

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC SỬ DỤNG NGOẠI NGỮ CỦA CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP TỈNH VÀ CẤP HUYỆN KHU VỰC NAM BỘ

TRƯƠNG CỘNG HÒA\*  
BÙI THỊ PHƯƠNG LAN\*\*

*Trong những năm qua, với tiến trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, ngoại ngữ đã trở thành phương tiện giao tiếp, trao đổi và hợp tác không thể thiếu trên trường quốc tế. Sử dụng thành thạo ngoại ngữ cho phép các chính trị gia, các nhà quản lý mở mang tầm nhìn, tìm kiếm nguồn tri thức, nắm bắt kịp thời các xu hướng và thành tựu trên thế giới. Bài viết hướng đến nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của việc nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ cho công chức lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh và cấp huyện tại các tỉnh Nam Bộ. Qua đó, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ của đội ngũ công chức khu vực Nam Bộ.*

*Từ khóa:* Ngoại ngữ; đào tạo, bồi dưỡng; năng lực ngoại ngữ.

*In recent years, amidst the accelerating pace of international integration, foreign languages have emerged as indispensable tools for communication, exchange, and collaboration on the global stage. Proficiency in foreign languages empowers politicians and managers to broaden their perspectives, seek knowledge sources, and timely grasp world trends and achievements. This article endeavors to explore the factors that impact the efficacy of efforts aimed at bolstering proficiency in foreign language usage among provincial and district-level leaders and managers in the Southern Region. It serves as a basis for developing plans for training, fostering, and enhancing this ability of civil servants in the Southern Region.*

*Keywords:* Foreign languages; training, fostering; foreign language proficiency.

NGÀY NHẬN: 19/3/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/4/2024

NGÀY DUYỆT: 18/5/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.340.2024.864>

## 1. Đặt vấn đề

Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, quá trình hội nhập và toàn cầu hóa đã khiến ngoại ngữ không chỉ giữ vai trò là công cụ giao tiếp thông thường, mà còn được nâng lên như một năng lực,

phẩm chất cần thiết của công chức lãnh đạo, quản lý các cấp nói chung và cấp tỉnh, cấp huyện nói riêng, nhất là trong bối cảnh

\* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

\*\* ThS, Học viện Hành chính Quốc gia

Việt Nam đã và đang dần khẳng định được vị trí và vai trò của mình trên trường quốc tế, là thành viên chính thức của nhiều tổ chức, hiệp hội và các diễn đàn quốc tế, như: Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á, Hội đồng Nhân quyền, Hội đồng Bảo an Liên hiệp quốc, Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương...

Mặc dù, Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm nhưng việc tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho công chức lãnh đạo, quản lý luôn là một vấn đề hết sức khó khăn. Một số dự án về nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức đã được triển khai, như: “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008 - 2020” (Quyết định số 1400/QĐ-TTg ngày 30/9/2008 của Thủ tướng Chính phủ); “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017 - 2025” được Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2080/QĐ-TTg ngày 22/12/2017; và gần đây nhất là “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030”.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) với mục tiêu cụ thể là “Đến năm 2025, 25% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện ở địa phương (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định. Đến năm 2030: 35% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện ở địa phương (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định và ngoại ngữ chuyên ngành”.

Hiện nay, nhiều địa phương cũng đã bắt đầu triển khai một số chương trình, kế hoạch nhằm đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả

dạy và học ngoại ngữ, như: thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện kế hoạch dạy và học ngoại ngữ; khuyến khích sở Ngoại vụ, các cơ sở đào tạo tiếp nhận tình nguyện viên quốc tế giảng dạy hay tham gia vào các câu lạc bộ ngoại ngữ để hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức của địa phương...; trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, thiết bị học tập ngoại ngữ; tăng cường các hoạt động truyền thông, hoạt động ngoại khóa, hội thảo, tọa đàm, các cuộc thi ngoại ngữ tại cơ quan, đơn vị bằng việc triển khai các hoạt động thường niên...

Qua kết quả khảo sát, trên thực tế, năng lực sử dụng ngoại ngữ của đa số cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế. Số lượng công chức lãnh đạo quản lý cấp tỉnh, cấp huyện các tỉnh Nam Bộ có thể sử dụng thành thạo ngoại ngữ chiếm tỷ lệ khá thấp, chỉ có 23% (tính năng lực sử dụng ngoại ngữ từ bậc 3 - bậc 6 ở mức khá tốt trở lên). Kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói chung còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới và phát triển hiện nay, nhất là công chức lãnh đạo quản lý cấp tỉnh, cấp huyện các tỉnh Nam Bộ.

## 2. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh và cấp huyện các tỉnh Nam Bộ

Đào tạo, bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ cho đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý là một quá trình phức tạp và đòi hỏi nhiều nỗ lực. Theo quan điểm của Abdullah Lin và Mohd Yazam Shariff (2008), có 6 nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo gồm: người tham gia, người huấn luyện, tài liệu đào tạo, cơ quan, môi trường làm việc và công nghệ<sup>1</sup>. Còn K.L. Jayawardana và H. A. D. Prasanna (2007) cho rằng, những yếu tố

ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo bao gồm: tính liên tục, năng lực của bản thân, sự giúp đỡ của quản lý và động lực học tập,...

Ở Việt Nam, khi nói đến vấn đề yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, bao gồm: quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng; cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng; hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; chất lượng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp giảng dạy; chất lượng đội ngũ giảng viên; ngân sách đào tạo, bồi dưỡng và quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế.

Như vậy, các yếu tố ảnh hưởng phân chia thành hai nhóm: (1) Môi trường bên trong bao gồm: mục tiêu đào tạo, đặc trưng ngành nghề, chiến lược phát triển của tổ chức, văn hóa doanh nghiệp, khả năng tài chính của doanh nghiệp, quan điểm của người lãnh đạo...; (2) Môi trường bên ngoài gồm: thể chế chính trị, đặc điểm môi trường, tình hình kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội, hệ thống pháp luật, chất lượng nguồn nhân lực, sự phát triển của hệ thống giáo dục, đối thủ cạnh tranh...

Qua nghiên cứu một số quan điểm về yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng của nhiều nhà nghiên cứu, đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên giảng dạy ngoại ngữ cũng như thực tiễn đào tạo và kinh nghiệm làm công tác giảng dạy ngoại ngữ cho thấy, các yếu tố liên quan, đó là: (1) Bản thân lãnh đạo, quản lý không thích và không có nhu cầu nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ; (2) Không có môi trường, điều kiện tiếp cận ngoại ngữ tốt; (3) Cấp trên chưa chú trọng đến năng lực sử dụng ngoại ngữ của cấp dưới; (4) Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ chưa đáp ứng nhu cầu; (5) Hình thức đào tạo, bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ chưa

được sử dụng hiệu quả; (6) Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho công chức lãnh đạo, quản lý tại cơ quan hành chính chưa rõ ràng, phù hợp; (7) Chất lượng giảng viên giảng dạy của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho công chức lãnh đạo, quản lý tại cơ quan hành chính chưa bảo đảm, chưa thiết thực; (8) Chưa có chính sách khuyến khích, đãi ngộ phù hợp; (9) Mức độ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ do cơ quan, đơn vị tổ chức; (10) Tình hình tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ.

### 3. Phương pháp tiến hành nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, nhóm tác giả sử dụng phương pháp thu thập và phân tích dữ liệu sơ cấp thông qua điều tra, khảo sát. Việc khảo sát được thực hiện vào thời điểm tháng 11/2023. Đối tượng tham gia khảo sát được xác định là công chức lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện tại cơ quan hành chính nhà nước các tỉnh Nam Bộ, gồm 350 người tại các địa bàn TP. Hồ Chí Minh, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước, Lâm Đồng, Cần Thơ, Bình Thuận, Kiên Giang.

Kết quả khảo sát thu về đạt tỷ lệ hồi đáp 100%. Dữ liệu đã được thu thập và thống kê, phân tích với kết quả tin cậy.

Khi khảo sát về những nguyên nhân dẫn đến hạn chế về năng lực sử dụng ngoại ngữ thì có tới 283 công chức (chiếm 80,6%) cho rằng “Không có môi trường, điều kiện tiếp cận ngoại ngữ tốt”; có 80 công chức (chiếm 22,9%) cho rằng “Bản thân lãnh đạo, quản lý không thích và không có nhu cầu nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ”; có 78 công chức (chiếm 22,3%) cho rằng “Chưa có chính sách khuyến khích, đãi ngộ phù hợp”; có 76 công chức (chiếm 21,7%) cho rằng “Hình thức đào tạo, bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ chưa được sử dụng hiệu quả”; có 69 công chức (chiếm 19,7%) cho

rằng “Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho công chức lãnh đạo, quản lý tại cơ quan hành chính chưa rõ ràng, phù hợp” ...

Kết quả nghiên cứu chỉ ra có 4 yếu tố ảnh hưởng và tác động nhiều nhất đến năng lực sử dụng ngoại ngữ của các công chức lãnh đạo quản lý tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh cấp huyện các tỉnh Nam Bộ, đó là: môi trường giao tiếp ngoại ngữ; tình hình tham dự các lớp bồi dưỡng ngoại ngữ; mức độ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ và năng lực bồi dưỡng ngoại ngữ của các cơ sở đào tạo ngoại ngữ.

*Thứ nhất*, nguyên nhân chính vẫn là môi trường cũng như điều kiện tiếp cận ngoại ngữ của đội ngũ công chức là chưa thật tốt. Do đó, vấn đề đặt ra, chính quyền địa phương cấp tỉnh, cấp huyện tại các tỉnh Nam Bộ cần phải tạo điều kiện, môi trường thật sự thuận lợi để công chức có cơ hội tiếp xúc, giao tiếp bằng tiếng Anh nhiều nhất có thể tại môi trường làm việc nhằm nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ trong điều kiện hội nhập. Theo đó, các cơ quan hành chính nhà nước cần áp dụng cách này trong đơn vị để bước đầu xây dựng thói quen giao tiếp bằng ngoại ngữ trước khi bắt đầu lộ trình nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ ở mức cao hơn trong thực thi công vụ và trong nghiên cứu học tập đối với công chức nói chung và đội ngũ lãnh đạo và quản lý nói riêng.

*Thứ hai*, năng lực sử dụng ngoại ngữ của công chức này cũng là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến việc hạn chế năng lực sử dụng ngoại ngữ của chính bản thân người học. Theo kết quả, khảo sát, có tới 208 công chức (chiếm 59,4%) không tham dự các lớp bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ; có 131 công chức (chiếm 37,4%) thỉnh thoảng tham dự; có 3 công chức (chiếm 0,9%) thường xuyên tham dự và có 2 công chức (chiếm 0,6%) tất cả đều tham dự.

Trong thực tế, công chức chưa thật sự được tạo điều kiện để tham gia các lớp bồi dưỡng hoặc chưa ý thức được tầm quan trọng của ngoại ngữ để tham gia lớp học hay tự trau dồi kiến thức nhằm nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ. Điều này dẫn đến tính lác hạp, chưa chuyên nghiệp của đội ngũ này trong quá trình lãnh đạo, quản lý (vì thiếu cơ sở tiếp cận kinh nghiệm các nước). Theo đó, các cấp chính quyền cần phải thắt chặt công tác kiểm tra, giám sát đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, xây dựng chế độ đặc biệt cho những đối tượng tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, chẳng hạn, như: ngoài việc hỗ trợ kinh phí học tập, đi lại, ăn ở thì các đơn vị nên luân phiên cắt cử công chức lãnh đạo, quản lý đi học theo hình thức tập trung trong vòng 4 - 5 tháng mỗi khóa học bồi dưỡng. Việc này sẽ tạo điều kiện tối đa để người học tập trung vào mục tiêu đề ra do không còn bị chi phối bởi yếu tố công việc, gia đình...

*Thứ ba*, mức độ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ của đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện các tỉnh Nam Bộ còn hạn chế.

Kết quả khảo sát cho thấy, không có công chức lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện các tỉnh Nam Bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ rất thường xuyên; chỉ có 23 công chức (chiếm 6,6%) là tham gia thường xuyên; có 36 công chức (chiếm 10,3%) tham gia tương đối thường xuyên; có 152 công chức (chiếm 43,4%) hiếm khi tham gia và có tới 128 công chức (chiếm 36,6%) hoàn toàn không tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về năng lực sử dụng ngoại ngữ. Chính tình trạng không tham gia thường xuyên các lớp đào tạo, bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ là

nguyên nhân chính yếu dẫn đến tình trạng dù có chứng chỉ, hay bằng ngoại ngữ nhưng năng lực sử dụng ngoại ngữ còn khá nhiều hạn chế của công chức lãnh đạo, quản lý nói chung và của các tỉnh Nam Bộ nói riêng.

*Thứ tư*, chất lượng học tập của cá nhân tại các đơn vị chưa được đồng đều về mục tiêu. Việc kiểm tra đánh giá trong học tập ngoại ngữ không đúng với năng lực của người học, điều đó được thể hiện ở việc tất cả các học viên khi có trong danh sách tham dự khóa học, bồi dưỡng thì đều sẽ được các cơ sở đào tạo đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ và được cấp chứng chỉ. Tình trạng này dẫn đến việc thiếu tính cạnh tranh trong học tập cũng như thiếu sự quyết tâm của người học để hướng đến mục tiêu đề ra.

Rút kinh nghiệm từ những đề án những năm về trước, các đơn vị tại các cấp chính quyền nên hợp tác với một số những trung tâm Anh ngữ uy tín để xây dựng lộ trình, kế hoạch, chương trình cũng như có được nguồn giảng viên chất lượng, bao gồm giảng viên người Việt và giảng viên bản ngữ nhằm tạo điều kiện cho học viên có cơ hội tiếp xúc, thực hành giao tiếp với người bản ngữ trong những buổi học. Đây chính là cách tạo dựng môi trường giao tiếp ngoại ngữ tốt nhất và khả quan nhất đối với các lớp học đào tạo và bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ cho công chức lãnh đạo quản lý tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện các tỉnh Nam Bộ.

#### 4. Kết luận

Như vậy, có 4 yếu tố chính ảnh hưởng đến năng lực sử dụng ngoại ngữ của công chức lãnh đạo, quản lý tại cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh và cấp huyện ở các tỉnh Nam Bộ. Những phân tích và số liệu thống kê là cơ sở thực tiễn quan trọng để các nhà quản lý, hoạch định chính sách, định

hướng các giải pháp và đề xuất các kiến nghị nhằm nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ của đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính cấp tỉnh và cấp huyện các tỉnh Nam Bộ □

#### **Chú thích:**

1. Các yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả công tác đào tạo cán bộ, công chức của thanh tra Sở Xây dựng Hà Nội. <https://tapchicongthuong.vn>, truy cập ngày 23/12/2023.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Nguyễn Thị Thu Cúc (2021). *Đề tài nghiên cứu khoa học: “Nâng cao năng lực ngoại ngữ trong thực thi công vụ cho công chức lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính. nhà nước ở trung ương”*, mã số 08/2021/ĐTCS-HCQG theo Quyết định số 1202/QĐ-HCQG ngày 16/6/2021 của Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia.

2. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*

3. Một số yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ. <https://tcnn.vn>, truy cập ngày 22/12/2023.

4. AKL Jayawardana & HAD Prasanna (2007). *Factors Affecting the Effectiveness of Training Provided to Merchandisers of Garment Industry in Sri Lanka*. Sri Lankan Journal of Management, Vol 172.

5. Hoàn thiện pháp luật về tiêu chuẩn, trình độ ngoại ngữ đối với cán bộ, công chức. <https://quanlynhanuoc.vn>, ngày 25/01/2020.

6. *Nâng cao năng lực ngoại ngữ cho công chức lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.* <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 19/11/2021.

7. *Nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ cho công chức lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện các tỉnh Nam Bộ.* <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 14/3/2024.