

NGUỒN NHÂN LỰC CHO SỰ PHÁT TRIỂN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ

PHẠM MINH TUẤN

Học viện Hành chính Quốc gia

1. Vai trò của các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Từ khi Luật Doanh nghiệp năm 1999 được ban hành, kinh tế ngoài quốc doanh, đặc biệt là khối các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DN V&N), có điều kiện phát triển nhanh chóng cả về số lượng DN mới đăng kí cũng như quy mô trung bình của mỗi DN. DN V&N ngày càng có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội.

Khu vực kinh tế tư nhân (mà chủ yếu là các DN V&N) đã có đóng góp quan trọng vào GDP và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tính đến cuối năm 2003, khu vực này đã đóng góp khoảng trên 8% GDP. Riêng trong lĩnh vực công nghiệp, tốc độ tăng trưởng của kinh tế tư nhân 4 năm qua (2000-2003) đạt mức 20%/năm¹. DN V&N đã góp phần tạo việc làm và thu hút nhiều lao động trong xã hội, nhất là số người đến tuổi lao động chưa có việc làm, giải quyết số lao động dôi dư từ các cơ quan nhà nước do tinh giản biên chế, do giải thể hoặc sắp xếp lại các DN nhà nước theo Nghị quyết Trung ương 3 khoá IX. Trong khi các DN nhà nước đang trong quá trình cải cách, không tạo thêm được nhiều việc làm mới, khu vực hành chính đang thực hiện tinh giản biên chế thì các DN V&N của khu vực tư nhân chính là nơi tạo ra nhiều việc

làm mới, thu hút lao động xã hội (sử dụng khoảng 16% lực lượng lao động xã hội với khoảng trên 6 triệu người). Trong 3 năm (2000-2002), khu vực này đã tạo ra khoảng 1,5 triệu chỗ làm việc mới². Việc thu hút một số lượng khá lớn lao động vào khu vực DN V&N đã tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thực hiện chủ trương tinh giản biên chế hành chính và sự nghiệp nhà nước, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tăng tỉ trọng lao động công nghiệp và dịch vụ, đồng thời, góp phần quan trọng cải thiện đời sống nhân dân, giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Bên cạnh việc góp phần tạo thu nhập ổn định cho một bộ phận dân cư, các DN V&N còn khai thác rất hiệu quả tiềm năng, thế mạnh của từng vùng, từng địa phương trên cả nước trong việc thực hiện mục tiêu xoá đói giảm nghèo. Phát triển các DN V&N đã tạo nên một khu vực kinh tế phát triển với tốc độ cao, hình thành đội ngũ các doanh nhân năng động, sáng tạo, từng bước khẳng định tài năng kinh doanh của mình ở thị trường trong nước, bước đầu vươn ra thị trường khu vực và thế giới trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

Đánh giá một cách tổng quát, khối các DN V&N đã trở thành một bộ phận không thể thiếu, rất quan trọng của nền kinh

tế quốc dân, ngày càng gắn bó chặt chẽ với các DN nhà nước và các loại hình DN khác, có tác dụng hỗ trợ, bổ sung, tạo điều kiện thúc đẩy các loại hình DN khác cùng phát triển.

Mặc dù đã có bước phát triển khởi sắc và đạt được một số thành tựu trong thời gian qua nhưng nhìn chung, sự phát triển của các DN V&N vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa khai thác tối đa tiềm năng và chưa đáp ứng được yêu cầu tăng tốc phát triển của cả nền kinh tế. Trong các DN V&N, trình độ công nghệ, máy móc, trang thiết bị còn lạc hậu; nguồn vốn nhỏ bé, phân tán, chưa đủ sức mở rộng quy mô sản xuất; năng suất lao động thấp, hiệu quả sản xuất - kinh doanh chưa cao; sản phẩm, hàng hoá chưa có sức cạnh tranh ngay ở cấp độ thị trường địa phương, thị trường trong nước. Tình hình trên có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân chủ quan (năng lực, trình độ, tiềm lực về vốn và công nghệ của các DN, đội ngũ doanh nhân); nguyên nhân khách quan (sự quan tâm hỗ trợ, tạo điều kiện từ phía Nhà nước thể hiện qua các chủ trương, chính sách và các hình thức hỗ trợ khác). Trong số các nguyên nhân nêu trên, nguyên nhân quan trọng là do trình độ chuyên môn, tay nghề của lao động và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý DN còn nhiều yếu kém, dẫn tới bất cập trong quản lý, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trong các DN V&N.

2. Thực trạng nguồn nhân lực trong các DN V&N

a. Nguồn nhân lực trực tiếp tham gia lao động trong DN V&N.

Phần lớn lao động của DN V&N là lực lượng lao động từ nông thôn và lao động

đã bị giảm biên chế, hoặc lao động dôi dư từ dây chuyền sản xuất ở các DN nhà nước, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp..., vì vậy, có sự chênh lệch về nhận thức, tuổi tác và trình độ chuyên môn, tay nghề lao động. Họ không được đào tạo cơ bản về nghề nghiệp, nhất là các nghề trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp. Theo kết quả điều tra do Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội tiến hành năm 2003, khi phỏng vấn 161 chủ DN V&N, có tới 34% chủ DN trong lĩnh vực nông nghiệp và 25% trong lĩnh vực công nghiệp khẳng định rằng họ đã không tuyển được lao động theo yêu cầu chất lượng mà DN mong muốn. Về nguyên nhân không tuyển được lao động theo yêu cầu, 54% số chủ DN cho rằng do chất lượng lao động không đạt yêu cầu của DN. Trong các tiêu chí phản ánh chất lượng lao động, trên 35% chủ DN cho rằng yếu nhất là tính sáng tạo và tính chủ động của người lao động trong công việc.

Lao động trong các DN V&N thường có thu nhập thấp, không ổn định, do nhiều DN V&N hoạt động không thường xuyên, không cạnh tranh được trên thị trường nên công việc có lúc theo thời vụ, người lao động gặp nhiều khó khăn trong đời sống, sinh hoạt. Hơn thế nữa, với mong muốn tiết kiệm tối đa chi phí, đa số các DN V&N không dành kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD), nâng cao tay nghề cho người lao động. Vì vậy, điều kiện cũng như cơ hội học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động rất khó khăn.

b. Nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý DN V&N.

Đội ngũ chủ DN V&N khu vực tư

nhân xuất phát từ nhiều nguồn khác nhau. Nhiều người vốn là cán bộ, công nhân, viên chức nhà nước vì nhiều lý do chuyển sang thành lập DN tư nhân, một số là bộ đội về hưu, xuất ngũ hay học sinh, sinh viên khởi nghiệp. Những người nắm giữ các cương vị quản lý trong các DN V&N thường là những người được lựa chọn từ các quan hệ gia đình, bạn bè thân thiết; sự tin cậy là tiêu chí được ưu tiên, nhiều khi được coi trọng hơn cả các yếu tố về năng lực, trình độ.

Mặc dù trình độ chuyên môn nói chung của đội ngũ chủ DN V&N khá cao (theo kết quả điều tra 161 chủ DN của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, đa số các chủ DN có trình độ văn hoá phổ thông trung học; 80% có trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học; 12% sau đại học), tuy nhiên, theo cơ chế thị trường, người chủ DN trong quá trình quản trị kinh doanh phải đảm bảo cho DN tồn tại và phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu của bản thân và xã hội. Vì vậy, một chủ DN giỏi không những phải có kiến thức chuyên môn, mà còn cần có bản lĩnh kinh doanh, kiến thức và kinh nghiệm quản lý DN.

Trên thực tế, nhiều DN V&N hoạt động không ổn định, thậm chí có DN phá sản mà nguyên nhân chủ yếu là do chủ DN yếu kém về kiến thức, kinh nghiệm kinh doanh và quản lý, thiếu thông tin, thiếu am hiểu về luật pháp và thông lệ kinh doanh quốc tế. Mảng kiến thức yếu nhất của các chủ DN là ngoại ngữ và tin học ứng dụng trong kinh doanh. Hiện tại có rất ít chủ DN hoàn thiện hai loại kiến thức này.

Những hạn chế của các chủ DN là nguyên nhân dẫn đến việc chậm đổi mới công nghệ, thiếu chiến lược và kế hoạch

kinh doanh cho DN, lựa chọn phương hướng kinh doanh không phù hợp và kết quả là hiệu quả kinh doanh thấp.

Trình độ hạn chế của các chủ DN còn là nguyên nhân của những bất cập trong quản trị DN. Nhiều DN V&N chưa chú ý đúng mức tới an toàn cho người lao động: không thực hiện chế độ bảo hộ lao động, không tổ chức cho những người đã được tuyển dụng vào DN học về phòng cháy, chữa cháy, an toàn điện, nước và các thiết bị khác, không thực hiện một cách nghiêm túc, đúng chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật. Một số DN V&N chưa quan tâm đến việc triển khai phổ biến *Bộ luật Lao động* nên người lao động không nắm được những quy định tối thiểu có liên quan như chế độ làm thêm giờ, tiền lương, tiền thưởng... Thực trạng trên đã trực tiếp và gián tiếp ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các DN V&N và là nguyên nhân dẫn đến sự hạn chế về năng lực và hiệu quả kinh doanh của các DN V&N.

Đa số chủ DN nhận thức rõ và thực sự thấy cần thiết phải được ĐT, BD, đào tạo lại. Vẫn theo kết quả cuộc điều tra của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân thì có 79% chủ DN có nguyện vọng được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ. Ngay trong số chủ DN có trình độ đại học và trên đại học thì cũng có tới 80% thấy cần thiết phải được đào tạo lại và đào tạo thêm.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong DN V&N.

Để DN V&N phát huy được vai trò của mình trong tăng trưởng kinh tế, Nhà nước cần phải có chủ trương, chính sách, giải pháp cụ thể để hỗ trợ các DN V&N

trong việc tháo gỡ khó khăn để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

- Nhà nước cần có chính sách khuyến khích, thu hút nguồn nhân lực tham gia hoạt động trong lĩnh vực DN V&N, thu hút các nhà khoa học, chuyên gia cho các DN V&N, đặc biệt là trong các lĩnh vực sản xuất công nghiệp, nông - lâm nghiệp, thủy sản, giao thông, thủy lợi...

- Thực hiện tốt các chương trình hỗ trợ DN V&N, nhất là trong lĩnh vực ĐT,BD nguồn nhân lực (như Quyết định số 143/2004/QĐ-TTg ngày 10-8-2004 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ giai đoạn 2004 - 2008). Bên cạnh đó, cần có chính sách cụ thể để hỗ trợ DN V&N trong vay vốn phục vụ đào tạo nghề cho lao động, bồi dưỡng kiến thức quản lý kinh doanh cho cán bộ quản lý DN... Có như vậy mới có thể từng bước nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho lao động trong các DN V&N, nâng dần sức cạnh tranh của DN V&N trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

- Từng bước hoàn thiện công tác QLNN về đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực DN V&N. Trước hết, cần thống nhất về chương trình cũng như giao trách nhiệm cho một số cơ sở ĐT,BD làm đầu mối chính trong công tác ĐT,BD doanh nhân, những người quản lý DN, tránh tình trạng như hiện nay, có rất nhiều cơ sở tham gia ĐT,BD kiến thức quản lý DN một cách tự phát trên cơ sở nhu cầu tức thời của xã hội và khả năng đáp ứng nhu cầu đó của cơ sở đào tạo. Khắc phục tình trạng mất cân đối hiện nay trong đào tạo ngành nghề, tình trạng "thừa thày, thiếu thợ", gắn công tác đào tạo nghề với nhu cầu thực tế của thị trường, giải toả những

hạn chế của khu vực kinh tế tư nhân trong việc tiếp cận các dịch vụ đào tạo nguồn nhân lực của Nhà nước. Trong ĐT,BD, cần tăng cường các nội dung về quản lý kinh doanh, lập kế hoạch kinh doanh, quản trị marketing, quản trị kế toán - tài chính, quản trị nhân sự, quản lý kỹ thuật - công nghệ, tư vấn về marketing, đồng thời cung cấp những thông tin cần thiết về chính sách, luật pháp của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực DN V&N nhằm khắc phục những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng và thông tin có liên quan đến hoạt động DN.

- Đa dạng hoá các hình thức và phương pháp ĐT,BD nguồn nhân lực trong DN, tạo cơ hội cho mọi người lao động và cán bộ quản lý DN có thể tham gia các chương trình ĐT,BD khác nhau, tùy theo yêu cầu của công việc cũng như năng lực của mỗi người.

- Thực hiện phương châm xã hội hoá trong phát triển nguồn nhân lực DN V&N: Nhà nước, gia đình, xã hội cùng có trách nhiệm trong việc ĐT,BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nguồn nhân lực cho các DN V&N. Từng bước xây dựng đội ngũ doanh nhân, chủ DN giỏi, giàu lòng nhân ái, biết chăm lo cho người lao động; đội ngũ cán bộ quản lý trong các DN V&N có tâm huyết với công việc, với sự nghiệp phát triển kinh tế đất nước □

Tài liệu tham khảo:

1. Thời báo Kinh tế Việt Nam, ngày 29-9-2003.

2. Theo Báo cáo tổng hợp đề tài *Nghiên cứu giải quyết một số vấn đề bức xúc về kinh tế - xã hội - nhân văn để phát triển kinh tế tư nhân ở Hà Nội* do Sở Khoa học và Công nghệ TP. Hà Nội và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân thực hiện, năm 2004.