

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ.

PHẠM QUÝ LONG. *Quản lý nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp Nhật Bản và một số bài học kinh nghiệm vận dụng cho Việt Nam*

*Chuyên ngành: Quản lý kinh tế*

*Mã số: 62.34.01.01*

Nền kinh tế Nhật Bản đi lên trong điều kiện đất nước bị tàn phá bởi chiến tranh (sau năm 1945), gần như bắt đầu từ số không. Trong giai đoạn 1953-1973 Nhật Bản được biết đến là một quốc gia đạt được những mức tăng trưởng “thần kỳ” về kinh tế. Nhiều kết quả nghiên cứu gần đây về kinh tế Nhật Bản cho thấy, một trong những nguyên nhân góp phần tạo nên sự thành công về kinh tế của Nhật Bản là nhờ có mô hình quản lý nguồn nhân lực “độc đáo” trong các doanh nghiệp. Thực tiễn nền kinh tế đang trong quá trình chuyển đổi sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam cũng cho thấy rằng, việc học hỏi các hình thức quản lý khác nhau trên thế giới, trong đó có quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Nhật Bản, kể cả những mặt được và chưa được, là một điều hết sức cần thiết và hữu ích trong điều kiện thực tế của Việt Nam hiện nay.

Với suy nghĩ như vậy, nghiên cứu sinh Phạm Quý Long đã lựa chọn vấn đề “Quản lý nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp Nhật Bản và một số bài học kinh nghiệm vận dụng cho Việt Nam” làm đề tài nghiên cứu cho bản luận án của mình.

Nội dung luận án, ngoài phần mở đầu, kết luận, các công trình nghiên cứu của tác giả và danh mục tài liệu tham khảo, gồm 3

chương, 9 tiết (195 trang).

Chương I phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn hình thành mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản (tr.10-61). Trước hết tác giả luận án làm rõ một số khái niệm cơ bản về quản lý, doanh nghiệp, nhân lực, nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực để đi đến sự thống nhất về cách quan niệm; đồng thời chỉ rõ bản chất của hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp được làm rõ qua các hành vi quản lý con người bởi nhà quản lý thông qua sự phân tích việc thực hiện các chức năng thu hút nguồn nhân lực cho doanh nghiệp; đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với yêu cầu sử dụng; và duy trì đội ngũ người lao động cho các kế hoạch tương lai trên cơ sở có triết lý và chính sách quản lý của riêng từng doanh nghiệp sao cho đạt tới các mục tiêu.

Tác giả hệ thống hoá và phân tích những tư tưởng và lý thuyết quản lý lao động trong doanh nghiệp tiêu biểu như: Lý thuyết quản lý Taylor, Thuyết hành chính của Hery Fayol, Quan hệ con người trong quản lý của Follet và Mayo, Đi tìm sự xuất sắc của Thomas J. Peters và Robert H. Waterman, đã được nhiều nhà quản lý sử dụng; nêu lên những điểm tích cực và hạn chế của những tư tưởng và lý thuyết đó đối với việc hình thành nội dung quản lý nguồn nhân lực nói chung, mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản nói riêng.

Cuối chương I (tiết 3), để làm rõ được cơ sở hình thành mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản, tác giả tiến hành nghiên cứu nguồn gốc sự hình thành quản lý lao động Nhật Bản theo cách tiếp cận từ góc độ lịch sử, xã hội và kinh tế, qua đó cho thấy, thứ nhất, đặc điểm trong

kiểu quản lý con người của một tổ chức hay một doanh nghiệp mang đậm dấu ấn quản lý các thành viên trong gia đình và chịu ảnh hưởng rất lớn bởi đặc điểm xã hội và đặc tính con người Nhật Bản; *thứ hai*, quá trình phát triển sản xuất nông nghiệp ở Nhật Bản trước kia là một trong những cơ sở kinh tế hình thành các hành vi quản lý lao động kiểu Nhật Bản ngày nay. Tác giả cũng trình bày quá trình du nhập kiểu quản lý lao động của phương Tây vào trong mô hình quản lý nguồn nhân lực Nhật Bản ngày nay và so sánh với các đặc điểm của mô hình quản lý nguồn nhân lực truyền thống trong doanh nghiệp Nhật Bản. Từ kết quả phân tích ở tiết 3, tác giả đã rút ra rằng: sự hình thành quản lý lao động kiểu Nhật Bản hiện thời là *sự hoà trộn yếu tố ngoại lai nhưng vẫn bảo vệ tính truyền thống* trong mô hình quản lý nguồn nhân lực Nhật Bản.

Chương II, *những nội dung chủ yếu trong mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản* (tr.62-137), đi sâu luận giải ba nội dung cơ bản: các đặc điểm truyền thống của hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản giai đoạn 1953-1990; phân tích những nhân tố bên trong và bên ngoài tác động tới mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản giai đoạn từ 1990 đến nay; và chỉ ra một số xu hướng biến đổi chủ yếu trong nội dung mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản. Tác giả chỉ rõ:

*Đặc trưng mô hình quản lý nguồn nhân lực truyền thống của Nhật Bản* nhấn mạnh tới việc tuyển mộ và sử dụng lao động suốt đời nhằm tạo tâm lý ổn định để người lao động gắn bó và trung thành với công ty. Trên cơ sở đó, công ty có các chính sách đào tạo, bồi dưỡng năng lực nhân viên không ngừng với phương pháp đào tạo qua công việc là chủ yếu; cũng như có sự phối hợp từ một cơ chế khen thưởng, chế độ đãi ngộ đặc thù lấy thâm niên làm tiêu chí chung và cùng tồn tại với hệ thống công đoàn xí nghiệp.

*Những nhân tố bên trong và bên ngoài tác động tới mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản từ 1990 đến nay* bao gồm: 1/ bị tác động, dù là trực tiếp hay gián tiếp, bởi các yếu tố khách quan của xu hướng toàn cầu hoá và công nghệ thông tin tới các nội dung quản lý nguồn nhân lực ở các công ty; 2/ ảnh hưởng từ những thay đổi về kinh tế, xã hội và chính trị ở Nhật Bản trong những năm 1990 tới thực trạng lao động và việc làm trong khu vực doanh nghiệp. Giai đoạn này, nền kinh tế Nhật Bản rơi vào sự suy thoái kéo dài sau sự đổ vỡ của “nền kinh tế bong bóng”, là nguyên nhân gia tăng các áp lực đối với thị trường lao động trong nước; và do dân số đang già hoá nhanh, tỷ lệ sinh giảm và gánh nặng của nhà nước về phúc lợi đang ngày một tăng.

Do những đặc điểm và nhân tố trên, mô hình quản lý nguồn nhân lực truyền thống trong các công ty Nhật Bản đã có *một số xu hướng chuyển đổi* nhằm thích nghi với hoàn cảnh mới: 1/ chuyển đổi trong tuyển mộ và sử dụng lao động; 2/ chia sẻ trách nhiệm trong đào tạo và hạ bớt vai trò của yếu tố thâm niên; 3/ xu hướng trả lương nhấn mạnh hơn vào kết quả thực hiện công việc cá nhân và kết quả kinh doanh của công ty từ giữa những năm 1990 tới nay; 4/ thái độ mới của công đoàn trong vai trò cùng tham dự, giải quyết quan hệ lao động-quản lý trong các công ty Nhật Bản, trong đó nhấn mạnh tới chủ trương việc làm ổn định, lâu dài và việc làm ngắn hạn, hợp lý cho người lao động; xây dựng một mô hình kinh tế-xã hội tốt đẹp hơn trong quan hệ lao động-quản lý; quan hệ lao động-quản lý trong mô hình công ty mới; 5/ Nhà nước can thiệp sâu hơn bằng vai trò điều tiết gián tiếp quan hệ lao động và quản lý ở các công ty Nhật Bản trong thời kỳ kinh tế suy thoái.

Chương III trình bày *khả năng và điều kiện vận dụng kinh nghiệm Nhật Bản trong quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Việt Nam* (tr.138-192).

Thông qua những phân tích ở các phần trên, tác giả rút ra *6 bài học kinh nghiệm* từ mô hình quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp Nhật Bản: *một là*, xây dựng mô hình quản lý nguồn nhân lực thích hợp - cơ sở để phát huy hết sức mạnh tiềm ẩn của đội ngũ người lao động trong một doanh nghiệp; *hai là*, chủ động và tuyển dụng đúng người lao động cho doanh nghiệp - cơ sở ban đầu bảo đảm cho mô hình quản lý được vận hành tốt; *ba là*, đào tạo và phát triển năng lực đội ngũ nhân viên - cơ sở để thực hiện phương châm đầu tư cho con người là sự đầu tư dài hạn nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp; *bốn là*, xây dựng chính sách tiền lương phù hợp - cơ sở quan trọng để nuôi dưỡng nhân lực cho doanh nghiệp và tạo động lực phấn đấu cho người lao động; *năm là*, thực hiện tốt vai trò của tổ chức công đoàn xí nghiệp - cơ sở quan trọng để nuôi dưỡng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và tạo động lực phấn đấu cho người lao động; *sáu là*, tính tích cực của Nhà nước trong kiến tạo - cơ sở pháp lý và phát triển nguồn nhân lực cho xã hội - cơ sở để doanh nghiệp thực hiện tốt hơn chức năng quản lý nguồn nhân lực.

Tiếp đó, tác giả luận án tập trung phân tích hiện trạng của hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam kể từ khi nước ta tiến hành công cuộc Đổi mới nền kinh tế đến nay. Tác giả nhận định, ở Việt Nam phương thức quản lý lao động ở các doanh nghiệp nhà nước chịu ảnh hưởng bởi cơ chế chuyển đổi và sự quá độ, còn các doanh nghiệp tư nhân (có vốn trong nước) do còn non trẻ và quy mô nhỏ lẻ nên chịu nhiều ảnh hưởng của cơ chế kinh tế thị trường trong quan hệ lao động và quản lý. Vì vậy để có thể đưa ra được các điều kiện nhằm vận dụng một số bài học kinh nghiệm được cho là thành công trong mô hình Nhật Bản đối với doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, tác giả phân tích và so sánh 3 điểm tương đồng, 3 điểm khác biệt

giữa hai mô hình của Nhật Bản và Việt Nam. Và tác giả khẳng định, khả năng vận dụng kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Nhật Bản đối với các doanh nghiệp Việt Nam là có cơ sở thực tế.

Cuối cùng tác giả nêu *7 điều kiện để có thể vận dụng một số bài học kinh nghiệm được cho là thành công trong mô hình Nhật Bản đối với doanh nghiệp Việt Nam hiện nay*. Trong đó *5 điều kiện đối với các doanh nghiệp* là: a/ lãnh đạo doanh nghiệp (hay chủ sở hữu) phải xác định rõ vai trò quan trọng của nhiệm vụ quản lý nguồn nhân lực trong hoạt động quản trị doanh nghiệp ngày nay; b/ khi xây dựng mô hình quản lý nguồn nhân lực, doanh nghiệp (hay chủ sở hữu) cần xác định trước và rõ ràng nhiệm vụ, mục tiêu và chiến lược phát triển dài hạn của doanh nghiệp; c/ vận dụng kinh nghiệm Nhật Bản trên cơ sở lãnh đạo công ty phải tính toán phù hợp với các điều kiện thực tế của doanh nghiệp mình như đặc điểm ngành hàng, quy mô tổ chức, trình độ lao động, kỹ năng quản lý và điều kiện tài chính ; d/ không vận dụng một cách cứng nhắc, mà cần phải nhận thức sự vận dụng này mang tính trạng thái động; e/ doanh nghiệp cùng nhà nước và công dân chia sẻ sự nhận thức đúng hơn về yêu cầu đổi mới phương pháp, cách thức quản lý nguồn nhân lực; và *2 điều kiện đối với nhà nước* là: a/ cần có sự ổn định, đơn giản và minh bạch trong môi trường pháp lý liên quan tới hoạt động quản lý nguồn nhân lực; b/ cần có sự quy hoạch rõ ràng về định hướng phát triển nguồn nhân lực cho nền kinh tế mang tính dài hạn và tạo điều kiện cho thị trường lao động Việt Nam sớm hình thành và phát triển.

Luận án được bảo vệ thành công tại Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cuối năm 2006.

VÂN HÀ  
giới thiệu