàn thiện theo các nội dung sau:

Thứ nhất, xác định nhu cầu thông tin: Xuất phát từ nhu cầu thông tin của nhà quản trị doanh nghiệp: cần những thông tin gì? Chi tiết và cụ thể hóa đến mức độ nào? thì thiết kế hệ thống báo cáo kế toán quản trị bao gồm các chỉ tiêu phù hợp nhằm cung cấp thông tin thích hợp và có ý nghĩa với người sử dụng.

Thứ hai, hoàn thiện và xây dựng các mẫu biểu báo cáo kế toán quản trị

- *Báo cáo cung cấp thông tin phục vụ cho việc xây dựng kế hoạch:* Để xây dựng kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh các doanh nghiệp cần sử dụng nhiều thông tin, như: dự toán các yếu tố chi phí. Vì vậy để phục vụ cho công tác lập kế hoạch doanh nghiệp cần phải có các bảng dự toán như dự toán chi phí nguyên vật liệu trực tiếp, dự toán chi phí nhân công trực tiếp, dự toán chi phí sản xuất chung, dự toán doanh thu...

- *Báo cáo kiểm soát chi phí:* nhằm cung cấp cho nhà quản trị tình hình hoạt động của doanh nghiệp trong quá trình thực hiện kế hoạch. Các báo cáo đều bao gồm các chỉ tiêu như định mức (dự toán) và kết quả thực hiện, so sánh số liệu định mức và kết quả thực hiện để các nhà quản trị đánh giá được sự tiết kiệm hay lãng phí chi phí ở từng bộ phận và từ đó đề ra được các biện pháp tiết kiệm chi phí, tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh... Các báo cáo này được lập cho từng bộ phận để kiểm soát tình hình thực hiện chi phí dự toán của bộ phận đó. Từ đó

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

doanh nghiệp lập Báo cáo quản trị chi phí sản xuất kinh doanh theo địa điểm.

- *Báo cáo kết quả thực hiện:* Hệ thống báo cáo này cung cấp thông tin về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, là cơ sở để kiểm soát, đánh giá, điều chỉnh hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, bao gồm các báo cáo: Báo cáo kết quả bán hàng; Báo cáo kết quả kinh doanh theo từng mặt hàng; Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh dạng lãi trên biến phí.

- *Hệ thống báo cáo kế toán trách nhiệm gồm:* Báo cáo trách nhiệm của các bộ phận sản xuất kinh doanh; Báo cáo đánh giá trách nhiệm trung tâm lợi

nhuận; Báo cáo đánh giá trách nhiệm trung tâm đầu tư

- *Hệ thống báo cáo quản trị tài sản, nguồn vốn, gồm:* Báo cáo công nợ phải thu; Báo cáo công nợ phải trả; Báo cáo hàng tồn kho; Báo cáo tăng, giảm tài sản cố định theo nguồn hình thành; Báo cáo tình hình sử dụng tài sản cố định theo bộ phận. Đồng thời doanh nghiệp cũng cần lập các báo cáo phân tích mối quan hệ giữa chi phí, khối lượng và lợi nhuận, phân tích tình hình tài chính của doanh nghiệp, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất và tài chính của doanh nghiệp □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2015), Giáo trình Kế toán quản trị, tái bản lần 3, Nxb Đại học KTQD;
2. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (2004), Giáo trình Hệ thống thông tin kế toán, tái bản lần 2, Nxb Thông kê;
3. Phạm Xuân Hoà, Nguyễn Thị Kim Dung (2013), “Vai trò của chính sách thuế trong việc hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa”, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số đặc biệt tháng 3/2013, tr17-23;
4. Choi, F. D., & Meek, G. K. (2011), International Accounting, 7th ed., Prentice Hall, New York.
5. Gray, S. J.(1988), “Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally”, Abacus, 24(1), 1988, 1 - 15;
6. Cedric Sandford (1989), Administrative and Compliance Costs of Taxation;
7. Page, M. (1984), “Corporate financial reporting and the small independent company”, Accounting and Business Research, 14, 55-89;
8. Hugh,. A., và D. Linh. (2003), Vietnamese accounting standards, ACW, Hanoi, Vietnam;
9. Meek, G. K., Roberts, C. B., & Gray, S. J. (1995), 'Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S., U.K. and Continental European multi-national corporations', Journal of International Business Studies, 26 , pp. 555-572;
10. Colin.R. Dey, John R. Grinyer, C.Donald Sinclair and Hana El-Habashy. (2007), “Determinants of Accounting Choices in Egypt”, The Journal of Applied Accounting Research, Vol. 8, pp. 48-92;

NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NGÂN HÀNG TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

THS. ĐÀO THỊ LAN ANH
Khoa Kế toán - Tài chính

Đặt vấn đề

Các công nghệ mới như trí tuệ thông minh nhân tạo, in 3D và robot đang “nổi lên” với tiềm năng có tác động biến đổi đối với các ngành nghề, nền kinh tế và xã hội nói chung. Tốc độ và phạm vi của sự chuyển đổi công nghệ được tính theo cấp số nhân với khả năng không giới hạn và cơ hội bất tận. Tài chính, ngân hàng hiện là một trong những lĩnh vực được đánh giá ở mức cao về ứng dụng công nghệ thông tin và chịu nhiều tác động của làn sóng công nghiệp 4.0. Ngành ngân hàng Việt Nam đã có nhiều biến chuyển trong cấu trúc tổ chức, phương thức hoạt động, quản trị rủi ro, cung ứng dịch vụ nhằm thích ứng với thời đại kỹ nguyên số. Hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong ngành ngân hàng cũng không nằm ngoài bối cảnh đó. Con người vốn vẫn luôn là yếu tố then chốt quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Thay đổi thế nào để bắt kịp với những hệ quả của Cách mạng công nghiệp 4.0 là bài toán không chỉ dành riêng cho các ngân hàng, mà còn cả các cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý và chính bản thân người lao động.

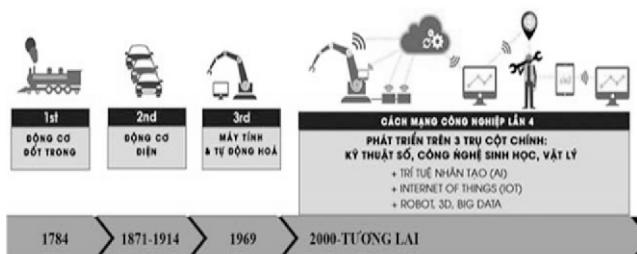
1. Cách mạng công nghiệp 4.0 và những tác động của nó đến ngành Ngân hàng

1.1. Cách mạng 4.0 là gì?

Khái niệm Công nghiệp 4.0 lần đầu tiên được đưa ra tại Hội chợ công nghiệp Hannover (Cộng hoà Liên bang Đức) vào năm 2011. Công nghiệp 4.0 nhằm thông minh hóa quá trình sản xuất và quản lý trong ngành công nghiệp chế tạo. Sự ra đời của Công nghiệp 4.0 tại Đức đã thúc đẩy các nước tiên tiến khác như Mỹ, Nhật, Trung Quốc, Án Độ thúc đẩy phát triển các chương trình tương tự nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh của mình.

Các khái niệm cơ bản của nền công nghiệp 4.0 là sự tăng cường kết nối của các mạng sử dụng Internet of Things và Internet of Services thông qua Cyber-Physical Systems. Internet of Things là mạng các thiết bị vật lý gắn với công nghệ vi mạch mạng, phần mềm, cảm biến và bộ điều khiển cho phép thu thập và trao đổi dữ liệu, trong khi Internet of Services là cung cấp các dịch vụ thông qua internet. Các hệ thống vật lý có dây và không dây

4 Cuộc Cách mạng Công nghiệp qua các giai đoạn lịch sử



Hình 1: Lịch sử các cuộc cách mạng công nghiệp

được theo dõi, kiểm soát nhờ các thuật toán dựa trên máy tính thông qua trí thông minh nhân tạo (không phải con người) để kích hoạt các hành động tự động. Trong các nhà máy thông minh của tương lai, bộ cảm biến sẽ giám sát môi trường vật lý và các thuật toán máy tính được sử dụng để kiểm soát các tham số vận hành vật lý. Kết quả sẽ là một môi trường sản xuất có sự tự nhận thức, tự dự đoán, tự so sánh, tự cấu hình lại, và tự bảo trì [3].

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là xu

thể tất yếu để đáp ứng chính xác nhu cầu của từng khách hàng, làm tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả, tốc độ, giảm tiêu hao nguyên nhiên liệu, chi phí sản xuất và vận hành. Đồng thời với việc bảo vệ môi trường sống, giúp phát triển bền vững cũng được quan tâm trong quá trình này.

Bên cạnh đó, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng mang đến nhiều thách thức về đảm bảo việc làm, quản trị xã hội, an toàn và an ninh thông tin. Đối với các nước đang phát triển như Việt Nam, thách thức lại càng lớn hơn khi các điều kiện về hạ tầng công nghệ và nguồn nhân lực chưa sẵn sàng để thích ứng và tận dụng cơ hội mà Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang đến.

Mới đây Cisco dự báo lưu lượng dữ liệu toàn cầu năm 2021 sẽ tăng 7 lần so với năm 2016. Các ứng dụng thực tế ảo, thực tại ảo tăng cường có tiềm năng ứng dụng cao và sử dụng rất nhiều dữ liệu. Điều này cho thấy hạ tầng viễn thông băng rộng tiên tiến, đặc biệt là hạ tầng di động băng rộng rộng khắp là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư [5].

1.2. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến ngành ngân hàng

Mặc dù không nằm trong 9 khu vực/lĩnh vực được đánh giá là chịu ảnh hưởng mạnh nhất của cách mạng công nghiệp 4.0, nhưng ngành ngân hàng sẽ có những thay đổi đáng kể.

Thứ nhất, cách mạng công nghiệp 4.0 làm thay đổi kênh phân phối sản phẩm, dịch vụ ngân hàng truyền thống từ các chi nhánh, quầy giao dịch, ATM vật lý sang các kênh số hóa và từng bước trở thành ngân hàng số khi hầu hết các giao dịch ngân hàng được thực hiện bằng hình thức trực tuyến thông qua Internet. Đây là tác động mạnh mẽ và rõ nét nhất của cách mạng công nghiệp 4.0 đến ngành ngân hàng. Ứng dụng tiên bộ của công nghệ, đặc biệt là công nghệ tài chính đã hình thành nên những kênh phân

phối sản phẩm, dịch vụ ngân hàng mới như Internet Banking, Mobile Banking... Nhờ công nghệ kỹ thuật số, các sản phẩm dịch vụ ngân hàng có thể tích hợp được với nhiều sản phẩm, dịch vụ phụ trợ. Sự thay đổi này tạo thuận lợi cho khách hàng trong việc sử dụng các dịch vụ ngân hàng, mang lại nhiều tiện ích và trải nghiệm thú vị cho khách hàng.

Thứ hai, thay đổi mô hình kinh doanh, quy trình nghiệp vụ và phương thức quản trị nhờ sự phát triển mạnh mẽ của AI. AI là một bước tiến đáng kể trong việc số hóa chuyển đổi các doanh nghiệp hiện đại. Hiện nay, trong ngành ngân hàng, AI đang được thử nghiệm để nhận dạng thời gian thực và ngăn chặn gian lận trong ngân hàng trực tuyến. Tương tự, AI cũng được thử nghiệm trong các quy trình để xác định danh tính khách hàng, Robot cố vấn cũng phát triển theo thời gian để trở thành giải pháp AI thực sự. Với những tiến bộ đó, các ngân hàng có thể ứng dụng AI trong việc quản lý rủi ro, quản lý khách hàng, quản lý cơ sở dữ liệu. Kết quả một nghiên cứu cho thấy: “77% ngân hàng có kế hoạch sử dụng AI để tự động hóa các nhiệm vụ lớn hoặc rất lớn trong ba năm tới” [1]

Thứ ba, hệ thống cơ sở dữ liệu ngân hàng được mở rộng và cải thiện. Đối với hệ thống ngân hàng, dữ liệu là tài sản lớn nhất, nguồn tài nguyên vô cùng quan trọng. Bởi, dữ liệu không chỉ giúp nâng cao quản trị nội bộ mà còn giúp tăng lợi thế cạnh tranh, tối đa hóa lợi nhuận, giúp ngân hàng phát triển đột phá và bền vững. Ngày nay, hầu hết các ngân hàng cũng như các tổ chức tài chính khác đang nỗ lực tiếp cận theo hướng khai thác dữ liệu để đổi mới các dịch vụ mà họ cung cấp cho khách hàng. Với những ưu việt của công nghệ Big Data về quy mô, tốc độ xử lý việc thu thập và phân tích dữ liệu của ngân hàng trở nên thuận tiện hơn, hỗ trợ ngân hàng đưa ra những quyết định đúng đắn và phù hợp.

1.3. Tác động của cuộc Cách mạng công

nghiệp 4.0 đến phát triển nguồn nhân lực ngành Ngân hàng

Những tiến bộ về kỹ thuật công nghệ đang làm thay đổi cấu trúc, phương thức hoạt động và cung cấp nhiều dịch vụ hiện đại của hệ thống ngân hàng, hình thành những sản phẩm dịch vụ tài chính mới như M-POS, Internet banking, Mobile Banking, công nghệ thẻ chip, ví điện tử...; tạo thuận lợi cho người dân trong việc sử dụng dịch vụ ngân hàng hiện đại và tiết kiệm được chi phí giao dịch. Tuy nhiên, nếu đặt sự phát triển nhanh chóng của cách mạng số trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN và tham gia hàng loạt Hiệp định thương mại tự do với luồng lao động nội - ngoại được dịch chuyển dễ dàng và cạnh tranh hơn, dẫn tới thách thức cho các lao động Việt trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng là rất lớn. Có thể thấy một số tác động của CMCN 4.0 đến công tác phát triển nguồn nhân lực ngân hàng như sau:

Tác động đến việc làm

Tác động của CMCN 4.0 đến ngành ngân hàng chính là xu hướng ngân hàng số ngày càng phát triển do đó rất cần nguồn lao động công nghệ thông tin (CNTT) để đáp ứng được xu hướng công nghệ số [2]. Hệ thống ngân hàng truyền thống sẽ dần bị thay thế bởi các ngân hàng hiện đại, sự thu hẹp của các văn phòng giao dịch sẽ làm giảm một số vị trí việc làm tại ngân hàng như: giao dịch viên, bán lẻ... Thậm chí, một số nhóm nghề này có khả năng bị thay thế hoàn toàn bởi tự động hóa, robot... Điều này khiến cho nhu cầu về nguồn nhân lực trong ngành ngân hàng bị cắt giảm, từ đó dẫn tới tình trạng nghỉ việc, thất nghiệp gia tăng.

Tác động đến đào tạo nguồn nhân lực

Nếu như các nền kinh tế trong khu vực (như Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore...) đã chuẩn bị lực lượng chất lượng cao thì ở Việt Nam, nguồn nhân lực hoạt động trong ngành này vẫn còn hạn chế.

Ngành Ngân hàng đang tồn tại tình trạng nguồn nhân lực “vừa thừa lại vừa thiếu”, trong đó, rất thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu gắn với ngân hàng và công nghệ. Theo Lê Thanh Tâm (Viện Ngân hàng - Tài chính, 2018), một trong những điểm yếu lớn của ngành Tài chính - Ngân hàng hiện nay là khan hiếm nghiêm trọng nguồn lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu như chiến lược phát triển, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế, thanh toán quốc tế... và đặc biệt là các chuyên gia Tài chính - ngân hàng có bằng cấp quốc tế [4]. Theo khảo sát của IDG (2017), tại Việt Nam nhân lực sẵn sàng cho công nghệ số chưa cao, các chương trình đào tạo đại học thay đổi rất chậm so với xu thế [2]. Trong khi đó, hiện nay nhiều trường đại học tại Mỹ đã đưa các giáo trình về trí tuệ nhân tạo, học máy vào giảng dạy... Thực tiễn này, đòi hỏi cần quan tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đảm bảo đủ khả năng ứng dụng CNTT, phương thức làm việc tiên tiến trong điều kiện số hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Tác động đến chế độ đai ngộ, thu hút nhân tài

Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là trình độ nghiệp vụ ngân hàng mà đi liền với đó là kỹ năng vận hành công nghệ số, tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường CNTT. Tuy nhiên, để tuyển dụng được nguồn nhân lực này thì cần có chế độ đai ngộ, thu hút nhân tài hấp dẫn. Về vấn đề này, các ngân hàng ngoại có lợi thế hơn các ngân hàng nội nhờ tiềm lực tài chính, môi trường làm việc và chế độ lương, thưởng, ưu đãi...

Tác động đến chính sách tuyển dụng

Trước thực trạng lỏng lẻo trong bảo mật thông tin khách hàng và tình trạng cán bộ, nhân viên tiếp tay cho các vụ vi phạm những năm gần đây, các ngân hàng cần xem lại chính sách tuyển dụng và

điều chỉnh một cách phù hợp; Cần khắt khe hơn về tính cách, đạo đức của ứng viên nhằm bảo mật thông tin một cách tuyệt đối. Các ngân hàng cũng nên ứng dụng các công cụ giúp kiểm định nhân cách của ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Ngoài ra, những vị trí quản lý hoặc chuyên gia cấp cao cần có sự hỗ trợ của các công ty tư vấn tuyển dụng, nhằm giảm thiểu nguy cơ tuyển dụng những ứng viên không phù hợp trên phương diện này...

Bên cạnh đó, theo các chuyên gia, với sự phát triển quá nhanh của công nghệ hiện nay, sẽ còn phát sinh thêm nhiều chức danh, việc làm mới. Bên cạnh đó, theo các chuyên gia ngân hàng, rất có thể sẽ có nhiều công việc, chức danh công việc sẽ không được trao cho các nhân lực người Việt mà rơi vào tay người nước ngoài. Bởi nếu không quá chú trọng tới yếu tố chi phí lương và thu nhập mà chỉ quan tâm tới mục tiêu và chất lượng cho mỗi đầu chúc danh công việc cần đạt được, các ngân hàng sẽ không ngần ngại chi lương thưởng cao để thu hút người tài, người nước ngoài vào làm việc để có thể hiện thực hóa khát vọng vươn ra hoạt động tại các thị trường khu vực và quốc tế.

Tác động đến việc vận hành hạ tầng công nghệ

Trước xu thế tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, thị trường lao động trong ngành Ngân hàng sẽ thay đổi theo hướng giảm giao dịch viên, giao dịch chi nhánh... và gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao, giỏi cả chuyên môn nghiệp vụ tài chính, ngân hàng và CNTT. Do vậy, để đáp ứng việc chuyển đổi theo mô hình công nghệ hiện đại, bên cạnh việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng công nghệ, hầu hết ngân hàng tại Việt Nam đều đang có nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao để vận hành chính xác, hiệu quả hạ tầng này trong. Hiện nay, nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao còn ít so với nhu cầu của ngành, nhất là đội ngũ chuyên gia làm công tác an ninh thông tin. Chính sự thiếu hụt này dẫn

đến công tác phát triển ứng dụng CNTT cũng như quản lý, kiểm soát an toàn bảo mật không tương xứng với nhu cầu hoạt động của ngân hàng, không đảm bảo an toàn bảo mật, dễ rơi vào tình trạng lúng túng, bị động trước những cuộc tấn công quy mô lớn, có tổ chức của tội phạm công nghệ cao. Các nghiên cứu cho thấy, một khi không có nguồn nhân lực đủ mạnh, thì không thể vận hành hiệu quả hạ tầng công nghệ phục vụ cho hoạt động kinh doanh của các ngân hàng trong thời đại kỹ thuật số.

2. Một số đề xuất, kiến nghị

Để tận dụng các cơ hội và vượt qua những thách thức từ CMCN 4.0, các ngân hàng đã và đang xây dựng chiến lược, thực hiện quá trình chuyển đổi số hướng tới ngân hàng số dựa trên ứng dụng công nghệ số, công nghệ và mô hình sáng tạo của thời đại 4.0. Mục tiêu cuối cùng của quá trình này nhằm giúp các ngân hàng có thể kinh doanh, quản trị, điều hành ngân hàng, cung ứng sản phẩm - dịch vụ trên nền tảng số, tăng doanh thu, giảm chi phí, nâng cao hiệu quả vận hành, cung cấp trải nghiệm khách hàng vượt trội và tăng sự gắn kết khách hàng.

Trong bối cảnh đó, phát triển nguồn nhân lực được xem là vấn đề cốt lõi quyết định sự thành công và phát triển bền vững trước những thay đổi của CMCN 4.0 và quá trình hội nhập của ngành Ngân hàng hiện nay. Phát triển nguồn nhân lực trong ngành ngân hàng không chỉ là về phát triển trình độ nghiệp vụ ngân hàng, mà đi liền với đó là kỹ năng về vận hành công nghệ số, tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường CNTT... Trong thời gian tới, để đảm bảo sự phát triển bền vững, gắn với xu thế phát triển của ngành Ngân hàng trong cuộc CMCN 4.0, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành ngân hàng tại Việt Nam, cần chú trọng một số vấn đề sau:

Về phía Ngân hàng Nhà nước

- Ngành Ngân hàng cần tiếp tục tích cực triển khai Chỉ thị số 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc CMCN 4.0, trong đó, tập trung vào hoàn thiện hành lang pháp lý hỗ trợ cho hoạt động thanh toán, hệ thống thanh toán, đảm bảo an toàn, bảo mật trong hoạt động ngân hàng; tăng cường đầu tư nâng cấp hạ tầng CNTT, hệ thống thanh toán liên ngân hàng quốc gia. Đặc biệt, một vấn đề rất quan trọng mà ngành Ngân hàng chú trọng là khâu đào tạo nguồn nhân lực để có thể thích ứng được yêu cầu rất cao của cuộc CMCN 4.0.

- Xây dựng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực: Theo đó, cần dự báo nguồn nhân lực trong từng thời kỳ để có kế hoạch đào tạo; xây dựng chương trình đào tạo khung trên cơ sở chuẩn mực quốc tế; xây dựng bộ giáo trình chuẩn theo tiêu chuẩn ở những quốc gia phát triển có chỉnh sửa cho phù hợp trong điều kiện cụ thể ở Việt Nam; chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức ngành Ngân hàng...

Về phía các ngân hàng

- Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức kinh doanh cơ bản cho cán bộ hiện có nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của môi trường kinh doanh. Chú trọng việc đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng quản lý cho cán bộ quản lý cấp trung và cấp cao nhằm tạo sự đột phá về tư duy và kỹ năng quản lý, tạo tiền đề cho việc triển khai các kế hoạch cải cách và chấp nhận sự thay đổi ở các cấp điều hành và cấp thực hiện.

- Các ngân hàng, doanh nghiệp công nghệ tài chính và cơ sở đào tạo cần phối hợp chặt chẽ với nhau hơn. Việc đào tạo cần dựa trên nhu cầu phát triển của ngân hàng và trong quá trình đào tạo, sinh viên các trường đại học có thể tham gia thực tế công việc tại các ngân hàng và các doanh nghiệp công nghệ tài chính. Các trường đại học cần khơi dậy và khuyến khích được tư duy khởi nghiệp cho

sinh viên thông qua các chương trình liên quan đến khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ ngân hàng, tài chính. Tuy nhiên, các dự án, ý tưởng khởi nghiệp này gắn kết và nhận được tư vấn của chuyên gia, sự hỗ trợ từ phía nhà trường và bộ phận hỗ trợ thương mại hóa sản phẩm của các ngân hàng và doanh nghiệp fintech... qua đó có thể biến những ý tưởng thành dự án hiện thực và góp phần đào tạo được một lực lượng nhân lực đủ mạnh không chỉ nắm vững lý thuyết mà còn được đào tạo qua thực tiễn công việc.

- Các ngân hàng cần quan tâm đến các chính sách tuyển dụng và đãi ngộ hấp dẫn. Theo đó, để có thể phát triển nhanh và bền vững trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, về lâu dài, các ngân hàng trong nước cần tiếp tục có các chính sách tuyển dụng, đãi ngộ, sử dụng... và nghiên cứu chính sửa hợp lý nhằm thu hút được nhân tài phục vụ lâu dài cho ngành Ngân hàng. Cùng với đó, công tác tuyển dụng cũng cần khắt khe hơn, không chỉ đòi hỏi về trình độ chuyên môn, kỹ năng công nghệ, kỹ năng mềm mà các vấn đề về đạo đức nghề nghiệp cung cần phải quan tâm hơn.

Về phía cơ sở đào tạo

- Nâng cao chất lượng đào tạo lao động trong thời kỳ CMCN 4.0: Theo đó, cần đầu tư hệ sinh thái phù hợp, đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0. Các chương trình giảng dạy cần thay đổi nhiều hơn để sẵn sàng cho nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu của ngành Ngân hàng, tránh việc chảy máu chất xám. Bên cạnh đó, cần chú trọng tới đào tạo liên ngành từ trong trường đại học như: CNTT trong tài chính - ngân hàng, phân tích kinh doanh, công nghệ tài chính, thương mại điện tử, digital banking, quản trị CNTT... Các trường đại học cũng cần thể hiện rõ vai trò của mình trong việc nghiên cứu, chuyển giao công nghệ với doanh nghiệp.

- Các trường không chỉ đổi mới chương trình đào tạo, phương thức giảng dạy cũng cần được đổi mới mạnh mẽ. Trong thời kỳ kỹ thuật số như hiện nay, các trường đại học cũng cần nghiên cứu, bổ sung thêm các chuyên ngành đào tạo các nghề về công nghệ thông tin, blockchain, trí tuệ nhân tạo để đáp ứng về nhu cầu nhân lực trong CMCN 4.0... Đồng thời, chú trọng trang bị các kỹ năng mềm cho sinh viên, trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng CNTT và khả năng sáng tạo để phục vụ công việc sau này.

- Các trường đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Ngân hàng cần xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp với nhu cầu thị trường, không nên đào tạo chạy theo số lượng mà bỏ qua đến chất lượng đào tạo, từ đó dẫn tình trạng cung lớn hơn cầu lao động

- Trước làn sóng CMCN 4.0 đang có dấu hiệu tác động mạnh mẽ hơn đến lĩnh vực ngân hàng như hiện nay, đổi với những sinh viên chuyên ngành Ngân hàng cần có định hướng rõ ràng đối với vị trí công việc sau khi tốt nghiệp. Theo đó, có thể cân nhắc các vị trí trong bộ phận CNTT, kiến trúc cơ sở hạ tầng mạng, hoặc kỹ sư phát triển phần mềm... Đây là những công việc sẽ phát triển ổn định trong tương lai trong bối cảnh thay đổi bởi cuộc CMCN

4.0. Do vậy, ngay từ trong giảng đường, ngoài những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ ngân hàng, sinh viên cũng nên chuẩn bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết trong lĩnh vực công nghệ ngân hàng hiện đại, có hiểu biết về CNTT, thương mại điện tử... Đây sẽ là một lợi thế và điểm cộng quan trọng để các sinh viên có cơ hội thành công nhiều hơn trong ứng tuyển vào làm việc tại các ngân hàng thương mại.

3. Kết luận

Thực tế cho thấy, nhiều năm nay, các ngân hàng vẫn loay hoay với “vòng luẩn quẩn”: thừa thì vẫn thừa, mà thiếu vẫn thiếu, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đang đứng trước thềm CMCN 4.0. Với CMCN 4.0, các chuyên gia cho rằng, ngành Ngân hàng sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc bồi dưỡng và đào tạo lại để đội ngũ cán bộ, nhân viên có đủ trình độ vận hành, làm chủ công nghệ mới. Ngoài ra, các ngân hàng Việt Nam sẽ phải chịu áp lực lớn hơn với việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đổi mới với nguy cơ dịch “chảy máu” chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao sang các tổ chức tín dụng nước ngoài. Do vậy, việc triển khai các giải pháp trên sẽ góp phần phát triển nguồn nhân lực trong cuộc CMCN 4.0 □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Accenture (2018), Future Workforce Survey - Banking Realizing The Full Value Of AI;
2. Brett King (2017), Bank 3.0 tương lai của Ngân hàng trong kỷ nguyên số, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân;
3. Đại học Quy Nhơn (2017). Kỷ yếu hội thảo khoa học Kế toán kiểm toán;
4. Lê Thanh Tâm (2018), Tác động của Fintech tới nghiệp vụ và quản trị ngân hàng tại Việt Nam, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia “Cách mạng công nghiệp 4.0 và những đổi mới trong lĩnh vực Tài chính - Ngân hàng”;
5. Tập đoàn hệ thống Cisco (2020), Báo cáo Internet hàng năm năm 2020.
6. Tập đoàn Dữ liệu quốc tế IDG Vietnam (2017), Dịch vụ Ngân hàng, hành vi sử dụng của người dùng và xu hướng tại Việt Nam.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO VAI TRÒ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

THS. HOÀNG THỊ HUYỀN

Khoa Kế toán - Tài chính

Đặt vấn đề

Kiểm toán nội bộ đóng vai trò quan trọng giúp các nhà quản trị trong việc kiểm soát và quản lý doanh nghiệp. Các kiểm toán viên nội bộ có thể thực hiện việc kiểm toán để đánh giá và đưa ra khuyến nghị cải tiến quy trình quản trị hoặc thực hiện tư vấn các vấn đề quản trị do doanh nghiệp thực hiện. Tuy nhiên, trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay hoạt động kiểm toán nội bộ vẫn chưa được coi trọng, có rất ít các doanh nghiệp, tổ chức có thành lập bộ phận kiểm toán nội bộ như chủ yếu tại một số doanh nghiệp có quy mô lớn, doanh nghiệp Nhà nước, các doanh nghiệp niêm yết, các tập đoàn, tổng công ty... còn đại đa số các doanh nghiệp khác chưa được thành lập hoặc đã có thành lập nhưng việc tổ chức còn mang tính hình thức chưa đúng với bản chất, chức năng của kiểm toán nội bộ. Vì vậy việc nâng cao vai trò kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp là rất cần thiết.

Từ khoá: kiểm toán nội bộ, doanh nghiệp

1. Kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp

Kiểm toán nội bộ là một chức năng đánh giá độc lập được thiết lập trong một tổ chức để đánh giá và kiểm tra các hoạt động kinh doanh của tổ chức. Hoạt động kiểm toán nội bộ được xem là một dịch vụ hỗ trợ cho chính tổ chức đó (Theo hiệp hội kiểm toán Hoa Kỳ IIA).

Kiểm toán nội bộ là hoạt động đánh giá được lập ra trong một đơn vị kinh tế như là một loại dịch vụ cho đơn vị đó, có chức năng kiểm tra, đánh giá và giám sát tính thích hợp và hiệu quả của hệ thống kế toán và kiểm soát nội bộ. (Theo Liên đoàn kế toán quốc tế IFAC).

Theo Điều 39, của Luật Kế toán, số 88/2015/QH13 về kiểm soát nội bộ và kiểm toán nội bộ thì “kiểm soát nội bộ là việc thiết lập và tổ chức thực hiện trong nội bộ đơn vị kế toán các cơ chế, chính sách, quy trình, quy định nội bộ phù hợp với quy định của pháp luật, nhằm bảo đảm phòng ngừa, phát hiện, xử lý kịp thời rủi ro và đạt được yêu cầu đề ra” và “Kiểm toán nội bộ là việc kiểm

tra, đánh giá, giám sát tính đầy đủ, thích hợp và tính hữu hiệu của kiểm soát nội bộ”.

Kiểm toán nội bộ truyền thống chịu trách nhiệm trong việc kiểm toán báo cáo tài chính và tập trung vào công tác kiểm tra kê toán, thông tin tài chính của công ty. Tuy nhiên quan điểm của kiểm toán nội bộ hiện đại đã được mở rộng không còn giới hạn ở công tác kiểm tra báo cáo tài chính mà thêm vào đó là công tác kiểm toán tính hiệu quả, tính tuân thủ của mọi hoạt động cũng như tư vấn cho nhà quản lý hoàn thiện hệ thống kiểm soát nội bộ.

Hoạt động kiểm toán nội bộ giúp chủ doanh nghiệp cải tiến những điểm yếu từ hệ thống quản lý và quản trị doanh nghiệp. Bằng cách phân tích, kiểm tra, giám sát quy trình hoạt động của các phòng ban trong bộ máy kinh doanh, người thực hiện kiểm toán nội bộ sẽ đưa ra những tư vấn giúp doanh nghiệp hoạt động năng suất và hiệu quả hơn.

Như vậy, kiểm toán nội bộ là hoạt động quan trọng trong quản trị doanh nghiệp, kiểm toán viên nội bộ giúp doanh nghiệp thực hiện các mục tiêu

quản lý thông qua việc tiếp cận và đánh giá hệ thống kiểm soát các hoạt động trong doanh nghiệp.

2. Sự cần thiết của hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp

2.1. Vai trò của hoạt động kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp

Kiểm toán nội bộ là hoạt động tư vấn và đưa ra đảm bảo độc lập, khách quan, góp phần nâng cao giá trị và hoàn thiện các hoạt động của doanh nghiệp. Hoạt động kiểm toán nội bộ giúp một tổ chức hoàn thành các mục tiêu của tổ chức bằng cách cung cấp một phương pháp có nguyên tắc, có hệ thống và chặt chẽ nhằm để đánh giá và nâng cao hiệu quả của quá trình điều hành, kiểm soát và quản lý rủi ro.

Doanh nghiệp thực hiện hoạt động kiểm toán nội bộ nhằm giúp kiểm tra tính hiệu lực và hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ, kiểm tra xác nhận tính trung thực hợp lý của các thông tin tình hình tài chính, xem xét việc tuân thủ các nguyên tắc hoạt động, tính tuân thủ pháp luật cũng như đánh giá về hiệu quả của các hoạt động trong doanh nghiệp. Đây là công cụ phát hiện và cải tiến những yếu điểm trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp. Thông qua công cụ này, ban quản trị doanh nghiệp có thể kiểm soát tài chính và tài sản, quản lý rủi ro tốt hơn và tăng khả năng đạt được mục tiêu kinh doanh.

Vai trò quan trọng của hoạt động kiểm toán nội bộ theo quan điểm của IIA (Hiệp hội kiểm toán Hoa Kỳ) thể hiện thông qua các hoạt động trọng tâm như: Đánh giá mức độ phù hợp của hoạt động quản trị rủi ro, đưa ra các đảm bảo mang tính độc lập cho ban lãnh đạo doanh nghiệp, đánh giá việc tuân thủ một cách tổng thể của doanh nghiệp với các quy định và pháp luật, thúc đẩy tăng cường văn hóa đạo đức trong doanh nghiệp.

2.2. Vai trò của kiểm toán viên nội bộ trong doanh nghiệp

Kiểm toán viên nội bộ đóng vai trò là người bảo vệ giá trị cho doanh nghiệp. **Kiểm toán viên nội bộ**

là người giám sát độc lập, khách quan các quy trình hoạt động và đưa ra ý kiến đánh giá về môi trường quản trị doanh nghiệp - việc giám sát và đánh giá này chính là hỗ trợ cho lãnh đạo doanh nghiệp trong việc xây dựng và duy trì một môi trường quản trị doanh nghiệp hiệu quả. Kiểm toán viên nội bộ chịu trách nhiệm phát hiện ra những sai sót trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, giữ vai trò là người tư vấn và định hướng cho ban giám đốc và hội đồng quản trị về kiểm soát rủi ro.

Vai trò, chức năng của kiểm toán viên nội bộ bao gồm: Kiểm tra tính phù hợp, hiệu lực và hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ; Kiểm tra và xác nhận chất lượng, độ tin cậy của thông tin kinh tế, tài chính của báo cáo tài chính, báo cáo kế toán quản trị trước khi trình ký duyệt; Kiểm tra việc tuân thủ nguyên tắc hoạt động, quản lý, việc tuân thủ pháp luật, chế độ tài chính, kê toán, chính sách, nghị quyết, quyết định của lãnh đạo đơn vị kế toán; Phát hiện những sơ hở, yếu kém, gian lận trong quản lý, bảo vệ tài sản của đơn vị; Đề xuất các giải pháp nhằm cải tiến, hoàn thiện hệ thống quản lý, điều hành hoạt động của đơn vị kế toán.

Như vậy, dưới góc độ doanh nghiệp, các nhà quản lý cần thiết phải nhận thức đúng vai trò của hoạt động kiểm toán nội bộ và vai trò người thực hiện kiểm toán nội bộ nhằm thực hiện tổ chức xây dựng, triển khai và nâng cao chất lượng hoạt động kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp. Từ đó, nâng cao chất lượng quản lý, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

3. Những hạn chế và nguyên nhân khi thực hiện kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp

Hoạt động kiểm toán nội bộ đóng vai trò quan trọng trong bộ máy hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, không phải tất cả các doanh nghiệp đều nhận thấy hết lợi ích mang lại của hoạt động kiểm toán nội bộ và đều tư đúng mức cho hoạt động kiểm toán nội bộ. Hiện nay, vẫn chưa nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam tổ

chức xây dựng bộ phận kiểm toán nội bộ trong đơn vị. Hơn nữa, tại các doanh nghiệp đã có hệ thống kiểm toán nội bộ thì vẫn chưa phát huy được vai trò của hoạt động kiểm toán nội bộ và doanh nghiệp cũng chưa thực sự nỗ lực, tạo thuận lợi cho hoạt động này phát triển theo đúng kỳ vọng. Nguyên nhân chủ yếu do:

Một là nhận thức của các nhà quản lý doanh nghiệp

Đây là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến việc tổ chức, thực hiện công tác kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp.

Các nhà quản lý có các quan điểm khác nhau trong nhận thức về vai trò, tác dụng của kiểm toán nội bộ trong hoạt động kiểm soát của đơn vị. Nhiều nhà quản trị chưa có sự am hiểu rõ ràng, cụ thể về vai trò, đóng góp của hoạt động kiểm toán nội bộ. Có rất nhiều quan điểm cho rằng, việc tổ chức bộ phận kiểm toán nội bộ là không cần thiết, do có thể làm cho bộ máy quản lý cồng kềnh, tăng chi phí của đơn vị, doanh nghiệp hoặc xem nhẹ kiểm toán nội bộ đối với tổ chức nên chưa tập trung, chưa xác định rõ mô hình, cách thức tổ chức và hoạt động không hiệu quả.

Hai là sự thiếu kiên quyết của các cơ quan quản lý Nhà nước

Cho đến nay, Bộ Tài chính mới chỉ xây dựng được một số Luật và các quy định hướng dẫn thực hiện về kiểm toán độc lập và kiểm toán Nhà nước. Lĩnh vực kiểm toán nội bộ chưa có quy định cụ thể cũng như chưa có các chế tài bắt buộc các doanh nghiệp phải tổ chức bộ phận kiểm toán nội bộ, điều này tạo nên hạn chế đáng kể cho hoạt động kiểm toán nội bộ.

Các quy định pháp lý liên quan đến hoạt động kiểm toán nội bộ mà Nhà nước đã ban hành có hiệu lực như:

Luật doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ban hành ngày 17/6/2020;

Luật kế toán số 88/2015/QH13 ban hành ngày

20/11/2015;

Nghị định 05/2019/NĐ-CP ngày 22/01/2019 quy định về công tác kiểm toán nội bộ trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và các doanh nghiệp;

Thông tư 66/2020/TT-BTC ngày 10/7/2020 ban hành quy chế mẫu về kiểm toán nội bộ áp dụng cho doanh nghiệp;

Thông tư 08/2021/TT-BTC ngày 25/1/2021 ban hành chuẩn mực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp kiểm toán nội bộ.

Tuy nhiên, hiện nay các doanh nghiệp vẫn khó khăn trong việc tổ chức, vận hành bộ phận kiểm toán nội bộ một cách khuôn khổ, có chất lượng. Hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp chủ yếu thực hiện theo chỉ đạo, yêu cầu của nhà quản lý DN.

Ba là còn nhiều hạn chế về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho hoạt động kiểm toán nội bộ

Kiểm toán nội bộ là một nghề khá mới mẻ đối với doanh nghiệp và môi trường kinh tế của Việt Nam. Nhu cầu của các doanh nghiệp đối với nghề kiểm toán nội bộ chưa cao đồng nghĩa với việc tỷ lệ cạnh tranh về công việc cao.

Với loại hình kiểm toán kiểm toán độc lập có Hiệp hội Kiểm toán viên hành nghề (VACPA) là tổ chức quản lý, kiểm tra, giám sát chất lượng riêng loại hình kiểm toán nội bộ vẫn bị buông lỏng, chưa có một tổ chức, hiệp hội nghề tập hợp nhằm quản lý, đào tạo và kiểm tra chất lượng.

Kiểm toán viên độc lập cần phải có chứng chỉ hành nghề kiểm toán, kiểm toán viên nhà nước phải được Tổng kiểm toán bổ nhiệm. Có quy định về thi và cấp chứng chỉ kiểm toán viên cho hai loại hình kiểm toán là Kiểm toán Nhà nước, kiểm toán độc lập nhưng chưa có quy định, hướng dẫn liên quan đến kiểm toán viên nội bộ, do vậy vị trí, vai trò của kiểm toán viên nội bộ chưa được đề cao.

Trong hoạt động kiểm toán nội bộ thì nhân lực hoạt động là những người trong nội bộ doanh

nghiệp và được đê bạt bởi chủ doanh nghiệp. Kiểm toán viên nội bộ không nhất thiết phải có chuyên môn hay chứng chỉ hành nghề liên quan kiểm toán, không được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp kiểm toán, họ thường là những người có chuyên môn, có thâm niên làm việc lâu năm tại các đơn vị, thực hiện công tác kiểm toán nội bộ thông qua việc đánh giá, giám sát hoạt động của đơn vị.

Thực tế hiện nay có một số ít các trường chuyên đào tạo ngành học kiểm toán, cung cấp nguồn nhân lực về kiểm toán như Đại học Kinh tế quốc dân, Học viện Tài chính, Học viện Ngân hàng,... Tuy nhiên đa số các trường đại học chỉ tập trung đào tạo về nghiệp vụ kiểm toán độc lập nhằm cung cấp nguồn nhân lực cho các công ty kiểm toán (công ty kiểm toán độc lập) chưa chú trọng đào tạo kiểm toán nội bộ, chưa đưa môn học kiểm toán nội bộ vào chương trình giảng dạy. Ngoài các trường đại học còn có một số đơn vị, trung tâm đào tạo về kiểm toán nội bộ dạy khoá học ngắn hạn từ 1 ngày đến 5 ngày cấp giấy chứng nhận như Fmit, Smartrain, ATP,...

Như vậy, ta thấy nguồn nhân lực cho ngành kiểm toán nội bộ là ít về số lượng và thiếu về kỹ năng.

Bốn là tính độc lập và khách quan của bộ phận kiểm toán nội bộ chưa được đảm bảo

Tính độc lập và khách quan của bộ phận kiểm toán nội bộ là yếu tố quyết định đến hiệu quả của công tác kiểm toán nội bộ.

Bộ phận kiểm toán nội bộ là bộ phận trực thuộc đơn vị, được xây dựng trực thuộc cấp quản lý cao nhất như hội đồng quản trị, tổng giám đốc (Giám đốc) và độc lập với các phòng ban. Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy tại các doanh nghiệp bộ phận kiểm toán nội bộ vẫn chịu sự chi phối, can thiệp của quản lý các cấp. Có rất nhiều trường hợp nhân viên kiểm toán nội bộ kiêm nhiệm các vị trí, các công việc chuyên môn khác trong bộ máy điều hành của doanh nghiệp, một số trường hợp kiểm toán viên nội bộ không thể tác nghiệp vì chịu sự干涉 của các

nha quản lý bộ phận. Nên dẫn đến, kiểm toán viên nội bộ lâm vào tình trạng không có khả năng và cơ hội đưa ra ý kiến một cách khách quan, trong quá trình hoạt động kiểm toán cũng như trong việc đánh giá và trình bày ý kiến trong báo cáo kiểm toán.

Như vậy, bộ phận kiểm toán nội bộ chưa được thực sự độc lập, khách quan trong hoạt động. Từ đó chất lượng thực sự cho cuộc kiểm toán nội bộ mang lại là không cao.

Năm là tổ chức thực hiện kiểm toán nội bộ tại đơn vị còn mang tính hình thức

Theo Nghị định số 05/2019/NĐ-CP, các đối tượng bắt buộc phải thực hiện kiểm toán nội bộ bao gồm: Các cơ quan nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập, các doanh nghiệp bao gồm các công ty niêm yết, doanh nghiệp mà nhà nước sở hữu trên 50% vốn điều lệ là công ty mẹ hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con; Doanh nghiệp nhà nước là công ty mẹ hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con phải thực hiện công tác kiểm toán nội bộ. Còn các loại hình doanh nghiệp khác được Nhà nước khuyến khích thực hiện kiểm toán nội bộ.

Theo Thông tư số 08/2021/TT-BTC, kiểm toán nội bộ được thực hiện ở những đơn vị có mục đích, quy mô, mức độ phức tạp và cơ cấu khác nhau và do nhân sự ở trong và ngoài đơn vị thực hiện. Việc tuân thủ chuẩn mực kiểm toán nội bộ Việt Nam là thiết yếu trong hoàn thành trách nhiệm kiểm toán của người làm công tác kiểm toán nội bộ.

Thực tế hiện nay tại các đơn vị, việc tổ chức bộ phận kiểm toán nội bộ còn mang tính hình thức, chưa đảm bảo đúng với chức năng, nhiệm vụ. Tại các doanh nghiệp đã thành lập bộ phận kiểm toán nội bộ do không đi đúng nội dung, thực hiện quy trình kiểm toán không đầy đủ nên công việc trùng lặp với kiểm tra kê toán, làm giảm đáng kể vai trò của kiểm toán nội bộ.

Hình thức và phạm vi kiểm toán nội bộ vẫn mang tính chất như kiểm tra kê toán, chủ yếu thực hiện kiểm tra sau hoạt động xảy ra và chỉ tập trung

vào những bộ phận nội dung, chỉ tiêu chưa đựng nhiều sai phạm và rủi ro. Phương pháp kiểm toán ở các đơn vị mới chỉ áp dụng các phương pháp thu thập bằng chứng kiểm toán giống như các phương pháp kiểm tra kê toán. Hầu hết, các đơn vị khi thực hiện kiểm toán chưa có sự nghiên cứu, đánh giá về hệ thống kiểm soát nội bộ. Từ đó, chưa xác định đúng nội dung, quy mô, phạm vi và thời gian cuộc kiểm toán.

4. Các giải pháp nâng cao vai trò kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp

Hoạt động kiểm toán đã xuất hiện từ lâu trên thế giới và đã khẳng định vị trí trong hoạt động tài chính và kế toán. Cùng với đó, kiểm toán nội bộ đã hình thành trong các doanh nghiệp như một nhu cầu tất yếu. Kiểm toán nội bộ ở các nước có nền kinh tế phát triển đã trở thành một ngành nghề độc lập. Còn hiện nay ở Việt Nam Chính phủ vẫn luôn khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện kiểm toán nội bộ nhằm góp phần kiểm soát và nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh. Muốn nâng cao vai trò kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp cần kết hợp thực hiện các giải pháp từ phía Nhà nước và từ phía doanh nghiệp như sau:

4.1. Về phía Nhà nước

Thứ nhất, Xây dựng đầy đủ các văn bản pháp lý về hoạt động kiểm toán nội bộ

Kiểm toán nội bộ là một hoạt động quan trọng không kém hoạt động kiểm toán độc lập hay kiểm toán Nhà nước nên cần thiết phải xây dựng một hệ thống văn bản từ Luật kiểm toán nội bộ, Nghị định hướng dẫn, các thông tư, các chuẩn mực Kiểm toán nội bộ. Có như vậy các doanh nghiệp mới càng nhận thức sâu sắc hơn về vai trò của hoạt động kiểm toán nội bộ và có hành lang pháp lý cho việc tổ chức thực hiện hoạt động kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp.

Thứ hai, Xây dựng chương trình đào tạo kiểm toán nội bộ

Bộ Tài chính cần sớm xây dựng chương trình đào

tạo kiểm toán viên nội bộ tại các trường đại học và các trung tâm đào tạo kiểm toán, sớm chỉ đạo thành lập hiệp hội kiểm toán viên nội bộ giúp các doanh nghiệp có định hướng thực hiện và hướng dẫn về công tác kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp.

Thứ ba, Tập trung đào tạo và phát triển nguồn nhân lực kiểm toán nội bộ

Các trường Đại học: Tập trung trang bị cho sinh viên những kiến thức về kiểm toán nội bộ, có thể đưa môn học kiểm toán nội bộ vào chương trình học bắt buộc, đối với các sinh viên chuyên ngành Kế toán - Kiểm toán.

Các tổ chức Hội nghề nghiệp: Thường xuyên mở các lớp về đào tạo cấp chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm toán nội bộ theo chuẩn mực và thông lệ quốc tế.

Nhà nước cần khuyến khích các trường đại học, các trung tâm, tổ chức, hiệp hội kiểm toán không ngừng hợp tác với các tổ chức kiểm toán nội bộ trên thế giới nhằm tạo thuận lợi hơn trong việc tiếp cận, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao.

4.2. Về phía doanh nghiệp

Thứ nhất, Thực hiện công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về kiểm toán nội bộ

Doanh nghiệp cần đẩy mạnh tuyên truyền ý nghĩa của hoạt động kiểm toán nội bộ để mọi người trong doanh nghiệp hiểu rõ và hợp tác để hướng đến mục tiêu cao nhất là cùng nhau giúp doanh nghiệp đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp và giảm thiểu rủi ro trong hoạt động của doanh nghiệp. Việc tổ chức bộ phận kiểm toán nội bộ, ban đầu có thể làm tăng các chi phí cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, hiệu quả đem lại vô cùng lớn, nhờ có bộ phận kiểm toán nội bộ có thể ngăn ngừa, phát hiện ra các hành vi gian lận làm thất thoát tài sản có thể gấp nhiều lần chi phí tổ chức và duy trì hoạt động của bộ phận kiểm toán nội bộ.

Thứ hai, Ban hành Quy chế (Điều lệ) Kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp

Quy chế, điều lệ kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp là tài liệu quan trọng nhất làm cơ sở cho hoạt động kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp, nó quy định các nội dung như: định nghĩa, quyền, và trách nhiệm của hoạt động kiểm toán nội bộ, các nguyên tắc cốt lõi, nội dung kiểm toán, kế hoạch thực hiện kiểm toán nội bộ hàng năm tại doanh nghiệp... Tài liệu này cần tuân thủ theo các hướng dẫn của Nghị định 05/2019/NĐ-CP, thông tư 66/2020/TT-BTC và thông tư 08/2021/TT-BTC, cũng như theo thông lệ quốc tế để bảo đảm tính phù hợp với các quy định của Nhà nước đã ban hành về kiểm toán nội bộ. Quy chế kiểm toán nội bộ cần phải được phê duyệt bởi cấp lãnh đạo cao nhất trong doanh nghiệp. Trong quy chế kiểm toán nội bộ của doanh nghiệp cần có các quy định cụ thể về thời gian, nội dung, phương pháp và quy trình thực hiện kiểm toán nội bộ. Các kiểm toán viên nội bộ tại doanh nghiệp căn cứ vào các quy định được ghi trong Quy chế kiểm toán nội bộ để thực hiện.

Thứ ba, Xây dựng, tổ chức bộ phận kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp

Việc xây dựng bộ phận kiểm toán nội bộ phải bảo đảm tính độc lập về mặt tổ chức: bộ phận kiểm toán nội bộ phải trực thuộc cấp lãnh đạo cao nhất trong doanh nghiệp. Đồng thời thực hiện lựa chọn và bổ nhiệm người phụ trách bộ phận kiểm toán nội

bộ. Đây là vị trí quan trọng nhất chịu trách nhiệm tổng thể về hoạt động kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp, vì vậy cần bảo đảm các phẩm chất về đạo đức và năng lực chuyên môn, cũng như bảo đảm tính độc lập và khách quan trong công tác kiểm toán nội bộ.

Doanh nghiệp cần có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm toán nội bộ giỏi chuyên môn nghiệp vụ về hoạt động của doanh nghiệp và giỏi cả về công tác kiểm toán từ đó giúp doanh nghiệp trong công tác đánh giá và tư vấn.

Doanh nghiệp cần thường xuyên tổ chức các cuộc họp trao đổi giữa nhà quản trị doanh nghiệp với bộ phận kiểm toán nội bộ để đánh giá công tác lập kế hoạch kiểm toán, thực hiện kiểm toán, báo cáo kết quả kiểm toán, đưa ra các ý kiến cải thiện chất lượng công việc và hoạt động của doanh nghiệp, cải tiến và chuẩn hóa quy trình, phương pháp kiểm toán tại doanh nghiệp.

5. Kết luận

Kiểm toán nội bộ là hoạt động đánh giá và tư vấn trong nội bộ doanh nghiệp có tính chất độc lập và khách quan nhằm đem lại giá trị và cải tiến công tác quản lý ở doanh nghiệp. Việc nâng cao vai trò kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp là cần thiết nhằm giúp doanh nghiệp tăng cường kiểm soát nội bộ và quản lý những rủi ro có khả năng xảy ra trong hoạt động của doanh nghiệp □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2019), Nghị định 05/2019/NĐ-CP, Quy định về công tác kiểm toán nội bộ trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và các doanh nghiệp.
2. Bộ Tài chính (2020), Thông tư 66/2020/TT-BTC, Quy chế mẫu về kiểm toán nội bộ áp dụng cho doanh nghiệp.
3. Bộ Tài chính (2021), Thông tư 08/2021/TT-BTC ban hành chuẩn mực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp kiểm toán nội bộ.
4. Nguyễn Phú Giang (2015), Kiểm toán nội bộ, Nxb Tài chính.
5. Phan Trung Kiên (2015), Kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp, Nxb Tài chính.

ỨNG DỤNG MICROSOFT EXCEL TRONG PHÂN TÍCH HỒI QUY TƯƠNG QUAN VÀ DỰ BÁO KINH TẾ

THS. VŨ THỊ THƯƠNG HUYỀN

Khoa Kỹ thuật và Công nghệ

Đặt vấn đề

Trong các hệ thống thông tin quản lý, vấn đề phân tích sự tác động của các yếu tố đến hiệu quả kinh tế của cơ sở sản xuất kinh doanh cũng như các vấn đề dự báo kinh tế có vai trò định hướng rất quan trọng.

Các yếu tố trong mỗi hoạt động sản xuất kinh doanh luôn có mối liên hệ mật thiết với nhau. Xác định tính chất chật chẽ của các mối liên hệ giữa các yếu tố và sử dụng các số liệu đã biết để dự báo sẽ giúp nhà quản lý rất nhiều trong việc hoạch định các kế hoạch sản xuất kinh doanh hiện tại cũng như trong tương lai.

Việc ứng dụng phần mềm bảng tính điện tử Microsoft Excel vào phân tích và dự báo kinh tế trong các hệ thống thông tin quản lý giúp các nhà quản lý tiết kiệm thời gian, chi phí và mang lại hiệu quả cao, chính xác.

Từ khóa: phân tích tương quan đơn, phân tích tương quan bội, dự báo kinh tế, Data Analysis, MS Excel.

1. Ý nghĩa của dự báo kinh tế

Dự báo là phán đoán những sự kiện sẽ xảy ra trong tương lai trên cơ sở phân tích khoa học các dữ liệu của quá khứ và hiện tại nhờ một số mô hình toán học. Dự báo kinh tế là việc đưa ra các dự báo những sự kiện kinh tế sẽ xảy ra trong tương lai dựa trên cơ sở phân tích khoa học các số liệu kinh tế của quá khứ và hiện tại. Chẳng hạn, nhà quản lý dựa trên cơ sở các số liệu về doanh thu bán hàng của kỳ trước và kỳ này để đưa ra dự báo về thị trường tiềm năng của doanh nghiệp trong tương lai. Do đó, trong hoạt động sản xuất kinh doanh dự báo đem lại ý nghĩa rất lớn. Nó là cơ sở để lập các kế hoạch quản trị sản xuất và marketing tạo tính hiệu quả và sức cạnh tranh cho các chiến lược sản xuất trong tương lai.

Dự báo mang tính khoa học và đòi hỏi cả một nghệ thuật dựa trên cơ sở phân tích khoa học các số liệu thu thập được. Bởi lẽ cũng dựa vào các số liệu thời gian nhưng lấy số lượng là bao nhiêu, mức độ ở những thời gian cuối nhiều hay ít sẽ khiến cho mô hình dự đoán phản ánh đầy đủ hay không đầy đủ những thay đổi của các nhân tố mới đối với sự biến động của hiện tượng. Do vậy mà dự báo vừa mang

tính chủ quan vừa mang tính khách quan. Dự báo muốn chính xác thì càng cần phải loại trừ tính chủ quan của người dự báo.

2. Giới thiệu các phương pháp dự báo kinh tế

Ngày nay dự báo đã được sử dụng rất rộng rãi trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội với nhiều loại và phương pháp dự báo khác nhau như phương pháp lấy ý kiến ban điều hành, phương pháp điều tra người tiêu dùng, phương pháp Delphi... Trong thống kê người ta sử dụng rất nhiều phương pháp khác nhau như: phương pháp trung bình giản đơn, phương pháp trung bình dài hạn, phương pháp san bằng hàm mũ... Ở bài viết này chúng ta tìm hiểu dự báo phương pháp hồi quy tương quan...

2.1. Tương quan đơn giữa các yếu tố

Trong các hệ thống thông tin quản lý chúng ta thường phải nghiên cứu sự ảnh hưởng của các yếu tố nguyên nhân dẫn đến yếu tố kết quả. Chẳng hạn xác định yếu tố tác động đến năng suất lao động trong doanh nghiệp như vốn, lao động, đầu tư cho công nghệ..., các yếu tố sức mua của khách hàng, giá bán buôn, giá bán lẻ... ảnh hưởng đến lợi nhuận của một trung tâm thương mại.

Ở tầm vĩ mô ta xem xét đến các yếu tố ảnh

hướng đến GDP (Gross Domestic Product - Tổng sản phẩm quốc nội) như giá trị của các ngành nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ... Chúng ta muốn lượng hóa mối quan hệ này một cách cụ thể hơn bằng một hàm số biểu diễn sự phụ thuộc của yếu tố kết quả vào yếu tố nguyên nhân. Để làm được điều đó chúng ta sẽ xét mối tương quan giữa các yếu tố. Nếu chỉ có một yếu tố này tác động đến một yếu tố khác thì chúng ta sẽ xét trong *mối tương quan đơn*. Ngược lại có nhiều yếu tố tác động đến một yếu tố thì ta sẽ xét *tương quan bội*.

2.1.1. Phân tích tương quan đơn

Trong trường hợp tương quan đơn chúng ta sẽ phải thiết lập hàm tương quan đơn (hàm hồi quy) dưới dạng: $Y = aX + b$.

Trong đó: X là yếu tố nguyên nhân. Y là yếu tố kết quả.

Vấn đề ở đây là chúng ta phải xác định được hệ số a và giá trị của b.

Để cho đơn giản chúng ta xét một số bài toán sau đây

Bài toán 1:

Trong hệ thống thông tin quản lý của một doanh nghiệp, để đánh giá sự tác động của đầu tư cho công nghệ mới đến năng suất lao động trong doanh nghiệp, người ta tiến hành thu thập và nhập trong bảng tính Excel số liệu của 10 năm như sau:

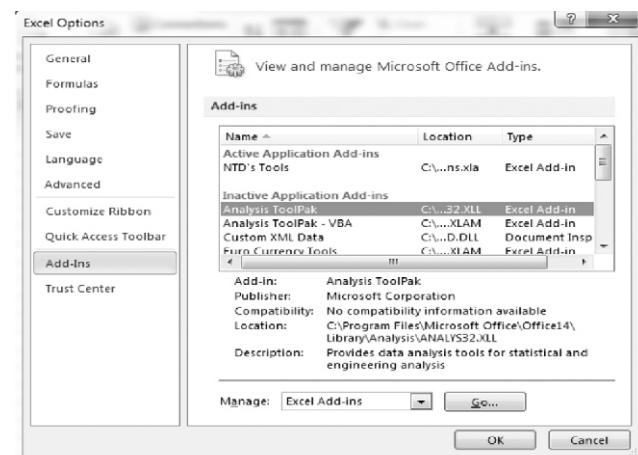
Đơn vị tính: Triệu đồng			
Số	Năm	NSLĐ	Đầu tư công nghệ
1	1997	15000	1000
2	1998	15500	1100
3	1999	16000	1250
4	2000	16450	1250
5	2001	16500	1300
6	2002	16700	1350
7	2003	17000	1400
8	2004	18000	1500
9	2005	18500	1550
10	2006	19000	1650

Hình 1: Số liệu năng suất lao động và đầu tư công nghệ

Quy trình lập bảng hồi quy tuyến tính trong Excel

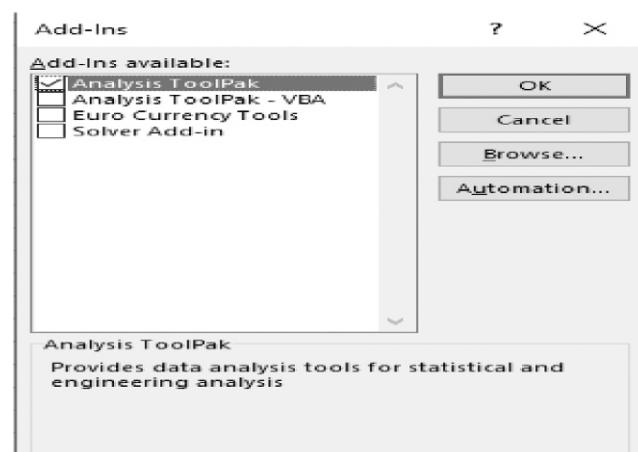
Để có được kết quả phân tích dữ liệu và xác định các hệ số a và b ta sẽ sử dụng chức năng **Data Analysis** trong Microsoft Excel. Trong Microsoft Excel 2003 chức năng **Data Analysis** được tích hợp sẵn nhưng trong phiên bản Microsoft Excel 2016 dùng để minh họa các bài toán này thì ta phải kích hoạt chức năng **Data Analysis** trong phần **Add-ins**, ta làm như sau:

- Bước 1: Chọn **File/Options**
- Bước 2: Vào mục **Add-Ins**, chọn **Analysis ToolPak** sau đó chọn **Go**.



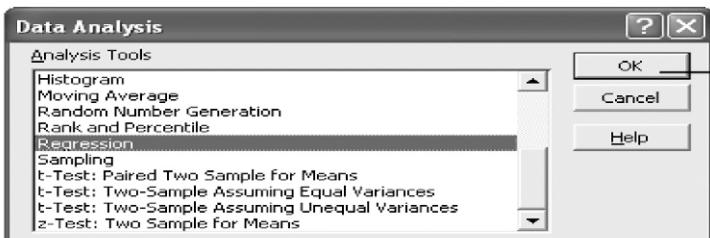
Hình 2: Hộp thoại Excel Options chia sẻ chức năng Add-Ins

- Bước 3: Sau khi bấm **Go** thì sẽ hiện ra một giao diện cửa sổ **Add-Ins**. Ta chọn **Analysis ToolPak** rồi bấm **Ok**.

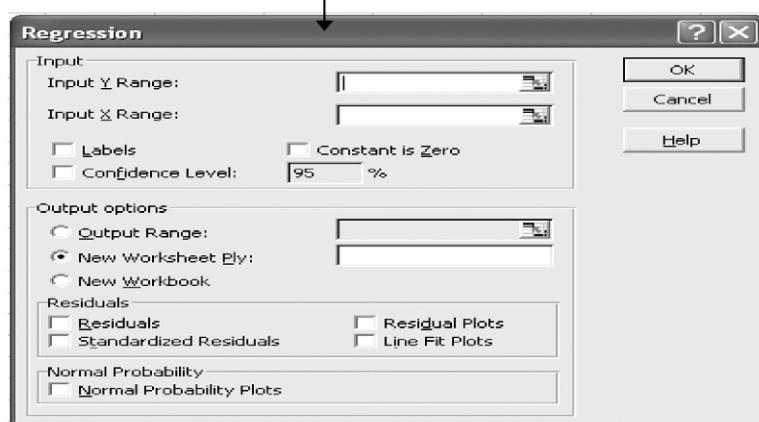


Hình 3: Hộp thoại Add-Ins

- Chọn **Data/Data Analysis**
- Trong cửa sổ **Data Analysis** chọn **Regression/OK**.
- Các bảng hộp thoại lần lượt được xuất hiện như sau:



Hình 5: Hộp thoại khai báo các thông số của mô hình hồi quy



Hình 4: Hộp thoại chứa các công cụ phân tích dữ liệu

Trong cửa sổ **Regression** ở mục **Input Y Range** quét vùng dữ liệu của (các) đại lượng kết quả, **Input X Range** quét vùng dữ liệu của các đại lượng nguyên nhân. Ngầm định, kết quả phân tích sẽ được hiện lên ở **WorkSheet** khác nhưng để cho thuận tiện người ta thường muốn thể hiện kết quả ở trên cùng một **WorkSheet** với dữ liệu ban đầu. Để làm được như vậy ta nhấn vào **Output Range** và chọn một ô trong vùng trống (ví dụ F1) của bảng tính để đưa kết quả ra. Nhấn **OK** ta được kết quả như hình sau:

Ở đây chúng ta chú ý đến các ô giao nhau giữa **Coefficients** và **Intercept, X Variable 1**. Giá trị X **Variable 1** (6.342124) xác định giá trị của a, còn giá trị của **Intercept** (8398.265) xác định giá trị của b.

Nhận xét: Như vậy, mối liên hệ giữa đầu tư cho công nghệ mới (X) và năng suất lao động (Y) trong doanh nghiệp được biểu diễn bằng hàm tương quan đơn có dạng:

$$Y = 6.342124X + 8398.256$$

Phương trình tương quan này có thể sử dụng để dự báo. Giả sử chúng ta muốn dự báo đầu tư cho công nghệ 20.000 triệu đồng. Thay X = 20.000 vào

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.984163526
R Square	0.968577846
Adjusted R Sq	0.964650077
Standard Error	242.405465
Observations	10

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	14490167	14490167	246.5974	2.7E-07
Residual	8	470083.3	58760.41		
Total	9	14960250			

	Coefficients	Standard Err	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	8398.265094	544.5869	15.42135	3.11E-07	7142.445	9654.085	7142.445	9654.085
X Variable 1	6.342123525	0.403869	15.70342	2.7E-07	5.4108	7.273447	5.4108	7.273447

Hình 6: Kết quả phân tích tương quan giữa NSLĐ và Công nghệ

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

phương trình tương quan ta được năng suất lao động $Y = 135.240,736$.

Bây giờ chúng ta xem xét việc ứng dụng tương quan đơn trong hệ thống thông tin Marketing

Bài toán 2:

Cho số liệu doanh số bán lẻ 12 tháng trong năm 2007 của một trung tâm thương mại và lợi nhuận tương ứng như trong bảng ở hình sau:

Số	Tháng	Đơn vị tính: Triệu đồng		
		Doanh số bán lẻ	Lợi nhuận	
1	1	5000	500	
2	2	5100	502	
3	3	5210	512	
4	4	5200	521	
5	5	5400	534	
6	6	5545	543	
7	7	5630	544	
8	8	5700	560	
9	9	6000	570	
10	10	6100	610	
11	11	6300	613	
12	12	7000	680	

Hình 7: Số liệu doanh số bán lẻ và lợi nhuận

Làm tương tự như bài toán 1 ta được kết quả phân tích tương quan như hình sau.

SUMMARY OUTPUT						
Regression Statistics						
Multiple R	0.98953632					
R Square	0.979182128					
Adjusted R Squa	0.977100341					
Standard Error	8.128571204					
Observations	12					

ANOVA						
	df	SS	MS	F	Significance F	
Regression	1	31078.2	31078.2	470.356	9.7E-10	
Residual	10	660.737	66.0737			
Total	11	31738.9				

Coefficients Standard Err t Stat P-value Lower 95%Upper 95%Lower 95%Upper 95%						
	Intercept	X Variable 1				
	40.50014008	0.090973063	23.9498	1.69104	0.12171	-12.8633 93.8636 -12.8633 93.8636

Hình 8: Kết quả phân tích tương quan doanh số và lợi nhuận

Nhận xét: Như vậy, phương trình tương quan biểu diễn sự phụ thuộc của lợi nhuận (Y) vào doanh số (X) như sau: $Y = 0.090973063X + 40.50014008$.

Phương trình tương quan này có thể sử dụng để dự báo. Giả sử chúng ta muốn dự báo giá trị lợi

nhuận khi doanh số đạt mức 8.000 triệu đồng. Thay giá trị $X = 8.000$ vào phương trình tương quan ta được: $Y = 768.28414$.

2.1.2. Phân tích tương quan bội

Trên đây chúng ta đã xem xét hàm tương quan đơn biểu diễn mối liên hệ giữa một yếu tố nguyên nhân dẫn đến một yếu tố kết quả. Nhưng trong thực tiễn hoạt động kinh tế, có rất nhiều yếu tố tác động lẫn nhau.

Một kết quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh là sự tổng hợp của nhiều yếu tố. Yếu tố này tạo tiền đề phát triển cho yếu tố kia. Do đó chúng ta phải xem xét mối liên hệ tương quan giữa nhiều yếu tố với nhau, tức là xét trường hợp tương quan bội. Cụ thể, nếu yếu tố Y phụ thuộc vào n yếu tố X thì hàm tương quan (hàm hồi quy) sẽ có dạng:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_nX_n + b$$

Cũng như ở phần 2.1.1 vấn đề ở đây là ta phải xác định các hệ số a_1, a_2, a_n và giá trị b .

Để làm được điều đó ta sẽ sử dụng công cụ **Data Analysis** như ở phần 2.1.1. Ta xét một số bài toán cụ thể sau:

Bài toán 3

Trong hệ thống thông tin Marketing, khi nghiên cứu mức tiêu dùng của dân cư trong một thành phố về mua sắm trang thiết bị điện tử người ta thấy mức tiêu dùng phụ thuộc vào mức thu nhập theo đầu người và tỷ lệ lạm phát. Số liệu điều tra cho trong bảng hình 9.

Số	Thu nhập/đầu người	Tỷ lệ lạm phát	Đơn vị tính: Triệu đồng	
			A	B
1	2000000	0.08	200000	
2	2500000	0.07	220000	
3	3000000	0.06	280000	
4	3400000	0.06	320000	
5	4000000	0.05	390000	
6	4500000	0.05	420000	
7	5200000	0.05	510000	
8	5500000	0.05	500000	
9	6500000	0.04	520000	
10	7500000	0.04	540000	

Hình 9: Số liệu bài toán 3

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

Trong trường hợp này, hàm tương quan bội có dạng:

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + b$$

Trong đó:

- Y là số tiền mua sắm đồ điện
- X_1 là thu nhập theo đầu người
- X_2 là tỷ lệ lạm phát

Kết quả phân tích bằng công cụ **Data**

Analysis, Regression của EXCEL cho ta kết quả như hình 10.

F	G	H	I	J	K	L	M	N
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0.978249							
R Square	0.956972							
Adjusted R S	0.944678							
Standard Err	30243.2							
Observation	10							
<i>ANOVA</i>								
	df	SS	MS	F	Significance F			
Regression	2	1.42E+11	7.12E+10	77.84249	1.65E-05			
Residual	7	6.4E+09	9.15E+08					
Total	9	1.49E+11						
	Coefficients	standard Err	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	786183.4	257676	3.051054	0.018556	176876.5	1395490	176876.5	1395490.37
X Variable 1	0.014497	0.020762	0.698264	0.507538	-0.0346	0.063592	-0.0346	0.06359181
X Variable 2	-8290395	3030777	-2.7354	0.029111	-1.5E+07	-1123746	-1.5E+07	-1123745.9

Hình 10: Kết quả phân tích bài toán 3

Ở đây a_1 được xác định từ giá trị của **X Variable 1**, a_2 từ **X Variable 2**, còn giá trị của **b** được xác định từ giá trị của **Intercep**.

Từ kết quả phân tích ta có hàm tương quan như sau:

$$Y = 0.014497X_1 - 8290394.86X_2 + 786383.4$$

Bây giờ để dự đoán mức tiêu dùng cho đồ điện khi thu nhập đầu người đạt 8.000.000 và tỷ lệ lạm phát giảm còn 2.5% ta đặt các giá trị $X_1 = 8.000.000$ và $X_2 = 2.5\%$ vào phương trình tương quan ta được kết quả $Y = 694\ 902.6774$ đồng.

Kết luận

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế, việc phân tích dự báo và thống kê kinh tế là vô cùng cần thiết. Chính vì vậy việc ứng dụng các phần mềm tin học, cụ thể là phần mềm bảng tính điện tử Microsoft Excel đã góp phần giải quyết được các khó khăn trong quá trình thực hiện phân tích và dự báo kinh tế.

Với một số lượng dữ liệu lớn, việc thực hiện phân tích thống kê rất phức tạp, mất thời gian, công cụ Data Analysis trong Excel là một công cụ chuyên về phân tích dữ liệu. Chức năng này giúp ta thực hiện các phân tích thống kê phức tạp một cách nhanh chóng và chính xác, tiết kiệm thời gian xử lý công việc □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Phạm Quang Hiên, Phạm Phương Hoa (2016), *Thực hành Excel*, NXB Thanh Niên.

[2] Trần Thị Song Minh (2012), *Hệ thống thông tin quản lý*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

[3] Hàn Viết Thuận (2008), *Hệ thống thông tin quản lý*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

[4] <https://kinhtevadubao.vn/>

[5] <https://tailieu.vn/doc/du-bao-va-phan-tich-du-lieu-trong-kinh-te-va-tai-chinh-709638.html>.

MÔ HÌNH KIẾN TRÚC PHẦN MỀM MVC

THS. LÊ QUANG TỈNH

Khoa Kỹ thuật - Công nghệ

Đặt vấn đề

MVC viết tắt của *Model-View-Controller* là một mẫu kiến trúc phần mềm (*design pattern*) ra đời vào cuối năm 1970 tại phòng thí nghiệm Xerox PARC ở Palo Alto-Mỹ, bởi giáo sư Trygve Reenskaug. Mô hình MVC được ứng dụng phổ biến trong kỹ thuật phần mềm, đặc biệt là lập trình web. MVC chia ứng dụng thành ba phần (*layer*) riêng biệt, độc lập và có thể tương tác được với nhau.

Từ khóa: *MVC, PHP, OOP, ngôn ngữ lập trình, hướng đối tượng, lập trình web*.

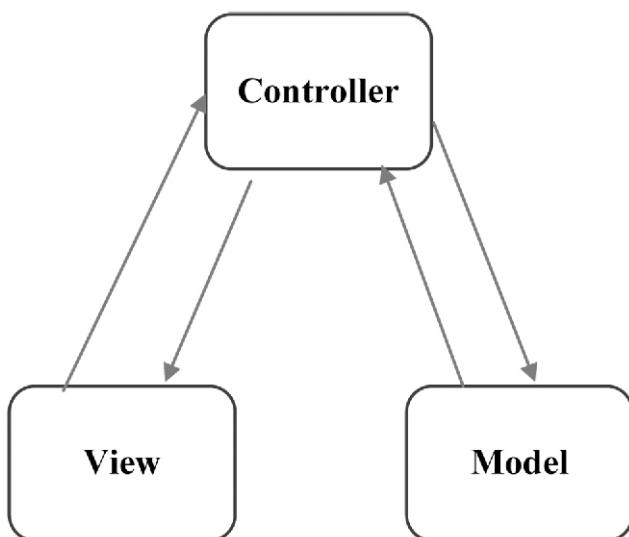
1. Các thành phần và nhiệm vụ trong mô hình MVC

Mô hình MVC chia ứng dụng thành ba phần bao gồm Model, View và Controller:

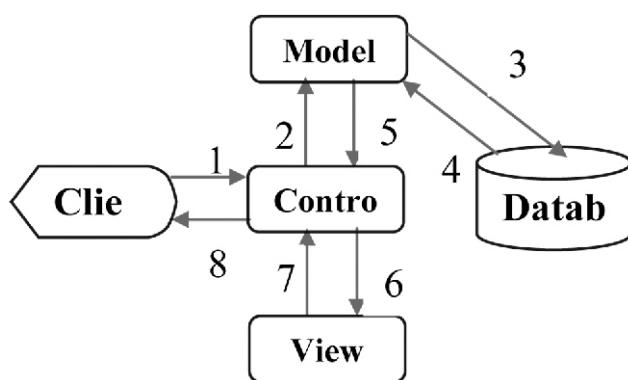
Model: Là nơi chứa các đối tượng mô tả dữ liệu, nghiệp vụ tương tác với dữ liệu hoặc hệ quản trị cơ sở dữ liệu (MySQL, SQL Server...). Nó sẽ bao gồm các phương thức xử lý kết nối, truy vấn dữ liệu.

View: Đảm nhận việc hiển thị, trả về thông tin, dữ liệu cho người dùng.

Controller: Giữ nhiệm vụ tiếp nhận, điều khiển yêu cầu từ người dùng, gọi phương thức, thao tác trực tiếp với Model và trả về dữ liệu cho View.



2. Luồng xử lý trong mô hình MVC



Hình 2: Luồng xử lý trong mô hình MVC

Có rất nhiều kịch bản cho luồng xử lý MVC trên ứng dụng web. Dưới đây là luồng xử lý căn bản và phổ biến nhất

1. Client gửi yêu cầu đến server thông qua Controller, Controller sẽ tiếp nhận yêu cầu.
2. Controller sẽ xử lý dữ liệu đầu vào, và quyết định luồng đi tiếp theo của yêu cầu. Trả về kết quả hay tương tác với database để lấy dữ liệu. Nếu cần tương tác với Model để lấy dữ liệu, Controller sẽ gọi tới Model để lấy dữ liệu đầu ra. Nếu không, Controller sẽ trả về kết quả theo mũi tên số (8).
3. Model tương tác với Database để truy xuất dữ liệu phù hợp với yêu cầu.
4. Database trả về cho Model dữ liệu theo yêu cầu của Model.
5. Model trả về dữ liệu cho Controller xử lý.
6. Controller sẽ gọi đến View phù hợp với yêu cầu và kèm theo dữ liệu cho View. View chịu trách nhiệm hiển thị dữ liệu phù hợp với yêu cầu.
7. Sau khi xử lý hiển thị dữ liệu, View trả về cho

Controller kết quả (HTML, XML hoặc JSON...).

8. Sau khi hoàn tất, Controller sẽ trả về kết quả cho Client.

3. Ưu điểm của mô hình MVC

Tạo mô hình chuẩn cho dự án, giúp cho việc tiếp cận với ứng dụng dễ dàng hơn.

Trình tự xử lý rõ ràng, nhiệm vụ riêng biệt, độc lập với các thành phần khác và các thành phần có thể tương tác được với nhau. Quy hoạch các thành phần riêng biệt giúp cho quá trình phát triển, quản lý, vận hành, bảo trì ứng dụng thuận lợi hơn, đồng thời dễ dàng kiểm soát được luồng xử lý của ứng dụng.

Mô hình triển khai rõ ràng, mạch lạc, xử lý nghiệp vụ tốt, dễ dàng triển khai các ứng dụng vừa. Cho phép back-end và front-end làm việc cùng một dự án.

4. Nhược điểm của mô hình MVC

Phân chia công việc và nghiệp vụ giữa các thành phần không đồng đều, trong đó Model phải xử lý rất nhiều tác vụ.

Quá trình kiểm thử sẽ phức tạp bởi View phụ thuộc vào cả Controller và Model. Để tiến hành kiểm thử trên View, chúng ta cần giả lập cả Controller và Model.

Đối với các mô hình, ứng dụng nhỏ thì việc triển khai sử dụng MVC rất cồng kềnh.

Đối với các ứng dụng quy mô lớn, quy trình xử lý nghiệp vụ có tính phức tạp cao, lượng dữ liệu lớn thì mô hình MVC trở nên không còn khả dụng.

5. Ứng dụng mô hình MVC vào dự án lập trình web

Tạo dự án có cấu trúc thư mục như sau:



Hình 3: Cấu trúc thư mục của dự án

Trong thư mục project demo có 3 thư mục đó là model, controller và view (hiện thực hóa của mô hình MVC). File index.php chưa giao diện form tương tác với người dùng.

Giao diện người dùng

Hình 4: Giao diện người dùng

Kết quả khi chương trình thực hiện phép tính

Hình 5: Kết quả khi chương trình thực hiện phép tính

Hiện thực index.php

```
<html>
  <head>
    <title> MVC Model</title>
    <style type="text/css">
      *{color:#279}

      #form{
        width:300px;
        padding:20px;
        border:4px solid #279;
      }

      #form h2{
        font-size:35px;
```

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

```
margin:0;
}
#form p{
font-size:15px;
color:#222222;
}
</style>
</head>
<body>
<form id="form" action="Controller.php"
method="post">
<h2> MVC Model</h2>
<table>
    <tr>
        <td>NUMBER 1</td>
        <td><input
type='text' name='number1'/></td>
    </tr>
<tr>
        <td>NUMBER 2</td>
        <td><input
type='text' name='number2'/></td>
    </tr>
    <td>METHOD</td>
    <td>
        <select
name="method_v">
            <option value="add">Add</option>
            <option value="sub">Sub</option>
        </select>
    </td>
</tr>
<tr>
    <td></td>
    <td><input
type="submit" value="Send"
name="btnSubmit"/></td>
</tr>
</table>
</form>
</body>
</html>
```

Hiện thực Model.php

```
<?php
class CalcModel
{
    public $result;
    public $a;
    public $b;

    public function
method_calc($method)
{
    switch ($method)
    {
        case 'add':
            $this->result =
$this->a + $this->b;
            break;
        case 'sub':
            $this->result =
$this->a - $this->b;
            break;
        default:
            $this->result =
"No support";
            break;
    }
}
?>
```

Hiện thực Controller.php

```
<?php
```

```
include_once('../model/CalcModel.php');

if(isset($_POST) &&
isset($_POST['btnSubmit']))
{
    $var1 = $_POST['number1'];
    $var2 = $_POST['number2'];
    $method = $_POST['method_v'];
    $calc = new CalcModel();
    $calc->a = $var1;
    $calc->b = $var2;
    $calc->method_calc($method);
}
include_once('../view/CalcView.php');
```

?>

Hiện thực View.php

```
<html>
    <head>
        <title>MVC Model</title>
        <style type="text/css">
            .box{
                width:300px;
                padding:20px;
            }
        </style>
    </head>
    <body>
        <div class="box">
            <h2> MVC Model</h2>
            <p>Result: <?php echo
```

```
$calc->result; ?></p>
        </div>
    </body>
</html>
```

6. Kết luận

Hiện tại mô hình MVC đang được ứng dụng rất nhiều trong các mô hình lập trình ứng dụng web. Để việc lập trình web trở nên đơn giản, chuyên nghiệp hơn và có thể ứng dụng cho nhóm làm việc nhiều người thì việc áp dụng mô hình MVC là rất tốt và khả quan.

MVC cũng là nền tảng cho các mô hình lớn hơn được triển khai sau này, vì vậy việc tiếp cận ban đầu với mô hình này cũng rất quan trọng cho các bạn lập trình viên mới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Head First Design Patterns by Eric Freeman.
- [2]. PHP Objects, Patterns, and Practice 5th ed. Edition by Matt Zandstra.
- [3]. Design Patterns: Elements of Reusable Object-Oriented by Gamma Eri.
- [4]. <https://en.wikipedia.org/wiki/Model–view–controller>.
- [5]. <https://www.studentstutorial.com/php/mvc/intro>.

VAI TRÒ CỦA DÒNG SÔNG TRONG SỰ HÌNH THÀNH CÁC NỀN VĂN MINH PHƯƠNG ĐÔNG CỔ ĐẠI

THS. VŨ THÙY TRANG

Phòng Khoa học & Công nghệ - Thông tin

Đặt vấn đề

Từ xưa đến nay, chẳng có một thành phố lớn nào nằm bên một dòng sông. Nói cách khác, những dòng sông là cội nguồn tạo ra một thành phố. Xuôi theo dòng chảy của những dòng sông là lịch sử, là văn hóa, là những đô thị rực rỡ, nơi hình thành, biến chuyển các hình thái kinh tế - xã hội, nơi tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần lớn hơn bất cứ nơi nào khác.

Thời cổ đại, trên thế giới có 2 khu vực văn minh lớn là phương Đông và phương Tây. Xét về vùng lãnh thổ, phương Đông được hiểu là khu vực bao phủ toàn bộ châu Á và Đông Bắc châu Phi, là nơi có điều kiện tự nhiên phong phú và đa dạng, thuận lợi cho sự tiến hóa và phát triển của xã hội loài người. Văn minh phương Đông có 4 trung tâm văn minh lớn: Ai Cập, Lưỡng Hà, Ấn Độ và Trung Quốc, tất cả đều hình thành và phát triển trên lưu vực những dòng sông lớn.

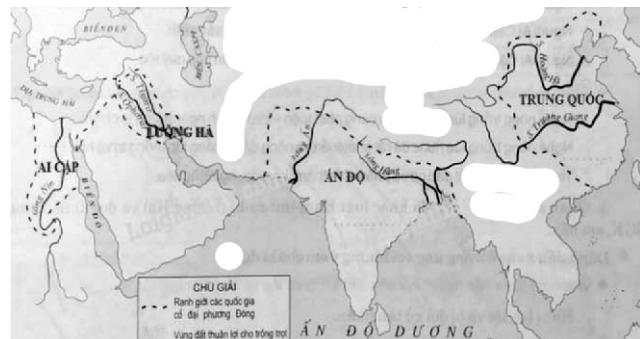
Từ khóa: dòng sông, văn minh phương Đông cổ đại.

1. Dòng sông là cội nguồn của các nền văn minh phương Đông cổ đại

Phương Đông là khu vực có điều kiện tự nhiên phong phú, đa dạng với nhiều sông ngòi và rừng núi. Vì vậy, từ xa xưa, nơi đây từng là khu vực sinh sống và phát triển của bầy người nguyên thủy. Trong quá trình tiến hóa, họ di cư đến nhiều nơi, tìm những nơi có nguồn nước đầy đủ, đất đai màu mỡ, điều kiện tự nhiên thuận lợi để định cư - chính là khu vực hạ lưu của những dòng sông lớn. Nhưng dòng sông không chỉ là món quà mà còn mang đến cả lũ lụt và chết chóc, vì vậy con người càng phải đoàn kết và sáng tạo để triệt thủy và bảo vệ vùng lãnh thổ của mình, từ đó dần dần xuất hiện công xã thị tộc, bộ lạc rồi các nhà nước. Từ đây phương Đông chính thức bước vào thời kỳ văn minh.

1.1. Văn minh Ai Cập

Văn minh Ai Cập được hình thành từ rất sớm, trên lưu vực sông Nile (sông Nin), một trong những con sông dài nhất thế giới với chiều dài 6.650 km chảy qua nhiều vùng lãnh thổ rộng lớn ở châu Phi



Hình 1: Lược đồ các quốc gia cổ đại phương Đông

rồi đổ ra biển Địa Trung Hải, gắn liền với sự hình thành, phát triển và lụi tàn của nhiều vương quốc cổ đại. Sông Nile chảy qua Ai Cập dài khoảng 700 km với nguồn nước dồi dào, giàu phù sa đã tạo nên vùng thung lũng trù phú nhất “lục địa đen”.

Từ thời đại đồ đá, khi mà sa mạc Sahara đang ngày càng xâm lấn lục địa châu Phi, sông Nile thực sự là nguồn sống. Khởi nguồn từ hồ Victoria nằm giữa Uganda, Kenya và Tanzania ở khu vực xích đạo có mưa quanh năm, và một nhánh khác từ hồ Tana trên vùng cao nguyên của Ethiopia, sông Nile chảy giữa miền hoang mạc rộng lớn, khi đến Cairo về

mùa cạn, lưu lượng nước vẫn còn 700m³/s. Hạ lưu sông Nile chia nhiều nhánh, giống như hình tam giác dài 700 km, bồi đắp vùng đất 10 - 50 km hai bên bờ sông, tạo thành vùng sinh thái ngập nước và bán ngập nước - vùng đồng bằng phì nhiêu với động thực vật đa dạng và đông đúc. Hàng năm, từ tháng 6 đến tháng 11, nước lũ sông Nile dâng lên làm ngập cả vùng đất rộng lớn và bồi đắp một lượng phù sa màu mỡ khổng lồ cho khu vực. Hệ thực vật như đại mạch, tiêu mạch, chà là, sen... phát triển quanh năm. Quần thể động vật đa dạng, phong phú mang đặc điểm đồng bằng - sa mạc như voi, hươu cao cổ, sư tử, trâu bò, cá, chim...

Nhà sử học Hy Lạp cổ đại Herodot từng nói: "Ai Cập là tặng phẩm của sông Nile". Quả vậy, những điều kiện thiên nhiên ưu đãi trên đã góp phần hình thành nền văn minh Ai Cập phát triển sớm và vô cùng rực rỡ. Ngay từ khoảng 3000 năm trước công nguyên (TCN), ở Ai Cập, các ngành nghề đánh bắt cá, nông nghiệp, thủ công nghiệp và thương nghiệp đều đã phát triển. Đặc biệt, văn minh Ai Cập cổ đại đã để lại các di sản vĩ đại, đồ sộ, trường tồn với thời gian, khiến hậu thế phải kinh ngạc, thán phục, đạt đến tầm kỳ quan của thế giới như kim tự tháp, các kiệt tác hội họa, điêu khắc, nghệ thuật ướp xác...

1.2. Văn minh Lưỡng Hà

Là một trong bốn trung tâm văn minh cổ đại của Phương Đông, văn minh Lưỡng Hà cũng hình thành và phát triển gắn liền với 2 dòng sông: sông Euphrates ở phía đông và Tigris ở phía Tây, đều bắt nguồn từ vùng rừng núi Armenia chảy qua lãnh thổ Iraq ngày nay rồi đổ ra vịnh Ba Tư (vịnh Pecxich). Tên gọi của nền văn minh này đã cho thấy vai trò của các dòng sông: Lưỡng Hà xuất phát từ tiếng Hi Lạp, chỉ vùng đất nằm giữa hai sông. Vùng địa lý thời cổ đại ấy bao gồm lãnh thổ Iraq, đông Syria, đông nam Thổ Nhĩ Kỳ và tây nam Iran hiện nay.

Sông Tigris dài khoảng 2000 km, bắt nguồn từ dãy núi Taurus phía đông Thổ Nhĩ Kỳ, chảy theo hướng đông nam đến khi nhập vào sông Euphrates (dài 2800 km) ở phía nam Iraq. Hai con sông cùng nhau tạo ra đường thủy Shatt al-Arab chảy vào Vịnh Ba Tư. Hàng năm, vào mùa xuân, băng tuyết vùng rừng núi Armania tan chảy, nước đổ vào hai con sông, khiến nước sông dâng cao gây lũ lụt làm ngập cả vùng lưu vực rộng lớn, khiến đất đai liên tục được phù sa bồi đắp và trở nên màu mỡ. Lượng phù sa nhiều đến nỗi, trải qua mấy nghìn năm, cả vùng biển Ba Tư rộng lớn đã trở thành đồng bằng, bờ biển giờ đây đã lùi xa gần 200 km. Nhờ có đất đai phì nhiêu như vậy, nên cũng như Ai Cập cổ đại, kinh tế ở đây vẫn có thể phát triển sớm ngay khi công cụ sản xuất còn tương đối thô sơ, do đó Lưỡng Hà cổ đại cũng bước vào nền văn minh từ rất sớm.

Trong thời kỳ cổ đại, nhiều thành phố của văn minh Lưỡng Hà nằm hai bên hoặc gần sông Tigris như Nineveh, Ctesiphon, Seleucia... Những cư dân thời đó lấy nước từ Tigris để tưới nước cho những khu vực nông nghiệp của mình, và con sông cũng là con đường vận tải cực kỳ quan trọng đối với khu vực phần lớn là sa mạc này, vài vai trò vận tải của nó chỉ giảm đi vào thế kỷ XX khi giao thông đường sắt và đường bộ phát triển thay thế đường thủy.

1.3. Văn minh Ấn Độ

Lịch sử hình thành của văn minh Ấn Độ gắn liền với sông Ấn và sông Hằng.

Sông Hằng dài 2510 km, bắt nguồn từ dãy Himalaya, chảy theo hướng đông nam qua Bangladesh vào vịnh Bengal, là dòng sông quan trọng nhất của tiểu lục địa Ấn Độ, được đặt tên theo tên của nữ thần Hindu Ganga. Sông Hằng có nhiều nhánh sông tạo thành một mạng lưới đường thủy và còn tạo ra vùng đồng bằng châu thổ có lưu vực rộng

907.000 km², là một trong những khu vực phì nhiêu và có mật độ dân số cao nhất thế giới. Sông Hằng còn mang theo lượng phù sa rất lớn nên vùng đồng bằng chau thổ do nó tạo ra vẫn tiếp tục được mở rộng. Lưu vực sông Hằng là khu vực đông dân nhất, sản xuất nông nghiệp lớn nhất và rộng lớn nhất Ấn Độ. Người dân hầu như đã khai hoang hết rừng cây và cỏ để trồng hoa màu và lương thực như: lúa, mía đường, đậu lăng, các loại hạt có dầu, khoai tây, lúa mì... Ở các đầm lầy vào ao hồ gần sông người ta trồng rau, lúa, ót, mù tạt, vừng và cây đay.

Sông Ân là con sông quan trọng thứ 2 sau sông Hằng xét về khía cạnh văn hóa và thương mại, và nó là nguồn gốc của tên gọi Ấn Độ. Con sông bắt nguồn từ Tây Tạng, chảy từ dãy Himalaya theo hướng đông bắc - tây nam qua Kashmir, sau đó chảy theo hướng nam gần như toàn bộ đường biên giới của Pakistan và Ấn Độ. Chiều dài sông Ân khoảng từ 2900 - 3200 km, tạo ra khu vực đồng bằng Punjab và Sind. Văn minh lưu vực sông Ân có một số điểm định cư kiểu đô thị sớm nhất thế giới, tiêu biểu là đô thị Harappa và Mohenjo Daro ra đời vào khoảng năm 3000 TCN.

Ngoài ra, điều kiện thiên nhiên Ấn Độ cũng rất đặc biệt: miền Bắc nhiều sông ngòi và miền Nam nhiều rừng núi. Vừa có núi cao, rừng già lại có 2 dải bờ biển dài bậc nhất thế giới, có sa mạc nóng cháy lại có mưa theo gió mùa. Thiên nhiên vừa đóng kín vừa cởi mở, vừa là một tiểu lục địa thống nhất, cách biệt với bên ngoài, vừa chia cắt và khác nhau bên trong, vừa hùng vĩ lại cực kỳ đa dạng. Với điều kiện thiên nhiên như vậy, cùng với sự bồi đắp của 2 dòng sông mẹ vĩ đại, nơi đây từ rất sớm đã trở thành một trong những cái nôi của nền văn minh nhân loại.

1.4. Văn minh Trung Quốc

Nếu văn minh Ấn Độ có sông Ân và sông Hằng

thì văn minh Trung Quốc được hình thành trên lưu vực sông Trường Giang (hay sông Dương Tử) và sông Hoàng Hà. Hai dòng sông đều chảy theo hướng tây - đông, đem phù sa bồi đắp cho những cánh đồng phía đông Trung Quốc.

Sông Trường Giang dài khoảng 6.300 km, là con sông dài nhất châu Á, thường được coi là điểm phân chia giữa 2 miền Hoa Bắc và Hoa Nam Trung Quốc. Sông mang nhiều tên khác nhau tùy theo khu vực mà nó chảy qua. Trường Giang là con sông đứng thứ nhất Trung Quốc về chiều dài, lượng nước chảy, diện tích, lưu vực và ánh hưởng kinh tế. Trường Giang bắt nguồn từ cao nguyên Thanh Hải, chảy dọc theo ranh giới cao nguyên Tây Tạng vào Vân Nam, Tứ Xuyên, Hồ Bắc, Giang Tây, An Huy và Giang Tô rồi đổ ra biển, nên nó là đầu mối giao thông quan trọng của Trung Quốc.

Hoàng Hà, nghĩa là “sông màu vàng”, dài 5.464 km, bắt nguồn từ dãy núi Côn Lôn phía tây bắc tỉnh Thanh Hải, từ độ cao 4500m trong vùng lòng chảo Yekuzonglie trên cao nguyên Thanh Tạng, tưới tiêu cho một khu vực khô cằn rộng đến 944.970 km² ở phía đông Trung Quốc. Hoàng Hà vừa mang lại lợi ích vừa đem lại tai họa cho người dân với những trận lũ lụt chết chóc khủng khiếp. Hoàng Hà đã ít nhất 5 lần đổi dòng và các con đê bao bọc vỡ không dưới 1.500 lần. Tuy vậy, sau khi nước lũ rút đi, đã để lại lượng phù sa khổng lồ, tạo nên đồng bằng phì nhiêu, thuận lợi cho cư dân quần cư sinh sống.

Sông Trường Giang và Hoàng Hà từ xưa thường gây nhiều lũ lụt, nhưng qua đó cũng bồi đắp cho đất đai thêm màu mỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển nông nghiệp khi công cụ sản xuất còn tương đối thô sơ. Hơn nữa, nhu cầu trị thủy được đặt ra từ rất sớm cũng giúp đẩy nhanh sự hình thành nhà nước, đưa Trung Quốc bước vào nền văn minh

cổ đại từ rất sớm.

2. Một số thành tựu nổi bật của các nền văn minh bên sông ở phương Đông

Những đặc điểm chung về điều kiện hình thành và phát triển đã khiến phương Đông trở thành một khu vực văn hóa - văn minh có bản sắc rất riêng và đặc sắc, khác biệt với văn minh phương Tây. Không phải ngẫu nhiên mà người ta lại gọi các nền văn minh phương Đông cổ đại là “văn minh sông Nile”, “văn minh sông Hoàng Hà, Trường Giang”, “văn minh sông Ấn-sông Hằng”.

Xuôi theo dòng chảy của các dòng sông, những cư dân phương Đông cổ đại cần cù đón nhận những điều tốt đẹp mà dòng sông mang lại; đồng thời kiên cường, đoàn kết chinh phục sức mạnh hung dữ của dòng sông để tồn tại và phát triển. Trong lao động sản xuất, trí tuệ con người được mài giũa, điều kiện càng khó khăn thì lại càng phải sáng tạo. Và dọc theo các dòng sông lịch sử, họ đã để lại những di sản lớn lao, khiến hậu thế ngưỡng mộ, tạo tiền đề để xã hội văn minh ngày càng phát triển.

2.1. Chữ viết và văn học

- Các nền văn minh phương Đông cổ đại ban đầu đều sử dụng chữ tượng hình, sau đó phát triển lên thành tượng ý.

Nguyên liệu được sử dụng để viết: người phương Đông cổ đại khắc chữ lên đá, viết trên da thú, vỏ cây. Sau này, người Ai Cập cổ đại sáng tạo ra loại “giấy” cổ xưa nhất làm từ vỏ cây sậy papyrus, do vậy trong ngôn ngữ nhiều nước trên thế giới, giấy được gọi là papes, papier... Người Lưỡng Hà thường dùng đầu cây sậy vót nhọn vạch lên những tẩm đất sét còn mềm. Người Trung Quốc viết lên mai rùa, xương thú, sau đó là thẻ tre.

Chữ viết của Ấn Độ cổ đại đã biến mất cùng với sự sụp đổ của nền văn minh tối cổ Ấn Độ vào thế kỷ XV TCN. Từ TK VIII TCN trở đi, người Ấn Độ

mượn chữ của người nước ngoài để sáng tạo ra nhiều chữ viết mới, trong đó có chữ Phạn (Sanskrit) là bộ chữ của giới trí thức tăng lữ và nhà nước Ấn Độ, vẫn được sử dụng đến ngày nay.

- Văn học các nước phương Đông cổ đại rất phong phú về hình thức, phản ánh tôn giáo và mang tính chất thần thoại. Văn học Ai Cập, Lưỡng Hà, Ấn Độ chủ yếu gồm 2 bộ phận: văn học dân gian và sử thi. Riêng văn học Trung Quốc phát triển sớm với các thể loại thơ ca do nhân dân và tầng lớp quý tộc sáng tác.

2.2. Khoa học tự nhiên

- Về Thiên văn: cư dân phương Đông cổ đại biết đến thiên văn từ rất sớm do phải quan sát đất, trời để làm nông nghiệp. Họ cũng sớm biết làm lịch (âm lịch) ở các nước hầu như đã tính được một năm có từ 354 đến 365 ngày, từ đó chia ra tháng và ngày, năm nhuận... Trên cơ sở lịch pháp, cư dân phương Đông cổ đại còn sáng tạo ra đồng hồ để tính giờ.

- Về Toán học: do yêu cầu về trị thủy và xây dựng nên kiến thức toán học của cư dân phương Đông cổ đại cũng sớm được chú ý phát triển. Họ cũng có những hiểu biết nhất định về hình học và tính được số pi.

- Về Y học: đã chia ra các chuyên khoa như nội, ngoại khoa... Họ đã biết giải phẫu và chữa bệnh bằng thảo mộc.

2.3. Nhà nước và pháp luật

Ra đời sớm, ở thời kỳ sản xuất xã hội còn thấp kém, các quốc gia phương Đông cổ đại không thể phát triển chế độ chiếm hữu nô lệ một cách nhanh chóng, không thể trở thành những xã hội chiếm hữu nô lệ phát triển thuận thực và diễn hình. Các nhà nước phương Đông hầu hết được tổ chức theo chế độ quân chủ chuyên chế trung ương tập quyền một cách mạnh mẽ (chế độ quân chủ chuyên chế phương Đông), đứng đầu là nhà vua, người nắm

tất cả các quyền lực tối cao - cả thần quyền và vương quyền, lời nói của vua là luật pháp. Dưới vua là bộ máy quan lại từ trung ương đến địa phương.

Các bộ luật thời cổ đại thường rất nghiêm khắc và bảo vệ quyền lợi của tầng lớp trên, khắc nghiệt với tầng lớp dưới (mang tính giai cấp rõ rệt):

- Thé kỉ XVIII TCN, dưới thời vua Hammurabi ở Lưỡng Hà, ông cho ra đời một bộ luật gồm 282 điều khoản, được khắc trên một tấm đá cao 2m25, rộng 2m. Đây là bộ luật cổ nhất thế giới mà con người ngày nay biết được.

- Luật Manu (Ấn Độ): Tồn tại từ 1200 năm TCN đến đầu công nguyên, được coi là bộ luật cổ nhất Ấn Độ, mang đậm nét chế độ Vacna và tập quán của Ấn Độ cổ đại.

- Luật pháp Trung Quốc thiên về hình pháp nặng nề, có pháp luật thành văn từ thời Xuân Thu - Chiến Quốc.

2.4. Kiến trúc và điêu khắc

Văn minh phương Đông cổ đại hình thành cùng với chế độ quân chủ chuyên chế, đề cao quyền lực tuyệt đối của nhà vua, vì vậy, kiến trúc cung điện, đền đài, lăng mộ dành cho các vị vua đều rất đồ sộ, tinh xảo, hùng vĩ, khiến hậu thế phải ngưỡng mộ. Ngoài ra, kiến trúc tôn giáo cũng phát triển rực rỡ.

- Ai Cập: tiêu biểu nhất về kiến trúc là các Kim tự tháp, được xây dựng bằng cách xếp vừa khít các phiến đá rất lớn với nhau, tượng Nhân sư (Sphinx).

- Lưỡng Hà ít gỗ đá, các công trình kiến trúc ở đây phần lớn được xây dựng bằng gạch nhưng cũng rất nguy nga, hùng vĩ. Nổi bật nhất trong nghệ thuật kiến trúc Lưỡng Hà là thành cổ Babilon và vườn treo Babilon được xây dựng vào khoảng thế kỉ VII TCN. Tuy nhiên vì xây dựng bằng gạch nên các công trình này không bảo tồn được đến bây giờ.

- Ấn Độ: những công trình nổi bật nhất là các kiến trúc tôn giáo như дãy chùa hang Ajanta gồm



Hình 2: Vạn Lý Trường Thành Trung Quốc

29 gian lớn được đúc vào vách núi (Phật giáo), cụm đền tháp Khajuraho gồm 25 đền xen giữa những hồ nước và cánh đồng (Hindu giáo), tháp Mina và lăng Taj Mahan (Hồi giáo).

- Trung Quốc có những công trình kiến trúc rất nổi tiếng như Vạn lý trường thành dài tới 6700 km, thành Trường An, Cố cung, Tử cấm thành ở Bắc Kinh, lăng mộ Tần Thủy Hoàng... Điêu khắc, hội họa của Trung Quốc cũng rất phát triển.

2.5. Tôn tưởng, tôn giáo

Vì phát triển kinh tế nông nghiệp là chính, mà nông nghiệp thời cổ đại phụ thuộc rất nhiều vào tự nhiên, nên đa phần cư dân các nền văn minh phương Đông cổ đại ban đầu theo đa thần giáo, chủ yếu tôn thờ các vị thần tự nhiên. Tuy nhiên Ấn Độ và Trung Quốc cổ đại đã phát triển hệ tư tưởng của mình lên tầm rất cao, có sự lan tỏa và ảnh hưởng sâu sắc đến các quốc gia khác trong khu vực.

- Ai Cập cổ đại: ban đầu mỗi vùng thờ một vị thần riêng của mình, chủ yếu là những vị thần tự nhiên. Đến thời kì thống nhất quốc gia, bên cạnh những vị thần riêng của mỗi địa phương còn có các vị thần chung như thần Mặt trời (Ra), thần sông Nin (Osiris). Ngoài ra, họ cũng tin rằng con người có 2 phần: phần hồn và phần xác; khi con người chết đi, linh hồn thoát ra ngoài nhưng có thể một lúc nào đó lại tìm về nơi xác. Vì vậy, những người

giàu có tìm mọi cách để giữ gìn thể xác. Kỹ thuật ướp xác vì vậy cũng rất phát triển.

- Lưỡng Hà cổ đại: thờ các lực lượng tự nhiên như thần Trời (Anu), thần Mặt Trời (Samat), thần Đất (Enlin), thần Biển (Ea), thần Ái Tình (Istaro)... Về sau, cùng với sự xác lập quyền lực tối cao của hoàng đế, thần Mardouk đã trở thành vị thần chung cho toàn đế quốc.

- Ấn Độ là nơi sản sinh ra nhiều tôn giáo lớn như đạo Bàlamôn (đạo Hindu, Ấn Độ giáo), đạo Phật, đạo Jain, đạo Sikh... Trong đó, đạo Bàlamôn ra đời để chứng minh cho sự hợp lý của tình trạng bất bình đẳng trong xã hội, là công cụ để bảo vệ chế độ đẳng cấp của Ấn Độ. Đạo Phật lại chủ trương không phân biệt đẳng cấp, kêu gọi lòng thương người (từ bi hỉ xả), tránh điều ác, làm điều thiện, tuy nhiên không phù hợp với hệ tư tưởng của giai cấp thống trị. Hai tôn giáo này đều được truyền bá sang nhiều nước khác và có ảnh hưởng lớn đến tư tưởng, văn hóa của các nước này.

- Trung Quốc: người Trung Quốc cổ đại xây dựng nên những thuyết Âm dương, Bát quái, Ngũ hành để giải thích thế giới. Họ cũng có nhiều nhà tư tưởng đưa ra những lí thuyết để tổ chức xã hội và giải thích các vấn đề của cuộc sống, tiêu biểu là các nhà tư tưởng thời Xuân Thu - Chiến Quốc: Khổng Tử với Nho gia, Lão Tử và Trang Tử với Đạo gia, Hàn Phi Tử với Pháp gia, Mặc Tử với Mặc gia...

Kết luận

Nói đến thành tựu văn minh nhân loại, chúng ta thường hay nghĩ đến những giá trị to lớn mà loài

người đã đạt được trong thời đại ngày nay. Nhưng trong quá trình phát triển của mình, chính phuong Đông chứ không phải khu vực nào khác, với những điều kiện tự nhiên thuận lợi của mình, với những mặt vừa xây dựng vừa tàn phá của các dòng sông lớn, đã đặt những viên gạch vững chắc đưa con người bước vào thời đại văn minh, đóng góp vô cùng to lớn vào tiến trình phát triển của xã hội loài người, cũng như vào sự tiến bộ của văn minh nhân loại. Nhắc đến phuong Đông, nhân loại sẽ không bao giờ quên nơi đây chính là quê hương của cây lúa nước, của những tôn giáo lớn như Phật giáo, Hồi giáo, Ấn Độ giáo, Phật giáo với các nhà tư tưởng tiêu biểu Thích Ca Mâu Ni, nhà tiên tri Mohamed, Khổng Tử...; hay những công trình vĩ đại được hoàn thành trong những điều kiện rất thô sơ như Kim Tự Tháp Ai Cập, vườn treo Babylon, Vạn Lý Trường Thành...

Vượt qua mọi thăng trầm của lịch sử, văn minh phuong Đông đã chứng tỏ được những giá trị và súc sống bền bỉ của mình. Những thành tựu văn hóa cổ đại phuong Đông vẫn có sức lan tỏa mạnh mẽ và giao thoa lẫn nhau, do vậy càng phong phú, đa dạng, nhiều sắc vẻ. Trong giai đoạn hiện nay, những giá trị của văn minh phuong Đông vẫn tỏa sáng, như một liều thuốc tinh thần để con người phuong Đông hiện đại quay về với cội nguồn, tự hào với quá khứ rực rỡ của cha ông mình, đồng thời là cơ sở cho việc tiếp thu những giá trị mới của văn minh nhân loại □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Almanach những nền văn minh thế giới (1995), NXB Văn hóa - Thông tin.
2. Vũ Dương Ninh (chủ biên), Lịch sử văn minh thế giới, NXB Giáo dục.
3. Trang tìm kiếm google: từ khóa “văn minh phuong Đông”.

CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG NGÀNH BẢO HIỂM TẠI VIỆT NAM

THS. TRẦN THỊ MINH HIỀN

Trung tâm Khởi nghiệp

Đặt vấn đề

Trong nhiều năm qua, ngành bảo hiểm tại Việt Nam đã chứng kiến cuộc đua quyết liệt của nhóm những doanh nghiệp lớn. Trong bối cảnh dịch bệnh Covid 19 diễn biến phức tạp đòi hỏi các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam liên tục cải tiến, nâng cao hiệu quả hoạt động, nhờ đó duy trì thị phần và tăng cường tính cạnh tranh so với đối thủ. Bên cạnh đó, khách hàng ngày càng yêu cầu cao hơn về trải nghiệm cá nhân, biến việc ứng dụng tối đa công nghệ trở thành xu hướng tất yếu của ngành tài chính.

Để có thể tạo nên lợi thế khác biệt, việc ứng dụng Trí tuệ nhân tạo và Điện toán đám mây nhằm đột phá hiệu suất vận hành, nâng cao hiệu quả hoạt động chăm sóc khách hàng đã và đang là lựa chọn của các doanh nghiệp bảo hiểm. Có thể nói, chuyển đổi số đang dần thay đổi bộ mặt của nhiều ngành nghề và đây không còn là vấn đề riêng của một số ngành nghề hay doanh nghiệp mà đang thực sự trở thành xu thế tất yếu của cuộc cách mạng công nghệ 4.0. Không nằm ngoài xu thế này, ngành bảo hiểm Việt Nam cũng đang tích cực tham gia vào cuộc chuyển đổi số để tìm cho mình một hướng đi phù hợp trong những năm tới.

Từ khóa: Chuyển đổi số ngành bảo hiểm tại Việt Nam

1. Lý luận về chuyển đổi số trong doanh nghiệp

- Khái niệm Chuyển đổi số

Chuyển đổi số (CDS) là việc vận dụng tính luôn đổi mới, nhanh chóng của công nghệ kỹ thuật để giải quyết vấn đề, có thể áp dụng ở tất cả những khía cạnh như cung ứng, sản xuất, hợp tác, mối quan hệ khách hàng hoặc thậm chí là tạo ra những doanh nghiệp mới với cách thức hoạt động mới mẽ hoàn toàn.

Trong cuộc cách mạng công nghệ 4.0 CDS đóng vai trò quan trọng cho sự thành công của mỗi doanh nghiệp. Lấy nền tảng là các ứng dụng công nghệ, CDS có ảnh hưởng và tác động mạnh mẽ đến những tổ chức hay doanh nghiệp, tác động đến những nhóm đối tượng khác xoay quanh như khách hàng, đối tác, nguồn nhân lực, kênh phân phối,...

- Vai trò và lợi ích từ chuyển đổi số trong doanh nghiệp

Có thể thấy CDS đóng vai trò lớn trong các

doanh nghiệp hiện nay: Giúp kết nối, thu ngắn khoảng cách của các bộ phận trong doanh nghiệp; thúc đẩy hiệu quả trong quản trị doanh nghiệp; tối ưu năng suất làm việc của nhân viên; gia tăng chất lượng sản phẩm; nâng cao khả năng cạnh tranh cho doanh nghiệp.

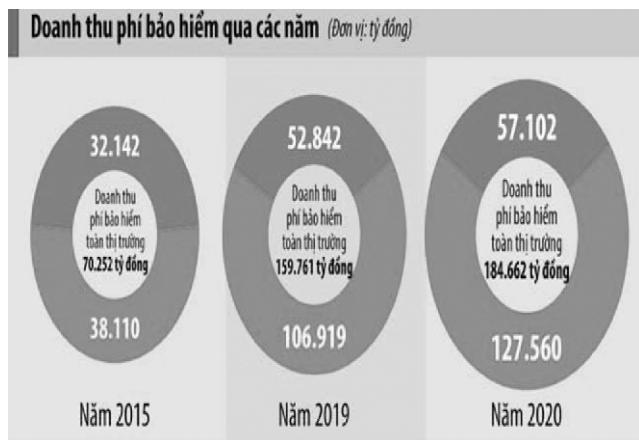
Lợi ích lớn từ việc vận dụng CDS trong doanh nghiệp có thể kể đến là cắt giảm chi phí vận hành; tiếp cận được nhiều khách hàng hơn trong thời gian dài hơn; giúp tổng hợp báo cáo phân tích một cách chính xác hơn vấn đề được nghiên cứu, thúc đẩy lãnh đạo ra quyết định kịp thời; tối ưu hóa được năng suất chất lượng làm việc của nhân viên... Tuy vậy, thực hiện CDS một cách toàn diện trong doanh nghiệp lại không hề dễ dàng, chúng đặt ra các yêu cầu về cơ sở vật chất, công nghệ đồng bộ cho đến chuẩn bị kỹ lưỡng về nguồn nhân lực.

2. Thực trạng chuyển đổi số trong ngành bảo hiểm tại Việt Nam

2.1. Đặc điểm ngành bảo hiểm Việt Nam

Theo công bố mới nhất từ Bộ Tài chính, tổng

doanh thu phí bảo hiểm năm 2020 ước đạt 184.662 tỷ đồng (tăng 15% so với 2019). Trong đó, doanh thu phí bảo hiểm lĩnh vực phi nhân thọ ước đạt 57.102 tỷ đồng (tăng 8% so với 2019), lĩnh vực bảo hiểm nhân thọ ước đạt 127.560 tỷ đồng (tăng 19,6%).



Hình 1: Doanh thu phí bảo hiểm qua các năm

Các doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH) đã giải quyết tốt quyền lợi bảo hiểm cho khách hàng và được khách hàng tin cậy là tấm lá chắn tài chính an toàn trước những rủi ro. Chi trả quyền lợi bảo hiểm trong năm 2020 ước đạt 48.223 tỷ đồng (tăng 11,4% so với cùng kỳ 2019), trong đó các DNBH phi nhân thọ ước đạt 23.108 tỷ đồng, các DNBH nhân thọ ước đạt 25.115 tỷ đồng (tăng 10%).

Các DNBH đã tích cực tái đầu tư trở lại nền kinh tế, đóng góp vào sự phát triển nền kinh tế xã hội. Đầu tư trở lại nền kinh tế ước đạt 460.457 tỷ đồng (tăng 22% so với cùng kỳ 2019), trong đó các DNBH phi nhân thọ ước đạt 51.308 tỷ đồng; các DNBH nhân thọ ước đạt 409.149 tỷ đồng (tăng 23,5%).

Tổng tài sản của các DNBH ước đạt 552.403 tỷ đồng (tăng 20% so với cùng kỳ 2019), trong đó các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ ước đạt 95.949 tỷ đồng, các doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ ước đạt 456.454 tỷ đồng (tăng 23,3%).

Tổng dự phòng nghiệp vụ bảo hiểm toàn thị trường vẫn duy trì ở mức tăng cao, ước đạt 355.240

tỷ đồng (tăng 22% so với cùng kỳ 2019), trong đó các DNBH phi nhân thọ ước đạt 27.125 tỷ đồng, các DNBH nhân thọ ước đạt 328.115 tỷ đồng (tăng 22,6%). Tổng nguồn vốn chủ sở hữu ước đạt 113.523 tỷ đồng (tăng 18% so với cùng kỳ 2019), trong đó các DNBH phi nhân thọ ước đạt 31.035 tỷ đồng, các DNBH nhân thọ ước đạt 82.488 tỷ đồng (tăng 25,2%).

Tổng phí bảo hiểm thu xếp qua môi giới năm 2020 ước đạt 9.679 tỷ đồng (tăng 16% so với cùng kỳ 2019), trong đó phí bảo hiểm gốc thu xếp qua môi giới ước đạt 7.019 tỷ đồng (tăng 17,6%), phí tái bảo hiểm thu xếp qua môi giới ước đạt 2.660 tỷ đồng (tăng 16,5%).

Theo báo cáo của Swiss Re, tỷ lệ thâm nhập sử dụng bảo hiểm của Việt Nam còn rất thấp, mới chỉ 2,7% dân số so với trung bình các quốc gia mới nổi khác là 3,3%. Đồng thời phí bảo hiểm bình quân đầu người của nước ta mới chỉ ở mức 72USD/người/năm chưa bằng $\frac{1}{2}$ so với trung bình các quốc gia mới nổi. Dự báo thị trường Bảo hiểm Phi nhân thọ năm 2021 sẽ đạt giá trị khoảng 70.000 tỷ VND tương đương tăng trưởng 25% so với 2020.

Tuy vậy mức độ cạnh tranh toàn ngành ngày một gia tăng, đặc biệt là trong nhóm công ty TOP 10 ngành Bảo hiểm. Tại thị trường bảo hiểm nhân thọ, trong năm 2020 có 06 công ty tăng thị phần (Manulife, AIA, Generali, MB Ageas, FWD và AVIVA) và 04 công ty mất thị phần (BaoViet Life, Prudential, Dai-i-chi Life, Chubb Life, Hanwha Life).

Còn tại thị trường bảo hiểm phi nhân thọ, 02 nhà bảo hiểm dẫn đầu là Bảo Việt (BVH) & PVI đều đánh mất lần lượt 1,4% & 0,2% thị phần. Ngược lại sự bứt phá lớn đang đến từ các nhà bảo hiểm năng động ở Top dưới trong đó BSH trở thành ngôi sao sáng với tốc độ tăng trưởng mạnh mẽ chưa từng có trong lịch sử ngành Bảo hiểm trong hai năm qua.

2.2. Thực trạng chuyển đổi số trong ngành

bảo hiểm tại Việt Nam hiện nay

Tại Việt Nam, theo nghiên cứu của Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam (2019), bảo hiểm trực tuyến được coi là dấu hiệu đầu tiên của việc ứng dụng chuyển đổi số trên thị trường bảo hiểm Việt Nam. Kênh bán hàng trực tuyến được hầu hết các DNBH triển khai bắt đầu từ năm 2016, trong đó nổi bật nhất có thể kể đến một số doanh nghiệp như: Bảo hiểm Bưu điện (PTI), Bảo hiểm Petrolimex (Pjico), Bảo hiểm Liberty... Tiếp sau đó, một số doanh nghiệp đã bắt đầu quan tâm hơn tới việc đầu tư vào công nghệ nhằm tạo sự khác biệt trong trải nghiệm cho khách hàng. Điển hình, có thể kể đến một số DNBH như sau:

FWD là một công ty thực hiện 100% phương thức thanh toán hoàn toàn bằng điện tử, không nhận bằng tiền mặt, không sử dụng giấy, từ khâu tư vấn đến việc giúp khách hàng đăng ký hợp đồng bảo hiểm của mình hoàn toàn là trên ipad.

Sự hợp tác giữa Công ty cổ phần INSO Việt Nam - một start-up trong lĩnh vực công nghệ (thuộc NextTech Group) với Tổng Công ty Bảo hiểm Bưu Điện (PTI) nhằm ra mắt ứng dụng công nghệ bảo hiểm INSO cho phép người dùng có thể tự mua các gói bảo hiểm và yêu cầu bồi thường mọi lúc, mọi nơi mà không cần các loại giấy tờ, thủ tục.

Prudential sử dụng chatbot tư vấn bảo hiểm PRUBot và công cụ Matchbook giúp khách hàng chủ động hơn trong đặt lịch hẹn với chuyên viên tư vấn tài chính. Trong giai đoạn tiếp xúc và mua hàng, khách hàng thao tác đơn giản bốn bước và thanh toán bằng các hình thức thanh toán trực tuyến trên trang thương mại điện tử ePrudential.

Bảo hiểm Bảo Việt triển khai ứng dụng tích hợp quản lý giải pháp bảo hiểm với tên gọi Baoviet Direct. Đây là một ứng dụng trên điện thoại, thông qua ứng dụng này, khách hàng dễ dàng đặt mua bảo hiểm, quản lý quyền lợi hợp đồng bảo hiểm, khai báo và theo dõi yêu cầu bồi thường... Bảo hiểm

Bảo Việt cũng đẩy mạnh phát triển kênh bán hàng trực tuyến; hợp tác mạnh mẽ cùng các đối tác công nghệ thông tin, trong đó có Ví MoMo, giúp khách hàng chủ động lựa chọn và trực tiếp mua sản phẩm bảo hiểm trên di động. Đồng thời, đưa ứng dụng Facebook Workplace vào sử dụng trong môi trường lao động, đánh dấu một cuộc cách mạng về ứng dụng công nghệ tiên tiến trong việc kết nối, trao đổi và xử lý công việc hàng ngày.

Với việc triển khai chuyển đổi số trong lĩnh vực bảo hiểm thời gian qua ở Việt Nam cho thấy, các DNBH đang tập trung sử dụng chuyển đổi số để gia tăng hiệu quả phân phối sản phẩm sẵn có đến khách hàng, trong khi đó, DNBH nước ngoài tập trung sử dụng ứng dụng công nghệ để phát triển sản phẩm và kết nối khách hàng. Do đó, DNBH Việt Nam nên đặt khách hàng vào trung tâm trong thiết kế của họ, giúp họ có quyền mua bảo hiểm riêng và chuyên biệt cho nhu cầu của họ, nói cách khác là cá nhân hóa sản phẩm bảo hiểm. Thành công của các sản phẩm của công ty khởi nghiệp tỷ đô như Lemonade và Hippo đã chứng minh xu hướng tất yếu này.

Các xu hướng chính trong sự phát triển của công nghệ bảo hiểm trong thời gian gần đây và sẽ vẫn còn trong tương lai gần trên thế giới và tại Việt Nam bao gồm:

- Máy bay không người lái như một công cụ công nghệ để đánh giá rủi ro khi chấp nhận đơn bảo hiểm và đánh giá tổn thất;

- Chatbot có thể tương tác với khách hàng, tiết kiệm thời gian của nhân viên và tiền của các DNBH. Đến năm 2025, 95% tất cả các tương tác của khách hàng sẽ thông qua chatbots;

- Công nghệ Telematics để khuyến khích thói quen lái xe tốt hơn, giúp cá nhân hóa sản phẩm, giảm yêu cầu bồi thường cho các DNBH và thay đổi mối quan hệ của DNBH với khách hàng từ phản ứng thành chủ động;

- Dữ liệu từ mạng xã hội (dữ liệu truyền thông xã hội) không chỉ để thực hiện các chiến lược tiếp thị và phổ biến quảng cáo thông minh mà còn để cải thiện đánh giá rủi ro cho các DNBH, mở rộng cơ hội phát hiện gian lận;

- Internet vạn vật (IoT) có thể tự động hóa phần lớn việc trao đổi dữ liệu của những người tiêu dùng sẵn sàng chia sẻ thông tin cá nhân bồi sung để tiết kiệm phí bảo hiểm thông qua các khoản chiết khấu;

- Máy học được sử dụng dựa trên ý tưởng có thể tạo ra các máy xử lý và học tập dữ liệu một cách độc lập, không cần kiểm soát liên tục nhằm tự động hóa các quy trình xử lý tồn thắt, quản trị chung, thẩm định bảo hiểm;

- Trí tuệ nhân tạo để tăng cường cá nhân hóa các dịch vụ bảo hiểm bằng cách tìm cách tiếp cận cá nhân với khách hàng, đặc biệt là khi mua một sản phẩm bảo hiểm. Truy cập nhanh hơn vào dữ liệu và loại trừ yếu tố con người giúp báo cáo chính xác hơn trong thời gian ngắn hơn;

- Phân tích dự đoán nhằm thu thập nhiều dữ liệu khác nhau để hiểu và dự đoán hành vi, giá cả và lựa chọn rủi ro của khách hàng, xác định khách hàng có nguy cơ cao, xác định nguy cơ gian lận, xác định các yêu cầu và dự đoán xu hướng.

2.3. Nhận xét thành tựu và hạn chế, nguyên nhân

*Kết quả đạt được trong ứng dụng chuyển đổi số ngành bảo hiểm

- Nâng cao hiệu quả kinh doanh

CDS đang đẩy nhanh dịch vụ khách hàng, nơi trò chuyện trực tiếp và trợ lý kỹ thuật số đang giúp đỡ khách hàng trong những thời điểm họ cần nhất.

Ngoài ra, với CDS, toàn bộ quy trình nghiệp vụ của DNBH đều được số hóa, từ lúc tiếp cận, tư vấn, tìm hiểu sản phẩm cho đến lúc chốt hợp đồng và bồi thường bảo hiểm. Các quy trình và giao dịch được chuyển đổi qua công nghệ số, loại bỏ hoàn toàn giấy và tiền mặt. Công nghệ số giúp việc tra cứu và

truy cập thông tin nhanh chóng, hiệu quả, tiết kiệm thời gian cho khách hàng.

Thông tin dữ liệu được quản lý có hệ thống, tăng tính bảo mật và được dự phòng cẩn thận. Việc này không chỉ tiết kiệm chi phí quản lý và vận hành mà về lâu dài còn giúp nâng cao hiệu suất làm việc chung của doanh nghiệp.

- Nâng cao trải nghiệm khách hàng

CDS đang giúp các DNBH nâng cao trải nghiệm của khách hàng tốt hơn trước. Nó cung cấp cho người dùng trải nghiệm phản hồi tức thì và giúp các nhà môi giới thực hiện công việc của họ hiệu quả hơn.

Khách hàng ngày nay mong đợi dịch vụ mang lại phải phù hợp với nhu cầu của họ và cá nhân hóa trên tất cả các ngành. CDS đang trao quyền cho các DNBH để cung cấp cho khách hàng dịch vụ xuất sắc mà không phải sử dụng quá nhiều nguồn lực của họ.

Công nghệ AI và khoa học máy tính tạo ra những trải nghiệm cá nhân hóa liền mạch cho khách hàng và nhà môi giới. Khách hàng có thể thanh toán hóa đơn, xem chính sách và gửi yêu cầu thông qua một ứng dụng. Đồng thời nhà môi giới cũng có thể nhận và xử lý các thông tin của họ ngay trên hệ thống đó.

Chuyển đổi số cũng đang giúp các doanh nghiệp bảo hiểm thực hiện tiếp thị đến khách hàng tốt hơn. Với sự trợ giúp của công nghệ AI sẽ giúp họ phân tích dữ liệu người dùng hiệu quả hơn, từ đó nhằm đúng mục tiêu và nhu cầu của họ.

- Khả năng mở rộng

Quy trình xử lý của các doanh nghiệp bảo hiểm trước đây khá rắc rối. Tuy nhiên, với sự giúp sức của công nghệ đã giúp nó trở nên linh hoạt hơn với nhu cầu hiện tại.

Trên phương diện khách hàng, các công ty bảo hiểm ngày nay cung cấp dịch vụ ở mọi nơi thông qua ứng dụng và bảng điều khiển tự phục vụ, đồng

thời có thể thu thập dữ liệu có giá trị từ khách hàng thông qua các thiết bị hỗ trợ IoT và thậm chí cả thiết bị đeo được. Mặt khác, công nghệ này được thu thập và giúp các nhà môi giới và công ty bảo hiểm đưa ra quyết định chính xác hơn về bão lanh phát hành, chính sách, cung cấp sản phẩm mới,...

* Hạn chế và nguyên nhân trong ứng dụng chuyển đổi số ngành bảo hiểm

- Để tiến tới kỷ nguyên số, nhiều DNBH vẫn gặp không ít khó khăn. Bởi theo số liệu thống kê doanh thu của kênh bảo hiểm trực tuyến trong tổng doanh thu của thị trường vẫn còn thấp, bảo hiểm nhân thọ chiếm chưa đến 1% còn bảo hiểm phi nhân thọ chiếm chưa đến 5%. Một số DNBH có tiềm lực tài chính chưa đủ mạnh trong đầu tư công nghệ để tập trung vào các mục tiêu dài hạn. Mức độ kết nối hệ sinh thái số của doanh nghiệp bảo hiểm với dữ liệu với cơ quan quản lý và đối tác còn hạn chế nên kết quả CDS của DNBH mới chỉ dừng lại ở các dịch vụ khách hàng.

- Bên cạnh đó, thách thức về con người cũng khiến các DNBH còn chưa quyết liệt CDS. Bộ máy nhân sự của DNBH hiện còn kén khắt nhanh, rộng các sản phẩm, dịch vụ mới. Điều này đương nhiên tác động không tích cực đến mở rộng kênh phân phối theo cấp số nhân, trong khi điều này không quá trở ngại khi DNBH ứng dụng trí tuệ nhân tạo, CDS. Yếu tố con người quan trọng là vậy nhưng việc thay đổi nhận thức của đội ngũ nhân sự là một thách thức.

- Pháp luật về kinh doanh bảo hiểm chưa có những điều khoản quy định rõ và hỗ trợ cho doanh nghiệp bảo hiểm trong việc ứng dụng chuyển đổi số vào hoạt động kinh doanh.

3. Thảo luận và đề xuất một số giải pháp chuyển đổi số trong ngành bảo hiểm tại Việt Nam

- *Tăng cường bổ sung thêm các quy định về ứng dụng CNTT trong kinh doanh bảo hiểm*

Hiện nay việc CDS của các DNBH Việt Nam đã thực hiện tích cực, đạt được những thành tựu như: Vận hành, sử dụng các website riêng, các ứng dụng website/app cho các quy trình kinh doanh; đa dạng các quy trình cung cấp sản phẩm bảo hiểm trực tuyến; đảm bảo tăng cường các quy trình giải quyết bồi thường bảo hiểm trực tuyến; các dịch vụ số, trực tuyến chăm sóc khách hàng.

Đồng thời, các DNBH Việt Nam đã phát triển, cung cấp các ứng dụng số nhằm hỗ trợ các đại lý bảo hiểm ở các cấp chi nhánh; hợp tác với bên thứ 3 để bán sản phẩm bảo hiểm (ngân hàng số, các sàn giao dịch điện tử, các công ty công nghệ)... Điều này bước đầu hình thành hệ sinh thái số khép kín phục vụ khách hàng, người dân.

Tuy nhiên, đây chỉ là bước đầu trong kết quả phát triển, muôn phát triển hiệu quả hơn, DNBH Việt Nam cần đẩy mạnh việc CDS mạnh mẽ, thực chất hơn nữa, đặc biệt, cần loại bỏ các tồn tại, hạn chế như: Doanh thu kênh bảo hiểm trực tuyến còn thấp; tiềm lực về tài chính cho việc đầu tư công nghệ chưa cao; nhân lực chuyên trách mảng công nghệ còn mỏng, yếu; chưa có quy định đặc thù hỗ trợ triển khai nhiệm vụ CDS cụ thể...

Để khắc phục những hạn chế này, ngành bảo hiểm cần tăng cường bổ sung thêm các quy định về ứng dụng CNTT trong kinh doanh bảo hiểm, đồng thời Nhà nước cần đầu tư xây dựng cơ sở dữ liệu tập trung và đơn giản hóa các thủ tục phê chuẩn các sản phẩm bảo hiểm.

- Đầu tư, tăng cường ứng dụng công nghệ số

Trong kỷ nguyên số, DNBH hướng đến CDS là một xu thế bắt buộc, đúng đắn, vì CDS giúp tạo ra chuỗi giá trị bảo hiểm; cải tiến các sản phẩm bảo hiểm; cải tiến kênh phân phối...

Cụ thể, trong tiến trình, nhiệm vụ CDS này, ngành bảo hiểm cần đầu tư, tăng cường ứng dụng công nghệ số, vì các ứng dụng số đang tạo ra chuỗi các giá trị bảo hiểm như đồng bộ các khâu: Thiết kế

sản phẩm, marketing, định phí và thẩm định rủi ro bảo hiểm, các dịch vụ sau bán hàng.

Các ứng dụng công nghệ như AI, dữ liệu lớn, IoT... giúp phân tích thị trường, thiết kế đưa ra sản phẩm phù hợp với nhu cầu khác hàng; dữ liệu lớn giúp DN bảo hiểm hiểu rõ các rủi ro, giúp cải thiện đáng kể khả năng định phí sát; chatbox, app online, di động, nền tảng xã hội... giúp DNBH tăng khả năng tương tác với khách hàng, dễ dàng tiếp nhận giải quyết chi trả quản lý bảo hiểm trên nền tảng số.

Nhờ công nghệ số, khách hàng dễ dàng truy cập, tra cứu, hiểu rõ các sản phẩm bảo hiểm, các quyền lợi khi tham gia và ngành bảo hiểm tạo ra các sản phẩm bảo hiểm đơn giản, thân thiện, cá thể hóa trên từng đối tượng...

Mặc dù ngành bảo hiểm đã áp dụng công nghệ số để nâng cao việc quản trị, hoạt động, số hóa các quy trình nghiệp vụ... tuy nhiên, kết quả đạt được vẫn chưa như kỳ vọng.

Để tạo sự dịch chuyển mạnh mẽ qua trình CDS, điều quan trọng, ngoài sự nỗ lực trong ngành cần

tăng cường thêm các kênh phân phối bảo hiểm mới (Sàn giao dịch điện tử, website so sánh, môi giới số) thì luôn cần sự quan tâm, tạo điều kiện hơn nữa từ nhà nước, cơ quan quản lý.

- *Nhà nước điều chỉnh chính sách về kinh doanh bảo hiểm*

Nhà nước cần ban hành, điều chỉnh các chính sách, khuôn khổ pháp lý theo hướng mở, phù hợp (áp dụng thử nghiệm các mô hình bảo hiểm công nghệ)...

Luật Kinh doanh bảo hiểm cần được sửa đổi với nhiều nội dung để hỗ trợ cho doanh nghiệp chuyên đổi số như: định rõ nguyên tắc bán bảo hiểm online đảm bảo minh bạch, công bằng, bảo mật thông tin khách hàng; đơn giản hóa tối đa thủ tục phê chuẩn, đăng ký sản phẩm, dịch vụ bảo hiểm, để vừa trao quyền chủ động hơn cho doanh nghiệp, vừa giúp họ rút ngắn thời gian đưa sản phẩm ra thị trường; hình thành cơ chế kết nối dữ liệu với các ngành khác để hỗ trợ doanh nghiệp bảo hiểm hình thành hệ sinh thái sản phẩm, dịch vụ đa dạng... □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Quản lý và Giám sát bảo hiểm, Bộ Tài chính - Thị trường bảo hiểm Việt Nam năm 2020
2. Bộ Tài chính, (2021), Thông tin báo chí về tình hình thực hiện chương trình công tác tháng 3/2021 và triển khai Chương trình công tác tháng 4/2021 của Bộ Tài chính.
3. Các trang web của các công ty bảo hiểm: Công ty Bảo hiểm Bảo Việt, Công ty Bảo hiểm Prudential Việt Nam, Công ty bảo hiểm FWD,...
4. Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh (2021), Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Tác động của Covid 19, Insurtech, thị trường và chính sách CVII 2021”, NXB Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
5. Vũ Đức Nam (2021), Toàn cảnh thị trường bảo hiểm năm 2020, tâm lý lạc quan chào đón 2021, <https://bshc.com.vn>.

NĂNG LỰC TỰ HỌC CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KỸ THUẬT TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

THS. VŨ THỊ NGUYỆN

Phòng Đào tạo Đại học và Sau đại học

Tóm tắt

Bài viết luận giải các khái niệm: tự học, năng lực tự học (NLTH), các yếu tố ảnh hưởng đến NLTH của sinh viên (SV) từ đó đưa ra một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả tự học của SV khối ngành Kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương trong điều kiện đào tạo theo hệ thống tín chỉ.

Từ khóa: Tự học, năng lực tự học, sinh viên.

Đặt vấn đề

Đào tạo theo hệ thống tín chỉ là một phương thức đào tạo tiên tiến, tạo điều kiện thuận lợi để người học tích luỹ kiến thức, chuyển đổi ngành nghề, chuyển tiếp tới các cấp học tiếp theo ở trong nước và ngoài nước. Với hình thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, SV được chủ động thiết kế kế hoạch học tập cho mình, được quyền lựa chọn tiến độ học tập thích hợp với khả năng, sở trường và hoàn cảnh riêng của mình, tránh tâm lý ỷ lại, thày ghi - trò chép như học theo hình thức niêm ché. Do đó, tự học đóng vai trò quyết định đến kết quả học tập của mỗi người.

Tự học là hoạt động trong đó người học tích cực chủ động, tự mình tìm ra tri thức kinh nghiệm bằng hành động của mình, tự thể hiện mình. Tự học là người học tự đặt mình vào tình huống học, vào vị trí nghiên cứu, xử lý các tình huống, giải quyết các vấn đề, thử nghiệm các giải pháp.

Năng lực được hiểu là khả năng sử dụng kiến thức, vận dụng kỹ năng với những phẩm chất cần thiết để giải quyết hiệu quả vấn đề trong thực tiễn luôn biến đổi, phù hợp với yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó nhanh chóng đạt kết quả.

NLTH là khả năng tư duy, sử dụng kiến thức, vận dụng kỹ năng và những phẩm chất cần thiết

trong quá trình độc lập, chủ động, tự giác, sáng tạo trong học tập, khám phá và nghiên cứu nhằm nắm bắt, trau dồi, nâng cao tri thức và kỹ năng.

Kỹ thuật là một trong các ngành trọng điểm của nước ta hiện nay. Ngành luôn nhận được sự quan tâm đông đảo của học sinh, các bậc phụ huynh. Sức ảnh hưởng của ngành kỹ thuật vô cùng to lớn không chỉ thể hiện qua các mùa tuyển sinh mà còn trong vấn đề tuyển dụng việc làm.

Nhu cầu tuyển dụng SV Kỹ thuật hàng năm rất lớn về số lượng với mức lương cao ổn định. Để đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng, SV Kỹ thuật khi ra trường phải được trang bị đầy đủ các kiến thức và kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của SV ra trường vẫn còn hạn chế do thiếu hụt kỹ năng làm việc. Chính vì vậy mà việc nâng cao NLTH của SV, bồi đắp những kiến thức và kỹ năng cần thiết, đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng là đòi hỏi cấp thiết đối với giáo dục đại học ở nước ta hiện nay nói chung và đối với Trường Đại học Hải Dương nói riêng.

1. Các yếu tố ảnh hưởng đến NLTH của SV khối ngành Kỹ thuật

1.1. Các yếu tố chủ quan

- Nhận thức về mục đích, động cơ học tập

Học tập phải xuất phát từ chính nhu cầu của

người học. Chỉ khi xác định được mục đích, động cơ học tập đúng đắn, rõ ràng với thái độ học tập tốt thì người học mới có thể phát huy hết năng lực học tập, thu được kết quả cao.

- Vốn tri thức hiện có

Hầu hết các học phần của các bậc học đều được sắp xếp theo dạng phát triển, những tri thức sau được xây dựng trên cơ sở của tri thức đã có trước. Để tự học hiệu quả thì người học phải tự trang bị cho bản thân vốn kiến thức tối thiểu trước khi bắt đầu nghiên cứu học phần nào đó giống như người leo thang, phải leo từng nấc một từ thấp lên cao.

- Năng lực trí tuệ và tư duy

Năng lực trí tuệ là yếu tố đặc biệt quan trọng ảnh hưởng đến khả năng nắm bắt tri thức nhanh hay chậm. Người có năng lực trí tuệ tốt, nhận thức nhanh, sẽ có khả năng tự học cao, khi có đủ vốn tri thức cần thiết họ có thể làm việc độc lập. Còn kỹ năng tư duy - yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến sự tiếp cận, nhìn nhận và giải quyết vấn đề - có ý nghĩa rất quan trọng đối với kết quả và chất lượng học tập của người học.

- Phương pháp học tập

Phương pháp học tập là cách thức hoạt động của người học trong quá trình tiếp nhận, khám phá và xử lý thông tin nhằm hình thành tri thức và kỹ năng. Nếu người học tìm được phương pháp học phù hợp với bản thân, với phương thức đào tạo và đặc điểm học phần thì việc tiếp thu sẽ thuận lợi, không mất quá nhiều công sức, thời gian và hiệu quả học tập sẽ cao. Từ đó, nó kích thích và phát huy được khả năng tiềm ẩn trong mỗi con người.

1.2. Các yếu tố khách quan

- Nội dung chương trình và phương thức đào tạo

Nội dung chương trình đào tạo, phương thức đào tạo tác động trực tiếp đến việc tự học của SV. Việc chuyển từ đào tạo nặng về truyền thụ, cung cấp kiến thức cho người học sang dạy người học cách học, phát triển toàn diện kỹ năng và phẩm chất

của người học chắc chắn buộc người học phải tăng cường tự học và không ngừng nâng cao NLTH của bản thân.

- Phương pháp dạy học của giảng viên (GV)

GV áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực. GV là người định hướng, hướng dẫn SV các phương pháp học tập, đề cao việc tự học, tự nghiên cứu của SV, yêu cầu SV phải chủ động đọc, khai thác các nguồn tư liệu, tăng cường thảo luận.

- Giáo trình, tài liệu học tập

Việc tự học và nâng cao chất lượng hoạt động này không thể thiếu nguồn học liệu cần thiết, cập nhật và phong phú, bởi nó tác động trực tiếp đến NLTH của SV. Nếu giáo trình và các tài liệu học tập có chất lượng tốt, không chỉ đơn thuần cung cấp thông tin, mà còn nêu ra vấn đề và hướng dẫn cách giải quyết, có nhiều ví dụ dẫn chứng thực tế tương thích với nội dung thì sẽ giúp người học vừa lĩnh hội được tri thức, vừa rèn luyện được khả năng tư duy, phương pháp giải quyết vấn đề.

- Cơ sở vật chất phục vụ cho việc học tập

Đây cũng là yếu tố rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến NLTH của SV. Đó là thư viện, phòng đọc, phòng tự học, máy tính, hệ thống internet, ...

- Các hoạt động, chính sách liên quan đến vấn đề tự học

Đó là các hội thảo, tọa đàm trao đổi kinh nghiệm, sinh hoạt khoa học,... cùng các chính sách khuyến khích, cổ vũ phong trào tự học và động viên, khen thưởng kịp thời những tấm gương tự học. Các hoạt động này nếu làm tốt sẽ tạo môi trường và động lực kích thích hoạt động tự học trong SV.

- Gia đình và bạn bè

Gia đình có vai trò tạo động lực, quan tâm và đôn đốc SV trong việc tự học, tạo điều kiện để giúp con cái có nhiều cơ hội tự giác, chủ động, sáng tạo trong hoạt động tự học. Mặt khác, nếu được gần gũi, tiếp xúc với những người có tinh thần và

NLTH cao thì sẽ có được những tác động tích cực, nhờ đó việc nâng cao NLTH có thêm thuận lợi.

2. Thực trạng NLTH của SV khối ngành Kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương

Hiện nay, SV khối ngành Kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương nhìn chung đã và đang áp dụng nhiều biện pháp tự học khác nhau: học nhóm, học cá nhân. Mỗi SV luôn cố gắng tìm cho mình phương pháp tự học hiệu quả nhất.

Tuy nhiên, bên cạnh đó hoạt động tự học của một số SV còn mang tính hình thức, học kiểu đối phó với các bài kiểm tra, hiệu quả tự học chưa cao.

Thực tế cho thấy, nhiều SV chưa có thói quen chuẩn bị bài trước khi đến lớp, GV giao chủ đề thì làm qua loa, không nghiên cứu kỹ vấn đề. Nhiều SV còn lười đọc giáo trình và tìm hiểu các tài liệu tham khảo. Đa số SV chưa lập được kế hoạch tự học mà còn trông chờ vào sự hướng dẫn của GV, học một cách thụ động.

Việc tự học của SV khối ngành Kỹ thuật chưa thực sự hiệu quả có thể là do các nguyên nhân sau:

- Số lượng SV theo học khối ngành Kỹ thuật còn khiêm tốn nên chưa thúc đẩy được phong trào thi đua học tập tốt.

- Khả năng ngoại ngữ của SV khối ngành Kỹ thuật còn hạn chế nên ảnh hưởng việc tra cứu và nghiên cứu các tài liệu, từ đó làm giảm hiệu quả của việc tự học.

- Số ít SV chưa thực sự hứng thú, chưa thực sự say mê với ngành học nên việc học tập mang tính chất đối phó.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả tự học của SV khối ngành Kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương

3.1. Nhóm giải pháp từ phía GV

* Hướng dẫn cách sử dụng giáo trình, tài liệu tham khảo

Để nâng cao hiệu quả tự học, tự nghiên cứu của SV, GV cần hướng dẫn cách nghiên cứu giáo trình, tài liệu tham khảo cho SV. GV đưa ra những định

hướng, dẫn dắt, gợi mở để SV nghiên ngẫm, suy xét để khai thác, phát huy hiệu quả của giáo trình, tài liệu tham khảo. Cụ thể như:

- Hướng dẫn SV nghiên cứu khái quát về chương trình đào tạo ngành mà SV đang theo học, đề cương chi tiết các học phần trong chương trình đào tạo; về giáo trình và các tài liệu tham khảo.

- GV hướng dẫn SV nghiên cứu từ khái quát đến cụ thể các vấn đề trong từng chương của học phần.

- GV cần hướng dẫn SV tự làm việc nhiều hơn với giáo trình. SV đọc, nghiên cứu, giáo trình sau đó khái quát hóa, xác định nội dung quan trọng nhất của vấn đề, sau đó viết lại vào vở chuẩn bị bài, đánh dấu những phần chưa hiểu để trao đổi với GV.

- GV hướng dẫn SV tìm kiếm tài liệu tham khảo liên quan đến học phần đang học: sách giáo trình, tạp chí khoa học kỹ thuật, các website chính thống (Tạp chí Đảng Cộng Sản Việt Nam, Tạp chí Khoa học Việt Nam trực tuyến,...)

* Vận dụng các phương pháp dạy học tích cực

Vận dụng các phương pháp dạy học tích cực, phù hợp với đặc thù học phần và khai thác có hiệu quả các phương tiện giảng dạy hiện đại. Trong quá trình dạy học, chú trọng rèn luyện phương pháp tự học, tự nghiên cứu, tăng cường tổ chức các hoạt động học tập của SV. Cụ thể:

- GV thường xuyên nâng cao chất lượng bài giảng, thể hiện ở nội dung học thuật và tính cập nhật của kiến thức chuyên môn cũng như thực tiễn.

- Tăng cường tổ chức cho SV thảo luận, đảm bảo đủ thời lượng theo qui định.

- Tích cực hướng dẫn SV viết tiểu luận học phần, làm bài tập lớn.

Hình thức này có tác dụng giúp SV làm quen với nghiên cứu khoa học, hiểu sâu hơn những vấn đề cơ bản của học phần, bước đầu biết gắn lý luận với thực tiễn, góp phần rèn luyện kỹ năng viết của SV.

* Kiểm tra, đánh giá NLTH của SV

Để việc tự học đạt kết quả cao, khâu quan trọng

trong quá trình đánh giá kết quả học tập của SV là hướng tới tiêu chí phát huy tính tích cực, độc lập, sáng tạo của người học. Nội dung kiểm tra phải đảm bảo tính toàn diện về các mặt (kiến thức, kỹ năng, thái độ) thông qua khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Do đó, cần đảm bảo các yêu cầu:

- Trong hoạt động kiểm tra, đánh giá phải thực hiện một cách thống nhất, theo quy định; bám sát nội dung chương trình;

- Xây dựng hệ thống câu hỏi kiểm tra cho từng phần kiến thức cụ thể và phù hợp với đối tượng SV theo từng chuyên ngành đào tạo. GV tổ chức đánh giá thông qua các hình thức: đánh giá quá trình học tập trên lớp, quá trình làm việc nhóm, đánh giá qua bài tập lớn của SV khi kết thúc học phần.

3.2. Nhóm giải pháp từ phía SV góp phần nâng cao hiệu quả tự học

* SV cần có nhận thức đúng, rõ ràng về nhu cầu, động cơ, hứng thú học tập

Nhận thức đúng thì hành động mới đúng. Vì thế ngay từ đầu người học phải xác định rõ ràng là học để có tri thức, kỹ năng phục vụ cho hoạt động nghề nghiệp, hoạt động thực tiễn và cuộc sống sau này. Từ nhận thức như vậy người học mới có tinh thần tích cực đối với hoạt động tự học và do đó, mới có ý thức thường xuyên nâng cao NLTH của bản thân.

* Xây dựng kế hoạch học tập và hình thành thói quen học tập tích cực

Cần lập kế hoạch học tập và hình thành thói quen học tập cho quá trình học tập của chính mình.

Để có được một thói quen tự học tốt, SV cần: học có chọn lọc, học có đam mê, học có kỷ luật và học có quá trình:

- Học có chọn lọc: SV khi tự học, cần tìm hiểu kỹ, lựa chọn đúng những tri thức và kỹ năng cần được trang bị, tránh cách học dàn trải, hời hợt, cái gì cũng biết nhưng chỉ loáng thoáng, không hiểu rõ bản chất của vấn đề. Mặt khác, trong quá trình tự học, tư duy nên tích cực hoạt động với tinh thần tìm

tòi, khám phá cái bản chất, cái mới, hợp lý và giá trị, đặc biệt là có óc phê bình và tán thưởng.

- Học có kỷ luật: Luyện tính kỷ luật khi học trên lớp cũng như lúc tự học. Khi học chúng ta phải dành toàn bộ tâm trí, tập trung cao độ vào việc học.

- Học có đam mê: Từ những gợi ý của GV về học phần, ngành học, SV dành thời gian tìm hiểu thông qua các kênh thông tin, kiên nhẫn và tập trung vào vấn đề học tập của bản thân từ đó xây dựng đam mê học tập của chính mình.

- Học có quá trình: SV xây dựng một thời gian biểu học tập cụ thể và hợp lý, quá trình tự học sẽ diễn ra thuận lợi, không bị gián đoạn, NLTH vì thế cũng sẽ được tích lũy dần dần. Ngược lại, nếu SV học không có quy củ hay phân bổ thời gian không hợp lý sẽ gây ra tình trạng mâu chán và dễ quên, thói quen tự học sẽ dần dần mai một.

* Nâng cao kỹ năng trí tuệ và tư duy, rèn luyện khả năng tự học

Nâng cao kỹ năng trí tuệ và tư duy bằng cách: quan tâm chăm sóc và bồi dưỡng não bộ, rèn luyện trí nhớ, tích cực học tập, thường xuyên rèn luyện tư duy mạch lạc, rõ ràng, chính xác qua đó nâng cao NLTH.

Rèn luyện khả năng tự học có thể thực hiện theo ba cách:

- Nâng cao khả năng tự học thông qua khả năng tiếp thu bài giảng

Để có thể tiếp thu bài giảng tốt, SV cần tham dự học đầy đủ, ghi chép cẩn thận. Trong giờ học cần cố gắng tập trung, tích cực tương tác với GV, đặt câu hỏi khiếu thắc mắc. Điều này sẽ giúp SV ghi nhớ lâu hơn, gop phần kích thích tư duy, đặc biệt là tư duy sáng tạo. SV cũng có thể tìm đến các khóa học ngắn hạn về kỹ năng hoặc kiến thức để bổ sung những điều cần thiết. Hoặc đơn giản hơn, có thể tham khảo sách và kinh nghiệm từ mọi người cũng như trên mạng Internet hay các kênh báo chí.

- Nâng cao khả năng tự học thông qua khả năng

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

hiểu và giải quyết vấn đề

Để quá trình tự học đạt hiệu quả, cần tránh tình trạng học vẹt, thay vào đó là học hiểu với các câu hỏi luôn thường trực trong đầu như: Bản chất là gì? Tại sao lại như vậy? Liệu có thể khác được không?... Thêm nữa, nên tăng cường làm bài tập, nhất là các bài tập tình huống mà GV đề cập, ghi chép các ví dụ, ghi nhớ để cương, các từ khóa và tập trung suy nghĩ để luôn chủ động và hiểu đúng bản chất.

- Nâng cao khả năng tự học thông qua việc vận dụng kiến thức vào thực tiễn

SV có thể: tham gia các cuộc thi nghiên cứu khoa học, các cuộc thi do các câu lạc bộ tổ chức hoặc hoạt động trong các câu lạc bộ chuyên môn, viết khóa luận tốt nghiệp, đi làm thêm đúng chuyên môn, ... chính là những cơ hội để rèn luyện khả năng vận dụng kiến thức vào thực tế.

*Rèn luyện NLTH với các phương pháp học tập hiệu quả

Để có được NLTH tốt, SV cần được trang bị và thực hành tốt các phương pháp học tập cần thiết như: phương pháp tìm tài liệu; đọc tài liệu (đọc lướt, đọc kỹ, đọc nhanh); ghi chép (các loại ghi chép: đề cương, trích dẫn, tóm tắt, theo phích, tự do cùng với các quy tắc trong ghi chép); nghe giảng; sơ đồ hóa kiến thức; học với giáo trình; học với phương tiện dạy học (các phương tiện nghe, nhìn, tính toán...); học qua việc hỏi và đặt câu hỏi; học qua việc hợp tác với thầy và bạn; học trên thư viện; học thông qua nghiên cứu khoa học; học khi đi thực tập, thực tế;...

Ngoài ra, để rèn NLTH hiệu quả cần: Lựa chọn không gian học tập phù hợp, đầy đủ nguồn tài liệu; phải định trước những mục đích, kết quả và thời gian cụ thể để thực hiện; trong khi tự học cần cần tập trung tinh thần cao độ, đọc, suy ngẫm để hiểu bản chất vấn đề và ghi chép một cách khoa học phù hợp với mục đích đặt ra; sau khi tự học SV cần trao

đổi bạn bè, GV để nắm bắt và chốt lại những nội dung cơ bản nhất.

3.3. Nhóm giải pháp từ phía Nhà trường, Đoàn Thanh niên và Hội Sinh viên

* Giải pháp từ phía Nhà trường

- Tổ chức những hội thảo khoa học, những buổi tọa đàm, trao đổi xoay quanh vấn đề nâng cao NLTH của SV, qua đó giúp SV có thể học hỏi để vận dụng vào quá trình tự học của bản thân.

- Tăng cường hỗ trợ SV về mặt tài liệu học tập bằng cách tiếp tục phát triển hệ thống thư viện đọc và thư viện online với nguồn tài liệu phong phú và cập nhật, khai thác thuận tiện và dễ dàng, đáp ứng được nhu cầu học tập của SV.

- Hỗ trợ SV về mặt cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường học tập thông qua việc tiếp tục mở rộng không gian tự học (phòng đọc, phòng tự học,...) với môi trường yên tĩnh, tiện nghi và học thuật cần thiết; nâng cấp hệ thống trang thiết bị, bảo đảm hệ thống wifi, phòng máy dành cho tra cứu trực tuyến,...luôn vận hành tốt.

Tất cả những điều này sẽ tạo ra một môi trường thuận lợi cho hoạt động tự học, tự nghiên cứu của SV, thu hút họ đến với không gian học tập, nghiên cứu của Nhà trường nhiều hơn, qua đó góp phần nâng cao NLTH của SV.

* Giải pháp từ Đoàn Thanh niên và Hội Sinh viên

- Cần quan tâm giúp SV có được những nhận thức đúng đắn về mục đích học tập, về sự cần thiết phải tăng cường tự học ở bậc đại học, về những tác động nhiều mặt của môi trường xung quanh đến SV khi phần đông họ phải sống xa nhà,...

- Tạo ra sân chơi, môi trường, kể cả môi trường cạnh tranh (cạnh tranh cá nhân, cạnh tranh nhóm trong lớp hoặc trong câu lạc bộ, hay rộng hơn là toàn trường,...) để SV học tập, rèn luyện, góp phần nâng cao NLTH, tự nghiên cứu.

Những hoạt động này không chỉ giúp SV mở mang kiến thức và rèn luyện kỹ năng mà còn kích

thích họ có thêm hứng thú và động lực đối với hoạt động tự học, tự nghiên cứu.

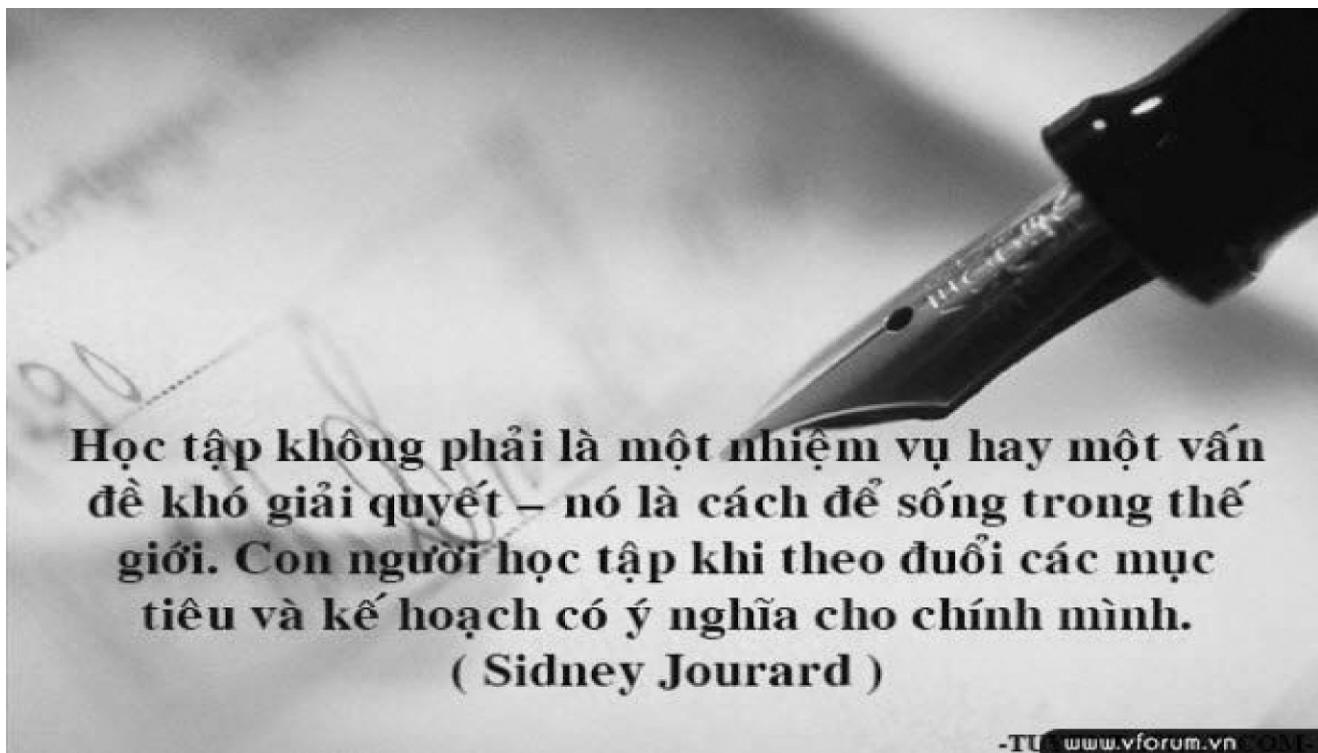
Kết luận

Hoạt động tự học của SV là một đòi hỏi thiết yếu, có vai trò đặc biệt quan trọng trong phương thức đào tạo theo tín chỉ. Bên cạnh sự tác động của các yếu tố bên ngoài thì kết quả và hiệu quả của

hoạt động tự học phụ thuộc chủ yếu vào NLTH của bản thân SV. Để nâng cao NLTH của SV khỏi ngành Kỹ thuật Trường Đại học Hải Dương, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp từ phía SV đến phía GV, Nhà trường, Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên, gia đình và xã hội, trong đó bản thân SV giữ vai trò quyết định □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Xuân Hải (2011), Kỹ thuật dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ, Nxb Bách khoa.
2. Nguyễn Yên Lê (2007), Tự học - nhu cầu của thời đại, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
3. Tạ Thế Lương (2012), Kỹ năng tự học suốt đời, NXB Thời đại, Hà Nội
4. Nguyễn Cảnh Toàn (2011), Xã hội học tập, học suốt đời và các kỹ năng tự học, Nxb Dân trí, Hà Nội.
5. Trường Đại học Hải Dương, <http://uhd.edu.vn>.



NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÂN LỰC TẠI VNPT VINAPHONE HẢI DƯƠNG

Học viên VŨ ĐÌNH MINH
Lớp cao học M2.QLKT1

Đặt vấn đề

Công tác quản lý nhân lực và nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực trở nên cung quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp. Đây là hoạt động bề sâu nhưng lại mang yếu tố quyết định đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Bài viết phân tích thực trạng đội ngũ lao động của VNPT Vinaphone Hải Dương (VNPT VNPHD) về số lượng và chất lượng, những mặt ưu điểm và hạn chế của đội ngũ lao động sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý nhân lực của VNPT VNPHD. Hiệu quả quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD được đánh giá thông qua các chỉ tiêu về kết quả sản xuất kinh doanh, hiệu quả tuyển dụng và đào tạo nhân lực. Từ đó tác giả đề xuất các nhóm giải pháp chính góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực của VNPT VNPHD trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

Từ khóa: Quản lý, nhân lực, VNPT Vinaphone Hải Dương, VNPT VNPHD

1. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả của quản lý nhân lực trong doanh nghiệp

Các chỉ tiêu định tính

Mức độ chuyên nghiệp trong công việc: Trình độ, năng lực của người lao động không chỉ biểu hiện ở bằng cấp, mà quan trọng hơn là sự thể hiện tính chất chuyên nghiệp trong thực hiện công việc được giao. Mức độ chuyên nghiệp trong công việc phản ánh sự nỗ lực của người lao động theo yêu cầu của nhà quản lý.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ: Để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên cần xây dựng các tiêu thức để đánh giá, có thể bao gồm các tiêu thức có liên quan trực tiếp đến công việc và cả các tiêu thức có liên quan không trực tiếp đến công việc.

Các chỉ tiêu về chất lượng

Số lượng nhân lực và chất lượng người lao động là những yếu tố cơ bản trong sản xuất, góp phần quan trọng trong năng lực sản xuất của DN.

+ Doanh số (doanh thu)/lao động: tỷ số này xác định mức độ đóng góp trung bình của một nhân

viên cho doanh số của doanh nghiệp.

+ Tỷ số này cao chỉ ra năng suất lao động/nhân viên cao, thuận lợi cho DN trong quá trình tạo ra của cải vật chất.

+ Lợi nhuận (lãi; sinh lời)/lao động. Tỷ số này xác định lợi nhuận (doanh thu-chi phí) trung bình của một nhân viên mang lại cho doanh nghiệp.

+ Lợi nhuận (doanh thu-chi phí)/chi phí tiền lương, tỷ số này xác định tỷ suất sinh lời (lãi) trung bình tạo ra trên một đồng chi phí tiền lương cho người lao động.

2. Thực trạng công tác đánh giá hiệu quả quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD

2.1. Đánh giá theo kết quả sản xuất kinh doanh

Thông qua các chỉ tiêu cơ bản đánh giá hiệu quả quản lý nhân lực và các số liệu thống kê kết quả sản xuất kinh doanh của VNPT VNPHD bao gồm:

Sử dụng số liệu qua các mốc thời gian Đầu (2016) - Giữa (2018) - Cuối (2020) trong giai đoạn 2016-2020, ta có thể đánh giá hiệu quả quản lý nhân lực của VNPT VNPHD.

TẠP CHÍ ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

Bảng 1. Đánh giá hiệu quả QLNL theo chỉ tiêu
kết quả SXKD giai đoạn 2016-2020
(ĐVT: %)

Giai đoạn (năm)	Đầu (2016)	Giữa (2018)	Cuối (2020)
Chỉ tiêu đánh giá			
Tỷ lệ tăng trưởng doanh thu hàng năm	115	103	101
Tỷ lệ doanh thu/lao động (năng suất lao động) hàng năm	126	108	104
Tỷ lệ lợi nhuận (DT - Chi phí) hàng năm	133	98	107
Tăng trưởng lợi nhuận/người	146	103	110
Số người lao động (người)	190	164	151

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát)

Qua bảng số liệu trên ta thấy nếu nhìn theo mục tiêu ngắn hạn thì tỷ lệ tăng trưởng doanh thu hàng năm đều có tăng ($> 100\%$); tuy nhiên nếu đánh giá trong cả một quá trình dài hạn thì sự tăng trưởng chậm lại và có phần suy giảm (từ 115% xuống còn 103% và cuối cùng 101%) chứng tỏ hiệu quả sản xuất kinh doanh của VNPT Vinaphone Hải Dương chưa đạt. Đối với chỉ tiêu năng suất lao động cũng vậy, nếu nhìn vào chỉ số doanh thu/số người lao động thì đều có tăng trưởng, tuy nhiên nếu so sánh năng suất lao động giữa các năm (tỷ lệ tăng trưởng) thì càng về cuối tỷ lệ tăng năng suất của người lao động càng giảm.

2.2. Đánh giá qua công tác tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân lực

Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của VNPT VNPHD những năm qua luôn được lãnh đạo đơn vị quan tâm, việc tổ chức thực hiện công tác tuyển dụng nhân lực được dựa vào nhu cầu công việc của các bộ phận, kế hoạch hoạt động kinh doanh của

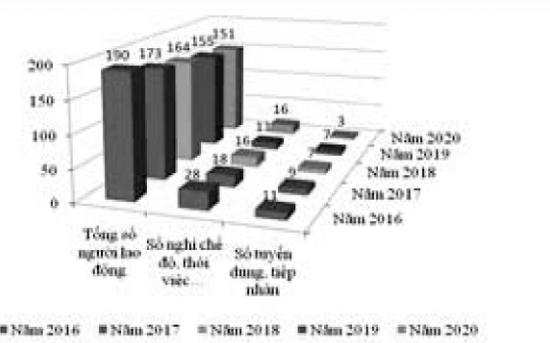
VNPT VNPHD và căn cứ vào nhu cầu công việc của các bộ phận. Dưới đây là bảng thống kê tình hình tuyển dụng và tiếp nhận cán bộ, người lao động tại VNPT VNPHD qua các năm.

Bảng 2. Đánh giá hiệu quả QLNL theo chỉ tiêu tuyển dụng nhân lực giai đoạn 2016-2020
(ĐVT: Người)

Giai đoạn (năm)	Đầu (2016)	Giữa (2018)	Cuối (2020)
Chỉ tiêu đánh giá			
Tổng số người lao động	190	164	151
Số nghỉ chế độ	0	7	4
Số nghỉ thôiv việc	0	56	19
Số lao động tuyển dụng mới	0	37	10
Tỷ lệ tuyển mới/thôiv việc	0	66%	52,6%
Thời gian tuyển dụng (ngày/lao động tuyển mới)	0	90*37	90*10

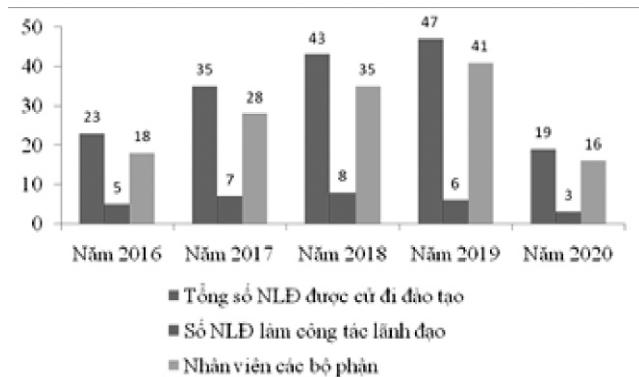
(Nguồn: Phòng Nhân sự - Tổng hợp)

Từ kết quả thống kê về tình hình tuyển dụng và tiếp nhận người lao động tại VNPT VNPHD từ năm 2016-2020 cho thấy số lượng người lao động nghỉ chế độ và thôiv việc qua các thời kỳ nhiều hơn số lượng người lao động được tuyển dụng và tiếp nhận, cụ thể: Giai đoạn giữa (2018) tổng số lao động nghỉ việc là 63 lao động, trong đó có 7 lao động là nghỉ chế độ còn lại thôiv việc để chuyển công ty khác làm có tới 56 người, trong khi đó đơn vị chỉ tuyển dụng được 37 người, trong đó có 31 người được tuyển dụng mới và có 6 người đơn vị tiếp nhận từ Viễn thông Hải Dương sang (lao động không chuyên ngành kinh doanh).



Hình 1. Tình hình tuyển dụng và tiếp nhận NLĐ tại VNPT VNPHD, giai đoạn 2016-2020
(Nguồn: Phòng Nhân sự - Tổng hợp)

Căn cứ vào nhu cầu công việc của mỗi đơn vị hàng năm, các trưởng bộ phận sẽ đề xuất nhu cầu đào tạo nhân lực lên phòng Tổng hợp Nhân sự, bộ phận này sẽ tổng hợp và trình lãnh đạo VNPT VNPHD phê duyệt.



Hình 2. Số lượng NLĐ được cử đi đào tạo, giai đoạn 2016-2020
(Nguồn: Phòng Nhân sự - Tổng hợp)

Qua hình trên ta thấy, số lượng người lao động của VNPT VNPHD được cử đi đào tạo qua các năm tăng đều, riêng năm 2020 số lượng NLĐ cử đi đào tạo giảm mạnh do ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19, cụ thể: Tổng số lượt người lao động được cử đi đào tạo trong năm 2016 có 23 người, trong đó có 5 người làm công tác lãnh đạo và 18 người là nhân viên các bộ phận, năm 2017 có 35 người với 7 người làm công tác lãnh đạo, 28 người là nhân viên các bộ phận. Đến năm 2019 toàn VNPT VNPHD có tới 47 người được cử đi đào tạo để cao trình độ chuyên môn, trong đó có 6 người làm công tác lãnh đạo và 41 người là nhân viên các bộ phận.

Bảng 3. Đánh giá của NLĐ về nội dung hiệu quả công tác đào tạo (ĐVT: %)

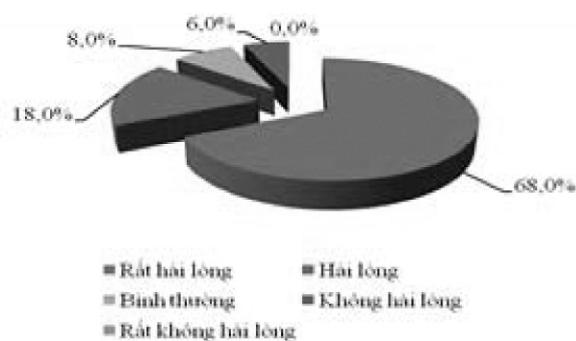
Nội dung	Mức độ đánh giá				
	Hoàn toàn phù hợp	Phù hợp	Khá phù hợp	Không phù hợp	Hoàn toàn không phù hợp
Kiến thức kỹ năng của chương trình đào tạo phù hợp với công việc.	63,3	22,0	12,0	3,0	0,0
Kiến thức kỹ năng của chương trình đào tạo phù hợp với mong muốn.	80,0	16,0	3,0	1,0	0,0

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát)

Qua kết quả khảo sát ta thấy tỷ lệ đánh giá mức độ hoàn toàn phù hợp đối với nội dung đào tạo tại VNPT VNPHD cao nhất là 80,0% đối với nội dung kiến thức kỹ năng của chương trình đào tạo phù hợp với mong muốn. Tỷ lệ đánh giá không phù hợp cao nhất là 3,0% với nội dung kiến thức kỹ năng của chương trình đào tạo phù hợp với công việc. Không có ý kiến nào đánh giá hoàn toàn không phù hợp.

2.3. Đánh giá công tác sử dụng nhân lực

Để đánh giá công tác sử dụng nhân lực trong VNPT VNPHD, tác giả tiến hành điều tra khảo sát 100 ý kiến của người lao động về mức độ hài lòng đối với công tác sử dụng nhân lực, kết quả thể hiện hình dưới đây:



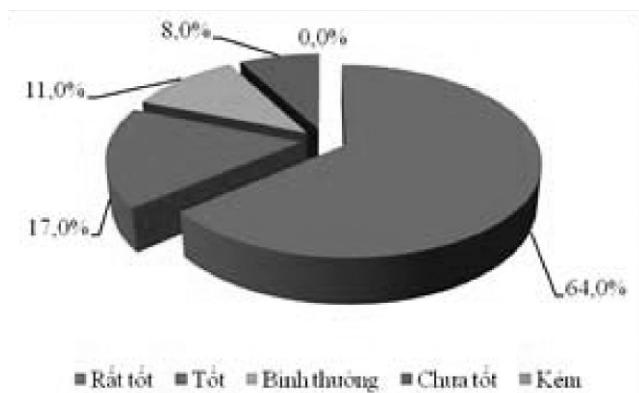
Hình 3. Đánh giá của NLĐ về công tác sử dụng nhân lực tại VNPT VNPHD

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát)

Từ kết quả điều tra ở hình trên cho thấy trong 100 người được tham gia khảo sát về mức độ hài lòng đối với công tác sử dụng nhân lực tại VNPT VNPHD trong thời gian qua, kết quả cho thấy mức độ hài lòng và rất hài lòng khá cao, có tới 68 người được hỏi trả lời rất hài lòng, chiếm tỷ lệ 68,0%, mức độ hài lòng có 18 người, chiếm tỷ lệ 18,0%, không có ý kiến nào đánh giá mức độ rát không hài lòng. Vẫn còn tồn tại tới 6,0% ý kiến trả lời không hài lòng đối với công tác này.

2.4. Đánh giá năng lực cán bộ quản lý, quản lý nhân lực

Bên cạnh việc đánh giá mức độ mức độ hoàn thành công việc của người lao động, tác giả tiến hành khảo sát 100 ý kiến của người lao động về năng lực cán bộ quản lý, quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD trong thời gian qua, kết quả cho thấy:



Hình 4. Đánh giá của NLĐ về năng lực cán bộ quản lý, quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD

(*Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát*)

Từ kết quả điều tra khảo sát 100 ý kiến của NLĐ tại VNPT VNPHD về năng lực cán bộ quản lý, quản lý nhân lực tại đơn vị cho thấy đối với mức độ rất tốt có 64 ý kiến, chiếm tỷ lệ 64,0%, đánh giá mức độ tốt có 17 ý kiến, chiếm tỷ lệ 17,0%, đánh giá mức độ bình thường có 11 ý kiến, chiếm tỷ lệ 11,0%, đánh giá mức độ chưa tốt vẫn còn tồn tại tới 8 ý kiến, chiếm tỷ lệ 8,0%, đáng mừng không có ý kiến nào đánh giá mức độ kém. Mặc dù với tỷ lệ nhỏ 8,0% ý kiến cho rằng năng lực cán bộ quản lý,

quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD còn ở mức độ chưa tốt, nhưng thời gian tới lãnh đạo VNPT VNPHD cần chú trọng hơn nữa trong việc nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQL, quản lý nhân lực tại đơn vị để góp phần nâng cao hiệu quả QLNL tại đơn vị.

2.5. Chính sách tạo động lực (đãi ngộ) nhân lực

Lương bông được xem là một trong những công cụ quan trọng nhất trong việc tạo động lực, khuyến khích, duy trì nhân lực. Không những vậy nó còn được sử dụng để thu hút những lao động có trình độ cao vào đơn vị, mang lại hiệu quả trong kết quả sản xuất kinh doanh. Mặt khác, đó là hình thức thể hiện sự quan tâm của VNPT VNPHD đến đời sống của người lao động, khuyến khích người lao động trung thành, gắn bó với tổ chức hơn.

Bảng 4. Đánh giá hiệu quả QLNL qua chỉ tiêu tiền lương của NLĐ tại VNPT VNPHD, giai đoạn 2016-2020 (ĐVT: người; %)

Giai đoạn (năm) Chỉ tiêu đánh giá	Đầu (2016)	Giữa (2018)	Cuối (2020)
Tổng số lao động (người)	190	164	151
Lương bình quân (triệu đồng/người/tháng)	10,2	13,6	16,2
Tỷ lệ tăng trưởng lương cùng kỳ	119%	112%	109%
Tỷ lệ lao động so các kỳ	100%	86,3%	92%
Tỷ lệ tiền lương tăng do giảm lao động	100%	13,7%	8%

(*Nguồn: Phòng Kế toán - Kế hoạch*)

Qua bảng số liệu Đánh giá hiệu quả QLNN qua chỉ tiêu tiền lương của NLĐ tại VNPT VNPHD, giai đoạn 2016-2020 cho thấy nếu nhìn ngắn hạn thông qua mức lương bình quân/tháng của người

lao động tăng dần qua các năm, cụ thể: Năm 2016 mức lương bình quân/người/tháng đạt 10,2 triệu đồng/tháng, tăng dần đến năm 2018 đạt 13,6 triệu đồng/tháng, và đến năm 2020 mức lương bình quân/người đạt 16,2 triệu đồng/tháng, nhưng nhìn dài hạn cả giai đoạn 2016-2020 thì tỷ lệ tăng trưởng lại giảm dần, cụ thể: Năm 2016 tỷ lệ đạt 119% so cùng kỳ, đến năm 2018 tỷ lệ giảm còn 112% và đến năm 2020 chỉ còn 109% so cùng kỳ.

3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD

3.1. Hoàn thiện cơ chế chính sách về quản lý nhân lực

- Đối với chính sách tuyển dụng nhân lực, thuê nhân công lao động

Ban Giám đốc VNPT VNPHD cần chú trọng việc đổi mới chính sách liên quan đến tuyển dụng, cụ thể giao cho phòng Nhân sự Tổng hợp tiến hành rà soát các nội dung hiện tại của chính sách tuyển dụng nhân lực, chắc lọc những nội dung mang tính hiệu quả để tiếp tục phát triển. Bên cạnh đó, những mặt hạn chế trong chính sách tuyển dụng nhân lực cần được loại bỏ, cập nhật những điểm mới, những điểm tích cực mang tính hiệu quả, soạn thảo và ban hành một cách công khai, minh bạch để toàn thể người lao động đang làm việc tại đơn vị cũng như ứng viên bên ngoài được biết. Trung tâm cần phối hợp với các trường Đại học Sao Đỏ, Đại học Hải Dương, các trường trên địa bàn tỉnh Hải Dương để tuyển dụng đội ngũ nhân lực trẻ có trình độ chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu của cách mạng số hiện nay.

- Đối với chính sách đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm nhân lực

Đối với những người lao động có năng lực, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc và khả năng phát triển: Chính sách đào tạo cần chú trọng các mặt như giữ nguyên mức lương cho người lao động được cử đi đào tạo dài hạn, những trường hợp nào sau đào tạo có sự phát triển năng lực rõ rệt được xét quy hoạch và bổ nhiệm lên vị trí cao hơn.

Đối với những lao động chưa có nhiều kinh nghiệm, còn hạn chế về năng lực cũng nên bố trí để tham gia đủ các khóa đào tạo ngắn hạn, đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp để họ thay đổi, thích ứng với điều kiện, môi trường làm việc với, giúp họ thuận lợi hơn trong thực thi nhiệm vụ và nâng cao được thu nhập.

- Đối mới cơ cấu tổ chức, bộ máy phù hợp với đặc điểm SXKD và yêu cầu QLNL

Đối với lãnh đạo VNPT VNPHD: cần triển khai nhanh các yêu cầu của Tổng công ty về tiêu chuẩn “lãnh đạo chuyên đổi” đã ban hành tại quyết định 1311/QĐ-VNPT-KHCN&ĐT. Thực hiện Phân cấp

- Phân quyền - Phân công - Phân nhiệm cho các cấp quản lý dưới quyền theo nội dung quyết định. Tạo điều kiện cho cấp cơ sở chủ động, linh hoạt trong điều hành sản xuất, kinh doanh trên địa bàn của họ.

- Đối với các phòng ban chức năng: VNPT VNPHD cần xác định rõ vai trò, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của các bộ phận, phòng ban khi giải quyết sự vụ, công việc.

- Đối với lực lượng kỹ thuật Viễn thông Hải Dương (VTHD): Do mô hình quản lý giữa VNPT VNPHD (trực thuộc Tổng công ty Dịch vụ) và VTHD (trực thuộc Tập đoàn VNPT) khác nhau, tuy nhiên công việc lại có khá nhiều liên quan đến nhau. Để hiệu quả trong quá trình thực hiện SXKD, VNPT VNPHD cần phối hợp với VTHD xác định những phần việc có liên quan giữa hai bên, xây dựng bản mô tả công việc chi tiết và phân định trách nhiệm, quy chế phối hợp, thời gian thực hiện, trách nhiệm thực hiện, trách nhiệm của người phụ trách của từng bên cho từng phần việc trên cơ sở hợp lực và hướng đến mục đích chung.

3.2. Các giải pháp khác

- Tạo môi trường làm việc cho nhân lực, quản lý nhân lực và thực hiện đánh giá nhân lực

Đặc điểm môi trường làm việc của người lao động trong VNPT Vinaphone là di động, các nhân viên VNPT VNPHD thường xuyên đến gặp khách

hàng tại nhà, cơ quan... không cố định tại đơn vị, Vì vậy cần tạo môi trường làm việc thuận lợi thông qua các phần mềm, các ứng dụng CNTT trên điện thoại thông minh để người lao động có thể tác nghiệp và thống kê sản lượng được ngay, chính xác và các số liệu này được coi là “số liệu pháp lý” để xét các chế độ lương, thưởng, thi đua cho người lao động.

- Đổi mới nâng cao hiệu quả chính sách tạo động lực

Thay đổi cách đánh giá thi đua, khen thưởng: Do mô hình kinh doanh của VNPT VNPHD đã thay đổi, từ 2017 VNPT VNPHD đã thực hiện phân chia địa bàn và khoán doanh thu, giao sản lượng dịch vụ cho cá nhân quản lý, kinh doanh các dịch vụ gia tăng trên tập khách hàng của VNPT và phân phối thu nhập (bao gồm cả lương và thưởng) đến từng nhân viên quản lý địa bàn. Hệ thống phần mềm CNTT để giám sát, thống kê, cơ sở dữ liệu theo dõi về doanh thu mang lại đơn vị, về sản lượng dịch vụ duy trì (khách hàng hiện hữu), dịch vụ phát triển mới của mỗi một nhân viên đã có hàng tháng,

hàng năm, nên việc so sánh, đánh giá sự tăng trưởng doanh thu, dung lượng thị trường theo hàng tháng, hàng năm của chính nhân viên đó có thể thực hiện dễ dàng.

4. Kết luận

Nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực có ý nghĩa quyết định đến sự thành, bại của bất cứ tổ chức nào. Xuất phát từ thực trạng nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực cũng như nhu cầu xây dựng một đội ngũ cán bộ lao động có chất lượng phù hợp với mục tiêu chiến lược phát triển của VNPT VNPHD. Trên cơ sở lý luận về công tác quản lý nhân lực trong doanh nghiệp, tác giả tập trung nghiên cứu, phân tích đánh giá thực trạng nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực tại VNPT VNPHD để xác định những mặt được và các mặt tồn tại và nguyên nhân tồn tại. Qua đó, tác giả đưa ra một số đề xuất, giải pháp để nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực nhằm mục đích xây dựng và phát triển nhân lực có chất lượng đáp ứng các mục tiêu chiến lược phát triển của VNPT VNPHD trong thời gian tới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đề án tái cấu Tập đoàn Bưu chính-Viễn thông Việt Nam VNPT (theo Quyết định 888/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10/6/2014, phê duyệt Đề án tái cấu VNPT).
2. Trần Kim Dung (2011), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tổng hợp TP.HCM.
3. Nguyễn Văn Điem và Nguyễn Ngọc Quân (2007), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
4. Nguyễn Hữu Thân (2007), Quản trị nhân sự, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. Đinh Việt Hòa (2009), Phát triển nguồn vốn nhân lực - Chiến lược tối ưu của nhà lãnh đạo. Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và kinh doanh
6. Võ Xuân Tiên (2010). Một số vấn đề về Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực, Tạp chí khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng.
7. Nguyễn Lộc (2010), Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực, Tạp chí khoa học giáo dục.
8. Phòng Nhân sự Tổ chức VNPT Vinaphone Hải Dương báo cáo thống kê về số lượng, chất lượng nhân lực tại VNPT Vinaphone Hải Dương (từ 2016 đến 2020)