

Lý luận về phương pháp đánh giá tình hình

ĐỖ VĂN PHÚC

Từ trước đến nay, trong lý thuyết và trên thực tế, tình hình được đánh giá rời rạc kém thuyết phục. Sau một thời gian dài nghiên cứu, chúng tôi thấy: tình hình có thể được phản ánh bởi số liệu thống kê, bởi kết quả tính toán một số tiêu chí. Tình hình chỉ được đánh giá có sức thuyết phục khi chúng ta sử dụng phương pháp đánh giá được thiết lập một cách khoa học. Chúng tôi đề xuất phương pháp đánh giá tình hình gồm 4 thành tố, nội hàm của từng thành tố và một số minh họa.

Trong thực tế luôn có các tình hình cần được đánh giá. Muốn đánh giá tình hình cần sử dụng phương pháp đánh giá. Kết quả đánh giá tình hình chỉ có sức thuyết phục cao khi nó dưới dạng chung kết định lượng. Điều này chỉ có được khi phương pháp chọn dùng hoặc thiết lập hoàn toàn khoa học. Theo chúng tôi, một phương pháp được thiết lập để đánh giá tình hình hoàn toàn khoa học khi nó hội tụ đầy đủ các yếu tố cấu thành sau đây:

1. Bộ tiêu chí bám sát và bao quát bản chất của tình hình;

2. Bộ dữ liệu đảm bảo chất lượng;

3. Chuẩn so sánh chấp nhận được;

4. Có cách định lượng, đánh giá chung kết tương đối hợp lý.

• **Về bộ tiêu chí phản ánh tình hình** – tình hình thường phức tạp. Một tiêu chí thường không phản ánh hết tình hình. Tiêu chí phải được thiết lập xuất phát từ bản chất của tình hình. Bộ tiêu chí phải vừa đủ bao quát hết tình hình. Từng tiêu chí sau khi tính toán từ các số liệu sát thực phản ánh một mặt của tình hình. Các tiêu chí phản ánh rời rạc tình hình. Ví dụ, bộ tiêu chí phản ánh tình hình tiêu thụ sản phẩm của doanh nghiệp:

1. Mức độ tăng tiêu thụ sản phẩm với giá và chất lượng sản phẩm thay đổi không đáng kể;

2. Mức độ hàng tồn kho;

3. Mức độ tiêu thụ sản phẩm mới;

4. Mức độ chi phí cho hoạt động tiêu thụ.

• **Về bộ dữ liệu dùng để tính toán các tiêu chí phản ánh tình hình.** Trên thực tế có một số bộ dữ liệu là kết quả thống kê tự động, trực tiếp nên chúng được tin dùng; nhiều trường hợp khác, bộ dữ liệu về tình hình kinh tế – xã hội chịu tác động của nhiều loại nhiễu nên bị biến dạng. Trong các trường hợp đó cần sử dụng kết hợp các dữ liệu thống kê với các dữ liệu điều tra, khảo sát từ nhiều phía, từ nhiều loại đối tượng. Ví dụ, dữ liệu về chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp phải là kết quả điều tra, khảo sát từ những người trong cuộc, am hiểu, tâm huyết từ bản thân đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp, từ những người chịu tác động của quản lý doanh nghiệp và từ những người cấp trên của doanh nghiệp.

• **Về chuẩn so sánh** – không so sánh không đánh giá được. Mỗi tiêu chí phản ánh tình hình kinh tế – xã hội cụ thể sau khi tính toán cần so sánh với mức chuẩn chấp nhận được. Các tình hình kinh tế – xã hội cụ thể thường rất khác nhau, khó hoặc chưa có chuẩn mực thống nhất nên có thể lấy chuẩn là kết quả xin ý kiến các chuyên gia hoặc chuẩn là mức độ sử dụng của nhóm doanh nghiệp cùng loại thành đạt.

Đỗ Văn Phúc, GS. TS., Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội.

• **Về đánh giá định lượng, chung kết:**
luôn có nhu cầu nhận biết một cách chung kết định lượng, cần có kết luận cuối cùng về tình hình: tốt hay xấu, đến mức độ nào. Đánh giá rời rạc theo các tiêu chí không thoả mãn được nhu cầu đó. Do vậy cần có ba rem điểm cho từng tiêu chí phân biệt trọng số ở điểm tối đa; cần có cách cho điểm đối với trường hợp thực tế cụ thể. Tổng điểm của các tiêu chí so với điểm tối đa là kết quả đánh giá chung kết định lượng tình hình./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tuyển chọn và quản lý công nhân viên chức ở Nhật Bản (1991), V. A. Prônnicốp, Nguyễn Việt Trung dịch. Nxb Sự thật.
2. Quản trị nhân sự (1992), Trần Kim Dung. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Phương cách dùng người của ông cha ta (1994). GS. Phan Hữu Dật chủ biên. Nxb Chính trị quốc gia.

4. Nhân sự – chìa khóa của thành công (1998), Matsushita Konosuke, Trần Quang Tuệ dịch. Nxb Giao thông vận tải.

5. Chính sách công nghiệp cho công cuộc đổi mới – một số kinh nghiệm của Nhật Bản (1998), Goro Ono, Nxb Chính trị quốc gia.

6. Giáo trình chính sách kinh tế – xã hội (2000). Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội. Nxb Khoa học kỹ thuật.

7. Quản trị nhân sự (2002), TS Nguyễn Thanh Hợi. Nxb Thống kê.

8. Quản trị nguồn nhân lực. George T. Milkovich, John W. Boudrsau, người dịch: TS. Vũ Trọng Hùng và TS. Phan Thăng. Nxb Thống kê.

9. Quản lý doanh nghiệp (2009). GS. TS. Đỗ Văn Phúc. Nxb Bách Khoa – Hà Nội.

10. Tổ chức cán bộ, lao động, tiền lương (2008), GS. TS. Đỗ Văn Phúc. Nxb Bách Khoa – Hà Nội.

11. Tâm lý trong quản lý doanh nghiệp (2009), GS. TS. Đỗ Văn Phúc. Nxb Bách Khoa – Hà Nội.