NAM CAN THO UNIVERSITY

Số 4
2019

ISSN 2588 - 1272

Tạp chí
KHOA HỌC
&
KINH TẾ PHÁT TRIỂN

JOURNAL OF SCIENCE AND DEVELOPMENT ECONOMICS
NAM CAN THO UNIVERSITY

MỤC LỤC

Contents

TÀI CHÍNH – QUẢN TRỊ KINH DOANH

1. Đào Duy Huân, Bùi Vũ Phương
Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên Trung tâm Truyền hình Việt Nam tại thành phố Cần Thơ **3**

2. Huỳnh Trường Huy, Phạm Như Huỳnh, Trần Thu Hương
Phân tích chất lượng nhân lực du lịch tại điểm du lịch Cồn Sơn thành phố Cần Thơ **17**

3. Nguyễn Hoàng Khởi, Huỳnh Khải Văn
Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến lòng trung thành của khách hàng: trường hợp khách hàng gửi tiền tiết kiệm tại thành phố Cần Thơ **27**

GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

4. Nguyễn Thanh Hoàng
Kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho sinh viên các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay **39**

5. Trần Văn Nhuộm, Trần Thị Thùy
Tối ưu hóa ứng dụng chuyển văn bản Tiếng Việt có chứa từ vựng tiếng Anh thành tiếng nói **47**

6. Trần Ngọc Tâm, Nguyễn Chí Thắng
Tính chất nghiệm của bài toán tối ưu nửa đại số **55**

7. Nguyễn Văn Tổng Em, Nguyễn Ngọc Phương Trinh, Nguyễn Hoàng Anh, Nguyễn Hoàng Việt, Nguyễn Qui Điền
Xây dựng đề cương và phương pháp giảng dạy học phần ngành công nghệ kỹ thuật ô tô theo phương pháp tiếp cận CDIO **63**

LUẬT

8. Mai Kim Hân
Giá trị pháp lý của công văn **73**

9. Nguyễn Mộng Cầm
Những thuận lợi và khó khăn trong công tác thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện giải pháp cho vấn đề đặt ra **81**

KHOA HỌC – CÔNG NGHỆ

10. Võ Khoa Chi, Lê Hoàng Thái
Khả năng ăn mồi và ảnh hưởng của 4 loại thuốc mapy, karate, exin và radiant đến bọ rùa 6 vạch (*Cheilomenes sexmaculatus*) trong điều kiện phòng thí nghiệm **89**

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRUNG TÂM TRUYỀN HÌNH VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Đào Duy Huân[1]
Bùi Vũ Phương[2]

Tóm tắt: *Mục tiêu của nghiên cứu là xác định và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại VTV Cần Thơ, trên cơ sở đó đưa ra các hàm ý về quản trị. Từ lý thuyết và các nghiên cứu trong và ngoài nước về động lực làm việc, nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính và định lượng để đề xuất 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại VTV Cần Thơ: đặc điểm công việc; môi trường làm việc; lương thưởng phúc lợi; cơ hội thăng tiến; đào tạo và phát triển; quan hệ cấp trên; công nhận.*

Kết quả hồi quy từ mẫu gồm 315 nhân viên cho thấy động lực làm việc của nhân viên VTV ảnh hưởng bởi đặc điểm công việc, môi trường làm việc, lương thưởng phúc lợi, cơ hội thăng tiến, đào tạo và phát triển và quan hệ cấp trên. Từ kết quả đạt được, nghiên cứu đưa ra các hàm ý quản trị nhằm gia tăng động lực làm việc của nhân viên VTV.

Từ khóa: *hành vi tổ chức, động lực làm việc, quản trị nguồn nhân lực*

Abstract: *The main research objective was to identify and assess the factors influencing the motivation of employees in VTV Can Tho, thus showing management implications. From theoretical and national and international studies on motivation, the research used qualitative and quantitative methods to propose 7 factors affecting the motivation of employees in VTV Can Tho: job characteristics; work environment; welfare bonus; promotion opportunities; training and developing; superior relationship; recognition.*

Regression analysis of data from a sample of 315 emlpoyees showed that job characteristics, work environment, welfare bonus, promotion opportunities, training and developing, and superior relationship having impacts on work motivation. From the results obtained, the research provides management implications to reduce the motivation of VTV employees.

Keywords: *organizational behavior, motivation, human resources management*

[1] Phó Giáo sư - Tiến sĩ, Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Nam Cần Thơ
[2] Trung tâm Truyền hình Việt Nam tại TP. Cần Thơ

1. Giới thiệu nghiên cứu

Trung tâm Truyền hình Việt Nam tại thành phố Cần Thơ (gọi tắt là VTV Cần Thơ) là đơn vị trực thuộc Đài Truyền hình Việt Nam tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, có nhiệm vụ sản xuất, phát sóng các chương trình của trung ương và của khu vực, tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, nâng cao dân trí, phục vụ đời sống tinh thần của nhân dân tại khu vực và cung cấp chương trình để phát trên sóng của Đài Truyền hình Việt Nam.

Để có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của kinh tế thị trường trong hội nhập, một trong những yêu cầu tất yếu đó là phải tạo được động lực cho đội ngũ nhân viên trong đơn vị. Vì vậy việc nghiên cứu này nhằm đưa ra giải pháp tạo động lực, gây dựng tinh thần cho đội ngũ nhân viên để từ đó đưa ra được những khuyến nghị về giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả làm việc cho nhân viên VTV Cần Thơ. Do đó, bài viết này tập trung nghiên cứu *"Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên Trung tâm Truyền hình Việt Nam tại thành phố Cần Thơ"*.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính trước hết được sử dụng để xác định các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng VTV tại Thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua mẫu gồm 315 nhân viên. Độ tin cậy của thang đo dữ liệu được kiểm tra thông qua phân tích Cronbach'Alpha. Phân tích yếu tố khám phá EFA và phân tích hồi quy được dùng để xác định mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc nhân viên tại văn phòng VTV tại Cần Thơ.

3. Kết quả nghiên cứu đạt được:

3.1. Khái quát các lý thuyết và mô hình nghiên cứu trước

Nghiên cứu về tạo động lực có nhiều quan điểm khác nhau trong đó có hai nhóm học thuyết chính:

Một là nhóm học thuyết về nội dung như học thuyết nhu cầu của Maslow (1943, 2011), học thuyết hai nhóm nhân tố của Herzberg (1959) chỉ ra cách tiếp cận các nhu cầu của lao động quản lý;

Hai là nhóm học thuyết về quá trình như học thuyết kỳ vọng của Vroom (1964, 1994), học thuyết công bằng của Adam (1963, 1969), học thuyết tăng cường tích cực của Skinner (1938) nghiên cứu nguyên nhân dẫn đến những hành động khác nhau trong công việc của cá nhân.

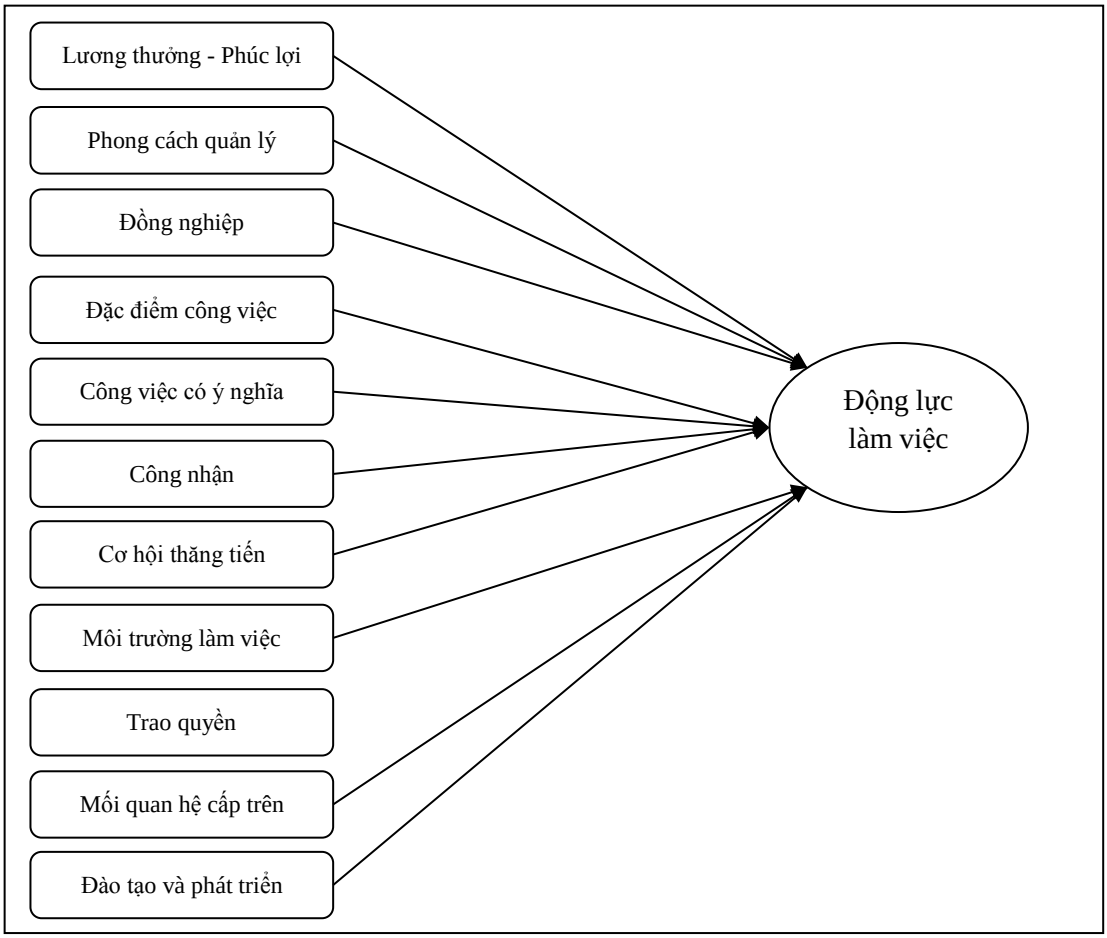
Vận dụng các học thuyết trên, một vài nghiên cứu đã chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến tạo động lực và cách thức tạo động lực theo nhiều quan điểm khác nhau. Kovach (1987) chỉ ra 10 nhân tố động viên, trong đó thích thú công việc đóng vai trò quan trọng đối với nhóm lao động thu nhập cao, nhưng với nhóm lao động có thu nhập thấp thì tiền lương là nhân tố quan trọng.

Downs (1957), Tullock (1965), Brehm and Gates (1997) thì khẳng định lương chỉ là một phần cấu thành động lực làm việc của công chức. Công chức còn bị ảnh hưởng nhiều bởi sự đa dạng, thú vị của công việc (Romzek, 1990; Massey và Brown, 1998). Còn theo Daley (1986),

Emmert và Taher (1992) thì giờ làm việc linh hoạt và cơ hội thăng tiến mới là nhân tố thúc đẩy động lực làm việc của cán bộ, công chức lên cao… Nghiên cứu của Chew (2004) cho rằng động viên nhân viên phụ thuộc vào hành vi lãnh đạo, quan hệ nơi làm việc, văn hóa và cấu trúc Sở, môi trường làm việc.

Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoan Khôi (2014) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở tổng công ty lắp máy Việt Nam (LILAMA). Nghiên cứu đã phát hiện 07 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất Lilama là: Văn hóa doanh nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ lãnh đạo. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi với văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất. Kết quả có được từ nghiên cứu là gợi ý quan trọng trong việc xây dựng mô hình nghiên cứu phù hợp với VTV Cần Thơ.

3.2. Mô hình chọn lựa để nghiên cứu



Tên thang đo	Thứ tự	Quan sát	Mã hóa	Nguồn tham khảo
Lương thưởng và phúc lợi	1	Chính sách tiền lương là công bằng, hợp lý	LTPL1	Hoàng Thị Hồng Nhung (2016)
	2	Mức lương hiện tại tương xứng với năng lực làm việc của tôi	LTPL2	
	3	Tiền lương được trả đúng thời hạn	LTPL3	
	4	Tiền lương làm việc ngoài giờ tôi nhận được là hợp lý với sức đóng góp của mình	LTPL4	
	5	Tôi có thể sống tốt dựa vào thu nhập tại đài	LTPL5	
	6	So với các đơn vị tương tự khác, tôi thấy thu nhập của mình là cao	LTPL6	
Phong cách quản lý	7	Quản lý cung cấp những thông tin phản hồi giúp tôi cải thiện hiệu suất công việc	PCQL1	Trần Văn Huynh (2016), Nguyễn Hoàng Thanh Nhàn (2016)
	8	Bất cứ vấn đề gì tôi cũng có thể thảo luận được với quản lý trực tiếp của mình	PCQL2	
	9	Quản lý trực tiếp hỏi ý kiến của tôi khi có vấn đề liên quan đến công việc của tôi	PCQL3	
	10	Quản lý trực tiếp bảo vệ quyền lợi cho tôi	PCQL4	
	11	Tôi nhận được sự giúp đỡ, hướng dẫn, tư vấn của quản lý trực tiếp khi cần thiết	PCQL5	
	12	Quản lý luôn khéo léo, tế nhị khi cần phê bình tôi.	PCQL6	
Đồng nghiệp	13	Đồng nghiệp đáng tin cậy	DN1	Trần Văn Huynh (2016)
	14	Đồng nghiệp của tôi rất thoải mái, dễ chịu	DN2	
	15	Tôi và đồng nghiệp luôn phối hợp và sẵn sàng giúp đỡ nhau	DN3	
	16	Học hỏi chuyên môn được nhiều từ các đồng nghiệp	DN4	

Tên thang đo	Thứ tự	Quan sát	Mã hóa	Nguồn tham khảo
	17	Đồng nghiệp có sự tận tâm, nhiệt tình với công việc	DN5	
Đặc điểm công việc	18	Công việc tôi đang làm phù hợp với sở trường và năng lực của mình	DDCV1	Trần Văn Huynh (2016)
	19	Công việc tôi đang làm có bảng mô tả và được phân công rõ ràng	DDCV2	
	20	Công việc tôi đang làm không quá căng thẳng	DDCV3	
	21	Công việc tôi đang làm có nhiều động lực phấn đấu	DDCV4	
	22	Tôi có thể cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc	DDCV5	
Sự công nhận	23	Những đóng góp của tôi luôn được đồng nghiệp ghi nhận	CN1	Trần văn Huynh (2016)
	24	Những đóng góp của tôi được cấp trên ghi nhận	CN2	
	25	Những đóng góp hữu ích của tôi sẽ được khen thưởng	CN3	
	26	Những đóng góp hữu ích của tôi sẽ được áp dụng rộng rãi	CN4	
Cơ hội thăng tiến	27	Cơ hội thăng tiến là công bằng	CHTT1	Nghiên cứu định tính
	28	Tôi biết rõ các điều kiện cần để thăng tiến	CHTT2	
	29	Cơ hội thăng tiến mở rộng cho mọi người	CHTT3	
	30	Tôi có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại Đài	CHTT4	
Môi trường làm việc	31	Điều kiện làm việc an toàn	MTLV1	Trần Văn Huynh (2016), Nguyễn Thanh Nhàn (2016)
	32	Không gian làm việc sạch sẽ, thoáng mát	MTLV2	
	33	Trang thiết bị rất hiện đại	MTLV3	
	34	Môi trường làm việc chuyên nghiệp	MTLV4	
	35	Giờ giấc làm việc nghiêm chỉnh, rõ ràng	MTLV5	
	36	Không khí làm việc thoải mái, vui vẻ	MTLV6	

Tên thang đo	Thứ tự	Quan sát	Mã hóa	Nguồn tham khảo
Sự trao quyền	37	Tôi luôn được tham gia vào thương thảo những quyết sách của nhóm, bộ phận tôi làm việc	TQ1	Nghiên cứu định tính
	38	Tôi được cấp trên tin tưởng và giao nhiều nhiệm vụ quan trọng	TQ2	
	39	Tôi được quyền đóng góp ý kiến, phê bình các chính sách, chiến lược của đài	TQ3	
	40	Tôi có đủ quyền hạn để hoàn thành công việc một cách độc lập mà không phải xin phép cấp trên.	TQ4	
Mối quan hệ với cấp trên	41	Tôi và cấp trên nói chuyện rất hợp ý	MQHCT1	Nghiên cứu định tính
	42	Tôi và cấp trên có nhiều hoạt động sở thích cá nhân với nhau như chơi thể thao, giải trí	MQHCT2	
	43	Tôi và cấp trên thường xuyên tâm sự, chia sẻ về công việc, cuộc sống, gia đình	MQHCT3	
	44	Tôi và cấp trên giúp đỡ nhau mọi việc trong cuộc sống, không chỉ là trong công việc	MQHCT4	
Đào tạo và phát triển	45	Cơ hội thăng tiến công bằng cho nhân viên	DTVPT1	Trần Văn Huynh (2016), Nguyễn Thanh Nhàn (2016)
	46	Nhiều cơ hội thăng tiến cho nhân viên	DTVPT2	
	47	Nhân viên được đào tạo và bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết	DTVPT3	
	48	Công ty tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức, kỹ năng	DTVPT4	
Công việc có ý nghĩa	49	Tôi cảm thấy công việc này rất có ý nghĩa	CVCYN1	Nghiên cứu định tính
	50	Công việc tôi đang làm đóng góp cho xã hội nhiều lợi ích	CVCYN2	
	51	Tôi đang làm việc cũng là đang cống hiến cho xã hội.	CVCYN3	
Động lực làm việc	52	Tôi luôn nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao	DLLV1	Herzberg (1959)

Tên thang đo	Thứ tự	Quan sát	Mã hóa	Nguồn tham khảo
	53	Tôi có thể duy trì nỗ lực thực hiện công việc trong thời gian dài	DLLV2	Abby M Brooks (2007)
	54	Tôi luôn tích cực tham gia các hoạt động của đài VTV	DLLV3	Trương Minh Đức (2011)
	55	Tôi luôn nỗ lực vì mục tiêu công việc và hoạt động của đài VTV	DLLV4	Herzberg (1959)

3.3. Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo

Các thang đo đều đạt được độ tin cậy (Cronbach's Alpha >0.6) nên phương pháp phân tích nhân tố được sử dụng để thu nhỏ số lượng biến ban đầu thành tập hợp các biến cần thiết sử dụng cho nghiên cứu và tìm mối quan hệ giữa các biến với nhau.

Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến
Thang đo Lương thưởng - Phúc lợi: Cronbach's Alpha = 0.859				
LTPL1	19.03	21.308	.648	.835
LTPL2	18.89	21.879	.615	.841
LTPL3	19.02	20.684	.663	.832
LTPL4	19.00	21.350	.632	.838
LTPL5	19.00	21.086	.680	.829
LTPL6	18.97	21.162	.653	.834
Thang đo Phong cách quản lý: Cronbach's Alpha = 0.828				
PCQL1	18.95	20.513	.594	.802
PCQL2	18.98	21.187	.563	.808
PCQL3	18.89	20.574	.598	.801
PCQL4	18.92	20.273	.601	.800
PCQL5	18.96	20.466	.608	.799
PCQL6	18.97	20.257	.623	.796
Thang đo Đồng nghiệp: Cronbach's Alpha = 0.815				
DN1	15.41	12.051	.619	.775
DN2	15.29	12.378	.574	.788
DN3	15.38	12.070	.597	.781

DN4	15.45	11.853	.616	.776
DN5	15.39	11.946	.616	.776
Thang đo Đặc điểm công việc: Cronbach's Alpha = 0.816				
DDCV1	19.32	17.831	.598	.783
DDCV2	19.43	16.895	.622	.777
DDCV3	19.33	17.488	.576	.788
DDCV4	19.27	18.408	.544	.794
DDCV5	19.31	18.075	.565	.790
DDCV6	19.28	17.869	.569	.789
Thang đo Công việc có ý nghĩa: Cronbach's Alpha = 0.703				
CVCYN1	7.64	3.748	.575	.540
CVCYN2	7.65	4.343	.477	.663
CVCYN3	7.78	3.734	.512	.625
Thang đo Công nhận: Cronbach's Alpha = 0.818				
CN1	11.97	8.034	.639	.772
CN2	11.88	8.173	.618	.782
CN3	11.86	8.343	.597	.791
CN4	11.97	7.872	.707	.740
Thang đo Cơ hội thăng tiến: Cronbach's Alpha = 0.800				
CHTT1	11.64	8.620	.664	.725
CHTT2	11.55	9.236	.547	.783
CHTT3	11.48	9.129	.595	.759
CHTT4	11.55	8.873	.649	.733
Thang đo Môi trường làm việc: Cronbach's Alpha = 0.807				
MTLV1	18.85	18.889	.571	.776
MTLV2	18.84	19.168	.543	.782
MTLV3	18.86	19.242	.552	.780
MTLV4	18.86	18.605	.604	.768
MTLV5	18.75	19.150	.560	.778
MTLV6	18.82	18.943	.562	.778
Thang đo Trao quyền: Cronbach's Alpha = 0.776				
TQ1	11.57	8.068	.607	.708
TQ2	11.70	7.665	.613	.704
TQ3	11.70	8.205	.571	.726
TQ4	11.62	8.516	.527	.748

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

3.4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá các yếu tố độc lập

Trong phân tích nhân tố phương pháp Principal Components Analysis đi cùng với phép xoay Varimax thường được sử dụng.

Kết quả kiểm định Bartlett (Bartlett's test of sphericity) trong bảng kiểm định KMO và Bartlett's với sig = 0.000 và chỉ số KMO = 0.765 > 0.5 đều đáp ứng được yêu cầu.

Tại các mức giá trị Eigenvalues lớn hơn 1, phân tích đã trích được 8 yếu tố từ 35 biến quan sát và với phương sai trích là 58.558% (lớn hơn 50%) đạt yêu cầu.

Bảng 2: Ma trận xoay nhân tố lần thứ hai

	Thành phần									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DDCV2	.761									
CVCYN3	.738									
CVCYN1	.737									
DDCV3	.714									
DDCV1	.700									
DDCV5	.688									
DDCV6	.686									
CVCYN2	.674									
DDCV4	.654									
LTPL6		.772								
LTPL5		.771								
LTPL1		.770								
LTPL3		.759								
LTPL4		.759								
LTPL2		.718								
PCQL6			.753							
PCQL5			.739							
PCQL1			.736							
PCQL3			.733							
PCQL4			.726							
PCQL2			.692							
MTLV4				.741						
MTLV1				.710						
MTLV6				.708						
MTLV5				.702						

MTLV2				.695						
MTLV3				.692						
DN4					.768					
DN5					.763					
DN1					.757					
DN3					.754					
DN2					.725					
CN4						.856				
CN2						.786				
CN1						.785				
CN3						.763				
DTVPT1							.804			
DTVPT4							.797			
DTVPT3							.792			
DTVPT2							.753			
CHTT1								.820		
CHTT4								.810		
CHTT3								.782		
CHTT2								.726		
MQHCT4									.817	
MQHCT3									.789	
MQHCT1									.763	
MQHCT2									.712	
TQ1										.796
TQ2										.793
TQ3										.752
TQ4										.722

Nguồn: Tác giả xuất từ kết quả phân tích SPSS

Kết quả cho thấy hệ số tải của các biến này đều lớn hơn 0,5 đạt yêu cầu. Dựa trên phân tích của bảng ma trận xoay nhân tố (bảng 4.3), kết quả thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc có tổng cộng 10 nhân tố được rút trích từ 52 biến quan sát gồm:

Nhân tố thứ nhất: gồm 9 biến quan sát (DDCV2, CVCYN3, CVCYN1, DDCV3, DDCV1, DDCV5, DDCV6, CVCYN2, DDCV4) được đặt tên là Đặc điểm công việc ký hiệu là DDCV.

Nhân tố thứ hai: gồm 6 biến quan sát (LTPL6, LTPL5, LTPL1, LTPL3, LTPL4, LTPL2) được đặt tên là Lương và phúc lợi ký hiệu là LTPL.

Nhân tố thứ ba: gồm 6 biến quan sát (PCQL6, PCQL5, PCQL1, PCQL3, PCQL4, PCQL2) được đặt tên là Phong cách quản lý ký hiệu là PCQL.

Nhân tố thứ tư: gồm 6 biến quan sát (MTLV4, MTLV1, MTLV6, MTLV5, MTLV2, MTLV3) được đặt tên là Môi trường làm việc ký hiệu là MTLV.

Nhân tố thứ năm: gồm 5 biến quan sát (DN4, DN5, DN1, DN3, DN2) được đặt tên là Đồng nghiệp ký hiệu là DN

Nhân tố thứ sáu: gồm 4 biến quan sát (CN4, CN2, CN1, CN3) được đặt tên là Công nhận ký hiệu là CN.

Nhân tố thứ bảy: gồm 4 biến quan sát (DTVPT1, DTVPT4, DTVPT3, DTVPT2) được đặt tên là Đào tạo và phát triển ký hiệu là DTVPT.

Nhân tố thứ tám: gồm 4 biến quan sát (CHTT1, CHTT4, CHTT3, CHTT2) được đặt tên là Cơ hội thăng tiến ký hiệu là CHTT.

Nhân tố thứ chín: gồm 4 biến quan sát (MQHCT4, MQHCT3, MQHCT1, MQHCT2) được đặt tên là Mối quan hệ cấp trên ký hiệu là MQHCT.

Nhân tố thứ mười: gồm 4 biến quan sát (TQ1, TQ2, TQ3, TQ4) được đặt tên là Trao quyền ký hiệu là TQ.

3.5 Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo động lực làm việc

Kết quả kiểm định Bartlett (Bartlett's test of sphericity) trong bảng kiểm định KMO và Bartlett's với sig = 0,000 và chỉ số KMO = 0,735 đáp ứng được yêu cầu.

Tại mức giá trị Eigenvalues = 3.250, đã rút trích được một nhân tố từ bốn biến quan sát và với phương sai trích là 81.262% (lớn hơn 50%) đạt yêu cầu.

Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố thang đo động lực làm việc

Biến quan sát	Nhân tố
DLLV1	.935
DLLV2	.925
DLLV3	.889
DLLV4	.854
Eigenvalues	3.250
Phương sai trích (%)	81.262

Nguồn: Tác giả xuất từ kết quả phân tích SPSS

Bốn biến DLLV1, DLLV2, DLLV3, DLLV4 đều có hệ số tải lớn hơn 0,5 đều phù hợp.

3.6 Kết quả phân tích hồi quy

Mười yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc cùng với yếu tố động lực làm việc sẽ được đưa vào hồi qui tuyến tính đa biến.

Kết quả phân tích hồi qui bội (bảng 4.8) cho thấy R^2 điều chỉnh (Adjusted R Square) bằng 0.623, nghĩa là mức độ phù hợp của mô hình là 62,3%. Nói cách khác, 10 yếu tố độc lập trong mô hình giải thích được 62,3% biến động lực làm việc. Có thể nói các biến được đưa vào mô hình đạt kết quả giải thích khá tốt.

Kết quả ANOVA (bảng 4.9) cho thấy trị thống kê F là 52.995 với giá trị Sig. rất nhỏ (= 0,000 < 0,05). Như vậy, có thể kết luận rằng mô hình hồi qui bội thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi qui tuyến tính

Mô hình	Hệ số hồi qui chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi qui đã chuẩn hóa	T	Sig.
	B	Beta		
Thành phần	-3.929E-16		.000	1.000
DDCV	.440	.440	12.704	.000
LTPL	.293	.293	8.463	.000
PCQL	.060	.060	1.727	.085
MTLV	.434	.434	12.547	.000
DN	-.046	-.046	-1.330	.184
CN	.097	.097	2.792	.006
DTVPT	.201	.201	5.818	.000
CHTT	.237	.237	6.841	.000
MQHCT	.190	.190	5.487	.000
TQ	.139	.139	4.025	.000

Nguồn: Tác giả xuất từ kết quả phân tích SPSS

Với kết quả phân tích hồi qui tại bảng 4, các giá trị Sig. tương ứng với các biến DDCV, LTPL, MTLV, CN, DTVPT, CHTT, MQHCT, TQ đều nhỏ hơn 0,05. Vì vậy, có thể khẳng định lần nữa các biến này có ý nghĩa trong mô hình.

3.7. Kết luận và hàm ý quản trị

Kết luận:

Nghiên cứu đã làm rõ yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực làm việc là đặc điểm công việc, môi trường làm việc, lương thưởng phúc lợi, cơ hội thăng tiến, đào tạo và phát triển, mối quan hệ cấp trên, trao quyền và cuối cùng là công nhận.

Hàm ý quản trị:

Đặc điểm công việc cần phải tạo ra thêm nhiều áp lực, sự cạnh tranh nhằm tạo một môi trường văn phòng sôi nổi. Nên đặt ra thêm nhiều chỉ tiêu thi đua nhằm kích thích tinh thần làm việc của nhân viên được nâng cao hơn.

Đơn vị cần thu hút những ứng cử viên tốt nhất để có thể đổi mới và lãnh đạo. Thứ hai, để duy trì nhân viên hiệu năng cao, kế hoạch phúc lợi, trợ cấp của đài nên cung cấp nhiều hơn là chỉ một mức lương cạnh tranh. Việc tiếp cận với khoản phụ cấp, phúc lợi bổ sung, dù là dưới hình thức các khoản trợ cấp tài chính bổ sung hoặc các ưu đãi phi tiền tệ, có thể đi một chặng đường dài hướng tới việc tạo ra một nhân viên trung thành của nhân viên.

Thực hiện quy tắc 5S nơi công sở, phân công người phụ trách 5S cực kỳ. Người phụ trách phải có uy lực ra lệnh và là tấm gương về 5S để mọi người noi theo.

Bất kỳ nhân viên nào nếu đạt được thành tích và đáp ứng các tiêu chuẩn đã đề ra đều được tưởng thưởng đúng theo giá trị đã đề ra một cách công bằng, dù họ là sếp hay là nhân viên. Khen thưởng phải xứng tầm với công sức đóng góp của nhân viên, như thế việc công nhận thành tích của doanh nghiệp sẽ khuyến khích thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên.

Nhà quản trị cần lồng vào đó cả thông tin đánh giá lẫn kế hoạch phát triển nhân sự cho giai đoạn sau. Những nhân viên dưới quyền khi đó sẽ nhìn vào nhà quản trị để biết cách rèn giũa các kỹ năng mà họ cần có, biết tích lũy thành kinh nghiệm để nâng cao trình độ của bản thân và dễ dàng tiếp nhận những công việc mới.

Nhà quản lý thường xuyên khen người nhân viên này, thì họ sẽ phấn chấn làm việc hăng say hơn, năng suất làm việc sẽ tăng lên. Nếu không khích lệ tinh thần nhân viên sẽ sa sút, công việc không hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tham khảo trong nước

[1]. Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011), *Thang đo động viên nhân viên*, Tạp chí phát triển kinh tế, số 244.

[2]. Nguyễn Khắc Hoàn (2010), *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên nghiên cứu trường hợp tại ngân hàng TMCP Á Châu chi nhánh Huế*, Tạp chí khoa học, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, số 60.

[3]. Nguyễn Văn Hiệp, Nguyễn Thị Quynh (2014), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Đồng Nai*, Tạp chí Khoa học Lạc Hồng, tập 1, số 1, tr.12-19.

[4]. Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, NXB Lao động xã hội, TP HCM.

[5]. Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoan Khôi (2014), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Đài VTV tại Cần Thơ lắp máy Việt Nam (Lilama)*, Tạp chí khoa học trường ĐH Cần Thơ, phần D: Khoa học Chính trị, kinh tế và Pháp luật, số 35, trang 66-78.

[6]. Nguyễn Thị Thu Trang (2013), *Các yếu tố ảnh hưởng tới việc động viên nhân viên tại công ty dịch vụ công ích Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường ĐH Kinh tế TP HCM.

[7]. Lê Thị Bích Phụng (2011), *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên các doanh nghiệp tại TP HCM*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường ĐH Kinh tế TP HCM.

[8]. Nguyễn Ngọc Lan Vy (2010), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ động viên nhân viên trong công việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM.

Tài liệu tham khảo nước ngoài

[1]. Alderfer CP (1972), *Existence: Relatedness and Growth*, New York, Free Press

[2]. Artz, B.(2008), *Job Satisfaction Review of Labour*, Economics & Industrial Relations, 22 (2).

[3]. Bob Nelson (1991), *Blanchard Training & Development*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Carolina, USA.

[4]. Charles W.L. Hill and Gareth R. Jones (2008), *Strategic Management an Integrated Approach by*, Houghton Mifflin Company, USA.

[5]. Hair J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis, (5th Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

[6]. Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1976, page 16, 250-279), *Motivation through the design of work, test of a theory*, Organizational Behavior and Human Performance, New York.

[7]. Jabnoun, N. & AlTamimi, H.A.H (2003), *Measuring perceived service quality at UAE commercial banks*, International Journal of Quality & Reliability Management, Vol 20, No.4, PP.458-472.

[8]. Kovach, K.A. (1987), *Employee motivation: addressing a crucial factor in your organization's performanc*, Employment Relations Today 22 (2), page 93-107.

[9]. Kwame R. Charles, Lincoln H. Marshall, (1992), *Motivational Preferences of Caribbean Hotel Workers: An Exploratory Study*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 4 Iss: 3.

PHÂN TÍCH CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC DU LỊCH TẠI ĐIỂM DU LỊCH CỒN SƠN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Huỳnh Trường Huy[3], Phạm Như Huỳnh, Trần Thu Hương

Tóm tắt: *Mục tiêu của bài viết nhằm đánh giá chất lượng nhân lực du lịch tại điểm du lịch Cồn Sơn của Thành phố Cần Thơ thông qua các nhóm nhân tố cấu thành năng lực nghề nghiệp: kiến thức, kỹ năng, thái độ. Đồng thời, đề xuất các giải pháp để nâng cao năng lực đội ngũ nhân viên phục vụ thời gian sắp tới. Nghiên cứu sử dụng công cụ thống kê mô tả để phân tích dữ liệu thứ cấp được cung cấp bởi Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch và Tổ hợp tác du lịch cộng đồng Cồn Sơn về tổng số lượt khách, doanh thu, số ngày lưu trú bình quân của du khách. Ngoài ra, cuộc khảo sát từ 100 khách tham quan tại điểm đến để phân tích, đánh giá năng lực phục vụ của nhân viên du lịch. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng tỷ lệ trên 50% ý kiến của du khách đánh giá khá tốt về khả năng làm việc của nhân viên tại đây, bên cạnh đó, nhân tố "thái độ" đạt số điểm trung bình cao nhất (3,95/5 điểm) so với các nhân tố năng lực còn lại là kiến thức (3,41/5 điểm) và kỹ năng (3,45/5 điểm).*

Từ khóa: *nhân lực du lịch, kiến thức, kỹ năng, thái độ.*

Abstract: *This article aims at providing an empirical result of the assessment of the tourism-related professional competences through the survey of 100 visitors experiencing in Con Son Island, Can Tho city. Basing upon the descriptive analysis from the survey, it is found that more than 50% of the asked visitors have expressed their assessment of the professional competences to tourism employees at the good level; especially to the average score of the employee's attitude was recorded at 3.95 per 5.0 points. This factor is higher than the two groups of factor, including knowledge (3.41/5.0) and skills (3.45/5.0).*

Keywords: *tourism employees, knowledge, skill, attitude.*

1. Giới thiệu

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020 của đất nước. Đối với ngành du lịch, nguồn nhân lực được xem là tài sản quý giá, tác động trực tiếp đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp cũng như sự phát triển bền vững của toàn ngành. Song song với sự phát triển của ngành du lịch cả nước hiện nay, Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng được đánh giá về tiềm lực phát triển, đặc biệt là loại hình du lịch sinh thái.

Theo thống kê của Tổng Cục Du lịch, tính đến 6 tháng đầu năm 2016, khu vực này đã đón tiếp gần 11 triệu lượt khách, trong đó có gần 1 triệu lượt khách quốc tế tăng 13,18% so với

[3] Phó Giáo sư - Tiến sĩ, Khoa Kinh tế, Trường đại học Cần Thơ

cùng kỳ năm 2015, và Thành phố Cần Thơ là một thành phố trọng tâm, thu hút sự đầu tư phát triển mạnh về chất lượng du lịch của vùng. Cồn Sơn - một địa điểm du lịch mới trong thời gian gần đây thu hút khoảng 30% - 40% lượng khách, đóng góp 20% - 25% doanh thu ngành du lịch của thành phố, trung bình mỗi ngày đón từ 50 - 100 khách/ngày. Sự phát triển của làng du lịch Cồn Sơn đã mang đến sự ổn định thu nhập và hiểu biết về kiến thức xã hội khi tham gia hoạt động du lịch. Tuy nhiên, phương thức kinh doanh du lịch tại Cồn Sơn với đội ngũ nhân viên phục vụ hoàn toàn là người dân địa phương nhiều thế hệ đã gắn bó với dãy đất cồn này và số lượng người dân tham gia du lịch còn hạn chế.

Vì vậy, để phát triển hoàn thiện về du lịch tại Cồn Sơn đòi hỏi chất lượng nhân lực phục vụ cần được nâng cao để đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu của du khách. Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn đó, nghiên cứu tập trung đánh giá thực trạng hoạt động, cụ thể là năng lực phục vụ của nhân lực tại điểm du lịch này. Qua đó, xác định những mặt tích cực cần phát huy và những mặt còn hạn chế, để xây dựng giải pháp khắc phục một cách hợp lý và hiệu quả nhằm mang lại một Cồn Sơn văn minh và phát triển bền vững.

2. Tổng quan nghiên cứu về nguồn nhân lực

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công của doanh nghiệp, cũng như sự phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia. Khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi từ những năm giữa thế kỉ thứ XX, khẳng định vai trò của yếu tố con người trong quá trình phát triển. Có khá nhiều định nghĩa khác nhau về nguồn nhân lực được đề cập. Theo Srivastava (1997), nguồn nhân lực bao gồm thể lực, nghĩa rộng là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự trí lực, kỹ năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu. Nguồn vốn này là tập hợp những kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm tích lũy được nhờ vào quá trình lao động sản xuất. Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng "Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực theo phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động".

Đối với năng lực, có hai định nghĩa phổ biến nhất hiện nay là theo trường phái Mỹ và theo trường phái Anh:

- Theo trường phái Mỹ, thì năng lực là bất kỳ yếu tố tâm lý của cá nhân có thể hoàn thành công việc một cách nhanh chóng và hiệu quả. Trong đó, nền tảng giáo dục, đào tạo, kinh nghiệm, kỹ năng, cảm xúc,... có thể nhìn thấy được thông qua hình thức đánh giá, phỏng vấn, khảo sát chiếm từ 10% đến 20%. Còn lại, phong cách tư duy đặc tính hành vi, sở thích nghề

nghiệp và sự phù hợp với công việc,... là phần tiềm ẩn cần phát hiện, phát huy và phát triển chiếm từ 80% đến 90%.

- Theo trường phái Anh, năng lực được giới hạn bởi ba yếu tố: kiến thức, kĩ năng, thái độ. Đây được gọi là mô hình ASK, là mô hình được sử dụng nhiều nhất trong quản trị nhân sự hiện nay nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình năng lực – mô tả các kiến thức, kĩ năng và đặc điểm cá nhân, thái độ bản thân cần để hoàn thành tốt một vai trò hoặc một công việc. Theo Bloom (1956) được coi là "cha đẻ" đưa ra những phát triển bước đầu về mô hình năng lực ASK, trong đó có ba nhóm chính: kiến thức thuộc về năng lực tư duy; kỹ năng thuộc về thao tác, vận dụng; thái độ là thuộc về phạm trù cảm xúc, tình cảm.

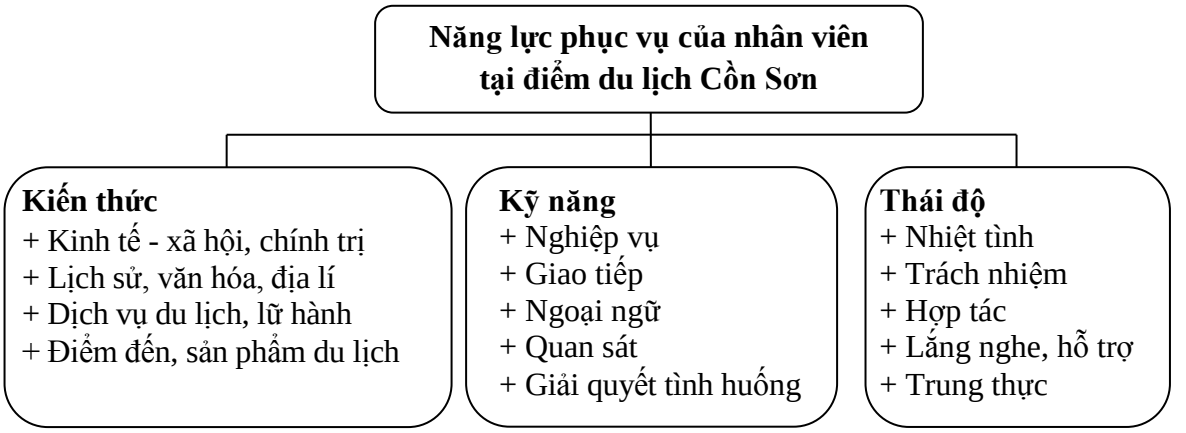
2.2. Lược khảo tài liệu

Trong nghiên cứu về mức độ đáp ứng của chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp ĐBSCL, Quan Minh Nhựt và cộng sự (2012) cho thấy rằng yêu cầu về chất lượng đào tạo tương đối cao, đặc biệt yếu tố liên quan đến kiến thức chuyên ngành, đạo đức, trách nhiệm với đồng nghiệp và tuân thủ chủ trương pháp luật nhà nước. Đối với chất lượng nguồn nhân lực, các doanh nghiệp đánh giá khá tốt và thỏa mãn về mức độ đáp ứng so với kỳ vọng, tuy nhiên, nguồn nhân lực còn hạn chế thuộc về các kỹ năng cần thiết trong thực hiện công việc.

Liên quan đến phân tích và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong ngành du lịch vùng ĐBSCL, Huỳnh Trường Huy và Võ Hồng Phượng (2015) đã vận dụng mô hình lý thuyết về năng lực với ba nhóm nhân tố cơ bản - kiến thức, kĩ năng và thái độ - sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đánh giá năng lực của nhân viên phục vụ tại các điểm đến du lịch trong vùng. Từ kết quả nghiên cứu cho thấy trong ba thành phần năng lực nghề nghiệp: kiến thức, kĩ năng, thái độ thì năng lực về thái độ được du khách cũng như người quản lí trực tiếp nhân viên đánh giá quan trọng hơn, đặc biệt là thái độ nhiệt tình lắng nghe và chỉ dẫn du khách trong quá trình phục vụ. Tuy nhiên, theo đánh giá của du khách và của nhân viên quản lý trực tiếp thì thái độ tinh thần trách nhiệm về công việc liên quan đến từng bộ phận phục vụ vẫn chưa được đánh giá cao. Bên cạnh đó, tác giả còn đưa một số giải pháp đối với các doanh nghiệp kinh doanh du lịch và nhà quản lí, cơ sở đào tạo du lịch nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của nhân viên để hướng đến nâng cao chất lượng dịch vụ trong lĩnh vực dịch vụ du lịch tại vùng ĐBSCL nói chung và các điểm đến nói riêng.

2.3. Khung phân tích năng lực

Dựa vào mô hình lý thuyết về năng lực được đề xuất bởi Bloom (1956) với ba nhóm nhân tố cơ bản cấu thành năng lực của mỗi cá nhân, bao gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Ngoài ra, chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo các ngành nói chung và ngành quản trị du lịch nói riêng, chính ba nhóm nhân tố này luôn đóng vai trò then chốt trong việc đánh giá chất lượng đào tạo của trường hướng đến đối với sinh viên sau tốt nghiệp. Do đó, khung phân tích được xây dựng như sau:



Sơ đồ 1: Khung phân tích năng lực của nhân viên du lịch

Kiến thức của nhân viên trong ngành dịch vụ du lịch là một yếu tố cơ bản nhất khi kinh doanh hoạt động này, vì nhân viên sẽ là người hướng dẫn, giới thiệu với du khách về các đối tượng tham quan, các hoạt động trong chương trình du lịch,... Do đó, đòi hỏi kiến thức của nhân viên phải sâu rộng về kinh tế, xã hội, chính trị ở các điểm đến du lịch, am hiểu văn hóa vùng miền. Kiến thức là vô tận, là yếu tố không thể đo lường mà đòi hỏi nhân viên phải tự ý thức trau dồi, học hỏi không ngừng để có thể làm tốt vai trò phục vụ khiến du khách hài lòng.

Kỹ năng được chia thành các nhóm cụ thể: kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, quản lí, nhận thức và lãnh đạo... Kĩ năng giao tiếp và đặc biệt giao tiếp bằng ngoại ngữ sẽ giúp nhân viên tự tin hơn khi tiếp xúc với du khách nước ngoài. Trong quá trình hoạt động du lịch sẽ tiếp xúc và phục vụ nhiều đối tượng khách khác nhau, nhân viên cần phải nhạy bén xử lí các tình huống có thể xảy ra, tránh gây phiền toái cho khách. Nhân viên luôn là tấm gương trong việc nhận thức đúng đắn về bảo vệ môi trường, cảnh quan và tài nguyên thiên nhiên, để tiếp tục phát triển ngành dịch vụ du lịch.

Thái độ của nhân viên là yếu tố tác động mạnh đến sự hài lòng của du khách về hình ảnh của điểm đến du lịch. Một thái độ thân thiện, hòa nhã, đúng chuẩn trong phương thức ứng xử sẽ là cách ghi điểm và quảng bá hình ảnh của du lịch địa phương đến với bè bạn trong nước và quốc tế.

Do đó, nhân viên du lịch sẽ đóng vai trò là chiếc cầu nối giữa điểm đến và du khách, sự chuyên nghiệp của nhân viên cần được thể hiện một cách hài hòa giữa ba tiêu chí: kiến thức - kỹ năng - thái độ trong quá trình tác nghiệp.

3. Dữ liệu và phương pháp phân tích

3.1. Dữ liệu khảo sát

Đối tượng khảo sát là du khách tham quan và trải nghiệm các sản phẩm du lịch tại Cồn Sơn. Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện trong khoảng

thời gian từ tháng 12/2016 đến tháng 3/2017, với cỡ mẫu gồm 100 quan sát. Theo phân tích thống kê, cỡ mẫu như thế là đủ lớn để đảm bảo cho tính suy rộng tổng thể, cụ thể là địa bàn nghiên cứu tại Cồn Sơn (Lưu Thanh Đức Hải, 2007). Cuộc khảo sát được thực hiện qua hình thức phỏng vấn trực tiếp với phiếu khảo sát bao hàm những nội dung phản ánh năng lực của nhân viên du lịch và một số thông tin đặc điểm cá nhân của du khách.

3.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Các yếu tố thuộc tính của ba nhóm nhân tố cấu thành năng lực của nhân viên sẽ được đánh giá theo thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 đến 5 (trong đó, 1: Rất kém và 5: tốt). Hơn nữa, kỹ thuật phân tích thống kê mô tả được sử dụng để tính toán và phản ánh mức độ đánh giá năng lực của nhân viên từ du khách.

Tương ứng với thang đo 5 mức độ, kết quả phân tích thống kê đối với các yếu tố về năng lực của nhân viên sẽ được diễn giải như sau:

Bảng 1: Ý nghĩa của từng giá trị trung bình của thang đo

Giá trị trung bình	Diễn giải ý nghĩa
1,00 – 1,80	Rất kém
1,81 – 2,60	Kém
2,61 – 3,40	Chấp nhận được
3,41 – 4,20	Khá
4,21 – 5,00	Tốt

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng hoạt động du lịch tại Cồn Sơn

Tổng diện tích đất của Cồn Sơn rộng trên 67 ha. Trên toàn bộ 67 ha này hầu hết là những vườn cây ăn trái, ao cá lớn nhỏ và những làng bè mọc san sát nhau. Thời gian gần đây, mô hình du lịch cộng đồng đang thu hút nhiều du khách trong và ngoài nước tìm đến tham quan, có thể kể đến điểm du lịch Cồn Sơn được hình thành gần hai năm nay từ sự khởi xướng của Phòng Văn hóa thông tin quận Bình Thủy.

Trước đây, Cồn này được biết đến là cồn "4 không" (không điện, không nước, không trường, không trạm) nhưng hiện tại chỉ còn "2 không" (không trường, không trạm) một phần là nhờ vào sự phát triển du lịch, đời sống kinh tế và văn hóa của người dân Cồn Sơn đã từng bước được cải thiện. Toàn bộ Cồn Sơn hiện nay có khoảng 79 hộ dân đang sinh sống, trong đó có 15 hộ tham gia kinh doanh du lịch; trong đó có 12 hộ hoạt động chính thức và 3 hộ đang trong giai đoạn thử nghiệm. Mỗi hộ đều có vườn cây ăn trái, ao cá với nhiều chủng loại sản phẩm khác nhau và sẽ phục vụ chuyên những món ăn chỉ do hộ dân đó chế biến và phục vụ.

Nhìn chung, hoạt động du lịch tại Cồn Sơn vẫn còn hạn chế, chỉ có một số sản phẩm, hoạt động du lịch điển hình như tham quan vườn trái cây, ao cá; ẩm thực; trải nghiệm làm bánh;

hoạt động tát đìa bắt cá; bơi xuồng ngắm cảnh do mỗi hộ dân tự phát khai thác. Ví dụ như: Nhà vườn Song Khánh sở hữu một vườn cây rộng hơn 13.000m^2 đan xen là ao cá bao bọc xung quanh khu vườn, được biết đến là nơi thường tổ chức Buffet bánh dân gian với 35 món bánh tự chọn và chuyên nấu các loại lẩu đồng quê như: Lẩu Mắm, Lẩu Cua đồng, Lẩu Cá tai tượng lá sen... Điểm độc đáo của nhà vườn này là du khách mỗi khi ghé đến sẽ được gia chủ hướng dẫn làm các món bánh dân gian như: bánh xèo, bánh khọt, bánh lọt, bánh tằm, bánh in... với các nguyên phụ liệu sẵn có trong vườn. Ngoài ra, còn có một số nhà vườn kinh doanh các sản phẩm khác như Nhà vườn Công Minh với khuôn viên rộng 7.000m^2 trồng hơn 15 loại cây ăn trái đủ loại khác nhau như chôm chôm, nhãn, bưởi, vú sữa... nhưng chủ lực là nhãn và chôm chôm. Nhà vườn Thành Tâm chủ lực trái cây là bưởi và phục vụ các thú vui trải nghiệm như: tát mương bắt cá, dịch vụ lưu trú qua đêm với giá khoảng 10 USD/người/đêm.

Điểm du lịch Cồn Sơn với những sản phẩm du lịch giản đơn nhưng lại mang tính mới lạ, độc đáo và cảm giác trải nghiệm cuộc sống chỉ có ao vườn, chim cá đã hấp dẫn du khách gần xa đến tham quan ngày càng gia tăng. Tính đến tháng 3/2017 tăng gấp 7 lần so với tháng 8/2016 đã góp phần tăng nhanh về tổng doanh thu từ hoạt động du lịch từ 31 triệu đồng trong giai đoạn tháng 8/2016 lên đến hơn 230 triệu đồng trong tháng 3/2017 (Bảng 2). Hiện tại có 14 công ty lữ hành đến khảo sát và đưa khách đến Cồn Sơn, trung bình Cồn đón từ 50-100 khách/ngày, ngoài khách du lịch trong nước còn có khách quốc tế đi theo tour hoặc đơn lẻ. Có hơn 40 kênh truyền hình trên cả nước đã đến ghi hình làm phóng sự quảng bá giới thiệu sản phẩm du lịch Cồn Sơn. Dẫu sự phát triển du lịch đã mở ra nhiều cơ hội nâng cao đời sống và thu nhập của người dân của Cồn nhưng chính quyền và dân cư nơi đây vẫn luôn cố gắng vừa khai thác du lịch, vừa giữ được nét hoang sơ, bình dị tự nhiên để giữ chân du khách.

Bảng 2. Hoạt động du lịch tại Cồn Sơn, tháng 8/2016 - tháng 3/2017

Chỉ tiêu	8/2016	9/2016	10/2016	11/2016	12/2016	1/2017	2/2017	3/2017
Lượt khách (người)	205	529	783	645	753	1.174	1.367	1.485
Doanh thu (nghìn đồng)	31.716	81.102	112.147	76.998,5	112.524	189.205	225.578	230.957

Nguồn: Tổ hợp tác du lịch cộng đồng Cồn Sơn, tháng 3/2017

Để phát triển ổn định trong thời gian sắp tới, các hộ gia đình làm du lịch tại Cồn Sơn liên kết nhau thành lập một tổ chức gọi là Tổ hợp tác. Theo số liệu thống kê mới nhất (Tháng 3/2017), Tổ hợp tác hiện tại có 12 thành viên chính thức tham gia vào hoạt động du lịch, bao gồm các dịch vụ: Ẩm thực - Nghề dân gian - Liên kết vườn. Tổ hợp tác cũng có 3 thành viên tham gia với vị trí chưa chính thức, và đang trong giai đoạn thử nghiệm 1 năm.

4.2. Đánh giá năng lực phục vụ của nhân viên du lịch

Kết quả khảo sát trực tiếp 100 du khách về đánh giá năng lực của nhân viên du lịch được trình bày ở bảng 3 như sau:

Bảng 3: Kết quả phân tích thống kê về nhân tố kiến thức

Nhân tố	Mức độ đánh giá (%)					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
KIẾN THỨC						3,41
Có hiểu biết về lịch sử, văn hóa, địa lý tại điểm đến	5	16	27	46	6	3,32
Có hiểu biết về nghiệp vụ du lịch	0	7	48	39	6	3,44
Có hiểu biết các tiêu chuẩn ngành du lịch	1	8	49	39	3	3,35
Có hiểu biết về tiêu chuẩn vệ sinh an toàn thực phẩm	1	5	40	45	9	3,56

Nguồn: Số liệu khảo sát, tháng 3/2017.

Về kiến thức của nhân viên, đa số du khách đánh giá ở mức độ chấp nhận được và khá (3,41 điểm), chiếm tỉ lệ từ 27% - 49%, trong đó, tiêu chí về sự hiểu biết tiêu chuẩn vệ sinh thực phẩm được du khách đánh giá cao nhất, mức 3,56/5 điểm. Kết quả này có thể được giải thích bởi vì hiện tại, dù bất cứ loại hình kinh doanh nào vẫn phải bắt buộc đảm bảo sức khỏe du khách trước thực trạng thực phẩm bẩn trên thị trường.

Ngoài ra, kết quả tại bảng 3 cho thấy yếu tố "Nhân viên giới thiệu lịch sử, địa lí, văn hóa Cồn Sơn" được du khách đánh giá ở mức khá, chiếm tỉ lệ cao hơn các mức còn lại, ở mức chấp nhận được chiếm tỉ lệ 27% và đặc biệt yếu tố này có mức đánh giá kém chiếm tỉ lệ cao hơn so với các yếu tố khác trong nhóm kiến thức là 16% và có điểm trung bình chung cho việc đánh giá là 3,32/5 ở mức đánh giá "chấp nhận được". Qua khảo sát, mức độ đồng ý chủ yếu là du khách có trình độ học vấn là đại học/cao đẳng và ở độ tuổi dưới 25 tuổi, còn độ tuổi còn lại đều có nhận định chung ở mức không đồng ý và bình thường.

Có thể thấy rằng, những du khách ở khác nhóm tuổi là dưới 25 tuổi có đánh giá khắt khe hơn so với nhóm tuổi dưới 25. Vì vậy, đòi hỏi hướng dẫn viên cần giới thiệu đầy đủ các thông tin về Cồn Sơn để du khách ở các nhóm tuổi này có được những thông tin cần thiết về điểm đến. Nhìn chung, sự đánh giá của du khách về trình độ kiến thức của nhân viên tại Cồn Sơn chỉ đạt mức "chấp nhận được", chưa thật sự đáp ứng sự kỳ vọng và nhu cầu tìm hiểu, trải nghiệm của du khách. Bởi lẽ, thành phần chính tham gia hoạt động du lịch tại Cồn Sơn chủ yếu là các hộ dân sinh sống đã từ lâu trên đất cồn này, họ chuyển từ hoạt động sản xuất nông nghiệp sang kinh doanh du lịch cộng đồng; hơn nữa, trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ về du lịch vẫn còn nhiều hạn chế.

Bảng 4: Kết quả phân tích thống kê về nhân tố kỹ năng

Nhân tố	Mức độ đánh giá (%)					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
KỸ NĂNG						3,45
Thao tác nghiệp vụ	1	1	50	46	2	3,47
Giao tiếp trực tiếp	0	0	38	57	5	3,67
Giao tiếp gián tiếp (điện thoại, email...)	1	9	47	40	3	3,35
Sử dụng ngoại ngữ (nếu có)	3	18	60	19	0	2,95
Giải quyết vấn đề, xử lí tình huống	1	4	32	58	5	3,62
Quan sát, hỗ trợ	1	2	33	58	6	3,66
Sử dụng các dụng cụ, thiết bị	2	10	23	63	2	3,13
Giải thích, thuyết phục	1	0	31	57	11	3,77

Nguồn: Số liệu khảo sát, tháng 3/2017.

Kế đến, đối với nhóm nhân tố kỹ năng của nhân viên tại Cồn Sơn, tương tự với mức điểm trung bình của trình độ kiến thức, mức 3,45/5 điểm. Ở mức "chấp nhận được" chiếm tỉ lệ từ 47% - 60%, ở mức độ khá chiếm tỉ lệ từ 57% - 63%, ở các mức độ còn lại được du khách đánh giá tương đối thấp. Đặc biệt, ở mức độ tốt, có một yếu tố được du khách đánh giá rất cao chiếm 60% là "Kỹ năng quan sát". Điều này rất có ý nghĩa cho nhân viên ở đây khi tham gia hoạt động du lịch. Với đặc thù địa hình sông nước gây khó khăn cho du khách đến tham quan, nhân viên du lịch nắm bắt được tâm lý đó của khách du lịch nên họ rất chú tâm đến cử chỉ, hành động của khách nhằm kịp thời hỗ trợ tốt nhất cho du khách. Tuy nhiên, yếu tố về "Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ" có điểm trung bình đánh giá chung của du khách là 2,95/5, thấp nhất trong tất cả các tiêu chí thuộc nhóm kỹ năng của năng lực nghề nghiệp. Có thể giải thích, nhân viên ở Cồn Sơn chủ yếu là những người dân sinh sống ở đây từ rất lâu và tham gia hoạt động du lịch chỉ trong một thời gian ngắn gần đây nên còn hạn chế về kỹ năng ngoại ngữ, nhưng hiện tại, ngoài những nhân viên là các hộ dân sinh sống, còn có một số khác là sinh viên đã tốt nghiệp ở các trường đại học, cao đẳng gần khu vực có chuyên ngành ngoại ngữ, tự tin giao tiếp bằng nhiều thứ tiếng như tiếng Anh, Pháp, Hoa... nhằm cải thiện khuyết điểm trình độ ngoại ngữ, cũng như hướng đến thị trường khách du lịch quốc tế được thu hút và tiếp cận nhiều hơn.

Bảng 5. Kết quả phân tích thống kê về nhân tố thái độ

Nhân tố	Mức độ đánh giá (%)					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
THÁI ĐỘ						3,95
Tôn trọng du khách	1	4	5	58	32	4,16
Sẵn sàng, linh hoạt trong công việc	2	0	10	56	32	4,18
Có tác phong chuyên nghiệp	1	8	28	48	15	3,68
Có thái độ quan tâm, lắng nghe	1	2	19	53	25	3,99
Cách ăn mặc gọn gàng	0	6	19	50	15	3,74

Nguồn: Số liệu khảo sát, tháng 3/2017.

So với nhóm yếu tố kiến thức và kĩ năng, nhóm yếu tố thái độ của nhân viên được du khách đánh giá khả quan và tích cực hơn. Mức độ đánh giá khá đạt trên 50%, mức độ đánh giá tốt chiếm tỉ lệ từ 25% - 32% và có mức đánh giá chung cho nhóm nhân tố này có điểm trung bình là 3,95/5. Cụ thể, yếu tố "Nhân viên luôn có thái độ tôn trọng du khách" và "Nhân viên luôn sẵn sàng, linh hoạt trong công việc" được du khách đánh giá có điểm trung bình lần lượt 4,16/5 và 4,18/5 điểm. Đây là dấu hiệu tích cực đáng mừng đối với hộ kinh doanh du lịch tại Cồn Sơn nói chung và đội ngũ nhân viên phục vụ tại đây nói riêng. Dù chỉ trong khoảng thời gian ngắn bắt đầu loại hình du lịch này, nhưng nhân viên đã có ý thức rất tốt về sự sẵn lòng phục vụ du khách với thái độ tôn trọng và thân thiện. Tuy nhiên, cần phải đặc biệt xây dựng tính đồng nhất giữa các nhân viên và hình thành quy chuẩn phục vụ trong tất cả các loại hình dịch vụ đã và đang cung cấp. Khi đó, Cồn Sơn mới thật sự giữ chân du khách trở lại nhiều lần và giới thiệu người thân, bạn bè, đồng nghiệp (hình thức word of mouth).

Nhìn chung, kết quả khảo sát, đánh giá về năng lực phục vụ của nhân viên cho thấy còn rất nhiều khó khăn và chưa đạt chuẩn đáp ứng nhu cầu của du khách tham quan. Vì vậy, để có thể đáp ứng mong muốn khi du khách đến đây tham quan, cảm giác thoải mái, an toàn và mong muốn quay trở lại, cần chú ý cải thiện, nâng cao năng lực liên quan đến các nhân tố cấu thành năng lực của nhân viên. Bên cạnh đó, nhân viên tác nghiệp phải cân bằng hài hòa giữa ba nhân tố để có thể phát triển nghề nghiệp trong tương lai, không chỉ đối với riêng ngành du lịch đòi hỏi những yếu tố này.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự đánh giá của du khách về năng lực phục vụ của nhân viên du lịch tại Cồn Sơn thông qua ba nhóm yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp: kiến thức, kĩ năng, thái độ đều ghi nhận tại mức lớn hơn 3 điểm - mức khá tốt. Trong đó, nhóm yếu tố về "Thái độ" được du khách đánh giá cao hơn so với hai nhóm yếu tố còn lại. Tuy nhiên, năng lực của nhân viên ở Cồn Sơn tồn tại rất nhiều hạn chế, đặc biệt yếu tố kỹ năng được du khách đề xuất khá nhiều rằng đội ngũ nhân viên cần được đào tạo thêm về giao tiếp và nghiệp vụ chuyên môn.

Ngoài ra, những du khách có trình độ học vấn và nghề nghiệp khác nhau sẽ có đánh giá về năng lực nhân viên không giống nhau, những du khách có độ tuổi dưới 25 có xu hướng không đòi hỏi quá cao về kiến thức, kỹ năng và thái độ của nhân viên, nhưng nhóm những du khách là nhân viên chuyên môn bậc trung và bậc cao có đánh giá tương đối chuẩn mực, khắt khe hơn. Vì vậy, nhân viên phục vụ tại Cồn Sơn cần chú trọng không những về chất lượng (kiến thức rộng về xã hội, lịch sử Cồn Sơn, văn hóa, kinh tế...; kỹ năng tốt; thái độ tốt) và cả hình thức bên ngoài (trang phục nhân viên) để có thể phục vụ tốt cho đa dạng đối tượng du khách khác nhau nhưng giữ gìn những phẩm chất truyền thống tốt đẹp của người dân Cồn Sơn.

Một số giải pháp được đề xuất nhằm hướng đến sự hoàn thiện các yếu tố cấu thành khung năng lực nghề nghiệp theo khung năng lực. Đối với yếu tố "Kiến thức", mở đa dạng các khóa học tập huấn cho nhân viên về kiến thức xã hội, xu hướng phát triển du lịch và đặc biệt là

các nghiệp vụ chuyên môn du lịch theo định kỳ để nhân viên có thể có sự hiểu biết sâu về chuyên môn và có quan điểm đúng khi phát triển du lịch hướng đến sự phát triển bền vững, mang lại lợi ích và hiệu quả lâu dài.

Ngoài ra, các khóa học dành cho phát huy "Kỹ năng" mềm như giao tiếp ngoại ngữ với hình thức đào tạo ngắn hạn, cách chăm sóc khách hàng, hoặc có thể tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm từ các nhà kinh doanh du lịch nổi tiếng, diễn giả kinh tế... nhằm đáp ứng kịp thời lượng khách quốc tế gia tăng trong tương lai.

Tạo cơ hội giao lưu, trao đổi kinh nghiệm bằng cách tạo điều kiện cho nhân viên tham quan các khu du lịch khác cùng hình thức, để họ có thể học tập, mở mang kiến thức thực tế, tiếp thu những điểm hay, mới để ứng dụng phát triển du lịch đất Cồn. Yếu tố không thể bỏ qua có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng của du khách, đó là "Thái độ" cũng được thể hiện bằng trang phục của nhân viên. Đối với hướng dẫn viên, trang phục cần lịch sự, chỉnh tề, gọn gàng và có đặc trưng riêng để du khách có thể dễ dàng phân biệt các bộ phận khác nhau của điểm du lịch, cũng như thể hiện sự tôn trọng và ghi ấn tượng trong quá trình giao tiếp với du khách trong và ngoài nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Báo cáo tổng hợp và điều chỉnh quy hoạch tổng thể phát triển du lịch thành phố Cần Thơ đến năm 2020 và định hướng phát triển đến năm 2030.

[2]. Báo cáo công tác văn hóa, thể thao và du lịch Cần Thơ năm 2014 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2015.

[3]. Báo cáo công tác văn hóa, thể thao và du lịch Cần Thơ năm 2015 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2016.

[4]. Báo cáo công tác văn hóa, thể thao và du lịch Cần Thơ năm 2016 và phương hướng nhiệm vụ năm 2017.

[5]. Báo cáo thống kê của Tổ hợp tác Cồn Sơn, năm 2017.

[6]. Bloom, B.S., (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co. Inc.

[7]. Huỳnh Trường Huy và Võ Hồng Phượng, (2015). "Đánh giá năng lực nghề nghiệp của nhân viên du lịch tại các điểm đến du lịch vùng đồng bằng sông Cửu Long". *Tạp chí Khoa học Thương mại*. 6+7:99-107.

[8]. Lưu Thanh Đức Hải, (2007). Bài giảng Nghiên cứu Marketing, Đại học Cần Thơ.

[9]. Quan Minh Nhựt, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012). Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp đồng bằng sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên. *Tạp chí Khoa học Trường đại học Cần Thơ*. 22b:273-282.

[10]. Srivastava, M.P., (1997). Human resource planning: Approaches, Needs Assessment and Priorities in Manpower Planning. Nataraj Books.

TÁC ĐỘNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐẾN LÒNG TRUNG THÀNH CỦA KHÁCH HÀNG: TRƯỜNG HỢP KHÁCH HÀNG GỬI TIỀN TIẾT KIỆM TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Hoàng Khởi[4]
Huỳnh Khải Văn[5]

Tóm tắt: *Trong thời gian vừa qua khi hàng loạt trường hợp khách hàng bị mất tiền gửi tiết kiệm xảy ra ở các ngân hàng, thì vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) được khách hàng quan tâm nhiều hơn khi quyết định gửi tiền hoặc duy trì gửi tiền tại ngân hàng và tác động mạnh đến lòng trung thành khách hàng. Nhóm nghiên cứu kế thừa các thành phần CSR của Carroll (1991) đó là trách nhiệm kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện để thực hiện nghiên cứu. Thông qua khảo sát 292 khách hàng có gửi tiền tiết kiệm tại các ngân hàng trên địa bàn thành phố Cần Thơ, kết quả phân tích hồi quy cho thấy CSR có tác động đến Lòng trung thành của khách hàng, trong đó trách nhiệm về Pháp lý và Đạo đức là hai yếu tố tác động mạnh nhất đến Lòng trung thành, kế đến là yếu tố Kinh tế và Từ thiện.*

Từ khóa: *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, lòng trung thành, ngân hàng*

Abstract: *During the past time, after some cases of customers losing deposit savings at banks, CSR has been more concerned by customers in making a desision of depositing or maintaining deposit savings at the banks. The researchers inherits Carroll's CSR components (1991) which is economic, legal, ethical and charitable responsibility. Through the investigation of 292 customers having deposits at the banks in Can Tho city, the results of regression analysis show that CSR has an impact on customer loyalty, in which juridical and moral responsibility are the two most powerful factors affecting customer's loyalty, followed by economic and charitable factors.*

Keywords: *corporate social responsibility, loyalty, banking*

1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) là chủ đề nghiên cứu được nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước quan tâm trong nhiều năm qua, là một vấn đề không thể bỏ qua vì nó không chỉ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp mà còn mang lại lợi ích cho xã hội, đặc biệt khi nước ta gia nhập Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP),

[4] Nghiên cứu sinh Trường ĐH Trà Vinh
[5] Thạc sĩ, Trường ĐH Nam Cần Thơ

CSR sẽ là lợi thế cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp. Hiện nay, khách hàng đánh giá về doanh nghiệp không chỉ đơn thuần ở việc đánh giá sản phẩm, dịch vụ của các doanh nghiệp cung cấp mà còn đánh giá doanh nghiệp thông qua việc thực hiện CSR. Khách hàng đã xem xét các khía cạnh về CSR khi mua một sản phẩm của doanh nghiệp, khách hàng thường ưu tiên lựa chọn mua sản phẩm của doanh nghiệp thực hiện tốt CSR vì họ cảm nhận được họ cũng có đóng góp vào xã hội (Sen và Bhattacharya, 2001). Hầu hết các nghiên cứu về CSR được thực hiện ở các nước phát triển, chủ yếu là các nước phương Tây, tác động của CSR ở các nước đang phát triển vẫn còn phần lớn chưa được khám phá, các nghiên cứu ở các nước phương Tây khó có thể áp dụng ở các quốc gia khác (Irfan Butt, 2016).

Albdour và cộng sự (2010) cho rằng nghiên cứu về hoạt động CSR trong ngân hàng là cần thiết vì đây là một ngành đặc biệt quan trọng, giữ vai trò then chốt trong sự phát triển của xã hội. Đối với lĩnh vực ngân hàng, để có được lòng trung thành của khách hàng là rất quan trọng, Carrigan và cộng sự (2004) đã chỉ ra rằng khách hàng đã bắt đầu quan tâm đến các vấn đề về xã hội khi quyết định sử dụng sản phẩm, dịch vụ của các nhà cung cấp hàng hóa, dịch vụ. CSR trong lĩnh vực tiêu dùng như ngành hàng sản xuất chế biến thực phẩm thì các doanh nghiệp thường tập trung vào vấn đề an toàn thực phẩm, cam kết về chất lượng sản phẩm, cam kết bảo vệ môi trường, thì CSR trong lĩnh vực ngân hàng thì các ngân hàng phải tập trung đến các khía cạnh về khách hàng, cách phục vụ khách hàng và có trách nhiệm với những khoản tiền gửi tiết kiệm mà ngân hàng nhận từ khách hàng. Đặc biệt trong thời gian qua, đã xảy ra nhiều trường hợp khách hàng bị mất tiền gửi tiết kiệm tại các ngân hàng, mặc dù khách hàng vẫn còn giữ bản gốc Sổ tiết kiệm. Do đó, khách hàng ngày càng quan tâm đến trách nhiệm của ngân hàng.

Tiền gửi tiết kiệm là một trong những sản phẩm của hoạt động huy động vốn tại các ngân hàng. Hoạt động này tuy không nhanh chóng tạo ra lợi nhuận cho ngân hàng nhưng lại là hoạt động rất quan trọng. Không có huy động vốn, ngân hàng có thể sẽ không đủ nguồn tài lực vững mạnh để tài trợ cho hoạt động kinh doanh. Tiền gửi của khách hàng là một nguồn huy động vốn ổn định, chiếm tỷ trọng lớn trong tổng nguồn vốn của ngân hàng, do đó khách hàng gửi tiền trở thành những khách hàng quan trọng đối với ngân hàng. Các ngân hàng cần phải có một lượng khách hàng trung thành ổn định. Lòng trung thành của khách hàng là nhân tố chính để các ngân hàng chiếm lĩnh thị trường và phát triển lợi thế cạnh tranh (Afsar và cộng sự, 2010).

Lòng trung thành của khách hàng gửi tiền tiết kiệm được coi là đóng góp lớn đối với hoạt động ổn định của ngân hàng, ngân hàng muốn phát triển thì cần có nhiều khách hàng mới, nhưng muốn tồn tại và phát triển lâu dài thì lại cần có nhiều khách hàng trung thành. Từ những lợi ích của lòng trung thành của khách hàng gửi tiền tiết kiệm, thì việc ngân hàng cần có các kế hoạch để gia tăng lòng trung thành của khách hàng là việc làm cần thiết.

Việc ngân hàng thực hiện CSR tốt sẽ giúp ngân hàng tạo được danh tiếng tốt, duy trì và thu hút khách hàng và nguồn nhân lực có chất lượng. Hiện nay, có rất nhiều ngân hàng thực hiện CSR và để lại nhiều ấn tượng đối với khách hàng. Tuy nhiên hoạt động CSR của các ngân hàng thực sự có ảnh hưởng đến lòng trung thành của khách hàng gửi tiền tiết kiệm hay không thì

chưa có nhiều nghiên cứu thực hiện, do đó việc nghiên cứu tác động CSR đến lòng trung thành của khách hàng gửi tiền tiết kiệm là hết sức cần thiết đối với bối cảnh hiện nay.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

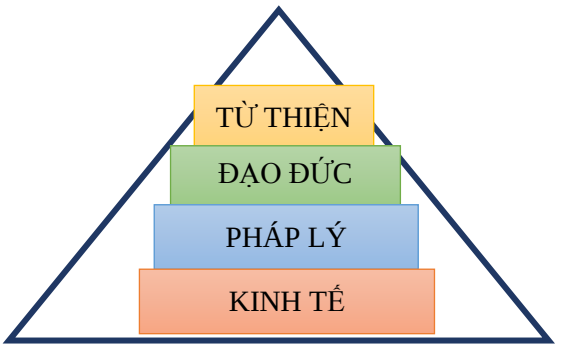
2.1 Cơ sở lý thuyết

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: CSR là một chủ đề nghiên cứu trong vài thập kỷ gần đây nhưng đã có rất nhiều nhà nghiên cứu đưa ra các quan điểm khác nhau về thuật ngữ này. Theo đó, mỗi tổ chức, doanh nghiệp, chính phủ nhìn nhận CSR dưới những góc độ và quan điểm khác nhau tùy vào điều kiện, đặc điểm và trình độ phát triển của họ (Nguyễn Đình Cung và Lưu Minh Đức, 2008; Nguyễn Ngọc Thắng, 2010). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp rất khó định nghĩa, các đối tượng khác nhau có nhận định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp khác nhau. Vì vậy cho đến nay vẫn chưa có một khái niệm nhất quán nào về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Skudiene and Auruskeviciene, 2010).

Theo Nguyễn Phan Thanh Nhã và Lê Thị Thanh Xuân (2014) thì thuật ngữ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được biết đến kể từ khi nhà kinh tế học Bowen phát hành quyển sách "Trách nhiệm xã hội của doanh nhân" vào năm 1953 nhằm mục đích kêu gọi các nhà kinh doanh không làm tổn hại đến quyền và lợi ích của người khác trong việc đề xuất và thực thi chính sách. Bowen được xem là một trong những người tiên phong về khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, Bowen cho rằng doanh nghiệp nên theo đuổi các chính sách, quyết định, hành động có giá trị cho xã hội.

Albdour và cộng sự (2010) cho rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đề cập đến việc ra quyết định kinh doanh liên quan đến giá trị đạo đức, phù hợp với luật pháp, tôn trọng con người, cộng đồng và môi trường. Davis (1973) cho rằng CSR là sự quan tâm và phản ứng của doanh nghiệp đối với các vấn đề vượt ra ngoài việc thỏa mãn những yêu cầu pháp lý, kinh tế, công nghệ. Quan điểm của Henri và Ane (2013) về CSR bao gồm các yếu tố như trách nhiệm cộng đồng, môi trường, nhân quyền và cách ứng xử với nhân viên.

Lý thuyết mô hình "Kim tự tháp" của Carroll (1991) được sử dụng phổ biến nhất trong các nghiên cứu trong và ngoài nước. Carroll (1991) đã khái quát CSR có bốn thành phần chính là trách nhiệm kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện. Trách nhiệm kinh tế có nghĩa là doanh nghiệp có trách nhiệm tạo ra lợi nhuận, sản xuất hàng hóa, dịch vụ cho xã hội. Đây là điều kiện tiên quyết bởi doanh nghiệp được thành lập trước hết từ động cơ tìm kiếm lợi nhuận. Vì vậy, chức năng kinh doanh luôn phải được đặt lên hàng đầu. Trách nhiệm pháp lý là doanh nghiệp có trách nhiệm tuân thủ các luật pháp đã được quy định. Doanh nghiệp có quyền theo đuổi các mục tiêu kinh tế trong khuôn khổ pháp luật. Trách nhiệm đạo đức là doanh nghiệp phải tuân thủ các chuẩn mực đạo đức của xã hội mặc dù những điều đó không được quy định trong luật. Trách nhiệm từ thiện có nghĩa là doanh nghiệp nên là một công dân tốt, có những đóng góp từ thiện, nhân đạo cho xã hội.



Hình 1. Các thành phần CSR theo mô hình "Kim tự tháp".

Nguồn: Carroll (1991)

Lòng trung thành: Oliver (1999) cho rằng lòng trung thành là một cam kết sâu sắc nhất định khách hàng sẽ mua lặp lại hoặc giới thiệu một sản phẩm hoặc dịch vụ cho người khác trong tương lai, cho dù họ bị ảnh hưởng bởi các tác động để có thể chuyển đổi sang một nhãn hiệu khác. Afsar và cộng sự (2010) định nghĩa lòng trung thành của khách hàng đối với một ngân hàng có thể được hiểu là việc tiếp tục ủng hộ các sản phẩm dịch vụ của ngân hàng đó qua thời gian và sẽ giới thiệu cho bất cứ một người nào khác. Như vậy, lòng trung thành của khách hàng trong nghiên cứu này được hiểu là việc khách hàng đã chọn giao dịch tiền gửi với một ngân hàng thì sẽ tiếp tục giao dịch với ngân hàng đó mỗi khi họ có nhu cầu sử dụng dịch vụ ngân hàng và sẽ sẵn sàng giới thiệu ngân hàng đó cho mọi người.

Ảnh hưởng của CSR đến lòng trung thành của khách hàng:

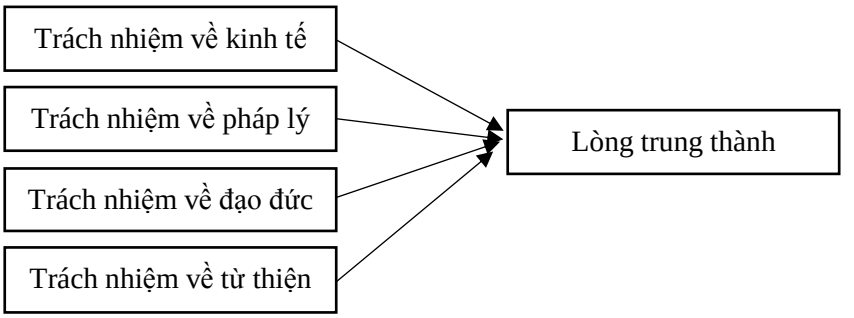
Nghiên cứu của Choi và La (2013) cho thấy khách hàng sẽ trung thành với ngân hàng hơn nếu như ngân hàng này thực hiện tốt CSR cho dù trước đó niềm tin của họ đối với sản phẩm, ngân hàng có bị mất đi. Chung và cộng sự (2015) cũng thực hiện nghiên cứu với kết quả tương tự, tức là CSR sẽ ảnh hưởng trực tiếp tích cực đến lòng trung thành của khách hàng. Marin và cộng sự (2009) thực hiện một nghiên cứu để xác định tác động của CSR đối với lòng trung thành của khách hàng trong lĩnh vực ngân hàng thông qua một số yếu tố trung gian như danh tiếng ngân hàng, nhận dạng khách hàng - ngân hàng,... Dữ liệu được thu thập thông qua phỏng vấn điện thoại với 400 khách hàng từ các ngân hàng ở Tây Ban Nha. Kết quả cho thấy, CSR có ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành khách hàng.

Nghiên cứu của Pérez và Bosque (2015a), nghiên cứu sự phản hồi của khách hàng đối với CSR của các ngân hàng ở Tây Ban Nha. Tác giả đã thực hiện khảo sát đối với 1.124 khách hàng đang sử dụng các dịch vụ của ngân hàng tiết kiệm, và ngân hàng thương mại ở phía Bắc Tây Ban Nha. Thông qua phân tích cấu trúc tuyến tính, kết quả chứng minh rằng nhận thức về CSR tác động tích cực đến nhận dạng khách hàng với ngân hàng, cảm xúc, sự hài lòng của khách hàng. Châu Thị Lệ Duyên và Nguyễn Minh Cảnh (2013) nghiên cứu CSR dựa trên mô hình kim tự tháp của Carroll (1991) gồm kinh tế, pháp luật, đạo đức, từ thiện. Số liệu được thu thập từ 88 doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn thành phố Cần Thơ, tác giả sử dụng phương pháp

phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp vừa và nhỏ là lợi ích kinh tế, chính sách vĩ mô, đạo đức kinh doanh, trách nhiệm cộng đồng. Trong đó đạo đức kinh doanh được đánh giá là nhân tố quan trọng nhất trong việc thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Nhiều nghiên cứu học thuật chứng minh mối liên hệ trực tiếp giữa CSR và sự hài lòng của khách hàng (Martínez và cộng sự, 2013; Pérez và Bosque, 2015a), tức là khi doanh nghiệp này thực hiện tốt CSR thì sẽ làm cho KH cảm thấy hài lòng hơn. Và chính sự hài lòng của khách hàng này sẽ là tiền đề tác động tích cực đến lòng trung thành của khách hàng (Martínez và Bosque, 2013; Pérez Bosque, 2015a; Nguyễn Hồng Hà, 2016).

CSR hiện nay đã phổ biến nhưng vẫn còn nhiều quan điểm khác nhau về khái niệm, nội dung và phạm vi của CSR. Trong số đó, mô hình "kim tự tháp" của Carroll (1991) có tính toàn diện và được sử dụng rộng rãi nhất. Tác giả kế thừa nghiên cứu của Carroll (1991) để đề xuất mô hình nghiên cứu như hình 2:



Hình 2. Mô hình nghiên cứu lý thuyết đề xuất.

Nguồn: tác giả đề xuất, 2018

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Để tiến hành nghiên cứu, bài viết sử dụng số liệu sơ cấp qua khảo sát khách hàng có sử dụng sản phẩm tiền gửi tiết kiệm trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Số liệu được thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện phi xác suất thông qua việc phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi với 292 đáp viên là những khách hàng có gửi tiền tiết kiệm tại các ngân hàng ở địa bàn thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính để nghiên cứu sơ bộ những nhân tố trách nhiệm xã hội tác động đến lòng trung thành. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng thông qua phân tích nhân tố khám phá (EFA) và mô hình hồi quy để đo lường sự tác động của CSR đến lòng trung thành khách hàng.

Theo Muthen và Kaplan (1985), Demaris (2004) thì thang đo Likert 5 điểm trở lên sẽ phù hợp với mô hình hồi quy. Do đó, đề tài sử dụng thang đo Liker 5 điểm để sử dụng thu thập số liệu nhằm phân tích tác động của CSR đến lòng trung thành khách hàng.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha:

Nghiên cứu sử dụng tiêu chuẩn của Nunnally & Bernstein (1994) để đánh giá độ tin cậy của thang đo, thang đo chấp nhận được về độ tin cậy khi hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo đều > 0,6.

Bảng 1. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha:

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan Biến - Tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Trách nhiệm về kinh tế (Cronbach's Alpha=,831)				
KT1	15,32	9,121	,662	,819
KT2	15,30	9,182	,648	,803
KT3	15,35	9,745	,563	,843
KT4	15,25	9,217	,681	,811
KT5	15,35	8,823	,703	,784
Trách nhiệm về pháp lý (Cronbach's Alpha=,820)				
PL1	15,74	7,415	,593	,769
PL2	15,56	7,959	,589	,760
PL3	16,02	7,782	,576	,762
PL4	16,18	7,959	,615	,752
PL5	15,47	8,272	,569	,770
Trách nhiệm về đạo đức (Cronbach's Alpha=,742)				
DD1	16,20	4,828	,480	,714
DD2	16,00	5,275	,449	,619
DD3	16,18	5,062	,617	,656
DD4	16,14	5,396	,467	,711
Trách nhiệm về từ thiện (Cronbach's Alpha=,855)				
TT1	18,55	12,750	,610	,853
TT2	18,23	11,254	,781	,835
TT3	18,64	11,707	,623	,852
TT4	18,51	13,055	,652	,849
TT5	18,50	12,735	,652	,851
TT6	18,23	12,046	,714	,848

Lòng trung thành (Cronbach's Alpha=,745)				
LY1	11,87	3,983	,507	,653
LY2	11,63	3,954	,516	,640
LY3	11,24	4,647	,417	,787
LY4	11,52	4,289	,594	,619

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu sơ cấp, 2018

Kết quả kiểm định thì tất cả các thang đo đều phù hợp để sử dụng tiếp tục trong bước phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp theo.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) thang đo CSR:

Nghiên cứu sử dụng phương pháp trích Principle Component với phép xoay Varimax và điểm dừng khi Eigenvalue ≥ 1. Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) nằm trong khoảng 0,5 ≤ KMO ≤1. Kết quả phân tích EFA các thành phần CSR có giá trị sig.= 0,000 và hệ số KMO = 0,775 và hệ số nhân tố tải như bảng 2.

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố thang đo các thành phần CSR

Thành phần CSR	**Biến quan sát**	**Hệ số nhân tố tải**			
		1	**2**	**3**	**4**
Trách nhiệm về từ thiện	TT1	,679			
	TT2	,893			
	TT3	,712			
	TT4	,654			
	TT5	,781			
	TT6	,863			
Trách nhiệm về kinh tế	KT1		,713		
	KT2		,705		
	KT3		,745		
	KT4		,786		
	KT5		,842		
Trách nhiệm về pháp lý	PL1			,771	
	PL2			,773	
	PL3			,662	
	PL4			,681	
	PL5			,645	

Thành phần CSR	Biến quan sát	Hệ số nhân tố tải			
		1	2	3	4
Trách nhiệm về đạo đức	DD1				,731
	DD2				,622
	DD3				,751
	DD4				,731
Hệ số Eigenvalues		5,243	4,107	1,892	1,624
Phương sai trích tích lũy					64,848
Hệ số Cronbach's Alpha		,872	,832	,821	,715

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu sơ cấp, 2018

Kết quả phân tích EFA cho thấy, thang đo CSR đạt yêu cầu về giá trị hội tụ, giá trị phân biệt và đủ điều kiện để thực hiện phân tích hồi quy.

Phân tích nhân tố khám phá Lòng trung thành khách hàng:

Kết quả phân tích nhân tố cho thấy hệ số Eigenvalue là 2,183 >1, với phương pháp rút trích nhân tố Principal Component, cho phép 1 yếu tố được rút trích từ 4 biến quan sát và phương sai trích đạt được là 64,58% >50%, các nhân tố đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5.

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố thang đo Lòng trung thành

Thang đo	Biến quan sát	Hệ số nhân tố tải
Lòng trung thành khách hàng	LY1	,725
	LY2	,757
	LY3	,652
	LY4	,815
Hệ số Eigenvalue		2,183
Phương sai trích tích lũy		64,58%
Hệ số Cronbach's Alpha		,724

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu sơ cấp, 2018

Như vậy, sau khi phân tích nhân tố, các biến nghiên cứu không thay đổi so với thang đo đề xuất ban đầu. Như vậy qua kết quả phân tích nhân tố khám phá thì lòng trung thành của khách hàng được tác động bởi 5 yếu tố: trách nhiệm xã hội về kinh tế, trách nhiệm xã hội về pháp lý, trách nhiệm xã hội về đạo đức, trách nhiệm xã hội về từ thiện, trách nhiệm xã hội về môi trường.

Kết quả phân tích hồi quy: Từ kết quả phân tích nhân tố khám phá cho thấy có 4 yếu tố tác động đến lòng trung thành của khách hàng. Phân tích hồi quy sẽ xác định sự tương quan này có tuyến tính hay không và mức độ quan trọng của từng yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của khách hàng như thế nào.

Phân tích hồi quy được thực hiện với 4 biến độc lập bao gồm trách nhiệm xã hội về: kinh tế, pháp lý, đạo đức, từ thiện và biến phụ thuộc là lòng trung thành.

Kết quả phân tích hồi quy với hệ số R^2 hiệu chỉnh = 0,923, có nghĩa là mô hình đưa ra có thể giải thích được 92,3% biến động giữa thành phần CSR ảnh hưởng đến lòng trung thành của khách hàng.

Bảng 4. Kết quả kiểm định ANOVA

Mô hình	**Tổng bình phương**	**df**	**Trung bình bình phương**	**F**	**Sig.**
Hồi quy	62,730	5	12,546	58,653	,000
Phần dư	61,176	286	,214		
Tổng	123,906	291			

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu sơ cấp, 2018

Bảng 4 cho thấy Sig rất nhỏ (sig.=.000), cho rằng mô hình hồi quy tuyến tính bội được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
		B	Std.Error	Beta			
	Hằng số	,295	,264		1,114	,000	
	Từ thiện	,079	,040	,091	1,982	,008	1,195
	Kinh tế	,193	,050	,171	3,842	,000	1,175
	Pháp lý	,433	,042	,452	10,211	,000	1,170
	Đạo đức	,284	,033	,393	8,559	,000	1,224

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Kết quả hồi quy trình bày ở Bảng 5 cho thấy hệ số VIF của biến lớn nhất là 1,224, thỏa điều kiện (VIF <10), không có hiện tượng đa cộng tuyến (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Với mức ý nghĩa (Sig.< 0,05) thì 4 yếu tố Từ thiện, Kinh tế, Pháp lý, Đạo đức có mức ý nghĩa thống kê trong mô hình. Điều này có nghĩa là các yếu tố CSR này ảnh hưởng đến lòng trung thành khách hàng.

Kết quả hồi quy cho thấy yếu tố Pháp lý tác động mạnh nhất đến lòng trung thành của khách (Beta = 0,452), kế đến là yếu tố Đạo đức (Beta = 0,393), tiếp theo là Kinh tế (Beta = 0,171), cuối cùng là Từ thiện (Beta = 0,091).

3.2. Thảo luận

Thông qua mô hình hồi quy trên, ta thấy rằng yếu tố Pháp lý tác động mạnh nhất đến Lòng trung thành của khách hàng (0,425); kế đến là yếu tố Đạo đức có tác động đến Lòng trung thành (0,393); tiếp theo là yếu tố Kinh tế (Beta = 0,171), cuối cùng là yếu tố Từ thiện (Beta = 0,091).

Kết quả trên phù hợp với thực tế khi trong thời gian vừa qua, đã có nhiều trường hợp khách hàng bỗng dưng bị mất tiền gửi tiết kiệm tại ngân hàng, trong đó có nhiều trường hợp số tiền bị mất lên đến hàng trăm tỷ đồng Việt Nam, mặc dù nhiều vụ việc không phải do lỗi của khách hàng nhưng đến hiện nay vẫn chưa giải quyết xong, khách hàng vẫn chưa rút được tiền gửi của mình.

Hiện nay, khi gửi tiền tiết kiệm khách hàng ngày càng quan tâm đến trách nhiệm về Pháp lý ngân hàng đối với tiền gửi của khách hàng khi có rủi ro xảy ra và vấn đề về Đạo đức của ngân hàng khi giải quyết vấn đề với khách hàng. Một khi ngân hàng đùn đẩy trách nhiệm, giải quyết không ổn thỏa sẽ bị khách hàng sử dụng công cụ pháp lý để đòi lại quyền lợi, ngân hàng sẽ mất rất nhiều chi phí, thời gian để giải quyết, ngân hàng sẽ mất niềm tin ở khách hàng và còn có thể có nguy cơ gây ra hiệu ứng các khách hàng khác sẽ rút hết tiền gửi của mình tại ngân hàng. Đối với trách nhiệm Kinh tế và Từ thiện cũng ảnh hưởng đến Lòng trung thành của khách hàng, tuy nhiên mức độ ảnh hưởng đến Lòng trung thành của khách hàng trong thời điểm nghiên cứu thì trách nhiệm Kinh tế và Từ thiện không tác động nhiều so với trách nhiệm Pháp lý và Đạo đức.

4. Kết luận và hàm ý

CSR được xem như là một trong các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chiến lược kinh doanh của Ngân hàng và phát triển bền vững của ngân hàng. Đặc biệt trong thời gian vừa qua khi hàng loạt trường hợp rủi ro đối với tiền gửi tiết kiệm của khách hàng xảy ra ở các ngân hàng, thì vấn đề CSR được khách hàng quan tâm nhiều hơn khi quyết định gửi tiền hoặc duy trì gửi tiền tại ngân hàng.

Sự cam kết của ngân hàng thực hiện tốt CSR sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến Lòng trung thành của khách hàng.Trách nhiệm về Pháp lý và Đạo đức là vấn đề được đa số khách hàng quan tâm và ảnh hưởng mạnh nhất đến Lòng trung thành của khách hàng. Do đó, các ngân hàng cần phải có những chính sách, quy trình kiểm soát, quy định trong nội bộ Ngân hàng để có thể ngăn chặn tất cả các rủi ro và khi có rủi ro xảy ra, cần giải quyết vấn đề vì quyền lợi khách hàng để duy trì niềm tin và danh tiếng của ngân hàng. Đó là một trong những giải pháp để gia tăng lòng trung thành của khách hàng gửi tiền tiết kiệm trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Châu Thị Lệ Duyên và Nguyễn Minh Cảnh, *Phân tích những nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Cần Thơ,* Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. Số 25: 9-16, 2013.

[2]. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức, TP.HCM, 2008.

[3]. Nguyễn Đình Cung & Lưu Minh Đức, CSR: *một số vấn đề lý luận và yêu cầu đổi mới trong quản lý nhà nước đối với CSR Việt Nam*, Tạp chí Quản lý kinh tế. 2008.

[4]. Nguyễn Hồng Hà, *Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tới lòng trung thành của khách hàng: nghiên cứu trong ngành thức ăn chăn nuôi tại miền Bắc Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Thành phố Hà Nội, 2016.

[5]. Nguyễn Ngọc Thắng, *Gắn quản trị nhân sự với CSR*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN. Kinh tế và Kinh doanh, 26 (2010) 232-238.

[6]. Nguyễn Phan Thanh Nhã và Lê Thị Thanh Xuân, *Nhận thức của người tiêu dùng về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và ý định mua - một nghiên cứu từ ngành hàng điện máy*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh. 3 (36) 2014.

[7]. Afsar, B., Rehman, Z. U., Qureshi, J. A., & Shahjehan, A, *Determinants of customer loyalty in the banking sector: The case of Pakistan*, African Journal of Business Management**,** 4(6), 1040-1047, 2010.

[8]. Albdour., Ali, A., Nasruddin, E., and Lin, S., *The Relationship between Internal Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment within the Banking Sector in Jordan*, International Journal of Human and Social Sciences, Vol. 5 Issue 11-14, pp. 932, 2010.

[9]. Carroll. A., *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons, 34, 39-48, 1991.

[10]. Carrigan, M., Szmigin, I., & Wright, J, *Shopping for a better world? An interpretive study of the potential for ethical consumption within the older market*, The Journal of Consumer Marketing; 2004; 21. 6; ABI/INFORM Global pg. 401, 2004.

[11]. Choi, B., & La, S, *The impact of corporate social responsibility (CSR) and customer trust on the restoration of loyalty after service failure and recovery*, Journal of Services Marketing, 27(3), 223-233, 2013.

[12]. Chung, K. H., Yu, J. E., Choi, M. G., & Shin, J. I, *The effects of CSR on customer satisfaction and loyalty in China: the moderating role of corporate image*, Journal of Economics, Business and Management, 3(5), 542-547, 2015.

[13]. Davis, K, *The Case For and Against Business Assumption of Social Responsibilities*, Academy of Management Journal, 1. 312-322, 1973.

[14]. Demaris, A, *Regression with social data*, Hoboken NJ: Niley., 2004.

[15]. Henri, S., & Ane, T, *The Impact of Corporate Social Responsibility on Firm Value: The Role of Customer Awareness,* Management Science. 59(5). pp. 1045-1061, 2013.

[16]. Irfan Butt., *Corporate Social Responsibility and Consumer Buying Behavior in Emerging Market: A Mixed Method Study,* International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 7; 2016.

[17]. Marin, L., Ruiz, S., & Rubio, A, *The role of identity salience in the effects of corporate social responsibility on consumer behavior*, Journal of business ethics, 84(1), 65-78, 2009.

[18]. Martínez, P., & del Bosque, I. R, *CSR and customer loyalty: The roles of trust, customer identification with the company and satisfaction*, International Journal of Hospitality Management, 35, 89-99, 2013.

[19]. Muthen, B & Kaplan, D, *A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables*, British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, no.3, p.171-80. 1985.

[20]. Nunnally, J. & Berstein, I. H, *Pschychometric Theory*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill, 1994.

[21]. Oliver, R. L, *Whence consumer loyalty?*, the Journal of Marketing, 33-44. 1999.

[22]. Pérez, A., & Rodríguez del Bosque, I, *Corporate social responsibility and customer loyalty: exploring the role of identification, satisfaction and type of company*, Journal of Services Marketing, 29(1), 15-25. 2015a.

[23]. Sen, S. and Bhattacharya, C.B., *Does Doing Good Always Lead to Doing Better? Consumer Reactions to Corporate Social Responsibility*, Journal of Marketing Research, 38: 225-243, 2001.

[24]. Skudiene, V., and Auruskeviciene, V., *The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation*, Baltic Journal of Management, Vol. 7 Iss: 1, pp. 49 - 67. 2010.

KẾT HỢP GIÁO DỤC PHÁP LUẬT VÀ GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG HIỆN NAY

Nguyễn Thanh Hoàng[6]

Tóm tắt: *Giáo dục pháp luật là hoạt động có định hướng, có tổ chức, có mục đích tác động lên đối tượng giáo dục nhằm hình thành ở họ tri thức pháp luật, tình cảm và hành vi xử sự phù hợp với pháp luật hiện hành.*

Giáo dục đạo đức là quá trình tác động có mục đích đến đối tượng giáo dục nhằm giúp cho nhân cách mỗi người phát triển đúng đắn, có hành vi ứng xử đúng mực trong mối quan hệ cá nhân với xã hội, cá nhân với mọi người xung quanh và của cá nhân với chính mình.

Từ khóa: *Giáo dục pháp luật; giáo dục đạo đức.*

Abstract: *Legal education is an oriented, organized, and purposeful activity that affects individuals in order to help them form their legal knowledge, emotions and behaviors in line with current laws and regulation.*

Moral education is a process that impacts individuals purposefully in order to help them develop their personality appropriately and behave properly in their relationship with the society, people and even themselves.

Keywords: *Legal education, moral education.*

1. Đặt vấn đề

Giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức cho sinh viên (SV) trường đại học là một hoạt động giáo dục, được thực hiện thông qua các hoạt động, chương trình giáo dục chính khóa và ngoại khóa. Đây là hoạt động có vai trò to lớn trong sự phát triển toàn diện của con người Việt Nam, nhất là thế hệ thanh niên, trong đó có việc hình thành ý thức, văn hóa đạo đức và pháp luật trong SV.

Hiện nay, toàn Đảng, toàn dân, mỗi cán bộ, đảng viên, giảng viên, SV tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đây là hệ thống quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh, trong đó nổi bật quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh về quyền làm chủ của nhân dân, xây dựng Nhà nước của dân, do dân, vì dân; xây dựng nhà nước đổi mới, sáng tạo, đẩy mạnh cuộc vận động toàn dân sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật, nên việc tăng cường tuyên truyền, giáo dục pháp luật đã trở nên yêu cầu cấp bách, đồng thời phải nâng cao ý thức tự giác chấp hành

[6] Thạc sĩ, Phó Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Cần Thơ

pháp luật của mỗi người, do vậy cần có sự kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức để thực hiện tốt công tác quản lý xã hội nói chung và hoạt động giáo dục nói riêng.

Những năm gần đây, việc kết hợp giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức cho SV trong các trường đại học đã được đổi mới tích cực về nội dung, hình thức tiến hành, đồng thời huy động được sự tham gia của nhiều lực lượng xã hội, làm cho hoạt động này có sự chuyển biến đáng kể. Tuy nhiên, thời gian qua, trong công tác giáo dục còn thiếu đồng bộ, chỉ chú trọng dạy chữ, việc giáo dục ý thức pháp luật, ý thức đạo đức cho SV đôi lúc chưa được quan tâm đúng mức; sự liên kết giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong giáo dục chưa chặt chẽ; tình trạng một bộ phận SV vi phạm nội quy, kỷ luật trường học, vi phạm pháp luật ngày càng tăng và tính chất ngày càng phức tạp.

Thực trạng nêu trên đặt ra yêu cầu cấp thiết cần phải ***"Kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho sinh viên ở các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay".***

2. Thực trạng việc kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho sinh viên các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.1. Kết quả đạt được

2.1.1. Về nội dung

- Nhà trường đã từng bước đổi mới nội dung giáo dục, các chuyên đề về đạo đức, về pháp luật được chú trọng. Về giáo dục pháp luật, bên cạnh kiến thức chung về Nhà nước và pháp luật, SV còn được giảng dạy theo từng lĩnh vực cụ thể như kiến thức cơ bản về Luật Hôn nhân và gia đình; Luật Hiến pháp; Luật Hành chính; Luật Hình sự; Luật Dân sự; Luật Hộ tịch; Giáo dục pháp luật... Về giáo dục đạo đức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng cho sinh viên về bồi dưỡng lý tưởng cộng sản chủ nghĩa, thế giới quan cách mạng và nhân sinh quan đúng đắn cho các em; giáo dục tinh thần yêu nước gắn với lòng nhân ái, đồng cảm; tuyên truyền chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước nhằm rèn luyện và nâng cao bản lĩnh chính trị, ý chí cách mạng của SV.

- Gắn việc tổ chức các hoạt động kỷ niệm các ngày lễ lớn của đất nước, của ngành và nhà trường với các hoạt động tìm hiểu giáo dục truyền thống cách mạng, uống nước nhớ nguồn, tôn sư trọng đạo... Đồng thời, đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị cho SV thông qua cuộc thi Olympic các môn khoa học Chính trị và Tư tưởng Hồ Chí Minh hàng năm; các hoạt động tìm hiểu pháp luật; "Tuần sinh hoạt công dân"; hội diễn văn nghệ; hội thi tuyên truyền viên trẻ, chiến dịch hè tình nguyện, hiến máu nhân đạo... Qua đó, giúp SV được nâng cao phẩm chất đạo đức và ý thức pháp luật, tạo động lực trong học tập.

- Thường xuyên lồng ghép việc kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho SV vào các hoạt động tại đơn vị như công tác giáo dục kỹ năng sống (biết xử lý hoặc thích ứng với tình huống); tuyên truyền sâu rộng về tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, kết hợp giáo dục pháp luật với giáo dục lý tưởng, đạo đức Hồ Chí Minh cho SV. Đặc biệt, tăng cường tính nêu gương của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, thực hiện có hiệu quả cuộc vận động *"Mỗi thầy, cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo"...*

- Đa số các giảng viên đã tích cực tiến hành đổi mới nội dung giảng dạy, SV được đi sâu nghiên cứu về vấn đề pháp luật, đạo đức khác nhau, tạo cho các em những hiểu biết sâu sắc về hệ thống pháp luật, đạo đức xã hội chủ nghĩa nhằm xây dựng một đời sống tinh thần phong phú, đa dạng gắn với lòng nhân ái, đồng cảm với những người gặp khó khăn trong cuộc sống ngay từ tuần sinh hoạt công dân đầu tiên vào trường.

2.1.2. Về phương pháp

- Trong giảng dạy từng bước chuyển từ thầy giảng, trò ghi sang thầy hướng dẫn học, trò chủ động tư duy; tăng cường các hình thức đối thoại, thảo luận, tự nghiên cứu nhằm phát huy tính chủ động, tích cực, suy nghĩ độc lập của SV. Các trường khuyến khích giảng viên sử dụng máy chiếu, phòng học, biểu đồ, đa chức năng... ứng dụng tối đa công nghệ thông tin; từng bước đổi mới phương pháp theo chuyên đề. Tổng số bài giảng của giảng viên giảng dạy của các trường đại học hiện có ứng dụng công nghệ thông tin hơn 70% trở lên. Nhiều giảng viên đã đưa ra những tình huống cụ thể và sáng tạo những phương pháp mới nhằm tăng cường tính tích cực, sáng tạo của SV trong học tập, tạo hứng thú và nâng cao hiệu quả giáo dục pháp luật. Các chuyên đề về pháp luật, đạo đức được chú trọng, kết hợp chặt chẽ và hài hòa giữa giảng dạy lý thuyết với thực tiễn tổ chức các hoạt động ngoại khóa như thực tập tại tòa án, cơ quan pháp luật, tham quan di tích lịch sử, bảo tàng... sau đó viết bài thu hoạch liên quan đến chủ đề nghiên cứu, học tập.

- Phương pháp đánh giá đúng chất lượng được các trường chú trọng, khoa, bộ môn biên soạn câu hỏi thi theo phương pháp kết hợp trắc nghiệm khách quan với thi tự luận, gắn lý thuyết với liên hệ thực tiễn, xử lý tình huống... trong đánh giá kết quả học tập.

- Chất lượng kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho SV ngày được nâng lên qua kết quả rèn luyện, học tập, tạo chuyển biến nhận thức, đồng thuận xã hội.

2.1.3. Sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội

Thời gian qua, có sự phối hợp chặt chẽ ba môi trường giáo dục giữa nhà trường, gia đình và xã hội, đó là:

- Nhà trường quản lý việc học tập, rèn luyện của SV tại trường, thực hiện tốt hoạt động giảng dạy; thường xuyên liên hệ với gia đình nắm bắt tình hình học tập, tu dưỡng của các em tại trường và nơi cư trú địa phương; đồng thời, phối hợp với các ban, ngành, đoàn thể chính trị xã hội tổ chức các hoạt động tuyên truyền giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức, đảm bảo trật tự an toàn giao thông, phòng chống tệ nạn xã hội, phòng chống HIV/AIDS, bảo vệ sức khỏe thế hệ trẻ... Phối hợp với địa phương trong việc quản lý sinh viên ở địa bàn dân cư, liên kết với chính quyền xây dựng môi trường học tập lành mạnh, không có tệ nạn xã hội...

- Về phần gia đình, hầu hết đều nhận thức được vai trò của mình trong việc giáo dục con thông qua việc quản lý, giám sát việc học tập và các hoạt động khác của con mình trong và ngoài thời gian học ở trường; phối hợp với nhà trường để thông tin nhanh, kịp thời về tình hình học tập, rèn luyện và hoạt động khác của trẻ; tạo điều kiện để con em mình tham gia những sinh hoạt phù hợp với lứa tuổi.

- Về phần xã hội, thời gian qua công tác giáo dục thực hiện xã hội hóa thu hút được sự quan tâm và tham gia của nhiều ban, ngành, đoàn thể xã hội, doanh nghiệp, cá nhân, tạo ra những chuyển biến nhất định như Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên tham mưu ban giám hiệu, phối hợp với các ban, ngành, đoàn thể, doanh nghiệp tổ chức các phong trào thanh niên, hoạt động xã hội nhân văn; nhà trường phối hợp với Công an tổ chức các buổi tuyên truyền những quy định pháp luật như Luật giao thông đường bộ; An toàn giao thông đường bộ, đường thủy; Công tác an ninh trường học; Luật phòng chống mại dâm, ma túy...; phối hợp chính quyền địa phương tổ chức tốt công tác quản lý SV cư trú tại địa bàn dân cư, thông tin kịp thời các hoạt động, sinh hoạt cho gia đình và nhà trường.

2.2. Hạn chế, thiếu sót

- Một số giảng viên chưa chú trọng đến giáo dục những chuẩn mực cần thiết và những kỹ năng quan trọng trong đời sống xã hội. Trong các buổi học chính trị, đạo đức, pháp luật, một ít giảng viên vẫn áp dụng phương pháp truyền thống, độc thoại, thiếu sáng tạo, gắn kết với thực tiễn. Đa phần sinh viên thụ động nghe, chỉ chú trọng ghi chép nhằm phục vụ kiểm tra, thi. Phương pháp thầy đọc, trò chép để thi vẫn được nhiều SV ủng hộ.

- Phương pháp giảng dạy kết hợp giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức đã có những thay đổi, song phương pháp giảng dạy tương tác hai chiều như nêu các tình huống đạo đức xã hội, pháp luật thực tế để tranh luận còn ít, chủ yếu vẫn là phương pháp thuyết trình, truyền đạt kiến thức một chiều, thụ động, chưa sát đối tượng và chưa phát huy được tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV. Một số phương pháp như thảo luận nhóm, đặt vấn đề chưa được chuẩn bị kỹ lưỡng, chưa mang tính gợi mở, câu hỏi nêu ra chỉ đơn thuần là lý thuyết, dẫn đến đối tượng học nhàm chán. Hình thức, phương pháp giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức chính khóa chưa phù hợp, chưa kết hợp hài hòa giữa trang bị kiến thức pháp luật, đạo đức với việc hình thành kỹ năng, hành vi, đạo đức lối sống và thói quen pháp luật. Đặc biệt, còn thiếu phương thức hướng dẫn SV rèn luyện, tu dưỡng nhân cách theo những chuẩn mực đạo đức, pháp luật. Nội dung hoạt động giáo dục ngoại khóa còn hạn chế, do tâm lý các em coi đây là hoạt động phụ, chưa tích cực tham gia.

- Trong quá trình học tập môn học liên quan đến giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức, vẫn còn không ít SV có biểu hiện, học các môn chính trị, đạo đức, pháp luật thường khô cứng, thiếu sinh động, thiếu tự giác, coi nhẹ môn học, bài học, lười học, nên một bộ phận thanh niên, SV sống thiếu lý tưởng, thiếu ý thức chấp hành kỷ luật, sống thực dụng, lãnh cảm với những vấn đề xã hội, thiếu ý thức tu dưỡng rèn luyện về phẩm chất đạo đức, lối sống.

- Về hoạt động ngoại khóa, các phong trào Đoàn, Hội, các Câu lạc bộ ở khoa thường chỉ chú ý đến bề nổi, quan tâm nhiều đến mảng nghệ thuật, giải trí hơn so với hoạt động mang tính giáo dục đạo đức và giáo dục pháp luật.

- Sự phối hợp giữa nhà trường với gia đình và xã hội đôi lúc chưa chặt chẽ. Việc tìm hiểu thông tin về gia đình, tính tình của từng em để có phương pháp giáo dục, khắc phục hạn chế

của các em cũng chưa được quan tâm đúng mức. Phía gia đình phó thác con em cho nhà trường và phụ thuộc vào sự phối hợp của giáo viên chủ nhiệm, nhiều phụ huynh chỉ quan tâm đến việc học, điểm số của con mình mà buông lỏng việc quản lý những sinh hoạt khác.

2.3. Nguyên nhân hạn chế, thiếu sót

- Một bộ phận giảng viên chỉ thiên về *"dạy chữ"*, cộng với sự quá tải của chương trình học và áp lực phải hoàn thành chỉ tiêu, kế hoạch giáo dục cũng đã dẫn đến xem nhẹ các chuyên đề giáo dục đạo đức. Giáo dục ý thức pháp luật, ý thức đạo đức cho SV đôi lúc chưa được quan tâm đúng mức

- Sự liên kết giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong giáo dục chưa chặt chẽ; gia đình chưa nhận thức hết vai trò, trách nhiệm của mình trong việc quản lý, giáo dục con em.

- Tình trạng một bộ phận SV vi phạm nội quy, kỷ luật trường học, vi phạm pháp luật ngày càng tăng.

3. Một số giải pháp tăng cường kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho sinh viên các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

3.1. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, ban giám hiệu trường về tầm quan trọng đổi mới việc kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho sinh viên

- Đề cao trách nhiệm chính trị, trách nhiệm đạo đức và thượng tôn pháp luật của cấp ủy, của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền và đoàn thể trường. Cấp ủy, chính quyền phải nhận thức đúng đắn, toàn diện và tích cực về đổi mới việc kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho SV; đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao, thống nhất; có sự đầu tư bài bản, có trọng tâm, trọng điểm, nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn trường. Tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên dạy chính trị và pháp luật được tham dự các lớp tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng gắn với việc cung cấp thông tin, cập nhật kiến thức mới phù hợp; có kế hoạch nâng cao trình độ và chất lượng dạy học môn chính trị và pháp luật. Đồng thời, phải làm thay đổi nhận thức của giảng viên, SV về vị trí, tầm quan trọng của môn học, xem đây không phải là môn phụ.

- Sự quan tâm chỉ đạo, lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền được thực hiện bằng biện pháp kiểm tra, giám sát và đánh giá toàn diện sau mỗi kỳ học, năm học và có trao đổi rút kinh nghiệm. Làm tốt công tác này sẽ giúp giảng viên, SV tự soi mình để việc dạy và học kiến thức pháp luật, kiến thức đạo đức có ý nghĩa thiết thực.

3.2. Đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp trong giáo dục

- Đội ngũ thầy, cô giáo cần không ngừng đổi mới tư duy, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp giảng dạy sao cho phù hợp với cấp học, thực tiễn và trở nên sinh động, hấp dẫn; xây dựng được phương pháp sư phạm tốt, nâng cao chất lượng giảng dạy kết hợp môn học giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức trong chương trình giáo dục đào tạo.

- Giảng viên phải có phong cách làm việc, giảng dạy khoa học, dân chủ, nói đi đôi với làm, tự mình nêu gương sẽ tác động tích cực vai trò chủ động, hăng hái của người học.

Thầy, cô giáo là người truyền thụ kiến thức cho SV không phụ thuộc vào lối mòn; biết tạo cảm hứng cho người học, biết khơi nguồn cái mới, cách làm mới. Tích cực phương pháp giảng dạy mới, thiết kế bài giảng cho SV có ứng dụng công nghệ thông tin để thực hiện bài giảng được sinh động hơn, tiết kiệm được thời gian so với phương pháp dạy truyền thống trước đây. Qua đó, thầy dạy có nhiều thời gian đặt câu hỏi thảo luận, khơi gợi trò học nhạy bén phát hiện những vấn đề hay, trình bày quan điểm, cách xử lý tình huống, gợi hứng thú học tập trong SV, giúp các em tìm hiểu gợi mở, tranh luận, phản biện khoa học trong từng tiết học; đồng thời, định hướng cho các em kịp thời, trách lạc chủ đề, sai nội dung...; tăng khả năng tư duy sáng tạo của người dạy và học, hạn chế việc đọc, ghi, chép của giảng viên và SV.

- Lồng ghép kết hợp nội dung giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức vào các môn học chuyên ngành có liên quan như đưa kiến thức pháp luật và kiến thức đạo đức vào nội dung giáo trình thành những mục cụ thể. Nội dung, chương trình kết hợp giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức chính khóa trong nhà trường phải đảm bảo tính thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, giữa giáo dục pháp luật với giáo dục đạo đức, đồng thời phải thể hiện được tính có kế thừa, tính hệ thống và liên tục nhằm đáp ứng yêu cầu, mục tiêu của giáo dục đại học.

- Đa dạng hóa các phương pháp đào tạo theo hướng tăng số giờ thuyết trình, thảo luận, cemina hoặc tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật, chính trị, đạo đức và nghiên cứu của sinh viên nhằm giúp các em quen dần với những khâu quan trọng trong quá trình học tập; giảm số giờ lên lớp truyền thụ lý thuyết.

- Tăng cường hình thức sản xuất đề thi trắc nghiệm kết hợp với tự luận. Điều này giúp sinh viên ngoài việc học toàn diện kiến thức môn học mà còn phải vận dụng linh hoạt kiến thức đã nắm bắt trong quá trình giảng viên truyền thụ, tư duy sáng tạo lý luận. Đồng thời, đây là phương pháp chống gian lận thi cử, chống thói quen học tủ, học lệch, học đối phó, quay cóp nhìn bài nhau... của SV.

3.3. Đa dạng hóa các hình thức hoạt động ngoại khóa; đầu tư trang thiết bị dạy học giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức cho sinh viên

** Đa dạng hóa các hình thức hoạt động ngoại khóa*

- Phối hợp với các tổ chức đoàn thể nhà trường tổ chức cho SV các hoạt động ngoại khóa, tham quan các di tích lịch sử, bảo tàng lịch sử cách mạng Việt Nam, hành hương về nguồn, xem băng hình, tư liệu về cuộc đời, sự nghiệp, tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh... Từ đó, giúp các em tăng tính thi đua trong học tập, tăng tình cảm yêu thích môn học và tạo sân chơi với những phút thư giãn bổ ích sau thời gian học tập căng thẳng.

- Đa dạng hóa các hình thức như tổ chức các báo cáo chuyên đề, thi tìm hiểu về pháp luật, chính trị, đạo đức lồng ghép pháp luật, đạo đức vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao; hùng biện với nội dung cuộc khởi động sáng tạo, rung chuông vàng; các hoạt động sinh viên tình nguyện tham gia bảo vệ an ninh trật tự, an toàn xã hội...

** Đầu tư trang thiết bị dạy học giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức*

- Nhằm đáp ứng yêu cầu dạy học, nhà trường cần đầu tư kinh phí mua sắm trang thiết bị dạy học cần thiết; nâng cấp, bổ sung trang thiết bị ở sân chơi thể dục, thể thao, giải trí cho SV trong khuôn viên trường học; biên soạn bộ tài liệu tuyên truyền kết hợp giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức bằng nhiều hình thức, nội dung phong phú, phù hợp như hỏi đáp pháp luật, hỏi đáp đạo đức, xử lý tình huống...; gắn việc giảng dạy giáo dục đạo đức, giáo dục pháp luật trong nhà trường với các hoạt động xã hội, hoạt động tập thể thiết thực, bổ ích nhằm giúp SV tiếp thu kiến thức một cách sâu sắc, toàn diện, đảm bảo thực hiện phương châm học đi đôi với hành, lý luận gắn liền thực tiễn.

- Vận động SV cùng nhau tìm kiếm, sưu tầm các tài liệu liên quan đến hoạt động giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức trên tạp chí, báo, tranh ảnh, sáng tạo đồ dùng dạy học...

3.4. Gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong việc kết hợp giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức cho sinh viên

- Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã tiếp tục nhấn mạnh: *Giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và xã hội*. Sự phối hợp chặt chẽ giữa ba môi trường giáo dục trong nhà trường, gia đình và xã hội nhằm nâng cao trong nhận thức tư tưởng và hoạt động giáo dục thống nhất cùng một mục đích là đồng thuận tạo môi trường phát triển nhân cách của thế hệ trẻ, định hướng các giá trị tốt đẹp của nhân cách; phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động tạo ra những mối quan hệ phối hợp vì mục tiêu giáo dục đào tạo thế hệ thanh niên thành những người công dân hữu ích cho đất nước.

- Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường với giáo viên chủ nhiệm và giữa giáo viên chủ nhiệm với SV, nâng cao hiệu quả vai trò của giáo viên chủ nhiệm trong việc giáo dục rèn luyện cho các em.

- Về phía gia đình, tùy điều kiện nhà trường có thể bổ sung, thay đổi cho phù hợp, chẳng hạn sổ liên lạc phải được sử dụng thường xuyên khi cần thiết liên hệ với gia đình, hoặc trường hợp phụ huynh đi công tác xa, bệnh không có điều kiện liên hệ với nhà trường thì giáo viên chủ nhiệm sẽ liên lạc thông qua đại diện hội phụ huynh hoặc đại diện địa phương nơi SV cư trú. Đối với các em vi phạm nội quy trường nhiều lần, nếu phối hợp với gia đình không hiệu quả, trường sẽ gởi thông báo về địa phương.

- Về phía xã hội, thông qua tổ chức đoàn thể, nhất là Đoàn Thanh niên là tổ chức giáo dục chính trị, đạo đức, văn hóa và pháp luật cho SV thực hiện nhiệm vụ của mình là học tốt, rèn luyện tốt. Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường với địa phương nơi có SV ngoại trú để nắm bắt quá trình rèn luyện phấn đấu của từng em.

4. Kết luận

Đảng ta luôn coi trọng việc nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức và giáo dục pháp luật cho thanh niên, nhất là SV các trường đại học, cao đẳng. Nghị quyết Đại hội XII của Đảng nêu rõ:

"Đổi mới nội dung, phương thức giáo dục chính trị, tư tưởng, lý luận, truyền thống, bồi dưỡng lý tưởng cách mạng, lòng yêu nước, xây dựng đạo đức, lối sống lành mạnh, ý thức tôn trọng và nghiêm chỉnh chấp hành Hiến pháp và pháp luật cho thế hệ trẻ".

Kết hợp giáo dục pháp luật và giáo dục đạo đức cho SV các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay là nhu cầu cần thiết và cấp bách nhằm giúp các em rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao nhận thức, hình thành được những thế hệ công dân tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật cao, có hiểu biết và tôn trọng pháp luật. Có như vậy, giáo dục mới có khả năng tạo ra những con người phát triển toàn diện cả về đức, trí, thể, mỹ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Bộ Chính trị (2016), *Chỉ thị 05-CT/TW, ngày 15 tháng 5 năm 2016 "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh",* khóa XII.

[2]. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII,* Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016.

TỐI ƯU HÓA ỨNG DỤNG CHUYỂN VĂN BẢN TIẾNG VIỆT CÓ CHỨA TỪ VỰNG TIẾNG ANH THÀNH TIẾNG NÓI

Trần Văn Nhuộm[7], Trần Thị Thùy[8]

Tóm tắt: *Ngày nay, một số văn bản tiếng Việt thường chứa nhiều từ không chuẩn như chữ viết tắt, chữ số và từ ngữ nước ngoài (facebook, showbiz, internet, smartphone,...). Thông qua các nghiên cứu sự tương đồng về cách phát âm và ngữ âm giữa tiếng Anh và tiếng Việt. Chúng tôi đã nghiên cứu đưa ra một số thuật toán để chuyển từ vựng tiếng Anh thành âm tiết phát âm được bằng tiếng Việt. Từ đó, phát triển thành công cụ tự động phiên âm một từ vựng tiếng Anh bất kỳ thành một từ tiếng Việt. Công cụ này là giải pháp tối ưu hóa các ứng dụng chuyển văn bản tiếng Việt có chứa từ vựng tiếng Anh thành tiếng nói tiếng Việt.*

Từ khóa: *Tối ưu hóa; ứng dụng; văn bản tiếng Việt; từ điển CMU; IPA, t2p.*

Abstract: *Currently, some Vietnamese texts consist of many non-standard words, such as abbreviations, numbers and foreign lexical items (e.g., facebook, showbiz, internet, smartphone, etc). By reviewing the research literature on similarities between Vietnamese and English pronunciation and phonetics, we have come up with several algorithm to convert English words into syllables can be pronounced in Vietnamese. By which, a tool is developed to automatically transcribe any English word into Vietnamese equivalent. Such a tool helps to optimizing an application for converting Vietnamese texts containing English vocabulary into speech.*

Keyword: *Optimizing; application; Vietnamese texts; CMU Dictionary; IPA; t2p.*

1. Đặt vấn đề

Chuẩn hóa văn bản là một quá trình quyết định xem làm thế nào có thể đọc được những từ không chuẩn chẳng hạn như Nato, Facebook,... Quá trình này sẽ quyết định chất lượng của một hệ thống tổng hợp tiếng nói. Tuy nhiên, nhiều hệ thống tổng hợp tiếng nói chỉ chú trọng vào việc làm thế nào để tạo ra được âm thanh nhân tạo. Như một kết quả tất yếu, họ giả sử rằng những văn bản đầu vào luôn luôn ở dạng có thể phát âm được. Tuy nhiên, những văn bản thực tế thì lại không phải lúc nào cũng bao gồm toàn những từ ở dạng chuẩn có thể phát âm chính xác. Ví dụ, chúng có thể là những số liệu, những chữ viết tắt (như GD viết tắt cho "Giáo dục"), những cấu trúc biểu diễn thời gian (như 12h30), tên nước ngoài và tên địa danh (như New York), những chữ số La Mã,... Ở Việt Nam, đã có nhiều hệ thống tổng hợp tiếng nói đã đạt được nhiều kết quả như SAOMAI, HOASUNG, VOICE OF SOUTHERN, VieTalk,... nhưng hầu hết các hệ thống này

[7] Thạc sĩ Trường Đại học Nam Cần Thơ

[8] Tiến sĩ Trường Đại học Nam Cần Thơ

vẫn chưa dành đủ sự quan tâm cho chuẩn hóa văn bản. Những hệ thống này không thể đọc được những từ không chuẩn, hoặc nếu đọc được thì chỉ đọc bằng một cách rất đơn sơ mà hoàn toàn sai. Vì vậy, trong nghiên cứu này nhằm đưa ra giải pháp góp phần vào việc chuẩn hóa văn bản bằng xây dựng công cụ phiên âm một từ vựng tiếng Anh bất kỳ thành một từ tiếng Việt. Công cụ được tích hợp vào ứng dụng chuyển văn bản thành tiếng nói tiếng Việt có chứa từ vựng tiếng Anh.

2. Một số định nghĩa và thuật ngữ

2.1. Arpabet

Arpabet là hệ thống mã sao chép âm vị phát triển bởi cơ quan Advanced Research Projects Agency (ARPA) như là một phần của Dự án Thông hiểu tiếng nói (Speech Understanding Project) [3].

2.2. International Phonetic Alphabet

International Phonetic Alphabet (IPA) là một sản phẩm của International Phonetic Association (Hiệp hội Ngữ âm quốc tế). Mục đích của IPA là ghi lại và sắp xếp âm trong các ngôn ngữ trên thế giới dựa vào những quy tắc ngữ âm khớp nối (articulatory phonetics principles) [2].

2.3. Temp

Temp là hệ thống mã sử dụng để ghi các âm vị tiếng Việt trên máy tính.

2.4. t2p

2.4.1. Định nghĩa: t2p là một chương trình cài đặt bằng ngôn ngữ Perl dùng để xây dựng những quy tắc biến tự vị thành âm vị dựa trên từ điển phát âm. Nói cách khác, nó xây dựng quy tắc biến chữ cái thành âm để phát âm một từ cho trước dựa trên ví dụ là những từ đã được phát âm trước đó. Ví dụ khi áp dụng t2p cho từ "FACEBOOK" kết quả sau khi chạy chương trình là: "F EY S B UH KD".

2.4.2. Nguyên lý hoạt động

t2p sử dụng từ điển CMU và xây dựng Cây quyết định (Decision Tree) để tạo mô hình cho các từ Cây quyết định là một cây phân cấp có cấu trúc được dùng để phân lớp các đối tượng dựa vào dãy các luật (series of rules). Về bản chất thì giống như câu lệnh "if then else". Điều này được thể hiện rõ qua Hình 1.

```
if ($att{'L'} eq 'A') {
  if ($att{'R1'} eq 'A') {
    if ($att{'L1'} eq 'H') {
      if ($att{'R2'} eq 'F') {
        return 'AA'; # unique at depth 4
      }
      if ($att{'R2'} eq 'G') {
        if ($att{'R3'} eq '-') {
          return '_'; # unique at depth 5
        }
        return 'AA';
      }
      if ($att{'R2'} eq 'N') {
        if ($att{'L2'} eq '-') {
          return '_'; # unique at depth 5
        }
        return 'AA';
      }
```

Hình 1: Kết quả cây quyết định được xây dựng bởi t2p [7]

3. Tổng quan về ngữ âm

3.1. Ngữ âm là gì?

Ngữ âm được hiểu là toàn bộ âm thanh ngôn ngữ và tất cả các quy luật, quy tắc kết hợp âm thanh, giọng điệu ở trong từ, trong câu của ngôn ngữ [1].

+ *Âm thanh ngôn ngữ* là âm thanh do bộ máy cấu âm của con người tạo ra. Nó có nghĩa và đảm nhận chức năng giao tiếp trong cộng đồng.

+ *Kiến trúc ngữ âm* là tổng hợp tất cả các quy luật, quy tắc kết hợp âm thanh, giọng điệu ở trong từ, trong câu của ngôn ngữ.

3.2. Đơn vị kết cấu ngữ âm

+ *Âm tiết* là chuỗi lời nói con người dùng để giao tiếp có thể chia tách thành những khúc đoạn từ lớn đến nhỏ, khúc đoạn nhỏ nhất cuối cùng không còn có thể phân chia, ta gọi là âm tiết. Tuy nhiên, về mặt thính giác, dựa vào kinh nghiệm sử dụng ngôn ngữ trong hoạt động giao tiếp, khi nghe một âm tiết ta có cảm giác là có thể tách thành những yếu tố nhỏ hơn.

+ *Âm tố và âm vị*

Âm tố là đơn vị phát âm tự nhiên nhỏ nhất của lời nói. Âm tố được phân làm hai loại chính là âm tố nguyên âm và âm tố phụ âm. Gọi tắt là nguyên âm và phụ âm.

Âm vị là đơn vị nhỏ nhất của ngôn ngữ dùng để cấu tạo hình vị và phân biệt nghĩa các hình vị.

Âm tố là sự thể hiện của các âm vị trong lời nói.

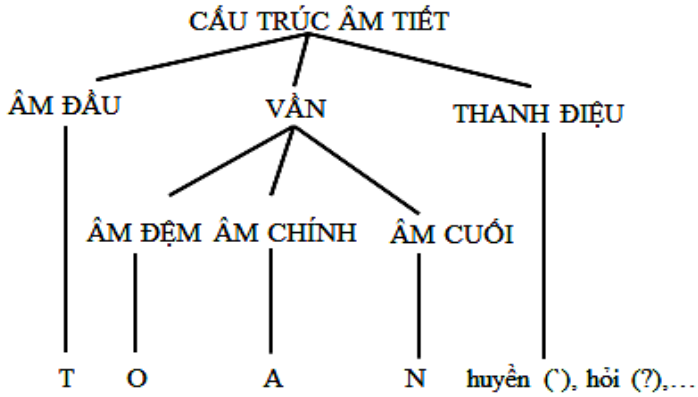
+ *Thanh điệu, trọng âm và ngữ điệu*

Thanh điệu là khái niệm dùng để chỉ cao độ của âm tiết. Cao độ này có được là do sự rung bật của dây thanh. Tùy thuộc vào sự rung động đó nhanh hay chậm, mạnh hay yếu, biến chuyển ra sao,... mà ta có các thanh điệu khác nhau. Thanh điệu là một âm vị siêu đoạn tính. Nó được biểu hiện trong toàn âm tiết, hay đúng hơn là toàn bộ phần thanh tính của âm tiết (bao gồm cả âm đầu, âm đệm, âm chính và âm cuối).

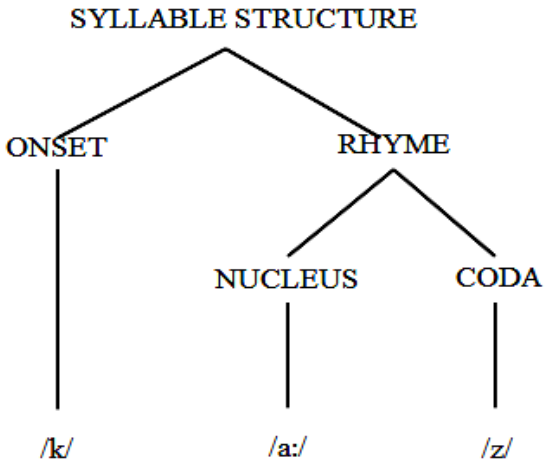
Trọng âm là hiện tượng phát âm nhấn mạnh vào một yếu tố ngữ âm nào đó trong chuỗi lời nói làm cho nó nổi bật lên. Sự nhấn mạnh đó thường được thể hiện bằng các cách như tăng độ mạnh phát âm, tăng độ dài phát âm, lên xuống giọng.

Ngữ điệu là sự thay đổi âm điệu của toàn bộ câu nói hay trong hoạt động giao tiếp, dòng ngữ lưu của người phát ngôn truyền đi không phải đều đều mà ngược lại âm điệu của câu nói do người nói phát ra lúc mạnh, lúc yếu, lúc nhanh, lúc chậm, lúc lên, lúc xuống, có lúc liên tục, có lúc ngắt quãng,... sự thay đổi này gọi là ngữ điệu.

3.3. Cấu trúc âm tiết tiếng Việt, tiếng Anh



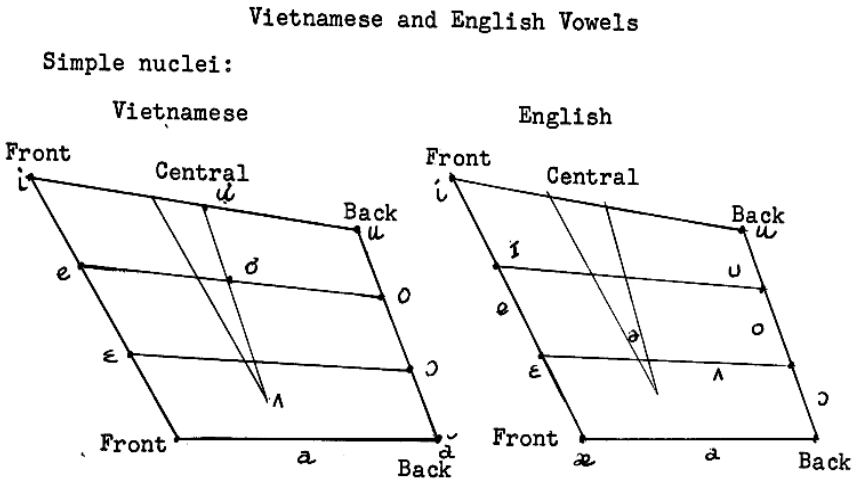
Hình 2: Cấu trúc âm tiết tiếng Việt



Hình 3: Cấu trúc âm tiết tiếng Anh

4. Bảng ánh xạ âm vị tiếng Anh, âm vị tiếng Việt

Dựa trên cơ sở sự tương đồng về phát âm, ngữ âm trong tiếng Anh và tiếng Việt xây dựng các bảng âm vị tương ứng như sau:



Hình 4: So sánh giữa âm vị trong tiếng Việt và tiếng Anh [6]

	Monophthongs			
Vowels	**Arpabet**	**IPA**	**Temp**	**Word examples**
	AO	ɔ	O	off (AO F); fall (F AO L); frost (F R AO S T)
	AA	ɑ	a	father (F AA DH ER), cot (K AA T)
	IY	i	i	bee (B IY); she (SH IY)
	...	...	...	.....

Hình 5: Âm vị tiếng Anh ánh xạ sang Temp

Temp	IPA	Orthography	Examples
Vowels			
u	u	u	tu
W	ɯ	ư	tư
o	o	ô	tô
oU	ɤ	ơ	tơ
O	ɔ	o, oo	to, xoong
Os	ɔ̆	o	vòng, tóc
Es	ɛ̆	a	xanh, sách
a	a	a	ba
...	...	...	....

Hình 6: Temp ánh xạ sang âm vị tiếng Việt

5. Thuật toán tổng quát

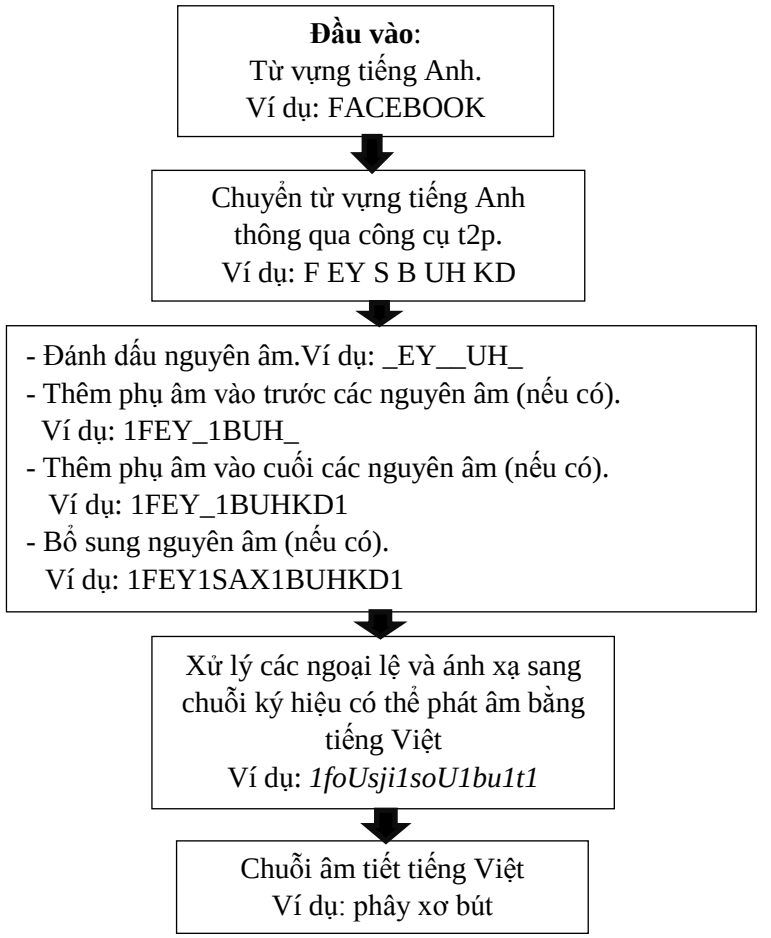
Bước 1: Từ vựng chưa chuẩn hóa. Ví dụ là "FACEBOOK".

Bước 2: Sử dụng công cụ t2p chuyển một từ vựng tiếng Anh thành chuỗi âm vị, ví dụ chuyển từ vựng "FACEBOOK" thành chuỗi âm vị "F EY S B UH KD".

Bước 3: Trên cơ sở lý thuyết đã phân tích, vị trí nguyên âm đóng vai trò chính trong một âm tiết nên cần xác định vị trí nguyên âm đầu tiên, tiếp theo thêm phụ âm đầu, cuối và bổ sung nguyên âm nếu cần để hoàn thiện các âm tiết tương đối hoàn chỉnh. Vì vậy, từ chuỗi âm vị như ví dụ trên sẽ cho kết quả là chuỗi âm vị "1FEY1SAX1BUHKD1".

Bước 4: Từ chuỗi âm vị tiếng Anh ban đầu sau khi đã qua các bước xử lý để được chuỗi âm vị mới có thể ánh xạ thành một chuỗi ký hiệu có thể phát âm tiếng Việt, cụ thể như ví dụ trên là chuỗi "1FEY1SAX1BUHKD1" khi ánh xạ chuỗi ký hiệu và xử lý các ngoại lệ để đạt kết quả là chuỗi "*1foUsji1soU1bu1t1"*.

Bước 5: Ánh xạ chuỗi ký hiệu có thể phát âm tiếng Việt thành chuỗi âm tiết tiếng Việt. Ví dụ: "*1foUsji1soU1bu1t1"* → "phây xơ bút".



6. Kết quả chương trình

Từ một từ vựng trong văn bản tiếng Việt chưa được chuẩn hóa, ví dụ từ "facebook" chương trình tự động phiên dịch thành chuỗi âm tiết tiếng Việt "phây xơ bút". Kết quả được minh họa bằng chương trình sau:

Hình 7: Kết quả chương trình phiên âm

Kết luận: Khi bắt đầu nghiên cứu để tìm ra thuật toán tổng quát giải quyết bài toán tối ưu hóa ứng dụng chuyển văn bản tiếng Việt có chứa thành tiếng nói đã phát hiện nhiều vấn đề vô cùng khó khăn vì giữa chúng tuy có tương đồng về ngữ âm nhưng bên cạnh đó có không ít sự khác biệt. Vì vậy, kết quả từ các thuật toán tìm được cũng mang tính tương đối nhằm góp chút ít công sức cho lĩnh vực nghiên cứu về ngôn ngữ tự nhiên nói chung và chuẩn hóa văn bản nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

[1]. Võ Xuân Hào (2009). *Giáo trình Ngữ âm tiếng Việt hiện đại*. Trường Đại học Quy Nhơn, trang 1 - 58.

Tiếng Anh

[2]. John Kominek, "*TTS From Zero Building Synthetic Voices for New Languages*", CMU-LTI-09-006 trang 16-18.

[3]. The CMU Pronouncing Dictionary. http://www.speech.cs.cmu.edu/cgi-bin/cmudict.

[4]. Luis Pedro Hurtarte Caceres, "*Translation of Poetry´s Structures to Architecture*", trang 26-28, luận văn thạc sĩ.

[5]. Hoang Gia Ngo, Nancy F. Chen, Sunil Sivadas, Bin Ma, Haizhou Li, "*A Minimal-Resource Transliteration Framework for Vietnamese*", Proc. Interspeech, 2014.

[6]. Hoang Thi Quynh Hoa, "*A Phonological Contrastive Study of Vietnamese and English*", A thesis in English, submitted to the Graduate Faculty of Texas Technological College.

[7]. Kevin Lenzo, "*t2p: Text-to-phoneme converter Builder*", retrieved from Carnegie Mellon University: http://www.cs.cmu.edu/afs/cs.cmu.edu/user/lenzo/html/areas/t2p," 1998, December 28.

[8]. Thang Tat Vu, Mai Chi Luong, Satoshi Nakamura, "*An HMM-based Vietnamese Speech Synthesis System*", Proc. Oriental COCOSDA, 2009.

[9]. The CMU Pronouncing Dictionary, http://svn.code.sf.net/p/cmusphinx/code/trunk/cmudict/sphinxdict.

TÍNH CHẤT NGHIỆM CỦA BÀI TOÁN TỐI ƯU NỬA ĐẠI SỐ

Trần Ngọc Tâm[9], Nguyễn Chí Thắng[10]

Tóm tắt: *Trong bài báo này, chúng tôi xét bài toán tối ưu nửa đại số. Các tính chất như tính khác rỗng, tính lồi, tính compact, tính nửa liên tục trên và nửa liên tục dưới của nghiệm bài toán đang xét đã được nghiên cứu.*

Từ khóa: *Bài toán tối ưu nửa đại số, Các điều kiện tồn tại, Tính nửa liên tục trên và nửa liên tục dưới, Tính compact, Tính lồi*

Abstract: *In this paper, we consider semi-algebraic optimization problems. Some properties of solutions such as the non-emptiness, convexity, compactness, upper and lower semicontinuity are investigated.*

Keywords: *Semi-algebraic optimization, Existence conditions, Upper and Lower semicontinuity, Compactness, Convexity*

1. MỞ ĐẦU

Bài toán tối ưu hóa xuất hiện trong hầu hết các ngành như kỹ thuật, vật lý, toán học, kinh tế, hành chính, thương mại, khoa học xã hội và thậm chí là chính trị. Bài toán này còn xuất hiện rất nhiều trong các lĩnh vực kỹ thuật khác nhau như kỹ thuật điện, cơ khí, dân dụng, hóa chất và xây dựng. Các lĩnh vực tiêu biểu của ứng dụng là mô hình hóa, đặc tính hóa và thiết kế các thiết bị, mạch và hệ thống; thiết kế các công cụ, dụng cụ và thiết bị; thiết kế kết cấu và xây dựng; kiểm soát quá trình; lý thuyết xấp xỉ, nghiệm của hệ thống các phương trình; tính ổn định; dự báo, lập kế hoạch sản xuất, kiểm soát chất lượng; bảo trì và sửa chữa; kiểm soát hàng tồn kho, kế toán, ngân sách,...

Một số những đổi mới gần đây phụ thuộc gần như hoàn toàn vào lý thuyết tối ưu hóa, ví dụ, mạng lưới thần kinh và hệ thống thích ứng. Hầu hết các vấn đề thực tế có rất nhiều giải pháp và đôi khi là vô hạn số lượng các giải pháp có thể. Giả sử rằng bài toán đang xét thừa nhận nhiều hơn một giải pháp, tối ưu hóa có thể đạt được bằng cách tìm giải pháp tốt nhất của vấn đề theo một số tiêu chí nào đó.

Trong bài báo này, chúng tôi xét tính chất tập nghiệm của bài toán tối ưu nửa đại số phụ thuộc tham số bao gồm tính khác rỗng, tính lồi, tính compact, tính nửa liên tục trên và nửa

[9] Tiến sĩ, Trường Đại học Nam Cần Thơ

[10] Thạc sĩ, Trường Đại học Nam Cần Thơ

liên tục dưới. Bài toán tối ưu nửa đại số là một dạng đặc biệt của lớp các bài toán tối ưu nhưng nó chứa rất nhiều các bài toán quan trọng khác trong tối ưu, chẳng hạn như bài toán tối ưu lồi (không lồi) với hàm toàn phương có ràng buộc, bài toán qui hoạch tuyến tính (phi tuyến) nguyên,...

Phần còn lại của bài báo được trình bày như sau. Phần 2 giới thiệu mô hình bài toán và các kiến thức chuẩn bị để sử dụng cho các phần sau. Phần 3 trình bày các tính chất của nghiệm bài toán tối ưu nửa đại số như đã đề cập ở trên.

2. MÔ HÌNH BÀI TOÁN VÀ KIẾN THỨC CHUẨN BỊ

Trong bài báo này, ta xét không gian Euclide $\mathbb{R}^n$ được trang bị tích vô hướng thông thường $\langle\cdot,\cdot\rangle$ và chuẩn Euclide $\|\cdot\|$. Để đơn giản, ta viết x thay cho $(x_1,\dots,x_n)$. Xét $f, g_1,\dots,g_l, h_1,\dots,h_m$ là các đa thức với hệ số thực trong $\mathbb{R}^n$ và tập hợp S xác định như sau:

$$S:=\{x\in\mathbb{R}^n: g_1(x)=0,\dots,g_l(x)=0, h_1(x)\geq 0,\dots,h_m(x)\geq 0\},$$

là một tập nửa đại số. Với mỗi tham số $u\in\mathbb{R}^n$, ta xét bài toán quy hoạch nửa đại số phụ thuộc tham số sau đây:

(PSOP): $\min[f(x)-\langle u,x\rangle]$ với $x\in S$.

Ta ký hiệu tập nghiệm của (PSOP) là $Sol(u)$, tức là:

$$Sol(u):=\{x\in S: f(x)-\langle u,x\rangle\leq f(y)-\langle u,y\rangle\ \forall y\in S.$$

Sau đây, ta nhắc lại một số kiến thức cơ bản cần thiết để sử dụng cho các phần tiếp theo.

Ta nói rằng F là một ánh xạ đa trị từ X vào Y, ký hiệu là $F: X\rightrightarrows Y$, nếu với mọi $x\in X$ thì $F(x)$ là một tập con của Y. Ta kí hiệu miền hữu hiệu của F là $domF:=\{x\in X: F(x)\neq\emptyset\}$ và đồ thị của F là $grF:=\{(x,y): y\in F(x)\}$.

Định nghĩa 1 Cho Ω là một tập con khác rỗng của $\mathbb{R}^n$. Một ánh xạ đa trị $H:\Omega\rightrightarrows\Omega$ được gọi là một ánh xạ Knaster-Kuratowski-Mazurkiewicz (viết tắt là KKM) nếu với mọi tập con hữu hạn $\{y_1,\dots,y_n\}$ của Ω thì ta có $conv\{y_1,\dots,y_n\}\subset\bigcap_{i=1}^n H(y_i)$, trong đó "$conv$" là ký hiệu bao lồi, tức là $conv\{y_1,\dots,y_n\}=\{y: y=\sum_{i=1}^n\lambda_i y_i, \sum_{i=1}^n\lambda_i=1,\lambda_i\geq 0\}$.

Ví dụ 1 Ánh xạ $H:(0,+\infty)\rightrightarrows\mathbb{R}$ xác định bởi $H(x)=[x,+\infty)$ với mọi $x\in(0,+\infty)$ là một ánh xạ KKM.

Bổ đề 1 Cho Ω là một tập con khác rỗng của $\mathbb{R}^n$. Giả sử rằng:

i) Ánh xạ $H:\Omega\rightrightarrows\Omega$ là ánh xạ KKM có giá trị đóng;

ii) tồn tại một tập con lồi, compact (đóng và bị chặn) và khác rỗng D của Ω sao cho $\bigcap_{y\in D}H(y)$ là tập compact.

Khi đó, $\bigcap_{y\in\Omega}H(y)$ khác rỗng.

Định nghĩa 2 Cho ánh xạ đa trị $F:\mathbb{R}^n\rightrightarrows\mathbb{R}^m$. Khi đó:

a) F được gọi là *nửa liên tục trên* (viết tắt là usc) tại $x_0\in\mathbb{R}^n$ nếu với tập mở U bất kỳ của $\mathbb{R}^m$ thỏa mãn $F(x_0)\subset U$ thì tồn tại ϵ sao cho $F(x)\subset U$ với $\|x-x_0\|\leq\epsilon$.

b) F được gọi là *nửa liên tục dưới* (viết tắt là lsc) tại x_0 nếu với tập mở U bất kỳ của $\mathbb{R}^m$ thỏa mãn $F(x_0) \cap U \neq \emptyset$ thì tồn tại ϵ sao cho $F(x) \cap U \neq \emptyset$ với $\|x - x_0\| \leq \epsilon$.

c) F được gọi là liên tục tại x_0 nếu nó vừa là usc vừa là lsc tại x_0.

Ánh xạ F được gọi là usc, lsc hay liên tục trên tập $A \subset \mathbb{R}^n$ nếu nó thỏa mãn các tính chất tương ứng đó tại tất cả các điểm thuộc A. Trong trường hợp $A = domF$ thì ta bỏ qua cụm từ "trên A" trong các phát biểu.

Bổ đề 2 i) *F là nửa liên tục dưới khi và chỉ khi với mỗi dãy $\{x_n\}$ hội tụ về x_0 và $y_0 \in F(x_0)$ thì tồn tại $y_n \in F(x_n)$ sao cho $y_n \to y_0$.*

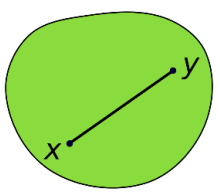
ii) *F là nửa liên tục dưới khi và chỉ khi mỗi dãy $\{x_n\}$ hội tụ về x_0 thì ta có $F(x_0) \subset \liminf F(x_n)$, trong đó $\liminf F(x_n) := \{y_0 : \exists y_n \in F(x_n), y_n \to y_0\}$.*

Bổ đề 3 *Giả sử ánh xạ đa trị $F: \mathbb{R}^n \rightrightarrows \mathbb{R}^n$ có giá trị compact tại x_0. Khi đó, F nửa liên tục trên tại x_0 khi và chỉ khi với mọi dãy $\{(x_n, y_n)\} \subset grF$ với $x_n \to x_0$ thì $\{y_n\}$ có một điểm tụ trong $F(x_0)$, tức là dãy $\{y_n\}$ có dãy con hội tụ về một phần tử y_0 nào đó của $F(x_0)$.*

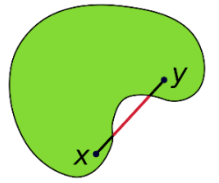
Định nghĩa 3 Một hàm số $f: \mathbb{R}^n \to \mathbb{R}$ được gọi là *lồi* trên tập con lồi $A \subset \mathbb{R}^n$ nếu với mọi $x_1, x_2 \in A$ và $t \in [0,1]$ thì

$$f(tx_1 + (1-t)x_2) \leq tf(x_1) + (1-t)f(x_2).$$

Định nghĩa 4 Một tập con A của $\mathbb{R}^n$ được gọi là một *tập lồi* nếu với mọi $x, y \in A$ và $t \in [0,1]$ thì $tx + (1-t)y \in A$.



Tập lồi



Tập không lồi

3. TÍNH CHẤT NGHIỆM CỦA BÀI TOÁN TỐI ƯU NỬA ĐẠI SỐ

3.1 Tính khác rỗng và lồi của nghiệm

Định lí 1 *Giả sử các điều kiện sau đây được thỏa mãn:*

(i) *f lồi trên $\mathbb{R}^n$;*

(ii) *(Điều kiện bức) với mỗi $u \in \mathbb{R}^n$ thì tồn tại một tập con compact $N \subset S$ và một tập con lồi, compact $D \subset S$ sao cho với mọi $x \in S \backslash N$ thì tồn tại $y \in D$ thỏa mãn*

$$f(x) - \langle u, x \rangle > f(y) - \langle u, y \rangle.$$

Khi đó $Sol(u)$ là tập khác rỗng và là tập lồi.

Chứng minh:

Với mỗi $u \in \mathbb{R}^n$, ta xét ánh xạ $H: S \to S$ xác định bởi

$$H(y) := \{x \in S : f(x) - \langle u, x \rangle \leq f(y) - \langle u, y \rangle \quad \forall\, y \in S.$$

Nhận xét rằng x^* là nghiệm của bài toán (PSOP) khi và chỉ khi $x^* \in \bigcup_{y\in S} H(y)$. Dễ thấy rằng $H(y)$ luôn khác rỗng vì $y \in H(y)$ với mọi $y \in S$.

Bây giờ ta chứng minh H là một ánh xạ KKM. Giả sử rằng H không là ánh xạ KKM. Khi đó tồn tại một tập con hữu hạn $\{y_1, \dots, y_n\}$ của S với $conv\{y_1, \dots, y_n\}$ không chứa trong $\bigcup_{i=1}^n H(y_i)$, tức là tồn tại $y \in conv\{y_1, \dots, y_n\}$ nhưng $y \notin \bigcup_{i=1}^n H(y_i)$. Do đó, $y \notin H(y_i)$ với mọi i. Theo định nghĩa của H thì

$$f(y) - \langle u, y\rangle > f(y_i) - \langle u, y_i\rangle \ \forall\, i. \qquad (1)$$

Do $y \in conv\{y_1, \dots, y_n\}$ nên $y = \sum_{i=1}^n \lambda_i y_i$ với $\sum_{i=1}^n \lambda_i = 1$. Theo tính lồi của f ở giả thiết i) ta suy ra

$$\begin{aligned} f(y) - \langle u, y\rangle = f\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i y_i\right) - \left\langle u, \sum_{i=1}^n \lambda_i y_i\right\rangle &\le \sum_{i=1}^n \lambda_i f(y_i) - \sum_{i=1}^n \lambda_i \langle u, y_i\rangle \\ &= \sum_{i=1}^n \lambda_i [f(y_i) - \langle u, y_i\rangle] \\ &< \sum_{i=1}^n \lambda_i [f(y) - \langle u, y\rangle] \\ &= f(y) - \langle u, y\rangle. \end{aligned}$$

Đây là điều vô lý. Do đó, H là một ánh xạ KKM.

Bây giờ ta chứng minh tính đóng của $H(y)$ với mọi $y \in S$. Lấy $x_n \in H(y)$ với $x_n \to x_0$. Khi đó,

$$f(x_n) - \langle u, x_n\rangle \le f(y) - \langle u, y\rangle.$$

Bất đẳng thức này kết hợp với tính liên tục của f dẫn đến

$$f(x_0) - \langle u, x_0\rangle \le f(y) - \langle u, y\rangle.$$

Điều này chứng tỏ $x_0 \in H(y)$ nên $H(y)$ là một tập đóng. Để kết thúc chứng minh của định lý ta cần chứng tỏ rằng $\bigcap_{y\in D} H(y)$ là tập compact. Thật vậy, $\bigcap_{y\in D} H(y)$ là tập đóng và do ii) nên $\bigcap_{y\in D} H(y) \subseteq N$. Vì $\bigcap_{y\in D} H(y)$ là tập con đóng trong tập compact N nên $\bigcap_{y\in D} H(y)$ là một tập compact.

Cuối cùng ta chứng minh tính lồi của $Sol(u)$. Lấy bất kỳ $x_1, x_2 \in Sol(u)$ và $t \in [0,1]$ thì với mọi $y \in S$, ta có

$$f(x_1) - \langle u, x_1\rangle \le f(y) - \langle u, y\rangle;$$
$$f(x_2) - \langle u, x_2\rangle \le f(y) - \langle u, y\rangle.$$

Sử dụng tính lồi của f ta được các ước lượng sau

$$\begin{aligned} f(tx_1 + (1-t)x_2) - \langle u, tx_1 + (1-t)x_2\rangle \le tf(x_1) + (1-t)f(x_2) - t\langle u, x_1\rangle \\ -(1-t)\langle u, x_2\rangle \end{aligned}$$

$$\leq t[f(x_1) - \langle u, x_1\rangle] + (1-t)[f(x_2) - \langle u, x_2\rangle]$$
$$\leq t[f(y) - \langle u, y\rangle] + (1-t)[f(y) - \langle u, y\rangle]$$
$$= f(y) - \langle u, y\rangle.$$

Tức là, $tx_1 + (1-t)x_2 \in Sol(u)$ hay $Sol(u)$ là tập lồi. Định lý đã được chứng minh xong.

3.2 Tính nửa liên tục trên và tính compact của nghiệm

Định lí 2

Nếu S là tập compact khác rỗng thì $Sol(\cdot)$ là nửa liên tục trên trên $\mathbb{R}^n$ và $Sol(u)$ là tập compact với mọi $u \in \mathbb{R}^n$.

Chứng minh:

Giả sử rằng tồn tại $u_0 \in \mathbb{R}^n$ mà $Sol(\cdot)$ không nửa liên tục trên tại u_0. Khi đó, tồn tại một lân cận U của $Sol(u_0)$ sao cho có dãy $u_n \to u_0$ và $x_n \in Sol(u_n)$ nhưng $x_n \notin U$ với mọi n. Do tính compact của S nên ta có thể giả sử rằng $x_n \to x_0$. Nếu $x_0 \notin Sol(u_0)$ thì tồn tại $y_0 \in S$ sao cho

$$f(x_0) - \langle u_0, x_0\rangle > f(y_0) - \langle u_0, y_0\rangle. \qquad (2)$$

Cũng do tính compact S nên tồn tại $y_n \in S$ với $y_n \to y_0$. Vì $x_n \in Sol(u_n)$ nên ta có

$$f(x_n) - \langle u_n, x_n\rangle \leq f(y_n) - \langle u_n, y_n\rangle.$$

Kết hợp bất đẳng thức này với tính liên tục của f, ta được $f(x_0) - \langle u_0, x_0\rangle \leq f(y_0) - \langle u_0, y_0\rangle$. Điều này mâu thuẫn với (2). Vậy S nửa liên tục trên tại λ_0.

Tiếp theo, với mọi $u \in \mathbb{R}^n$, ta kiểm tra tính compact của $Sol(u)$ bằng cách chứng minh tính đóng của nó trong tập compact S. Lấy $x_n \in Sol(u)$ với $x_n \to x_0$. Lập luận tương tự như trên ta chứng minh được $x_0 \in Sol(u)$. Vậy $Sol(u)$ là tập compact.

3.3 Tính nửa liên tục dưới của nghiệm

Với mỗi $u \in \mathbb{R}^n$, xét tập hợp sau:

$$Sol_1(u) := \{x \in S : f(x) - \langle u, x\rangle < f(y) - \langle u, y\rangle \ \ \forall y \in S\}.$$

Rõ ràng, $Sol_1(u) \subseteq Sol(u)$ với mọi $u \in \mathbb{R}^n$.

Định lí 3

Giả sử các điều kiện sau thỏa mãn

(i) *S là tập compact;*

(ii) *f là lồi trên $\mathbb{R}^n$.*

Khi đó, $Sol(\cdot)$ là nửa liên tục dưới trên $\mathbb{R}^n$.

Chứng minh:

Trước hết ta chứng minh $Sol_1(\cdot)$ nửa liên tục dưới trên $\mathbb{R}^n$.

Giả sử rằng tồn tại $u_0 \in \mathbb{R}^n$ mà $Sol_1(\cdot)$ không nửa liên tục dưới tại u_0, nghĩa là tồn tại $x_0 \in Sol_1(u_0)$ và một dãy $\{u_n\} \subset \Lambda$ hội tụ về u_0 sao cho với mọi $x_n \in S_1(u_n)$ thì x_n không hội tụ về x_0. Vì S compact nên tồn tại $\bar{x}_n \in S$ với $\bar{x}_n \to x_0$. Do ta giả sử $Sol_1(\cdot)$ không nửa liên tục dưới tại u_0, nên có một dãy con $\bar{x}_m$ của $\bar{x}_n$ sao cho với mọi m thì $\bar{x}_m \notin Sol_1(u_m)$. Tức là, với $y_m \in S$ nào đó, ta có

$$f(x_m) - \langle u_m, x_m\rangle > f(y_m) - \langle u_m, y_m\rangle.$$

Do tính compact của S nên tồn tại $y_0 \in S$ sao cho $y_m \to y_0$ (lấy dãy con nếu cần). Vì f liên tục nên ta suy ra

$$f(x_0) - \langle u_0, x_0\rangle \geq f(y_0) - \langle u_0, y_0\rangle.$$

Điều này mâu thuẫn với $x_0 \in Sol_1(u_0)$. Vì vậy, $Sol_1(\cdot)$ nửa liên tục dưới tại u_0.

Tiếp theo, ta chứng minh rằng $Sol(u_0) \subset \text{cl}Sol_1(u_0)$, trong đó ký hiệu cl$A$ là bao đóng của tập A. Thật vậy, lấy tùy ý $x_1 \in Sol(u_0)$, $x_2 \in Sol_1(u_0)$ và đặt $x_t := tx_1 + (1-t)x_2$ với $t \in [0,1]$. Sử dụng tính lồi của f, với mọi $y \in S$, ta có

$$\begin{aligned} f(tx_1 + (1-t)x_2) - \langle u, tx_1 + (1-t)x_2\rangle &\leq tf(x_1) + (1-t)f(x_2) - t\langle u, x_1\rangle \\ &\quad -(1-t)\langle u, x_2\rangle \\ &\leq t[f(x_1) - \langle u, x_1\rangle] + (1-t)[f(x_2) - \langle u, x_2\rangle] \\ &< t[f(y) - \langle u, y\rangle] + (1-t)[f(y) - \langle u, y\rangle] \\ &= f(y) - \langle u, y\rangle. \end{aligned}$$

Suy ra $x_t \in Sol_1(u_0)$. Vì $x_t \to x_1$ khi $t \to 1$, nên $x_1 \in \text{cl}Sol_1(u_0)$.

Do đó, $Sol(u_0) \subset \text{cl}Sol_1(u_0)$.

Từ kết quả $Sol_1(u_0)$ nửa liên tục dưới tại u_0, ta có các bao hàm thức sau

$$Sol(u_0) \subset \text{cl}Sol_1(u_0) \subset \liminf Sol_1(u_n) \subset \liminf Sol(u_n).$$

Nghĩa là $Sol(\cdot)$ là nửa liên tục dưới tại u_0. Ta kết thúc chứng minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. L.Q. Anh, P.Q. Khanh, T.N. Tam: Continuity of approximate solution maps of primal and dual vector equilibrium problems. Optimization Letters. 131:201-211 (2018)

[2]. L.Q. Anh, P.T. Duoc, T.N. Tam: On Holder continuity of solution maps to parametric vector primal and dual equilibrium problems. Optimization. 67:1169-1182 (2018)

[3]. G.M. Lee, P.T. Son: Generic Properties for Semialgebraic Programs. SIAM. 27:2061-2084 (2017)

[4]. N.T.T. Huong, J.-C. Yao, N.D. Yen: Polynomial Vector Variational Inequalities under Polynomial Constraints and Applications. SIAM. 26:1060-1071 (2016)

[5]. J. B. Lasserre: An Introduction to Polynomial and Semi-Algebraic Optimization. Cambridge University Press (2015)

XÂY DỰNG ĐỀ CƯƠNG VÀ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY HỌC PHẦN NGÀNH CÔNG NGHỆ KỸ THUẬT Ô TÔ THEO PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN CDIO

Nguyễn Văn Tổng Em, Nguyễn Ngọc Phương Trinh, Nguyễn Hoàng Anh, Nguyễn Hoàng Việt, Nguyễn Qui Điền[11]

Tóm tắt: *Cùng với việc phát triển Chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận các tiêu chuẩn tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, công tác xây dựng đề cương các học phần chuyên ngành rất được quan tâm tại Khoa Cơ khí Động lực, Trường Đại học Nam Cần Thơ và học phần kỹ thuật nền tảng (như nhập môn công nghệ kỹ thuật ô tô, nguyên lý động cơ đốt trong, lý thuyết ô tô, kỹ thuật chẩn đoán và kiểm định ô tô) đóng vai trò dẫn dắt, định hướng cho các sinh viên chuyên ngành công nghệ kỹ thuật ô tô. Việc xây dựng đề cương học phần tiếp cận CDIO sẽ góp phần quan trọng trong việc truyền tải kiến thức kỹ thuật chuyên ngành và kỹ năng học tập cho sinh viên. Từ đó, sinh viên mạnh dạn nắm bắt tiếp cận kiến thức chuyên ngành tự tin hơn khi làm việc trong lĩnh vực công nghệ kỹ thuật ô tô và cơ khí động lực.*

Từ khóa: *CDIO, chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra chương trình, công nghệ kỹ thuật ô tô, đề cương học phần.*

Abstract: *To develop curiculum for approaching the advanced education programes in ASEAN and developed countries, course syllabuses based on these frameworks are concerned reasonably at Faculty of Automotive Engineering, Nam Can Tho University. The program includes 135 credits (excluding Defense Education and Physical Education courses) with special courses such as: introduction to automotive engineering, internal combustion engine fundamental, automotive theory...Rebuilding the educational program with CDIO approach can provide important contribution to transfer useful knowledge and essential skills to undergraduate students. Thus, they canconfidently apply what they learn to be the future engineers in the field of automotive engineering technology.*

Keywords: *CDIO, educational program, program outcomes, automotive engineering technology, course syllabus.*

1. Tổng quan về CDIO

Vào những năm 80 của thế kỷ 20, các trường đại học ở các nước phát triển bắt đầu nhận ra khoảng cách ngày càng lớn giữa năng lực của những kỹ sư mới tốt nghiệp với những đòi hỏi thực tế của các ngành kỹ thuật. Sự tiến bộ mạnh mẽ của kỹ thuật đòi hỏi người kỹ sư phải có những năng lực trí tuệ và kỹ năng đặc thù của nghề nghiệp cần thiết để làm chủ được sự tiến bộ đó. Để đạt được điều này, các chương trình đào tạo (CTĐT) cần phải được xây dựng lại theo hướng tiếp cận phù hợp hơn, nhấn mạnh nền tảng kỹ thuật trong bối cảnh Hình thành Ý tưởng -

[11] Giảng viên Trường Đại học Nam Cần Thơ

Thiết kế - Triển khai - Vận hành (Conceiving + Designing + Implementing + Operating = CDIO) các hệ thống và sản phẩm thực tế [1,2]. Có thể nói, CDIO là một mô hình cải tiến chương trình đào tạo, giúp thu hẹp khoảng cách giữa cơ sở đào tạo và thị trường lao động, đề xướng các cải cách giáo dục để người học có được sự phát triển toàn diện các kiến thức, kỹ năng cá nhân, nghề nghiệp, và nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc chuyên nghiệp luôn luôn thay đổi.

Đề xuất CDIO là một dự án quốc tế lớn nhằm cải cách chương trình đào tạo kỹ thuật bậc đại học. Mục tiêu của dự án chủ yếu là nhằm vào sinh viên ngành kỹ thuật trên toàn thế giới, với mong muốn mang tới cho họ một nền giáo dục nhấn mạnh về nền tảng kỹ thuật qua 4 khâu quan trọng từ đầu vào cho tới đầu ra. Đề xuất CDIO có 3 mục tiêu tổng quát nhằm đào tạo sinh viên có những khả năng:

1. Nắm vững kiến thức chuyên sâu hơn về quy tắc cơ bản của kỹ thuật.

2. Dẫn đầu trong kiến tạo và vận hành sản phẩm, quy trình và hệ thống mới.

3. Hiểu được tầm quan trọng và tác động chiến lược của nghiên cứu và phát triển kỹ thuật đối với xã hội.

Theo cách tiếp cận CDIO, khi xây dựng và nâng cấp các chương trình đào tạo phải tuân thủ các quy trình chặt chẽ, từ khâu xây dựng chuẩn đầu ra (CĐR), thiết kế khung chương trình, chuyển tải khung chương trình vào thực tiễn và đánh giá kết quả học tập của sinh viên cũng như toàn bộ chương trình. Việc tiếp cận theo phương pháp CDIO sẽ đem lại các lợi ích sau:

1. Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO gắn với nhu cầu của người tuyển dụng, từ đó giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo của nhà trường và yêu cầu của nhà sử dụng nguồn nhân lực;

2. Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO sẽ giúp người học phát triển toàn diện với các "kỹ năng cứng" và "kỹ năng mềm" để nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc luôn thay đổi;

3. Đào tạo theo cách tiếp cận CDIO sẽ giúp các chương trình đào tạo được xây dựng và thiết kế theo một quy trình chuẩn. Các công đoạn của quá trình đào tạo sẽ có tính liên thông và gắn kết chặt chẽ;

4. Cách tiếp cận CDIO là cách tiếp cận phát triển, gắn phát triển chương trình với chuyển tải và đánh giá hiệu quả giáo dục đại học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học lên một tầm cao mới.

Từ khi ra đời tới nay nó đã có sức sống trong hệ thống các trường Đại học trên thế giới. Tới Việt Nam, đề xuất CDIO đã được các trường khoa học tự nhiên và kỹ thuật áp dụng, triển khai áp dụng trong việc đổi mới xây dựng chương trình và phương pháp giảng dạy. Khi đề án này được triển khai tập huấn tại các trường đại học thì không chỉ có các ngành kỹ thuật mà cả những ngành khoa học xã hội và nhân văn thấy cần thiết và khả năng ứng dụng tốt đối với việc xây dựng các chương trình đào tạo đáp ứng learning outcomes (yêu cầu chuẩn đầu ra) cũng như đổi mới phương pháp dạy và học của giảng viên và sinh viên. Hiện nay, đề xuất CDIO đã được nhiều trường đại học trên thế giới và Việt Nam ứng dụng nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo đại học, đáp ứng yêu cầu xã hội của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

2. Xây dựng đề cương học phần tiếp cận CDIO

Phương pháp tiếp cận CDIO đặt sinh viên vào trung tâm của chương trình giảng dạy [1,2,4], sinh viên vừa là đối tượng thụ hưởng vừa là người trực tiếp tham gia thực hiện chương trình. ***Tiếp cận CDIO sẽ giúp sinh viên chủ động xác định và điều chỉnh hành vi học tập để đạt được các mục tiêu cụ thể về kiến thức, kỹ năng và thái độ (yêu cầu tiêu chuẩn tốt nghiệp)***. Từ đó, sinh viên có phương pháp học chủ động và chương trình giảng dạy phải được thiết kế dựa trên mục tiêu (OBL: Objective Based Learning). Trên nền tảng này, sinh viên có quyền chủ động trong việc hoạch định kế hoạch học tập và lựa chọn phương pháp học tập phù hợp cho bản thân. Trong lớp học, sinh viên phải đóng vai trò chủ động trong các hoạt động học tập, đồng thời đóng vai trò đối tác tích cực đối với giảng viên, chứ không phải đối tượng tiếp thu thụ động.

Để phương thức này hoạt động có hiệu quả, các thông tin về học phần cần được trao đổi thông suốt và thống nhất giữa giảng viên và sinh viên. Vai trò và trách nhiệm của sinh viên cũng cần được quy định rõ. Giảng viên cần cung cấp đầy đủ các thông tin về khóa học, đặc biệt là đề cương học phần (course syllabus) (ĐCHP). ĐCHP phải mô tả chi tiết, đầy đủ, rõ ràng các thông tin liên quan đến mục tiêu học phần, chuẩn đầu ra, nội dung chương trình giảng dạy, cách thức tiến hành chương trình giảng dạy, phương pháp đánh giá,...giúp giảng viên và sinh viên định hướng quá trình dạy và học của mình để đạt mục tiêu học phần. Tám (8) thành phần cơ bản của ĐCHP theo hướng tiếp cận CDIO [1,2] được trình bày trong **Bảng 1**.

Bảng 1. Thành phần cơ bản của ĐCHP

TT	Thành phần	Mô tả
1	Thông tin chung về học phần (HP)	Tên học phần, Mã số HP Thời điểm tiến hành HP Tên giảng viên, địa chỉ liên lạc, số điện thoại, email, cách thức liên lạc giảng viên
2	Quy định về điều kiện tham gia khóa học	Các học phần tiên quyết, song hành, Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, và thái độ trước khi tham gia khóa học
3	Mô tả HP	Mô tả ngắn gọn về nội dung HP
4	Tài liệu phục vụ học tập	Giáo trình, tài liệu tham khảo Phần mềm máy tính,...
5	Chuẩn đầu ra	Các mục tiêu cụ thể về kiến thức, kỹ năng và thái độ sinh viên đạt được khi hoàn tất thành công khóa học
6	Kế hoạch giảng dạy chi tiết	Phân bố kiến thức (bài giảng, các hoạt động) Tiến trình bài giảng, kèm theo yêu cầu chuẩn bị bài, bài tập
7	Phương thức đánh giá, chấm điểm	Nguyên tắc và thang điểm cho bài tập, bài kiểm tra, bài thi Điểm thưởng, cách tính điểm cuối khóa

TT	Thành phần	Mô tả
8	Các quy định chung cho khóa học	Quy định về giờ giấc, chuyên cần, kỷ luật trong khóa học Quy định liên quan đến các sự cố có thể xảy ra với bài thi, bài tập Quy định sử dụng phương tiện học tập

3. Tiếp cận phương pháp giảng dạy mới

3.1. Phương pháp giảng dạy chủ động

Đối với các tân SV cần hiểu rõ cách dạy của các thầy cô bậc đại học (ĐH). Mặc dù cách dạy ĐH ở Việt Nam vẫn còn mang nhiều yếu điểm đè bẹp sự năng động của sinh viên (SV) như cách dạy đọc chép của một số giảng viên, nhưng xu thế dạy của các thầy cô đang dần thay đổi theo sự phát triển của giáo dục. Thầy cô ở bậc ĐH đóng vai trò là người hướng dẫn, giải đáp thắc mắc, người đi trước trong ngành nghề truyền đạt lại kiến thức, kinh nghiệm cho người đi sau. Khối lượng kiến thức ở mỗi môn học là không hề nhỏ, bạn có thể dễ dàng thấy rõ điều này qua độ dày của những quyển sách trong chương trình ĐH. Vì vậy, thời gian lên lớp của thầy cô chủ yếu là giải đáp các thắc mắc và hướng dẫn các tài liệu, các phần nên đọc trong học phần của môn học. Cần chú ý, vẫn biết cách học ở ĐH chủ yếu là tự học, tự tìm tài liệu, nhưng với số lượng tài liệu vô cùng lớn, khó mà SV có thể tự mò mẫm chính xác tài liệu thích hợp cho môn học. Vì vậy, cần có sự hướng dẫn của thầy cô trong việc học của SV. Một số tác giả đề xuất so sánh đặc trưng của dạy học truyền thống và dạy học mới [3,4] như **Bảng 2**:

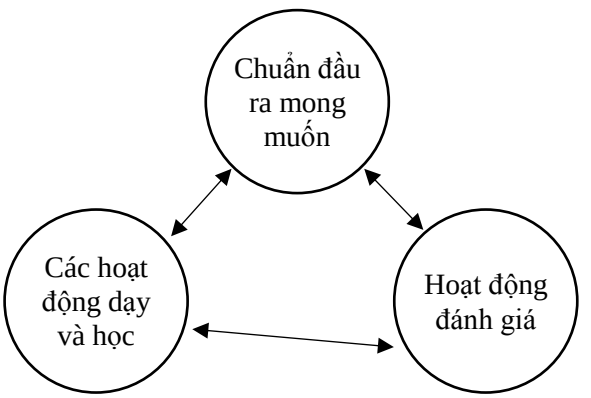
Bảng 2. So sánh giữa phương pháp giảng dạy truyền thống và phương pháp giảng dạy chủ động [3,4].

	Phương pháp giảng dạy truyền thống	Phương pháp giảng dạy chủ động
Quan niệm	Học là quá trình tiếp thu và lĩnh hội, qua đó hình thành kiến thức, kỹ năng, tư tưởng và tình cảm	Học là quá trình kiến tạo, sinh viên tìm tòi, khám phá, phát hiện, luyện tập, khai thác và xử lý thông tin,... tự hình thành biểu biết, năng lực và phẩm chất
Bản chất	Truyền thụ tri thức, truyền thụ và minh chứng chân lí của người dạy	Tổ chức hoạt động nhận thức cho sinh viên. Dạy sinh viên cách tìm ra chân lí
Mục tiêu	Chú trọng cung cấp tri thức, kĩ năng, kĩ xảo. Học để đối phó với thi cử. Sau khi học xong những điều đã học thường bị bỏ quên hoặc ít dùng đến	Chú trọng hình thành các năng lực (sáng tạo, hợp tác,...) dạy phương pháp và kĩ thuật lao động khoa học, dạy cách học. Học để đáp ứng những yêu cầu của cuộc sống hiện tại và tương lai. Những điều đã học cần thiết, bổ ích cho bản thân sinh viên và cho sự phát triển của xã hội

	Phương pháp giảng dạy truyền thống	**Phương pháp giảng dạy chủ động**
Nội dung	Từ sách giáo khoa + Giảng viên	Từ nhiều nguồn khác nhau: sách giáo khoa, người dạy, các tài liệu khoa học phù hợp, thí nghiệm, thực tế,... gắn với: vốn hiểu biết, kinh nghiệm và nhu cầu của sinh viên; tình huống thực tế, bối cảnh và môi trường địa phương, công nghiệp; những vấn đề sinh viên quan tâm
Phương pháp	Các phương pháp diễn giảng, truyền thụ kiến thức một chiều	Các phương pháp tìm tòi, điều tra, giải quyết vấn đề, dạy học tương tác
Hình thức tổ chức	Cố định: giới hạn trong 4 bức tường của lớp học, người dạy đối diện với cả lớp	Cơ động, linh hoạt, học ở lớp, ở phòng thí nghiệm, ở hiện trường, trong thực tế,... học cá nhân, học đôi bạn, học theo nhóm, cả lớp đối diện với người dạy

3.2 Phương pháp giảng dạy tiếp cận CDIO

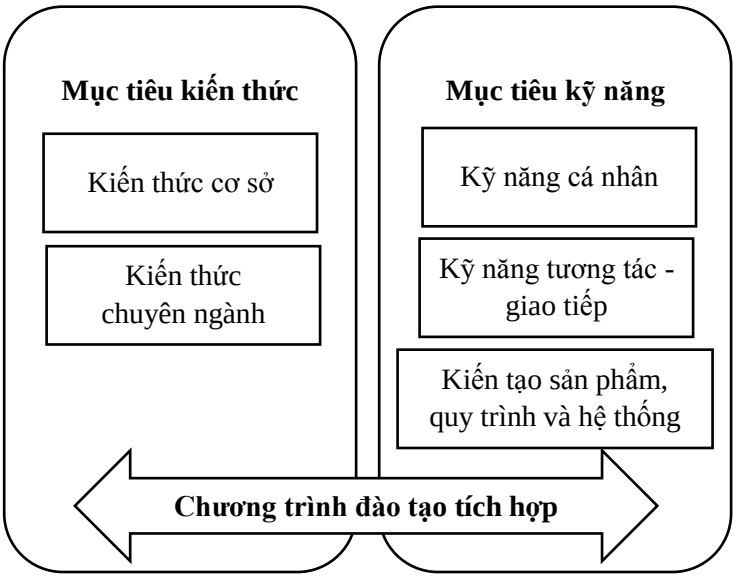
Trên nền tảng CDIO, các thầy cô giáo ở bậc đại học chỉ đóng vai trò là người hướng dẫn sinh viên tìm kiếm tài liệu và nghiên cứu, những lời giảng của các thầy cô chỉ mang tính chất gợi ý và hướng dẫn sinh viên thảo luận, tự nghiên cứu viết tiểu luận... còn chủ yếu dựa vào khả năng tự tiếp thu, tự nghiên cứu và xử lý kiến thức của sinh viên đối với bài học đó. Chính vì sự khác nhau đó mà làm cho rất nhiều bạn sinh viên rất bỡ ngỡ trong việc xác định và tìm kiếm một số phương pháp học hiệu quả nhất cho mình. Vì vậy, một trong những cách tiếp cận để nâng cao chất lượng và chuẩn hóa chương trình đào tạo ngành kỹ thuật và công nghệ đó là chương trình CDIO. Trong đó, việc áp dụng và triển khai phương pháp tiếp cận CDIO trong chương trình kỹ thuật và công nghệ tại trường đại học đòi hỏi phải có sự thay đổi và tương tác liên tục, đồng bộ trong 3 yếu tố: các chuẩn đầu ra mong muốn (expected learning outcomes), các hoạt động dạy và học (teaching and learning activities) và đánh giá (assessment) [1,2] thể hiện ở Hình 1:



Hình 1. Mối quan hệ nhất quán giữa chuẩn đầu ra, giảng dạy và học tập, và đánh giá theo CDIO [1,2]

Theo mô tả trên **Hình 1**, chuẩn đầu ra có tính tương tác với các hoạt động dạy và học, cũng như công tác đánh giá. Vì vậy, một khi chuẩn đầu ra (learning outcomes) thay đổi thì các hoạt động dạy và học cũng phải thay đổi phù hợp. Nghĩa là chúng ta cần quan tâm đến các phương pháp tổ chức việc giảng dạy và học tập (teaching - learning) cho sinh viên trong suốt chương trình đào tạo cũng như cho từng môn học cụ thể một cách có hiệu quả cao để có thể đáp ứng được các chuẩn đầu ra mong đợi.

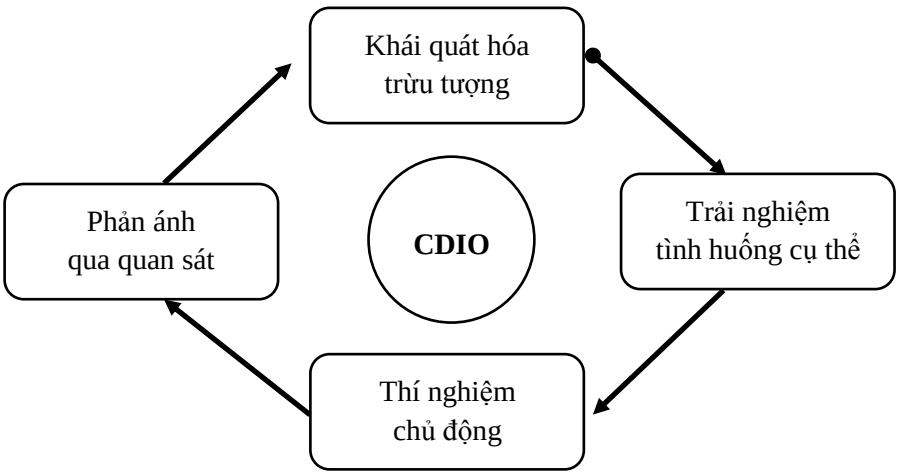
Ngoài ra, một trong các đặc trưng quan trọng của chương trình đào tạo công nghệ kỹ thuật, đặc biệt là công nghệ kỹ thuật ô tô (CNKTOTO), theo cách tiếp cận CDIO đó là chương trình đào tạo tích hợp (integrated curriculum) (**Hình 2**). Nghĩa là chương trình đào tạo phải có các khóa học kiến thức chuyên ngành hỗ trợ lẫn nhau, có kế hoạch rõ ràng trong việc tích hợp các kỹ năng cá nhân và tương tác giao tiếp, cũng như kỹ năng kiến tạo sản phẩm, quy trình và hệ thống tổ chức đào tạo theo chương trình tích hợp thì bản thân giảng viên và sinh viên cần được trang bị các phương pháp giảng dạy và học tập tích hợp (integrated learning) để có thể thích nghi và đạt được mục tiêu của chương trình mới này.



Hình 2. Các mục tiêu trong chương trình đào tạo tích hợp theo CDIO [1,2]

Đối với các chuẩn đầu ra về mặt kỹ năng, giảng viên cũng cần có những kế hoạch và phương pháp giảng dạy một cách cụ thể và có mục đích. Ví dụ như yêu cầu sinh viên làm việc nhóm không có nghĩa là họ sẽ học được kỹ năng làm việc theo nhóm hiệu quả. Các vấn đề như làm sao để thành lập một nhóm, làm sao lập kế hoạch và phân chia công việc trong nhóm, và làm sao để giải quyết những mâu thuẫn trong nhóm,... cần phải được giảng dạy một cách rõ ràng.

Mô hình học tập trải nghiệm CDIO được minh họa như **Hình 3:**



Hình 3. Mô hình học tập qua trải nghiệm CDIO [4]

Một số đặc điểm của phương pháp giảng dạy tiếp cận CDIO [1,2,4] như sau:

- Người học là trung tâm: Được đặt vào những tình huống của đời sống thực tế, người học trực tiếp quan sát, thảo luận, làm thí nghiệm, giải quyết vấn đề đặt ra theo cách suy nghĩ của mình, từ đó nắm được kiến thức kỹ năng mới, vừa nắm được phương pháp "làm ra" kiến thức, kỹ năng đó, không theo những khuôn mẫu sẵn có, được bộc lộ và phát huy tiềm năng sáng tạo.

- Chú trọng rèn luyện phương pháp tự học: Nếu rèn luyện cho người học có được phương pháp, kỹ năng, thói quen, ý chí tự học thì sẽ tạo cho họ lòng ham học, khơi dậy nội lực vốn có trong mỗi con người, kết quả học tập sẽ được nhân lên gấp bội. Vì vậy, rèn luyện phương pháp học tập cho sinh viên không chỉ là một biện pháp nâng cao hiệu quả dạy học mà còn là một mục tiêu dạy học

- Phối hợp học tập cá nhân và học tập hợp tác: Điều này phù hợp với môi trường thực tế sau này khi sinh viên đã tốt nghiệp và đi làm, buộc mọi người phải học tập suốt đời, phối hợp giữa học tập cá nhân và học tập hợp tác.

- Vai trò của giảng viên trong giảng dạy chủ động: người hướng dẫn, tổ chức hành động: giảng viên phải đóng vai trò là người gợi mở, xúc tác, động viên, cố vấn, trọng tài trong các hoạt động tìm tòi hào hứng, tranh luận sôi nổi của sinh viên.

- Kết hợp đánh giá của giảng viên với tự đánh giá của sinh viên: cần chú ý trong việc đánh giá đó là phải đánh giá dựa trên quá trình (formative assessment), tránh tập trung đánh giá vào cuối học kỳ và đa dạng các hoạt động đánh giá để người học có cơ hội thể hiện sự tiến bộ của mình trong quá trình học.

3.3. Bảng minh họa các phương pháp giảng dạy tương ứng với các chuẩn đầu ra theo đề cương CDIO Nhập môn công nghệ kỹ thuật ô tô [1,2,4]

Bảng 3. Minh họa phương pháp giảng dạy chủ động theo tiếp cận CDIO ngành công nghệ kỹ thuật ô tô

Từ kết quả của học tập chủ động và trải nghiệm này, bạn có thể đạt được khả năng (mức X.X.X.X)	**Liên quan đến đề cương CDIO**	**Phương pháp dạy và học có thể áp dụng**
Giải thích mức độ có thể hiểu được một người không học kỹ thuật, cách thức hoạt động của ô tô	1.3 Kiến thức nền tảng kỹ thuật nâng cao	Suy nghĩ - Theo cặp - chia sẻ
So sánh đặc trưng kỹ thuật của các dòng ô tô	2.2.3 Kiến thức chuyên ngành	Học dựa trên vấn đề
Lập giải pháp cho vấn đề bằng tính sáng tạo và kỹ năng ra quyết định hiệu quả	2.4.3 Tư duy sáng tạo	Động não (Brainstorm), nghiên cứu tình huống
Phân tích ưu điểm và nhược điểm của nhóm	3.1.1 Thành lập nhóm hoạt động hiệu quả	Học theo nhóm (Group Based Learning)
Chấp nhận các trách nhiệm của kỹ sư đối với xã hội	4.1.1 Vai trò và trách nhiệm của người kỹ sư ô tô	Học tập phục vụ cộng đồng (Service learning)
Xác định các nhu cầu và cơ hội của thị trường trong lĩnh vực công nghệ kỹ thuật ô tô	4.3.1 Thiết lập các mục tiêu và yêu cầu hệ thống	Học dựa trên dự án (Project Based Learning)
Lựa chọn các yêu cầu cho mỗi thành phần hay bộ phận ô tô được rút ra từ các mục tiêu và mức độ hệ thống	4.4.1 Quy trình thiết kế ô tô	Học dựa vào dự án (Project Based Learning)

Kết luận

Mỗi phương pháp học tập và giảng dạy đều có các ưu khuyết điểm khác nhau. Các tiêu chuẩn và phương pháp quốc tế cũng vậy. Không thể áp dụng cứng nhắc các tiêu chuẩn này vào trong điều kiện thực tế tại Việt Nam mà việc áp dụng cần linh hoạt. Trong mỗi điều kiện thực tế (về ngành đào tạo, về chuyên môn,...) tại đơn vị đào tạo, nhà trường cần ưu tiên quyết định chọn lọc phương pháp nào là phù hợp để đáp ứng các mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra mong đợi

và nhu cầu thực tế của xã hội. Phương pháp lựa chọn có thể là tích hợp ưu điểm nhiều phương pháp, hạn chế tối đa các khuyết điểm. Như thế, mục tiêu đào tạo mới có thể đạt được. Riêng đối với ngành Công nghệ kỹ thuật ô tô, phương pháp giảng dạy tiếp cận theo CDIO là phù hợp, cho phép triển khai với nhiều hiệu quả tích cực như: học theo dự án (PBL = project based learning), học tập phục vụ cộng đồng, học theo nhóm, học dựa trên vấn đề, động não và xử lý tình huống.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Edward Crawley, Johan Malmqvist, Soren Ostlund, Doris Brodeur, *Cải cách và xây dựng Chương trình đào tạo kỹ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO*, NXB Đại học Quốc Gia TPHCM, Biên dịch: Hồ Tấn Nhựt, Đoàn Thị Minh Trinh, 2007.

[2]. Đoàn Thị Minh Trinh, Nguyễn Quốc Chính, Nguyễn Hữu Lộc, Phạm Công Bằng, Peter J. Gray, *Thiết kế và phát triển Chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra*, NXB Đại học Quốc Gia TPHCM.

[3]. Nguyễn Thành Hải, *Phương pháp học tập chủ động ở bậc đại học*, Trung tâm nghiên cứu cải tiến phương pháp dạy và học ĐH (CEE), trường ĐH Tự Nhiên, ĐHQG-HCM.

[4]. Nguyễn Thành Hải và đồng nghiệp, *Giới thiệu một số phương pháp giảng dạy cải tiến giúp sinh viên học tập chủ động và trải nghiệm, đạt các chuẩn đầu ra theo CDIO*, Trung tâm nghiên cứu cải tiến phương pháp dạy và học ĐH (CEE), trường ĐH Tự Nhiên, ĐHQG-HCM.

GIÁ TRỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG VĂN

Mai Kim Hân[12]

Tóm tắt: *Văn bản quản lý của Nhà nước thường được xác định với các tên gọi như: Văn bản quy phạm pháp luật, văn bản cá biệt, văn bản hành chính thông thường,... Mỗi loại văn bản sẽ có những đặc tính, chức năng khác nhau. Việc phân loại này giúp cho các cơ quan xây dựng và ban hành văn bản theo đúng thể thức, thẩm quyền và được áp dụng đúng mục đích, đối tượng trên thực tế. Công văn là loại văn bản hành chính thông thường được sử dụng thường xuyên và phổ biến trong hoạt động quản lý hành chính của Nhà nước, có vai trò quan trọng trong việc liên hệ, trao đổi thông tin giữa các cơ quan nhà nước với nhau, giữa các cơ quan nhà nước với tổ chức, công dân. Tuy nhiên, thực tế cho thấy có nhiều công văn chứa đựng những quy tắc xử sự chung như một văn bản quy phạm pháp luật hoặc có nội dung hướng dẫn trực tiếp một văn bản quy phạm pháp luật khác. Vậy, công văn là loại văn bản gì trong hệ thống văn bản quản lý hành chính của nhà nước ta và công văn có giá trị pháp lý hay không?*

Từ khóa: *Công văn, văn bản quy phạm pháp luật, giá trị pháp lý*

Abstract: *State management documents usually refer to terminologies, such as: legal normative documents, individual documents, common administrative documents, and so on. Each type of documents possesses different characteristics and functions. This categorisation helps offices establish and promulgate documents in a correct manner and authority, along with these documents being applied into the right purposes and subjects in practice. Official correspondence is considered common administrative documents which are popularly and regularly used in state administrative management activities, playing a crucial role in contacting, exchanging information between state offices, state offices and other organisations, and people. However, the fact is that many documents contain common rules of behaviour as a legal normative one or have direct instructive contents of another one. The questions; therefore, are that what type of documents official correspondence belongs to in the system of state administrative management documents, and whether official correspondence has legal value or not.*

Keywords: *Official correspondence, legal normative documents, legal value*

1. Khái quát chung về công văn

1.1. Khái niệm công văn

Bên cạnh văn bản pháp luật thì các văn bản hành chính khác cũng được nhà nước sử dụng phổ biến trong công tác quản lý và điều hành bộ máy nhà nước. Các loại công văn, điện báo, thông báo, biên bản,... còn được gọi là văn bản hành chính thông thường. Đây là hình thức được sử dụng khá phổ biến trong các cơ quan nhà nước, cũng như các tổ chức để trao đổi

[12] Thạc sĩ Luật Kinh tế - Giảng viên Khoa Luật trường Đại học Nam Cần Thơ.

thông tin với nhau hoặc hướng dẫn thực hiện về công tác chuyên môn, nghiệp vụ. Căn cứ vào nội dung và mục đích ban hành thì văn bản hành chính thông thường được chia thành hai nhóm, nhóm văn bản dùng để thông tin giao dịch và nhóm văn bản để ghi nhận một sự kiện thực tế[13].

- Văn bản dùng để thông tin giao dịch: loại văn bản này được sử dụng để trao đổi thông tin, hướng dẫn công tác, trình bày ý kiến, tổng kết hoạt động,... Ví dụ: Công văn, tờ trình, thông báo, công điện,...

- Văn bản dùng để ghi nhận một sự kiện thực tế: loại văn bản này dùng để phản ánh, ghi nhận lại sự kiện xảy ra trên thực tế, cung cấp thông tin cho hoạt động quản lý nhà nước. Ví dụ: biên bản, hóa đơn, giấy chứng nhận, biên nhận,...

Như vậy, về mặt thực tiễn thì công văn được hiểu là một loại văn bản thông tin giao dịch thuộc văn bản hành chính thông thường. Về mặt pháp lý thì khái niệm công văn được đề cập trong Điều lệ về công tác công văn, giấy tờ và công tác lưu trữ được ban hành kèm theo Nghị định 142-CP ngày 28/9/1963. Phần mở đầu của Điều lệ xác định *"Công văn, giấy tờ là một trong những phương tiện cần thiết trong hoạt động của Nhà nước"* và Điều 1 của Điều lệ quy định *"Công văn, giấy tờ của các cơ quan, xí nghiệp của Nhà nước dùng để công bố, truyền đạt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước để báo cáo, thỉnh thị; để liên hệ giữa các cơ quan, các ngành, các cấp, để ghi chép các kinh nghiệm đã được đúc kết và ghi chép các tài liệu cần thiết"*. Mặc dù, khái niệm này đề cập đến công văn và giấy tờ một cách khá chung chung, nhưng cho thấy tính chất của một công văn chủ yếu được sử dụng nhằm trao đổi thông tin và liên hệ, là phương tiện cần thiết trong hoạt động của Nhà nước. Khái niệm công văn được đề cập chính thức, đầy đủ hơn ở một văn bản khác, theo đó, *"Công văn hành chính (công thư) để giải quyết công việc giữa các cơ quan Nhà nước với nhau, giữa cơ quan Nhà nước với tổ chức xã hội và công dân; trình với cấp trên một dự thảo văn bản, đề án hoặc đề nghị một vấn đề cụ thể cần được cấp trên giải quyết; giải quyết đề nghị của cấp dưới; hoặc để đôn đốc nhắc nhở cấp dưới thực hiện các quyết định của cấp trên"*[14]. Công văn theo khái niệm này được xác định không chỉ là loại văn bản sử dụng để liên hệ, trao đổi thông tin trong bộ máy nhà nước mà còn được sử dụng giải quyết công việc với công dân, nhắc nhở thực hiện công việc,...

1.2. Giá trị pháp lý của công văn

Xác định giá trị pháp lý của công văn phải dựa trên những quy định của pháp luật về điều kiện, hình thức, nội dung và theo đúng trình tự, thủ tục[15]. Công văn được ban hành hợp pháp đồng thời phải phù hợp với thực tế khách quan thì mới có giá trị pháp lý. Để xác định thang bậc pháp lý của công văn thì cần đặt công văn trong mối liên hệ với các văn bản quản lý nhà nước khác. Do văn bản quản lý nhà nước có nhiều loại khác nhau như văn bản pháp luật, văn bản

[13] Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Kỹ thuật xây dựng văn bản*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2004, trang 22-23.

[14] Khoản 3 Mục II Thông tư 33-BT Hướng dẫn về hình thức văn bản và việc ban hành văn bản của các cơ quan hành chính nhà nước.

[15] Theo quy định tại Nghị định số 110/2004/NĐ-CP về công tác văn thư; Nghị định số 09/2010/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 110/2004/NĐ-CP; Thông tư 01/2011/TT-BNV Hướng dẫn về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản.

hành chính thông thường, trong văn bản pháp luật lại có văn bản quy phạm pháp luật, văn bản chủ đạo và văn bản cá biệt[16]. Nên bài viết chỉ tập trung làm rõ giá trị pháp lý của công văn và văn bản quy phạm pháp luật.

Theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015 thì *"Văn bản quy phạm pháp luật là văn bản có chứa quy phạm pháp luật, được ban hành theo đúng thẩm quyền, hình thức, trình tự, thủ tục quy định trong Luật này. Văn bản có chứa quy phạm pháp luật nhưng được ban hành không đúng thẩm quyền, hình thức, trình tự, thủ tục quy định trong Luật này thì không phải là văn bản quy phạm pháp luật[17]"* quy định này cho thấy đặc trưng cơ bản của văn bản quy phạm pháp luật là chứa đựng các quy tắc xử sự, có hiệu lực bắt buộc chung và sẽ được áp dụng lặp đi lặp lại nhiều lần đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân ở phạm vi rộng lớn cả nước hoặc ở cơ quan hành chính nhất định.

Căn cứ vào khái niệm, đặc điểm của công văn và văn bản quy phạm pháp luật cho thấy công văn và văn bản quy phạm pháp luật có những điểm khác nhau như sau:

Thứ nhất, công văn chỉ mang tính chất liên hệ, trao đổi thông tin giữa các cơ quan, tổ chức với nhau và giữa cơ quan nhà nước với công dân. Đối với văn bản quy phạm pháp luật thì mang tính chất bắt buộc chung và đảm bảo thực hiện dựa trên các công cụ cưỡng chế của nhà nước.

Thứ hai, thẩm quyền, hình thức, trình tự, thủ tục ban hành văn bản quy phạm pháp luật được quy định trực tiếp tại Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Còn đối với công văn chỉ cần đảm bảo theo thể thức, kỹ thuật trình bày quy định một cách gián tiếp trong Nghị định số 110/2004/NĐ-CP về công tác văn thư, Nghị định số 09/2010/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 110/2004/NĐ-CP và Thông tư 01/2011/TT-BNV Hướng dẫn về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản.

Cho đến thời điểm hiện tại thì chưa có một văn bản chính thức nào xác định thang bậc giá trị pháp lý giữa công văn và văn bản quy phạm pháp luật. Tuy nhiên, căn cứ vào khái niệm, đặc điểm và sự khác nhau giữa hai loại văn bản này cho thấy văn bản quy phạm pháp luật sẽ có giá trị pháp lý cao hơn công văn. Điều này có nghĩa là văn bản quy phạm pháp luật chứa đựng những quy phạm pháp luật được đảm bảo thực hiện hơn những nội dung của công văn. Đồng thời, công văn ban hành chứa đựng những quy phạm pháp luật, có nội dung trái, mâu thuẫn hoặc chồng chéo với văn bản quy phạm pháp luật thì công văn đó sẽ không có giá trị pháp lý và văn bản quy phạm pháp luật sẽ được áp dụng để giải quyết vụ việc phát sinh trên thực tế.

2. Thực trạng ban hành và áp dụng công văn hiện nay

Thứ nhất, công văn được ban hành chứa đựng quy phạm pháp luật. Đây là thực trạng còn tồn tại phổ biến khi ban hành công văn ở nước ta, thay vì ban hành một văn bản quy phạm pháp

[16] Phạm Hồng Thái - Đinh Văn Mậu, *Nhập môn Hành chính Nhà nước*, Nxb. TP. Hồ Chí Minh, năm 1998, trang 152.
[17] Điều 2 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015.

luật để điều chỉnh các mối quan hệ xã hội thì cơ quan nhà nước lại ban hành công văn. Điều này không đúng với quy định của pháp luật, ảnh hưởng đến quyền lập pháp của Nhà nước ta. Ví dụ: Công văn số 551/BXD-KTXD về việc hướng dẫn điều chỉnh chi phí nhân công để lập và quản lý chi phí đầu tư xây dựng công trình theo quy định tại Nghị định số 103/2012/NĐ-CP tại mục 2 của công văn có nội dung *"...các địa phương tính toán, xác định và quyết định việc công bố các hệ số điều chỉnh mức chi phí nhân công cho phù hợp với từng khu vực địa phương mình quản lý"*. Nội dung của công văn này chứa đựng quy tắc xử sự chung và làm cho nhiều địa phương thực hiện thiếu thống nhất, bởi lẽ, sẽ có địa phương thực hiện và địa phương không thực hiện vì công văn không có giá trị bắt buộc thi hành.

Thứ hai, công văn ban hành có nội dung giống văn bản quy phạm pháp luật. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến kỹ thuật lập pháp mà còn vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc pháp chế của Nhà nước ta. Ví dụ: Công văn số 01/HDNL-XD-TN&MT của Sở Tài nguyên và Môi trường Thành phố Cần Thơ về việc hướng dẫn một số nội dung về thực hiện Luật đất đai, Luật xây dựng và quản lý quy hoạch xây dựng đô thị trên địa bàn thành phố Cần Thơ, phần cuối của công văn này có nội dung *"Văn bản hướng dẫn này được gởi đến tất cả Ủy ban nhân dân quận, huyện, phường, xã trên địa bàn thành phố Cần Thơ, được công bố trên các phương tiện thông tin đại chúng và có hiệu lực thi hành sau 10 ngày kể từ ngày ký. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc đề nghị phản ánh về Sở Xây dựng và Sở Tài nguyên & môi trường xem xét giải quyết"*. Đây là nội dung không có trong một công văn và theo quy định của pháp luật thì việc công bố văn bản trên phương tiện thông tin đại chúng và hiệu lực của văn bản chỉ được áp dụng đối với văn bản quy phạm pháp luật[18].

Thứ ba, công văn dùng để hướng dẫn trực tiếp văn bản quy phạm pháp luật. Việc hướng dẫn văn bản quy phạm pháp luật sẽ được thực hiện bởi những văn bản quy phạm pháp luật, cụ thể Luật của Quốc hội sẽ do Nghị định của Chính phủ hướng dẫn, Nghị định của Chính phủ sẽ do Thông tư của Bộ trưởng hướng dẫn,... Ví dụ: Công văn số 01/HDNL-XD-TN&MT của Sở Tài nguyên và Môi trường Thành phố Cần Thơ về việc hướng dẫn một số nội dung về thực hiện Luật đất đai, Luật xây dựng và quản lý quy hoạch xây dựng đô thị trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Một công văn khác đó là Công văn 310/BTNMT-TCQLĐ của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc giải quyết vướng mắc khi thực hiện Nghị định 69/2009/NĐ-CP có nội dung cụ thể hóa quy định của Nghị định 69/2009/NĐ-CP *"Khi quy định hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và tạo việc làm (từ 1,5 đến 5 lần giá đất nông nghiệp) thì Ủy ban nhân dân cấp tỉnh căn cứ tình hình thực tế tại địa phương, giá đất nông nghiệp của từng vùng (đồng bằng, trung du, miền núi, vùng ven đô thị, loại đất nông nghiệp như đất chuyên trồng lúa nước, đất trồng lúa nước còn lại, đất lúa nương...) để quy định cho phù hợp"*[19]. Như vậy, công văn được ban hành hướng dẫn trực

[18] Điều 150 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015 quy định về thời điểm có hiệu lực và việc đăng Công báo văn bản quy phạm pháp luật.

[19] Điểm c Mục 1 Công văn 310/BTNMT-TCQLĐ của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc giải quyết vướng mắc khi thực hiện Nghị định 69/2009/NĐ-CP.

tiếp hoặc cụ thể hóa những quy định của văn bản quy phạm pháp luật là trái với quy định vì đó không phải là chức năng của công văn, cho nên công văn được ban hành sẽ không có giá trị pháp lý.

3. Nguyên nhân và giải pháp đề xuất

3.1. Nguyên nhân

Thực trạng ban hành và sử dụng công văn không đúng với tính chất và mục đích hiện nay xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau như sau:

Thứ nhất, hoạt động ban hành văn bản pháp luật còn nhiều hạn chế. Thực tế cho thấy trong giai đoạn giao lưu hội nhập quốc tế như hiện nay thì các mối quan hệ xã hội phát sinh trong nhiều lĩnh vực khác nhau mà các văn bản pháp luật chưa kịp thời điều chỉnh. Cho nên công văn được ban hành để lấp những khoảng trống của pháp luật là cần thiết. Tuy nhiên, hoạt động ban hành pháp luật của nước ta vẫn còn thụ động trước những thay đổi của xã hội, tức là không chỉ chậm ban hành văn bản điều chỉnh các quan hệ xã hội mà những quy định được ban hành không được hướng dẫn cụ thể, cho nên công văn được ban hành nhằm hướng dẫn hoặc đặt ra những quy định điều chỉnh những vấn đề mà luật chưa dự liệu được.

Thứ hai, tình trạng ban hành và áp dụng công văn một cách tràn lan. Công văn là loại văn bản hành chính thông thường nên quy trình và trình tự, thủ tục ban hành đơn giản, nhanh chóng hơn văn bản quy phạm pháp luật. Đồng thời, khâu kiểm tra, xét duyệt của công văn cũng không nghiêm ngặt cho nên việc ban hành công văn dễ dàng hơn so với một văn bản quy phạm pháp luật. Chính vì điều này mà công văn trên thực tế được ban hành một cách tràn lan, nhiều công văn được ban hành có nội dung sai quy định hoặc chứa đựng cả những quy phạm pháp luật.

Thứ ba, ý thức pháp luật của chủ thể quản lý và thực hiện còn hạn chế. Theo quy định của Hiến pháp 2013 *"Nhà nước được tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật..."*[20]. Do đó, mọi hoạt động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải tuân thủ tuyệt đối theo quy định của Hiến pháp và pháp luật. Tuy nhiên, ý thức chấp hành pháp luật vẫn còn chưa cao, thể hiện ở chỗ công văn chứa đựng quy phạm pháp luật vẫn được ban hành và tổ chức thực hiện. Một trong những nguyên nhân dẫn đến hạn chế ý thức chấp hành pháp luật là trình độ năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức còn thấp, nhất là đội ngũ soạn thảo văn bản. Ngoài ra, các loại văn bản quản lý nhà nước có nhiều loại khác nhau hoặc có tính chất tương tự nhau. Cho nên, việc soạn thảo và ban hành văn bản khác với quy định của pháp luật là điều khó tránh khỏi.

Thứ tư, chưa xác định thang bậc giá trị pháp lý giữa công văn và các văn bản quản lý nhà nước khác. Cho đến thời điểm hiện tại thì chưa có một văn bản nào chính thức quy định giá trị pháp lý của các văn bản quản lý nhà nước. Tại Điều 4 của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015 có quy định về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, theo cách liệt kê này thì

[20] Khoản 1 Điều 8 Hiến pháp 2013.

văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý theo thứ tự như sau: Hiến pháp, Luật, Nghị quyết của Quốc hội sẽ có giá trị pháp lý cao hơn Pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội. Đối với giá trị pháp lý giữa công văn và các loại văn bản khác thì chưa có quy định chính thức.

3.2. Giải pháp đề xuất

Thứ nhất, đối với hoạt động ban hành văn bản pháp luật. Văn bản pháp luật ban hành không chỉ có nội dung và hình thức theo quy định của pháp luật mà còn phải có tính ổn định khi áp dụng vào thực tế. Tức là văn bản pháp luật được áp dụng điều chỉnh tất cả các mối quan hệ xã hội có liên quan phát sinh, cho nên không cần một văn bản khác hướng dẫn vẫn được thi hành và thực hiện. Chính vì vậy, ngay từ khâu xây dựng và soạn thảo văn bản pháp luật cần đưa ra những quy định cụ thể, chi tiết. Tuy nhiên, đối với các quan hệ xã hội phức tạp cần sự hướng dẫn chi tiết thì văn bản hướng dẫn thi hành phải đúng với quy định. Nghĩa là, chỉ sử dụng Nghị định hướng dẫn Luật, Thông tư hướng dẫn Nghị định, tất nhiên công văn không được sử dụng để hướng dẫn trực tiếp các văn bản quy phạm pháp luật. Đồng thời, các văn bản hướng dẫn này cũng phải chi tiết, rõ ràng, đầy đủ và dễ hiểu từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng. Điều này góp phần hạn chế việc ban hành và áp dụng công văn không có giá trị pháp lý như hiện nay.

Thứ hai, hạn chế tình trạng lạm dụng ban hành công văn. Không thể phủ nhận tính tích cực mà công văn đem lại trong hoạt động quản lý nhà nước là việc trao đổi, thông tin, liên lạc được thực hiện nhanh chóng và kịp thời hơn. Hiện nay công văn đang bị lạm dụng ban hành trong cơ quan nhà nước, xét ở mức độ thường xuyên và số lượng công văn được ban hành trên thực tế, cho thấy công văn là văn bản được ban hành phổ biến trong hoạt động quản lý. Công văn được ban hành một cách tùy tiện sẽ làm xáo trộn việc áp dụng ở các địa phương, ảnh hưởng đến nguyên tắc pháp chế của nước ta. Chính vì vậy, pháp luật cần có quy định những trường hợp cụ thể cơ quan nhà nước được phép ban hành công văn. Đồng thời xác định rõ mục đích của công văn là dùng để trao đổi, thông tin giữa các cơ quan nhà nước với nhau, giữa các cơ quan nhà nước với các tổ chức và với công dân.

Thứ ba, nâng cao ý thức, trách nhiệm ban hành văn bản quản lý nhà nước. Đẩy mạnh công tác đào tạo đội ngũ cán bộ công chức soạn thảo và ban hành văn bản là việc cần thiết. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng của các văn bản pháp luật nói chung trong đó có văn bản quy phạm pháp luật nói riêng mà còn gián tiếp hạn chế tình trạng ban hành công văn một cách tràn lan như hiện nay.

Thứ tư, xác định giá trị pháp lý của công văn. Cho đến thời điểm hiện tại thì giá trị pháp lý của công văn chưa được ghi nhận trong bất kỳ văn bản nào. Do đó, để xác định đúng tính chất của công văn thì cần xác định giá trị pháp lý của công văn với các văn bản quản lý nhà nước khác. Đặc biệt là giá trị pháp lý của công văn và văn bản quy phạm pháp luật, công văn có giá trị pháp lý thấp hơn văn bản quy phạm pháp luật. Cho nên công văn được ban hành không thể mâu thuẫn, sửa đổi, bãi bỏ một văn bản quy phạm pháp luật. Công văn có nội dung mâu thuẫn,

trái với văn bản quy phạm pháp luật thì công văn đó không có giá trị pháp lý và không được áp dụng. Chính vì vậy, cần có văn bản hướng dẫn và xác định giá trị pháp lý của công văn và các văn bản quản lý nhà nước nói chung, cũng như văn bản quy phạm pháp luật nói riêng.

Tóm lại, mỗi loại văn bản quản lý nhà nước đều có vị trí, vai trò và tính chất khác nhau. Do đó, khi ban hành các văn bản cơ quan nhà nước dựa trên những quy định của pháp luật để thực hiện. Vì vậy, cần có một văn bản hoàn chỉnh ghi nhận giá trị pháp lý của công văn là rất cần thiết, cũng như các trường hợp ban hành. Ngoài các giải pháp trên thì công tác rà soát, xem xét những công văn không đúng quy định của pháp luật sẽ góp phần hạn chế tình trạng ban hành và lạm dụng việc sử dụng công văn không đúng với mục đích và tính chất như hiện nay.

4. Kết luận

Công văn không phải là loại văn bản duy nhất nhà nước sử dụng để thực hiện chức năng quản lý và điều hành của mình. Trong hệ thống văn bản quản lý nhà nước còn có văn bản quy phạm pháp luật và các loại văn bản hành chính thông thường khác. Việc ban hành và áp dụng công văn một cách phổ biến hiện nay dẫn đến tình trạng mâu thuẫn hay chồng chéo với các văn bản khác hoặc công văn được ban hành chứa đựng những quy tắc xử sự chung sẽ dẫn đến việc áp dụng không thống nhất, giảm sút hiệu quả quản lý của cơ quan nhà nước. Trường hợp công văn chứa quy phạm pháp luật mâu thuẫn với văn bản quy phạm pháp luật thì việc áp dụng văn bản nào để giải quyết đúng với quy định. Chính vì vậy, việc xác định giá trị pháp lý của công văn có ý nghĩa rất lớn trong hoạt động quản lý của Nhà nước, đảm bảo tính hệ thống và thống nhất của văn bản quản lý nhà nước. So với văn bản quy phạm pháp luật thì công văn sẽ có giá trị thấp hơn. Đồng thời, công văn không phải là một văn bản quy phạm pháp luật nên những công văn ban hành hướng dẫn trực tiếp một văn bản quy phạm pháp luật hoặc chứa đựng những quy tắc xử sự chung sẽ không có giá trị pháp lý.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

❖ **Văn bản quy phạm pháp luật**

1. Hiến pháp 2013
2. Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015
3. Nghị định 142-CP ngày 28/9/1963 của Chính phủ về việc ban hành điều lệ về công tác, công văn, giấy tờ và công tác lưu trữ
4. Nghị định số 110/2004/NĐ-CP ngày 8/4/2004 của Chính phủ về công tác văn thư
5. Nghị định số 09/2010/NĐ-CP ngày 8/2/2010 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 110/2004/NĐ-CP
6. Thông tư 33-BT 10/12/1992 của Văn phòng Chính phủ Hướng dẫn về hình thức văn bản và việc ban hành văn bản của các cơ quan hành chính nhà nước
7. Thông tư 01/2011/TT-BNV ngày 19/01/2011 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản

❖ **Công văn**

1. Công văn 310/BTNMT-TCQLĐ năm 2010 của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc giải quyết vướng mắc khi thực hiện Nghị định 69/2009/NĐ-CP có nội dung quy định cụ thể Nghị định 69/2009/NĐ-CP
2. Công văn số 551/BXD-KTXD về việc hướng dẫn điều chỉnh chi phí nhân công để lập và quản lý chi phí đầu tư xây dựng công trình theo quy định tại Nghị định số 103/2012/NĐ-CP
3. Công văn số 01/HDNL-XD-TN&MT năm 2008 của Sở Tài nguyên và Môi trường Thành phố Cần Thơ về việc hướng dẫn một số nội dung về thực hiện Luật đất đai, Luật xây dựng và quản lý quy hoạch xây dựng đô thị trên địa bàn thành phố Cần Thơ

❖ **Sách, báo, tạp chí**

1. Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Kỹ thuật xây dựng văn bản*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, năm 2004
2. Phạm Hồng Thái - Đinh Văn Mậu, *Nhập môn Hành chính Nhà nước*, Nxb. TP. Hồ Chí Minh, năm 1998

NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN TRONG CÔNG TÁC THU HỒI ĐẤT THEO KẾ HOẠCH SỬ DỤNG ĐẤT HẰNG NĂM CỦA CẤP HUYỆN GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Nguyễn Mộng Cầm[21]

Tóm tắt: *Thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện là một trong những điều kiện tiên quyết để các nhà đầu tư có thể triển khai dự án đúng tiến độ. Cơ chế thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm được thực hiện trên cơ sở quyết định hành chính do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành. Điều này đã tạo nên nhiều thuận lợi cũng như gặp phải không ít khó khăn khi triển khai trên thực tế. Nghiên cứu vấn đề trên và đưa ra giải pháp cụ thể sẽ góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật về đất đai. Từ thực tế đó, bài viết tập trung phân tích những thuận lợi, khó khăn và đề xuất giải pháp góp phần giúp công tác thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hàng năm của cấp huyện được triển khai tốt hơn trong thời gian tới.*

Từ khóa: *Thu hồi đất, kế hoạch sử dụng đất hằng năm, cấp huyện.*

Abstract: *Land acquisition in accordance with annual land use plan(s) within district level is one of prerequisites for investors to be able to implement their project(s) on schedule. The mechanism of land acquisition in accordance with annual land use plan(s) is operated based on administrative decisions made by competent state authorities, which creates both opportunities and challenges in practice. Researching this issue and suggesting solutions are supposed to help improve governmental regulations of land. Based on that, the current article focuses on analysing the opportunities, challenges and suggesting solutions for the practice of land acquisition in accordance with annual land use plan(s) within district level to take place more smoothly in the future.*

Keywords: *Land acquisition, plan(s) of yearly land utilisation, district level*

1. Sự chuyển đổi cơ chế Nhà nước thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện

Đất đai nhìn dưới góc độ kinh tế hay pháp lý đều có vai trò và ý nghĩa đặc biệt quan trọng, là một nhân tố không thể thiếu trong quá trình phát triển của xã hội. Luật Đất đai năm 2003 đặt ra hai cơ chế thu hồi đất rất rõ rệt tại Khoản 1, Điều 39 *"Nhà nước thực hiện việc thu hồi đất, bồi thường, giải phóng mặt bằng sau khi quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất được công bố hoặc khi*

[21] Thạc sĩ Luật Kinh tế - Giảng viên Khoa Luật trường Đại học Nam Cần Thơ.

dự án đầu tư có nhu cầu sử dụng đất phù hợp với quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt". Từ quy định trên cho thấy Luật Đất đai năm 2003 đưa ra hai cơ chế hoặc là Nhà nước thu hồi đất dựa trên quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất hoặc là thu hồi đất khi có dự án đầu tư cụ thể.

Thực tiễn thi hành Luật Đất đai năm 2003 cho thấy phần lớn việc thu hồi đất của Nhà nước được thực hiện khi có dự án cụ thể, số ít còn lại là theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất. Thu hồi đất theo dự án rồi giao lại cho chủ đầu tư đặt ra một thách thức lớn về vấn đề đầu cơ đất đai, ảnh hưởng đến việc điều hành quản lý Nhà nước về đất đai trong thời gian thực thi Luật Đất đai năm 2003. Nhiều trường hợp đầu tư đất chứ không đầu tư dự án, gây bức xúc trong nhân dân, trong khi người dân phải hy sinh lợi ích nhằm phát triển đất nước nhưng lại bị chủ đầu tư lấy đất để kinh doanh nhằm tìm lợi ích riêng.

Theo Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 31 tháng 10 năm 2012, Hội nghị Trung ương 6 khóa XI về tiếp tục đổi mới chính sách, pháp luật về đất đai trong thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, tạo nền tảng đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, định hướng "*Nhà nước chủ động thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hàng năm đã được xét duyệt*". Trên cơ sở đó, Hiến pháp năm 2013 đã ghi nhận một điểm mới quan trọng, đó là việc quy định cơ sở hiến định về thu hồi đất, theo đó Nhà nước thu hồi đất do tổ chức, cá nhân đang sử dụng trong trường hợp thật cần thiết do luật định vì mục đích quốc phòng, an ninh; phát triển kinh tế - xã hội vì lợi ích quốc gia, công cộng. Nội dung này là một trong những điểm tiến bộ của Luật Đất đai năm 2013 khi quy định một trong những căn cứ thu hồi đất vì mục đích quốc phòng, an ninh; phát triển kinh tế - xã hội vì lợi ích quốc gia, công cộng là phải dựa vào kế hoạch sử dụng đất hàng năm của cấp huyện đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt. Như vậy, cơ chế Nhà nước thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất tiếp tục được ghi nhận trong Luật Đất đai năm 2013 nhưng theo hướng cụ thể hơn vì căn cứ vào kế hoạch sử dụng đất được lập hằng năm của cấp huyện thay vì là 5 năm mới lập một lần như trước đây.

2. Những thuận lợi khi thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện

Việc Nhà nước chủ động thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện có vai trò rất quan trọng trong việc thu hút đầu tư. Do mới được quy định gần đây nên các địa phương chưa áp dụng rộng rãi. Tuy nhiên, nếu cơ chế này được triển khai rộng khắp thì sẽ có một số thuận lợi như sau:

Một là, công tác bồi thường, hỗ trợ cho người dân có đất bị thu hồi sẽ gặp nhiều thuận lợi hơn. Bởi lẽ, tâm lý người dân sẽ ổn định và dễ chịu hơn rất nhiều khi biết đất đai nơi mình đang canh tác và sử dụng thuộc diện quy hoạch của Nhà nước. Thay vì tâm lý "kèo nài", đòi giá cao khi đất đai được thu hồi theo dự án. Hay nói cách khác, người bị thu hồi đất chưa nhìn thấy thành quả đầu tư của dự án nên dễ đồng ý với giá trị đất đai theo hiện trạng sử dụng. Thực tế cho thấy rất nhiều trường hợp các dự án đã giải phóng mặt bằng trên 80% nhưng mãi đến nay vẫn chưa giải phóng hết mặt bằng do một số hộ dân đòi giá bồi thường quá cao, nhà đầu tư

cho dù đủ khả năng để bồi thường đi nữa thì cũng khó mà thực hiện vì phía chính quyền địa phương không cho phép với lý do e ngại ở những dự án tiếp theo, người dân sẽ tiếp tục đòi giá bồi thường cao hơn và so bì với dự án trước đó.

Hai là, cơ chế này cho phép tập trung các dự án bất động sản vào một khu vực phát triển, không chỉ theo quy hoạch mà còn theo kế hoạch phát triển hằng năm. Các đô thị mới sẽ được tập trung thực hiện ở một khu vực, khi hết quỹ đất dự trữ ở khu vực này mới chuyển sang tiếp tục phát triển đô thị ở khu vực khác, góp phần nâng cấp và chỉnh trang đô thị, nông thôn cho địa phương một cách có kế hoạch và theo hướng hiện đại.

Ba là, cách làm này tạo nguồn thu lớn cho ngân sách địa phương. Về mặt lý thuyết, việc đấu giá quyền sử dụng đất để giao cho các nhà đầu tư giúp loại trừ khả năng gian lận về giá nhờ có tính công khai và cạnh tranh công bằng cho tất cả các đối tượng, hạn chế tình trạng nhà đầu tư câu kết với một số cá nhân của cơ quan Nhà nước để thuê đất giá thấp, trục lợi cá nhân. Việc đấu giá quyền sử dụng đất cho phép Nhà nước thu được nhiều tiền nhất có thể từ việc giao hoặc cho nhà đầu tư thuê đất. Thông qua đấu giá, tiền thu được một phần dành trả lại vốn đã ứng phục vụ cho công tác bồi thường, giải phóng mặt bằng, phần còn lại sau khi trừ đi những khoản cần thiết sẽ được giữ lại ngân sách địa phương để đầu tư cho hạ tầng, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, làm *"vốn mồi"* để tiếp tục thực hiện các dự án giải phóng mặt bằng tiếp theo.

Thực tế cho thấy Đà Nẵng đã có cách tiếp cận đất đai khá hay, tất cả các công trình, kể cả những con đường khang trang, rộng đẹp của địa phương đều không tốn nhiều tiền từ ngân sách do thành phố đã biết "*tạo vốn từ khai thác quỹ đất*". Khi thực hiện thu hồi đất, thành phố không bồi thường bằng tiền một lần mà chủ yếu là bồi thường diện tích đất ở, nhà ở kết hợp với một phần tiền. Bài toán tiền đâu thu hồi đất mà các địa phương khác đặt ra cũng được Đà Nẵng giải quyết cơ bản bằng cách không sử dụng vốn tín dụng mà tập trung vào ngân sách địa phương - đầu mối xuất tiền trước để bồi thường rồi gửi lại khi đất được đưa ra đấu giá. Cách làm này cũng không phù hợp với Luật Ngân sách, nhưng nhờ cơ chế này mà Đà Nẵng đã thực hiện thành công mô hình của mình.

Đột phá hơn, với các dự án cần giải phóng mặt bằng để làm đường, chính quyền địa phương thường lấy vào hai bên đường mới một khoảng từ 30 đến 50 mét và sau đó quy hoạch để bán đấu giá. Một việc làm đơn giản, nhưng không có nhiều tỉnh thành dám thực hiện. Kết quả là những con đường khang trang, rộng đẹp với kết cấu hạ tầng đồng bộ, không có những ngôi nhà siêu mỏng, siêu méo, một diện mạo đô thị chuẩn mực, đúng quy hoạch.

Bốn là, nếu áp dụng cơ chế này chính quyền địa phương sẽ thể hiện được tính chủ động cao. Không những chủ động trong công tác lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất hằng năm mà còn chủ động trong công tác bồi thường, hỗ trợ, tái định cư, hạn chế tình trạng khiếu kiện kéo dài, tạo điều kiện cho cơ quan quản lý Nhà nước chủ động điều hành thị trường bất động sản. Bên cạnh đó, phương thức này còn có ưu điểm là giúp cho chủ đầu tư tiết kiệm được nhiều thời gian, tiền bạc và dễ dàng tiếp cận quyền sử dụng đất vì có sự can thiệp, hỗ trợ từ phía Nhà nước.

3. Những khó khăn khi thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện

Bên cạnh những thuận lợi khi áp dụng cơ chế Nhà nước thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện, khi triển khai trên thực tế vẫn còn gặp một số khó khăn sau:

Thứ nhất, những quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất mà xã hội thực sự cần thì đang thiếu nhưng lại thừa những quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất thiếu tính khả thi. Việc chậm thực hiện quy hoạch gây lãng phí đất và làm cuộc sống của người dân mất ổn định, việc bỏ đất hoang hóa khiến chuột bọ phát triển và phá hoại mùa màng của các hộ dân sống lân cận. Bên cạnh đó, tính khả thi của quy hoạch có ảnh hưởng rất lớn đến việc thu hút đầu tư. Bởi lẽ, các nhà đầu tư chỉ thực sự quan tâm đối với những quy hoạch có khả năng mang lại lợi ích kinh tế cho mình. Khi quy hoạch không khả thi thì cơ chế thu hồi đất theo quy hoạch gây ra tình trạng bỏ hoang đất đã thu hồi, vừa lãng phí đất đai vừa gây bức xúc cho người dân bị thu hồi đất. Nếu quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất hằng năm không khả thi sẽ rơi vào tình trạng thu hồi đất xong rồi bỏ hoang vì nhà đầu tư không muốn sử dụng đất đó cho dự án của mình.

Thứ hai, việc đấu giá quyền sử dụng đất ở một góc độ nào đó vẫn chưa giải quyết được tất cả các mặt mà lý thuyết về đấu giá đặt ra. Trong không ít trường hợp, đất được đấu giá rốt cuộc lại rơi vào tay những người có tiền nhưng không thực sự có nhu cầu trực tiếp sử dụng đất. Nói cách khác, việc đấu giá vô tình tạo điều kiện thuận lợi cho nạn đầu cơ đất, trong khi mục tiêu đáp ứng nhu cầu chính đáng về sử dụng đất của những người có năng lực thực sự thì không đạt được. Trong khi đó, vấn đề quan trọng là làm thế nào để đất có thể được chuyển giao với giá cao nhất cho nhà đầu tư thực sự có nhu cầu và có khả năng trực tiếp sử dụng, khai thác đất một cách có hiệu quả nhất vẫn chưa được giải quyết.

Thứ ba, thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm đòi hỏi chính quyền phải có vốn, rất nhiều vốn. Nguồn vốn của Quỹ phát triển đất ở mỗi tỉnh có nguồn gốc từ tiền sử dụng đất, tiền đấu giá quyền sử dụng đất của địa phương. Ngoài ra còn được huy động bởi nhiều nguồn khác nhau như: vốn viện trợ, tài trợ, hỗ trợ hoặc ủy thác quản lý của các tổ chức quốc tế.... Tuy nhiên, trong thời buổi hiện nay việc huy động nguồn vốn không phải là một việc dễ dàng. Trong khi đó nguồn vốn của Quỹ phát triển đất còn phục vụ cho nhiều mục đích khác chứ không phải chỉ riêng việc ứng vốn cho Tổ chức phát triển quỹ đất. Điều này dẫn đến nhiều khó khăn vì số tiền Nhà nước bỏ ra để bồi thường cho người dân là không nhỏ, trong tình hình việc chi tiêu ngân sách thắt chặt như hiện nay việc các tỉnh ***trích ngân sách địa phương ra để bồi thường đất là việc làm khá mạo hiểm***. Vì không ai có thể đảm bảo quỹ đất sạch sau thu hồi sẽ có nhà đầu tư vào thực hiện, vì chưa hẳn quy hoạch của nhà quản lý lại là tầm ngắm của nhà đầu tư, nếu hai xu hướng này không gặp nhau thì chuyện lãng phí diện tích đất đã thu hồi để trống là hoàn toàn có thể xảy ra. Điều này kéo theo một hệ lụy vô cùng nguy hiểm là nếu đã thu hồi đất của dân nhưng lại không thực hiện việc đầu tư mà để đất lãng phí sẽ dẫn đến những khiếu nại, khiếu kiện, điều mà hiện tại chúng ta muốn tránh và giảm tỉ lệ này xuống, chính vì vậy nếu không khéo chúng ta lại làm tăng thêm tình trạng khiếu nại so với trước đây.

Thứ tư, nếu chính quyền địa phương mong muốn kêu gọi đầu tư để chỉnh trang, phát triển đô thị, nông thôn, xây dựng các khu công nghiệp, hoàn thiện cơ sở hạ tầng thì chủ đầu tư mong muốn có được một cơ chế thông thoáng để việc đầu tư có hiệu quả và khai thác lợi ích ổn định, lâu dài. Trong khi đó, người dân bị thu hồi đất thì mong muốn việc thu hồi đất diễn ra công khai, dân chủ và được đảm bảo lợi ích sau khi dự án được đưa vào sử dụng. Nhưng thực tế cho thấy các chủ đầu tư không muốn có trách nhiệm gì thêm đối với người dân khi họ đã đấu giá thành công quỹ đất sạch. Bởi họ cho rằng, trách nhiệm đó thuộc về Nhà nước, họ chỉ là chủ thể có nhu cầu và có khả năng về tài chính nên những vấn đề liên quan đến người dân có đất bị thu hồi sau đó không liên quan đến họ. Chính sự phức tạp và đa dạng đó, đòi hỏi cần có những quy định của trung ương và địa phương cân đối, hài hòa lợi ích giữa các nhóm chủ thể: Nhà nước, nhà đầu tư và người dân có đất bị thu hồi. Không nên đặt những người bị thu hồi đất đứng ngoài công cuộc phát triển đất nước, họ không những không hưởng lợi ích gì từ dự án đầu tư mà còn bị thiệt hại lợi ích khi bị thu hồi đất. Cảm giác này dẫn tới bất bình khi họ thấy được bồi thường ít hơn giá trị đất đai trên thị trường mà nhà đầu tư lại kiếm được siêu lợi nhuận từ việc đấu giá quyền sử dụng đất.

Thứ năm, việc khó thực hiện nhất là tìm kiếm cơ hội thay đổi việc làm và ổn định cuộc sống cho người dân có đất bị thu hồi. Người nông dân mất đất khó có thể chuyển sang nghề mới trong khu vực phi nông nghiệp, một phần do chính quyền địa phương chưa tích cực tìm kiếm giải pháp khả thi. Người bị thu hồi chỗ ở thường không được lựa chọn nơi tái định cư mà thường phải thực hiện theo quyết định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Nơi tái định cư thường có chất lượng nhà ở không đảm bảo yêu cầu, thường ở những nơi hẻo lánh có giá trị đất thấp, các khía cạnh văn hóa, tín ngưỡng, tâm linh chưa được đề cập trong quy hoạch các khu tái định cư.

4. Nguyên nhân của những khó khăn

Trước thềm luật mới được ban hành và có hiệu lực, ta có thể thấy rằng những khó khăn, bất cập trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trong đó phải kể đến các nguyên nhân xuất phát từ các quy định của pháp luật và các nguyên nhân của quá trình thực thi pháp luật trên thực tế. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, các văn bản pháp lý điều chỉnh cơ chế Nhà nước thu hồi đất nói chung thường xuyên thay đổi, gây khó khăn trong công tác tuyên truyền vận động chấp hành chính sách pháp luật về đất đai. Bên cạnh đó, quy định về cơ chế Nhà nước chủ động thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hàng năm của cấp huyện mới được quy định lần đầu tiên tại Khoản 2 Điều 63 Luật Đất đai năm 2013, nên việc triển khai trên thực tế chưa được phổ biến. Mặc dù trước khi có quy định này thì một vài nơi đã áp dụng thành công điển hình là Đà Nẵng, thế nhưng ở các tỉnh thành khác trong cả nước thì nhìn chung vẫn còn thực hiện theo cơ chế Nhà nước thu hồi đất theo dự án.

Thứ hai, trong một khoảng thời gian dài, pháp luật nước ta không có hướng dẫn riêng về việc thực hiện chính sách hỗ trợ nghề nghiệp và tạo việc làm cũng như không xác định rõ ai là

chủ thể chịu trách nhiệm chính trong việc giải quyết việc làm sau khi đã đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp đối với các đối tượng là người bị thu hồi đất. Chính vì vậy, vẫn chưa có giải pháp căn cơ để giải quyết vấn đề việc làm.

Thứ ba, pháp luật có quy định việc thành lập Quỹ phát triển đất để ứng vốn cho Trung tâm phát triển quỹ đất thực hiện công tác tạo lập và quản lý quỹ đất sạch. Thế nhưng ta thấy rằng nguồn vốn của Quỹ phát triển đất có được thông qua việc trích từ nguồn thu tiền sử dụng đất, tiền thuê đất, đấu giá quyền sử dụng đất trên địa bàn tỉnh, thành phố. Đây là nguồn thu quan trọng của địa phương, được sử dụng cho nhiều mục đích khác nhau của địa phương như: chi cho bộ máy chính quyền, chi cho xây dựng cơ bản, những công trình trọng yếu nên việc trích ra nguồn quỹ này không phải lúc nào cũng thuận tiện. Hơn nữa, Quỹ phát triển đất không chỉ được sử dụng vào việc phát triển quỹ đất mà còn sử dụng vào một số mục đích khác theo quy định của pháp luật. Do đó, nhìn chung việc tìm nguồn vốn để chu trình tạo quỹ đất sạch thu hút đầu tư có thể vận hành một cách hiệu quả đang là một bài toán khó đặt ra cho Nhà nước.

Thứ tư, nguồn nhân lực được giao nhiệm vụ thực hiện công tác giải phóng mặt bằng ở một vài nơi còn thiếu tính chuyên nghiệp (thường là các Trung tâm phát triển quỹ đất cấp huyện), đào tạo chuyên môn nghiệp vụ chưa sâu, họ thực hiện nhiệm vụ chủ yếu là dựa vào khả năng cá nhân và kinh nghiệm công tác. Đây cũng là nguyên nhân chính dẫn đến những sai sót trong công tác lập phương án bồi thường, hỗ trợ, tái định cư. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền, giáo dục và quán triệt các chủ trương, chính sách, pháp luật về đất đai còn kém hiệu quả; việc thực hiện công khai, minh bạch trong quản lý đất đai chưa được thực hiện tốt. Ý thức chấp hành pháp luật về đất đai của một bộ phận cán bộ và nhân dân còn hạn chế. Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý các hành vi sai phạm chưa nghiêm.

5. Giải pháp cho vấn đề đặt ra

Một là, Nhà nước phải chủ động hơn nữa trong việc huy động nguồn vốn để tạo nguồn kinh phí thực hiện công tác bồi thường, hỗ trợ, tái định cư. Không chỉ dựa vào tiền sử dụng đất, tiền thuê đất, đấu giá quyền sử dụng đất ở địa phương mà còn tăng cường công tác huy động vốn từ các nguồn khác nhau như vốn viện trợ, tài trợ... Thêm vào đó, pháp luật nên có những quy định chi tiết về trình tự, thủ tục cũng như giao trách nhiệm cụ thể về việc huy động các nguồn vốn trên cho tổ chức hay cá nhân cụ thể để khi triển khai trên thực tế sẽ đảm bảo được các yêu cầu về cơ chế, trách nhiệm và chuyên môn.

Hai là, nhằm đảm bảo tính khả thi trong công tác lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất, đòi hỏi phải có sự đổi mới, nâng cao tính liên kết đồng bộ giữa quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất với quy hoạch xây dựng, quy hoạch ngành, lĩnh vực có sử dụng đất. Đổi mới kế hoạch sử dụng đất hàng năm theo hướng phải thể hiện được nhu cầu sử dụng đất của các dự án đầu tư, của các ngành, lĩnh vực, làm căn cứ để Nhà nước thu hồi đất, giao đất, cho thuê đất và xây dựng chính sách tài chính về đất đai.

Ba là, chính quyền địa phương cần chủ động trong công tác tạo ra quỹ đất sạch, đưa ra nhiều chính sách ưu đãi nhằm hỗ trợ và thu hút đầu tư. Bên cạnh đó, việc phát triển sản xuất, đa dạng hóa các ngành nghề cũng góp phần giải quyết vấn đề việc làm, ổn định đời sống nhân dân, không làm giảm đi nguồn thu nhập của người dân. Việc chuẩn bị trước một bước về đất ở, nhà ở được coi là biện pháp đi đầu để giúp người dân sớm ổn định đời sống. Người dân bị thu hồi đất phải được thụ hưởng thành quả của sự phát triển, coi đây là sự bù đắp cho mất mát, hy sinh của họ.

Đối với nhà đầu tư, cần thể hiện sự quan tâm hơn nữa đối với những hộ dân bị thu hồi đất - những người phải chịu nhiều thiệt thòi khi rời xa mảnh đất của tổ tiên, nơi "chôn nhau cắt rốn" để di dời đến nơi khác, để cho dự án được triển khai ngay trên mảnh đất của quê hương mình. Từ những lý do đó, nhà đầu tư và Nhà nước cần phải ưu tiên cho những đối tượng này sau khi dự án hoàn thành trong việc khai thác lợi ích lâu dài của dự án, chẳng hạn: cho họ thuê đất hoặc được bồi thường bằng đất phi nông nghiệp trong dự án đầu tư, ưu tiên tuyển dụng nguồn nhân lực là những người dân bị thu hồi đất bởi dự án vào làm việc tại những khu công nghiệp, khu chế xuất vừa hoàn thành theo kế hoạch. Để đáp ứng được yêu cầu này, đòi hỏi giữa nhà đầu tư và chính quyền địa phương phải có mối liên hệ chặt chẽ trong việc lập kế hoạch, lập phương án nhằm đào tạo, chuyển đổi ngành nghề sao cho phù hợp với vị trí tuyển dụng cho đối tượng là người dân bị thu hồi đất của địa phương.

Bốn là, để có quỹ đất sạch dự trữ, đòi hỏi phải có quyết tâm cao của lãnh đạo địa phương, có sự chỉ đạo sát sao, đôn đốc cả hệ thống vào cuộc. Bởi khi thực hiện theo phương án này, công việc của nhà quản lý sẽ phức tạp hơn và đòi hỏi họ phải nỗ lực nhiều hơn. Đây cũng chính là nguyên nhân khiến các địa phương khó thực hiện cơ chế thu hồi đất theo quy hoạch. Tuy nhiên, khó chứ không phải không thực hiện được, vấn đề sẽ được giải quyết nếu có những quy định pháp luật cụ thể, chi tiết hơn về trách nhiệm cũng như sự phối hợp của các chủ thể tham gia.

Năm là, làm tốt công tác vận động, tuyên truyền, tổ chức để người dân giác ngộ, trở thành "đối tác" tích cực tham gia vào công tác quy hoạch đất đai ở địa phương. Tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ trực tiếp thực hiện công tác giải phóng mặt bằng. Như vậy, chính quyền sẽ có đủ cơ sở để lo "quốc kế dân sinh", không bị sa vào sự vụ và chạy theo khắc phục hậu quả.

6. Kết luận

Từ thực tiễn ta thấy rằng công tác thu hồi đất là một công việc phức tạp, nhạy cảm liên quan đến nhiều vấn đề, tác động đến nhiều mặt của xã hội và cộng đồng dân cư. Thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất hằng năm của cấp huyện là điều kiện tiên quyết để các nhà đầu tư có thể triển khai dự án đúng tiến độ. Đứng ở góc độ kinh tế, ta thấy rằng giải phóng mặt bằng là giai đoạn sống còn của một dự án. Thời gian để hoàn thành công đoạn này phụ thuộc nhiều yếu tố mà chủ đầu tư khó có thể chủ động được như ý chí của người dân bị ảnh hưởng trong dự án, cơ quan thực hiện công tác giải phóng mặt bằng hay sự hỗ trợ của chính quyền địa phương. Do đó,

rủi ro trong giai đoạn này là rất lớn và chủ đầu tư không thể tính toán được chính xác thời gian nào có đất sạch để triển khai thi công dự án. Điều này ảnh hưởng đến những kế hoạch kinh doanh của nhà đầu tư. Lẽ ra khi bỏ tiền đầu tư vào các dự án thì chủ đầu tư phải có ngay đất sạch và điều này sẽ trở thành hiện thực khi Nhà nước chủ động thu hồi đất theo kế hoạch sử dụng đất cấp huyện đã được phê duyệt; tổ chức việc bồi thường, hỗ trợ, tái định cư để tạo quỹ đất sạch, sau đó Nhà nước giao đất, cho thuê đất theo hình thức đấu giá quyền sử dụng đất. Tuy nhiên, trên thực tế việc triển khai cơ chế này sẽ gặp rất nhiều khó khăn, thế nhưng không thể phủ nhận những mặt tích cực mà cơ chế này mang lại. Chính vì thế, Đảng, Nhà nước, nhân dân và nhà đầu tư cùng nhau chung tay, góp sức khắc phục những khó khăn trên sẽ góp phần xây dựng một cơ chế mới nhằm thúc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời kỳ hội nhập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. PGS. TS. Nguyễn Ngọc Điện, *Một số vấn đề về đấu giá quyền sử dụng đất và kiến nghị cụ thể đối với dự thảo đất đai (sửa đổi)*, Hội thảo đóng góp ý kiến về dự thảo Luật Đất đai (sửa đổi), NXB. Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, 2013.

[2]. Viện nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội Hà Nội, *Giải phóng mặt bằng ở Hà Nội hệ lụy và hướng giải quyết*, NXB. Chính trị quốc gia, 2012.

[3]. Học viện chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, *Quản lý Nhà nước đối với thị trường bất động sản ở Việt Nam*, NXB. Chính trị quốc gia - sự thật, 2011.

[4]. Ngân hàng Thế giới, *Cơ chế Nhà nước thu hồi đất và chuyển dịch đất đai tự nguyện ở Việt Nam*, 2011.

[5]. GS. Đặng Hùng Võ, *Cơ chế Nhà nước thu hồi đất và giải quyết bồi thường, hỗ trợ cho người bị thu hồi đất dưới góc nhìn của kinh nghiệm quốc tế*, Kỷ yếu Hội thảo xác định khó khăn và đề xuất giải pháp khi thu hồi đất thực hiện dự án đầu tư xây dựng trên địa bàn thành phố Cần Thơ, 2013.

[6]. Lê Văn Sơn, *Hạn chế, khó khăn trong công tác giải phóng mặt bằng*, Kỷ yếu Hội thảo xác định khó khăn và đề xuất giải pháp khi thu hồi đất thực hiện dự án đầu tư xây dựng trên địa bàn thành phố Cần Thơ, 2013.

[7]. Viện nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội Hà Nội, *Giải phóng mặt bằng ở Hà Nội hệ lụy và hướng giải quyết*, NXB. Chính trị quốc gia, 2012.

KHẢ NĂNG ĂN MỒI VÀ ẢNH HƯỞNG CỦA 4 LOẠI THUỐC MAPY, KARATE, EXIN VÀ RADIANT ĐẾN BỌ RÙA 6 VẠCH (*CHEILOMENES SEXMACULATUS*) TRONG ĐIỀU KIỆN PHÒNG THÍ NGHIỆM

Võ Khoa Chi[22]
Lê Hoàng Thái[23]

Tóm tắt: *Đề tài "Đánh giá khả năng ăn mồi và ảnh hưởng của 4 loại thuốc Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 EC, Radiant 60 SC đến Bọ rùa 6 vạch (Cheilomenes sexmaculatus) trong điều kiện phòng thí nghiệm" được thực hiện tại phòng thí nghiệm Trường Cao đẳng Nông nghiệp Nam Bộ từ tháng 1/2018 – 3/2018 nhằm xác định tiềm năng sử dụng Bọ rùa 6 vạch và ảnh hưởng của thuốc trừ sâu đến Bọ rùa 6 vạch. Kết quả cho thấy phổ mồi của Bọ rùa là ấu trùng sâu tơ, sâu khoang, sâu xanh da láng, rầy mềm cải, sâu ăn đọt cải và sâu cuốn lá lúa. Khả năng ăn rầy mềm của ấu trùng Bọ rùa ở các tuổi là khác nhau, ấu trùng càng lớn ăn mồi càng nhiều hơn, cao nhất ở tuổi 4 (67,6 con rầy mềm/tuổi). Bọ rùa trưởng thành cái ăn mồi nhiều hơn trưởng thành đực. Trong điều kiện phòng thí nghiệm thì cả 4 loại thuốc Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 EC, Radiant 60 SC đều làm giảm mật số của Bọ rùa, tỷ lệ chết của Bọ rùa ở thời điểm 48 giờ sau phun lần lượt là 100; 100; 89,1 và 89,9 %.*

Từ khóa: *Brevicoryne brassicae, Cheilomenes sexmaculatus, rầy mềm, thuốc trừ sâu*

Abstract: *Assessment of predator feeding capacity and impacts of four insecticides (Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 EC, Radiant 60 SC) on Cheilomenes sexmaculatus was conducted at the Insect laboratory of Southern Agriculture College from January 2018 to March 2018. Objectives of the experiment were to determine the potential use of Cheilomenes sexmaculatus as a biocontrol agents and impacts of insecticides on them. The results showed that the prey of Cheilomenes sexmaculatus includes larva of Plutella xylostella, Spodoptera litura, Spodoptera exigua, Brevicoryne brassicae, Hellula undalis and Cnaphlocrocis medinalis.*

Cheilomenes sexmaculatus beetle predated Brevicoryne brassicae depending on its growth phase and highest at the fourth age (67,6 Aphis/age). Female beetle consumed more prey than male. Under laboratory conditions, all four insecticides (Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 EC, Radiant 60 SC) had serious effects on Cheilomenes sexmaculatus, mortality rate of the Cheilomenes sexmaculatus at 48 hour was 100; 100; 89,1 and 89,9 %.

Keywords: *Cheilomenes sexmaculatus, Brevicoryne brassicae, Insecticides*

[22] Thạc sĩ Bảo vệ thực vật, Trường Cao đẳng Nông nghiệp Nam Bộ.
[23] Kỹ sư Bảo vệ thực vật.

1. Đặt vấn đề

Cây rau họ thập tự là một trong những nhóm rau quan trọng, có giá trị kinh tế, dinh dưỡng rất cao. Sản xuất cây rau họ thập tự gặp khó khăn vì đây là loại rau có nhiều loài sâu bệnh gây hại làm giảm năng suất và giảm giá trị thương phẩm. Các loại sâu hại trên cây rau họ thập tự: sâu xanh, sâu khoang, sâu tơ, rầy mềm, sâu ăn đọt. Theo Quách Thị Ngọ (2000), thành phần sâu hại rau khá phong phú, trong đó rầy mềm là nhóm sâu hại nguy hiểm vì chúng không chỉ chích hút làm cây rau khô héo, giảm năng suất phẩm chất, mà còn là vector truyền bệnh cho rau.

Theo Nguyễn Thị Chắt (2006) biện pháp quản lý rầy mềm rất khó, chủ yếu là dùng thuốc hóa học. Tuy nhiên, sử dụng quá mức thuốc bảo vệ thực vật trong nông nghiệp để phòng trừ dịch hại này đã đem lại những mặt trái của nó, gây ô nhiễm môi trường, để lại dư lượng trong nông sản, mất cân bằng sinh thái, suy giảm nghiêm trọng nguồn thiên địch tự nhiên, xuất hiện một số loài dịch hại mới, sâu hại trở nên khó kiểm soát hơn đã gây thiệt hại to lớn cả về sản lượng lẫn chất lượng thực phẩm.

Trong hệ sinh thái ruộng rau, rầy mềm thường bị nhiều loài thiên địch như Bọ rùa, ruồi ăn rệp, ong ký sinh khống chế số lượng. Trong nhóm thiên địch của rầy mềm thì bọ rùa 6 vạch là loài thiên địch chủ yếu, cả trưởng thành và ấu trùng Bọ rùa đều ăn rầy mềm (Nguyễn Viết Tùng, 1990).

Để góp phần tạo cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc xây dựng biện pháp sinh học phòng trừ rầy mềm hiệu quả, đề tài: "Đánh giá khả năng ăn mồi và ảnh hưởng của 4 loại thuốc Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 EC, Radiant 60 SC đến Bọ rùa 6 vạch (*Cheilomenes sexmaculatus*) trong điều kiện phòng thí nghiệm" đã được thực hiện.

2. Nguyên vật liệu và phương pháp nghiên cứu

2.1 Vật liệu nghiên cứu

Bọ rùa *C. sexmaculatus*, rầy mềm *B. brassicae*, Sâu tơ *P. xylostella*, Sâu khoang *S. litura*, Sâu xanh da láng *S. exigua*, Sâu cuốn lá lúa *C. medinalis*, Sâu ăn đọt cải *H. Undalis*.

Dụng cụ và vật liệu: vợt, kéo và hộp nhựa có nắp đậy bằng lưới, hộp nhựa, kính lúp cầm tay, máy ảnh kỹ thuật số, thuốc bảo vệ thực vật: Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 EC, Radiant 60 SC và vật liệu khác.

2.2 Phương pháp nghiên cứu

2.2.1 Phương pháp nhân nuôi Bọ rùa C. sexmaculus và vật mồi

Phương pháp nhân nuôi Bọ rùa C. sexmaculus

Thu thập Bọ rùa trên các vườn rau cải thả vào lồng lưới có kích thước (50 x 50 x 70 cm), bên trong mỗi lồng lưới có trồng cải có sẵn nguồn sâu hại làm thức ăn cho Bọ rùa. Trong quá

trình nhân nuôi, bổ sung thức ăn cho Bọ rùa thường xuyên. Khi Bọ rùa đẻ trứng, thu trứng tách riêng, tiếp tục nhân nuôi đến đủ số lượng.

Phương pháp thu nhân nuôi vật mồi

Nguồn sâu tơ, sâu khoang, rầy mềm, sâu xanh da láng, sâu ăn đọt cải, sâu cuốn lá lúa được thu thập ngoài đồng ruộng, mang về phòng thí nghiệm nhân nuôi trên cải cho đến khi đủ số lượng thí nghiệm.

2.2.2 Phương pháp xác định phổ mồi của Bọ rùa C. sexmaculatus

Thí nghiệm được tiến hành trong phòng với 6 loại vật mồi là Sâu tơ (*P. xylostella*), Sâu khoang (*S. litura)*, Rầy mềm cải (*B. brassicae)*, Sâu xanh da láng (*S. Exigua)*, Sâu ăn đọt cải (*H. undalis)*, Sâu cuốn lá lúa (*C. medinalis)*. Mỗi vật mồi cho vào hộp nhựa (dung tích 600 mL, có nắp lưới thông hơi) với số lượng 5 vật mồi/hộp, riêng rầy mềm là 50 con/hộp, sau đó cho vào mỗi hộp nhựa 1 Bọ rùa trưởng thành vừa mới vũ hóa đã bỏ đói 24 giờ.

Chỉ tiêu theo dõi: Quan sát trong 24 giờ để xác nhận Bọ rùa có ăn con mồi hay không, sau mỗi lần lấy kết quả nếu Bọ rùa có ăn thì phải bổ sung lại cho đủ số vật mồi ban đầu rồi theo dõi liên tục trong 5 ngày.

2.2.3 Phương pháp đánh giá khả năng ăn rầy mềm của Bọ rùa C. sexmaculatus

Thí nghiệm được bố trí theo kiểu hoàn toàn ngẫu nhiên. Bọ rùa sử dụng trong thí nghiệm gồm ấu trùng tuổi 1, 2, 3, 4, thành trùng đực và thành trùng cái. Cho vào mỗi hộp nhựa 600 mL có sẵn lá cải đã nhiễm 100 rầy mềm và 1 Bọ rùa (số mẫu theo dõi là 30 Bọ rùa của từng pha).

Chỉ tiêu theo dõi: Ghi nhận số lượng rầy mềm bị tiêu thụ/ngày, bổ sung thức ăn sau mỗi lần điều tra, theo dõi đến khi ấu trùng lột xác và con trưởng thành chết.

2.2.4 Phương pháp đánh giá ảnh hưởng 4 loại thuốc trừ sâu đối với Bọ rùa.

Bố trí thí nghiệm

Thí nghiệm được bố trí theo kiểu hoàn toàn ngẫu nhiên (CRD) với 5 nghiệm thức và được lặp lại 3 lần, mỗi ô thí nghiệm gồm 5 lồng lưới (50 x 50 x 70 cm). Các nghiệm thức thí nghiệm:

Nghiệm thức	**Liều lượng (mL/bình 2 lít)**
NT1. Mapy 48 EC	7.5
NT2. Karate 2.5 EC	2.5
NT3. Exin 2.0 EC	8
NT4. Radiant 60 SC	1.88
NT5. Đối chứng	Phun nước lã

Phương pháp xử lý: Thí nghiệm được bố trí trong các lồng lưới có kích thước (50 x 50 x 70 cm) có trồng sẵn cải đã nhiễm 100 rầy mềm sau đó thả 10 Bọ rùa trưởng thành vào và phun thuốc ướt đều lá cải. Sử dụng bình phun 2 lít.

Số lượng Bọ rùa: 10 con/lồng; rầy mềm: 100 con/lồng.

Chỉ tiêu và phương pháp theo dõi:

- Tỷ lệ Bọ rùa chết sau khi phun thuốc 24 giờ, 36 giờ, 48 giờ được tính theo công thức Abbott (1925).

$$\text{Hiệu lực (\%)} = \frac{C - T}{C} \times 100$$

Trong đó: C: Bọ rùa sống ở nghiệm thức đối chứng, T: Bọ rùa sống ở nghiệm thức xử lý thuốc

2.2.5 Phương pháp xử lý số liệu

Các số liệu được nhập, tính toán, xử lý và vẽ đồ thị bằng phần mềm Excel.

Các số liệu thống kê được xử lý bởi phần mềm MSTATC

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Khả năng ăn mồi của Bọ rùa C. sexmaculatus

3.1.1 Phổ mồi của Bọ rùa

Phổ mồi của Bọ rùa cho thấy khả năng ứng dụng của một loài thiên địch, kết quả đánh giá phổ mồi của Bọ rùa trưởng thành thể hiện qua bảng 3.1

Kết quả từ bảng 3.1 cho thấy, Bọ rùa là loài đa thực, có khả năng ăn tất cả các loại vật mồi dùng trong thí nghiệm. Bọ rùa ăn được rầy mềm cải *B. brassicae*, sâu tơ *P. xylostella*, sâu cuốn lá lúa *C. medinalis*, sâu khoang *S. litura*, sâu ăn đọt cải *H. undalis*, sâu xanh da láng *S. exigua*. Trong các loại vật mồi thì Bọ rùa có khả năng ăn rầy mềm hại cải nhiều nhất. Trung bình 1 Bọ rùa có khả năng ăn 35,1 ± 1,7 con rầy mềm/ngày; 2,1 ± 0,4 con sâu tơ/ngày; 1,8 ± 0,4 con sâu cuốn lá lúa/ngày; 1,2 ± 0,5 con sâu khoang/ngày; 1,5 ± 0,6 con sâu ăn đọt cải/ngày hoặc 1,4 ± 0,2 con sâu xanh da láng/ngày.

Bảng 3.1 Phổ mồi của Bọ rùa *C. sexmaculatus*

Nghiệm thức	SSBĐ	Số con mồi bị ăn qua các ngày theo dõi (con/ngày)					TB (TB ± SD)
		1	2	3	4	5	
Sâu tơ	5	2,6	1,4	2,0	2,6	2,0	2,1 ± 0,4
Sâu khoang	5	2,0	0,6	1,0	1,4	1,0	1,2 ± 0,5
Sâu ăn đọt cải	5	2,0	1,8	0,5	1,0	2,0	1,5 ± 0,6

Nghiệm thức	SSBĐ	Số con mồi bị ăn qua các ngày theo dõi (con/ngày)					TB (TB ± SD)
		1	2	3	4	5	
Sâu xanh da láng	5	1,2	1,6	1,6	1,4	1,2	1,4 ± 0,2
Sâu cuốn lá lúa	5	1,8	2,4	1,8	1,4	1,4	1,8 ± 0,4
Rầy mềm cải	50	35,8	34,2	37,2	32,2	36,0	35,1 ± 1,7

Chú thích: SSBĐ: số sâu ban đầu, TB: trung bình, SD: độ lệch chuẩn

Kết quả thí nghiệm cho thấy Bọ rùa là loài đa thực, có thể sử dụng chúng để quản lý các loài sâu trên rau cải và cây trồng khác.

3.1.2 Khả năng ăn rầy mềm của Bọ rùa C. sexmaculatus

3.1.2.1 Khả năng ăn rầy mềm của ấu trùng Bọ rùa

Bảng 3.2 Khả năng ăn mồi của ấu trùng Bọ rùa tuổi 1, 2, 3 và tuổi 4

Tuổi Bọ rùa non	SSBĐ (con/hộp)	Số lượng rầy mềm bị tiêu diệt (con/ngày)	
		Biến động	Trung bình (TB ± SD)
Tuổi 1	100	10 - 27	17,5 ± 4,8
Tuổi 2	100	14 - 42	27,8 ± 8,5
Tuổi 3	100	17 - 65	35,7 ± 10,9
Tuổi 4	100	40 - 97	67,6 ± 14,7

Ghi chú: Số mẫu: n=30, vật mồi là rầy mềm cải B. brassicae nhiệt độ từ 29^{0}C đến 31^{0}C, ẩm độ 60 đến 63%.

Chú thích: SSBĐ: số sâu ban đầu, TB: trung bình, SD: độ lệch chuẩn

Kết quả của bảng 3.2 cho thấy, trong điều kiện phòng thí nghiệm thì khả năng ăn rầy mềm của Bọ rùa ở các tuổi là khác nhau, Bọ rùa càng lớn thì khả năng ăn rầy mềm càng nhiều. Trong đó, ấu trùng Bọ rùa tuổi 4 có khả năng ăn rầy mềm cao nhất là 67,6 ± 14,7 rầy mềm/tuổi, ấu trùng tuổi 3 ăn 35,7 ± 1,9 rầy mềm/ tuổi, ấu trùng tuổi 2 có khả năng ăn 27,8 ± 8,5 rầy mềm/tuổi, ấu trùng tuổi 1 ăn 17,5 ± 4,8 rầy mềm/tuổi.

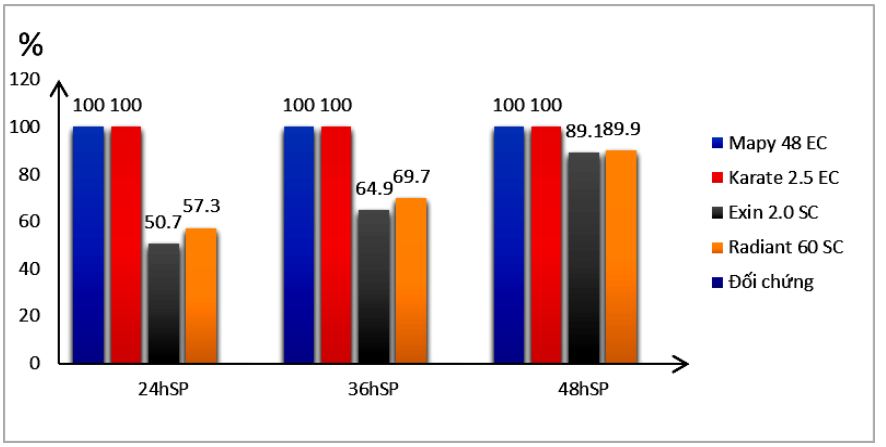
3.1.2.1 Khả năng ăn rầy mềm của Bọ rùa trưởng thành

Khả năng ăn mồi của Bọ rùa trưởng thành cái là 50,5 rầy mềm/ngày, Bọ rùa đực là 35,1 rầy mềm/ngày. Bọ rùa cái có kích thước lớn hơn Bọ rùa đực và nhu cầu dinh dưỡng cao hơn để phục vụ cho việc sinh sản nên khả năng ăn rầy mềm cao hơn Bọ rùa đực.

Kết quả thí nghiệm phổ mồi cho thấy Bọ rùa là loài bắt mồi đa thực, cả ấu trùng và thành trùng Bọ rùa đều có khả năng ăn mồi. Bọ rùa là tác nhân sinh học có khả năng quản lý rầy mềm cao, do vậy cần chú trọng sử dụng Bọ rùa để phòng trừ rầy mềm cũng như các loài sâu hại khác.

3.2. Ảnh hưởng của thuốc trừ sâu đối với Bọ rùa (C. sexmaculatus).

Kết quả đánh giá ảnh hưởng thuốc đối với Bọ rùa thể hiện qua biểu đồ 3.2



Biểu đồ 3.1 Tỷ lệ Bọ rùa chết qua các thời điểm

Chú thích: hSP: giờ sau phun.

Qua biểu đồ 3.2 cho thấy các loại thuốc thí nghiệm Mapy 48 EC (liều lượng 7,5 mL/bình 2L), Karate 2.5 EC (liều lượng 2,5 mL/bình 2L), Exin 2.0 SC (liều lượng là 8 mL/bình 2L), Radiant 60 SC (liều lượng 1,8 mL/bình 2L) đều ảnh hưởng rất lớn đối với Bọ rùa, ở 48 giờ sau phun đa số Bọ rùa chết hết (tỷ lệ Bọ rùa chết 89,1 - 100%). Thuốc có tỷ lệ Bọ rùa chết cao nhất là hai loại thuốc Mapy 48 EC và Karate 2.5 EC với tỷ lệ Bọ rùa *C. sexmaculatus* chết tuyệt đối 100% ở các lần theo dõi. Thuốc có tỷ lệ Bọ rùa chết thấp nhất Exin 2.0 SC với tỷ lệ (%) Bọ rùa chết ở 24, 36, 48 giờ sau phun lần lượt là 50,7%, 64,9%, 89,1%.

Trong canh tác cải cần hạn chế sử dụng các loại thuốc hóa học Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC để bảo vệ Bọ rùa. Nếu mật số sâu hại cao có thể sử dụng thuốc sinh học Exin 2.0 SC và Radiant 60 SC để hạn chế ảnh hưởng của thuốc đối với Bọ rùa.

4. Kết luận

Bọ rùa là loài bắt mồi đa thực, phổ mồi của Bọ rùa là sâu tơ, sâu khoang, sâu xanh da láng, sâu ăn đọt cải, rầy mềm, sâu cuốn lá lúa. Trung bình 1 Bọ rùa trong vòng 1 ngày có thể ăn 35,1 ± 1,7 rầy mềm hoặc 2,1 ± 0,4 con sâu tơ hoặc 1,8 ± 0,4 sâu cuốn lá lúa hoặc 1,2 ± 0,5 sâu khoang hoặc 1,5 ± 0,6 sâu ăn đọt cải hoặc 1,4 ± 0,2 sâu xanh da láng.

Trong điều kiện phòng thí nghiệm trung bình 1 con Bọ rùa tuổi 1 ăn được 17,5 ± 4,8 rầy mềm/tuổi, Bọ rùa tuổi 2 ăn được 27,8 ± 8,5 rầy mềm/tuổi, Bọ rùa tuổi 3 ăn được 35,7 ± 10,9 rầy mềm/tuổi, Bọ rùa tuổi 4 ăn được 67,6 ± 14,7 rầy mềm/tuổi. Trung bình một Bọ rùa trưởng thành đực ăn 35,1 rầy mềm/ngày, Bọ rùa cái ăn 50,5 rầy mềm/ngày.

Trong điều kiện phòng thí nghiệm thì thuốc Mapy 48 EC, Karate 2.5 EC, Exin 2.0 SC, Radiant 60 SC đều làm giảm mật số của Bọ rùa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Thị Chắt, 2006. *Côn trùng chuyên khoa*. Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh.

[2]. Quách Thị Ngọ, 2000. *Nghiên cứu rệp muội (*Homoptera*:* Aphididae*) trên một số cây trồng chính ở đồng bằng sông Hồng và biện pháp phòng trừ.* Luận án TS Nông nghiệp, Hà Nội.

[3]. Nguyễn Viết Tùng, 2006. *Côn trùng đại cương*, Trường Đại Học Nông Nghiệp I, Hà Nội.