

Việt Nam cần làm gì để tạo lập các tổ chức mạnh và hội tụ nhân tài?

Cập nhật: 12-05-2017



Làm thế nào để Việt Nam xây dựng các tổ chức, doanh nghiệp mạnh, hiệu quả và hội tụ được nguồn nhân lực cạnh tranh đang là vấn đề thu hút sự quan tâm của dư luận trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Dân trí đã có cuộc phỏng vấn GS. Dave Ulrich (Đại học Michigan, Mỹ) – người được mệnh danh là “bộ óc” số 1 thế giới về quản lý, “cha đẻ” của ngành nhân lực hiện đại và TS. Nguyễn Thế Vinh – Đại biểu HĐND TP Hà Nội, Ủy viên Nghiên cứu, Liên đoàn các Hiệp hội Quản trị Nhân lực thế giới WFPMA về những vấn đề này.



Giáo sư Dave Ulrich, Đại học Michigan, người được mệnh danh là "Bộ óc số 1 về quản lý" (Business Week)

Thưa GS. Dave Ulrich, Việt Nam cần làm thế nào để nguồn nhân lực trở thành lợi thế cạnh tranh trong phát triển kinh tế, cách thức tối đa hóa lợi thế cạnh tranh này?

-Có hai tác nhân đáng kể thúc đẩy tiến trình phát triển kinh tế, mà nhân tài và vốn nhân lực là yếu tố cần kể đến đầu tiên. Sự đầu tư đúng đắn của Chính phủ vào hệ thống giáo dục sẽ nâng cao những kỹ năng cần thiết cho nguồn lao động trong tương lai, thông qua các cách thức như những khoản trợ cấp trực tiếp, giảm thuế hay đầu tư nhằm vào các ngành mũi nhọn; thiết lập những diễn đàn chính thống để chia sẻ với cộng đồng những nhân tố thành công đối với từng nhóm ngành.

Chính phủ cũng cần tài trợ giáo dục thông qua các chương trình học bổng, trợ cấp nghiên cứu cho sinh viên, đặc biệt với những nhóm ngành ưu tiên phát triển; đồng tài trợ cho giáo dục trong công cuộc chuyển dịch cơ cấu việc làm như chi trả một phần (từ một đến ba năm tiền lương) cho nhân lực tại các ngành mục tiêu đòi hỏi nguồn lao động chất lượng cao hoặc cùng với các ngành đồng tài trợ đào tạo cho những sáng kiến mà từ đó lực lượng lao động có thể tham gia các chương trình để nâng cao các kỹ năng của các nhóm ngành.

Tác nhân thứ hai thúc đẩy sự phát triển kinh tế là sự cộng tác chặt chẽ của các thành phần trong xã hội, cụ thể là Chính phủ - các ngành kinh tế - giáo dục và nguồn lao động. Bốn thành phần này đều chia sẻ mục tiêu chung là định hình tương lai kinh tế của đất nước.

Việc tạo dựng sự liên kết giữa các thành phần này có thể đến từ việc Chính phủ xây dựng chính sách, thiết lập quy định, hình thành những mô hình quản trị vai trò, định hướng đầu tư vào cơ sở hạ tầng, khởi xướng các sáng kiến; Giáo dục chú trọng phát triển nhân tài, xây dựng tri thức cho nguồn lao động trong tương lai...

Tôi cho rằng, để nâng cao lợi thế cạnh tranh trong phát triển kinh tế, nguồn lao động cần đảm bảo đủ năng lực, có tính cam kết tuân thủ, lực lượng này cần liên tục học tập và trau dồi kỹ năng, kiến thức cần thiết. Đặc biệt, cần quan niệm các ngành kinh tế là thành phần tạo nên tính cạnh tranh và tạo đòn bẩy để quyết định sự thành công của doanh nghiệp.



Tiến sĩ Nguyễn Thế Vinh, Đại biểu Hội đồng nhân dân Thành phố Hà Nội, Ủy viên Quốc gia Ủy ban Kỹ thuật quản trị nhân lực, Tổ chức ISO Geneva

Để Việt Nam tạo lập các tổ chức, doanh nghiệp và nguồn nhân lực có “sức khỏe và chất lượng tốt” cũng cần bộ máy điều hành đất nước mạnh. Với vai trò một Đại biểu HĐND TP.Hà Nội, TS. Nguyễn Thế Vinh có thể chia sẻ một số ý kiến làm thế nào để có bộ máy hành chính nhà nước mạnh và hiệu quả?

-Là người có cơ hội đi và học hỏi nhiều, tôi nhận thấy một số mô hình quản lý nhà nước có bộ máy hành chính mạnh và hiệu quả đều có chung đặc điểm: bộ máy tinh gọn, mô hình tổ chức giảm bớt nhiều tầng, biên chế lãnh đạo ít, chức năng nhiệm vụ rõ ràng, không chồng chéo và hoạt động theo nguyên tắc phân quyền cao; Thiết lập và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế, quy chuẩn ISO và liên tục cải tiến; Tư nhân hóa, xã hội hóa nhiều lĩnh vực, thành phần trong nền kinh tế để giảm thiểu gánh nặng cho Chính phủ; Trẻ hóa đội ngũ lãnh đạo, đào tạo, nâng cao trình độ năng lực, kỹ năng, đánh giá chất lượng hoạt động cá nhân và đơn vị theo KPIs, thiết lập chế độ đãi ngộ tốt, chiêu mộ nhân tài minh bạch.

Đặc biệt, cần chú trọng xây dựng cơ sở hạ tầng - kỹ thuật hiện đại, áp dụng mô hình Chính phủ điện tử... Từ đó người

dân có thể nhanh chóng cập nhật các thông tin, kịp thời đóng góp ý kiến với Nhà nước. Đây cũng là những chính sách khiến một số nước có xuất phát điểm gần giống như Việt Nam hay có cách xây dựng ưu việt riêng đã trở thành những quốc gia có bước phát triển thần kỳ và gặt hái được nhiều thành công như: Nhật Bản, Singapore, Malaysia, Trung Quốc, Anh, Mỹ ...

Việt Nam đang mong muốn trở thành quốc gia khởi nghiệp với mục tiêu đến năm 2020 sẽ có khoảng một triệu doanh nghiệp. GS Dave Ulrich có lời khuyên nào đối với giới doanh nghiệp Việt Nam để phát triển bền vững, khi mà hiện tại, có tới 98% doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ, nhỏ và vừa?

-Ngoài việc có nền tảng tài chính để khởi nghiệp, tôi khuyên các doanh nghiệp cần xác định rõ thị trường mục tiêu của mình và những sản phẩm hoặc dịch vụ nào sẽ thực sự mang lại giá trị cho khách hàng. Khi thị trường mục tiêu đã được xác định rõ, các doanh nghiệp phải trải qua sáu giai đoạn phát triển để hình thành nên một doanh nghiệp hiệu quả với các đặc điểm và thách thức bao gồm: Hình thành ý tưởng – Đam mê và sáng tạo; Liên kết – Tham gia cùng nhau và chia sẻ về ý tưởng; Bước khởi đầu – Chính thức hóa về các quy trình, thủ tục của tổ chức; Chính thức – cung cấp các sản phẩm, dịch vụ vượt ra mối quan hệ cá nhân; chín muồi – Tổ chức tự hoạt động mà không dựa vào những người sáng lập; Tiếp tục phát triển – Tổ chức tồn tại qua thời gian.



TS. Nguyễn Thế Vinh



GS. Dave Ulrich

Thưa TS Nguyễn Thế Vinh, một tổ chức hay doanh nghiệp muốn phát triển cần có đủ nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Vậy Việt Nam cần làm thế nào để thu hút được nhiều nhân tài trong nước và quốc tế?

Khi tham gia các buổi họp thường kỳ của Ủy ban Kỹ thuật Quản trị Nhân lực (TC260), Tổ chức ISO, một trong những tiêu chuẩn được đặt ra của quản trị nhân lực là phải đảm bảo được nguồn nhân lực có tính đa dạng và hòa nhập.

Theo quan điểm của tôi, Việt Nam vẫn chưa phát huy được đặc điểm này trong khi nhiều nước đã phát huy khá tốt như Mỹ, Đức, Malaysia, Singapore, Nhật Bản, Trung Quốc... bằng chứng là các nước này đã quy nạp được nhiều nhân tài trên toàn thế giới hội tụ và cống hiến cho đất nước của họ. Trong khi đó, phần lớn học viên và nghiên cứu sinh của Việt Nam sau quá trình tu nghiệp đều mong muốn ở lại nước ngoài. Theo thống kê, số lượng du học sinh Việt Nam ngày càng tăng lên, hiện có khoảng 120.000 du học sinh cùng với các chuyên gia nước ngoài sinh sống và làm việc ở nước ngoài.

Vì vậy, chúng ta cần có những ưu đãi hấp dẫn để giữ người tài trong nước và chủ động mời nhân tài quốc tế giỏi đến Việt Nam làm việc. Điều quan trọng đầu tiên, phải xác định và thể hiện rõ quan điểm của quốc gia: coi tài năng, năng lực và phẩm chất làm việc là điều kiện tiên quyết trong việc tuyển chọn và chọn lựa nhân sự.

Đối với khối cơ quan nhà nước và doanh nghiệp cần xóa bỏ tính cục bộ, làm việc theo êkip, đưa người nhà vào các vị trí tốt, gia đình trị, từ đó tạo môi trường và cơ hội phát triển công bằng, minh bạch cho tất cả cán bộ nhân viên. Bên cạnh đó, phải có chế độ đãi ngộ tương ứng với hiệu quả công việc, trả lương thực sự đảm bảo mức sống tốt cho khối công viên chức, đặc biệt là đối với những ngành kinh tế đặc thù hoặc ưu tiên phát triển cần nguồn lao động có trình độ. Môi trường làm việc chuyên nghiệp cũng giữ vai trò quan trọng trong việc tìm và giữ được người tài.

Nhà xuất bản HRCI Hoa Kỳ vừa tặng Việt Nam bản quyền cuốn sách “Tương lai ngành nhân lực hiện đại”. Được biết GS. Dave Ulrich là chủ biên sách và TS. Nguyễn Thế Vinh là chủ biên dịch cho phiên bản tiếng Việt, xin GS chia sẻ đôi nét về nội dung cuốn sách này?

-Trong cuốn sách này, 73 nhà lãnh đạo uyên thâm đã bình luận các quan điểm và đưa ra phương cách cụ thể để gia tăng giá trị cho công tác nhân sự. Từ đó, chúng tôi nhận diện các cách thức quản trị nguồn nhân lực hiện đại từ những tổ chức thành công.

Khi công tác nhân sự giúp tổ chức có những nhân tài phù hợp kịp thời, các lãnh đạo xuất sắc và có nền tảng văn hóa tốt hay thương hiệu uy tín, biến chiến lược thành hành động cụ thể thì tổ chức đó sẽ rất thành công. Do vậy, tôi rất vui mừng khi cuốn sách được dịch ra tiếng Việt, để cộng đồng Việt Nam có thêm cơ hội tiếp thu, học hỏi những quan điểm, phương cách từ những lãnh đạo nhân sự hàng đầu thế giới.

Xin cảm ơn GS. Dave Ulrich và TS. Nguyễn Thế Vinh!

Hà Anh
Nguồn báo điện tử dantri.com.vn