

I. Dẫn luận

Hoạt động kinh tế của một quốc gia xuất phát từ ba thực thể riêng biệt: cá nhân, tổ chức và quốc gia. Trong bài này, khi danh từ “cá nhân” và “tổ chức” ghép chung với nhau thì gọi là “CN-TC” (cá nhân và tổ chức). Tổ chức có thể là tập thể các cá nhân cùng cộng tác làm việc để đạt được các mục tiêu chung. Cá nhân có thể trực tiếp tham gia quá trình sản xuất bằng chính sở hữu của mình hoặc gián tiếp bằng cách tham gia vào quá trình sản xuất của tổ chức. Do chuyên

của “mô hình tiềm năng và thành công” hay “MTN-TC”.

Để hiểu rõ bằng cách nào mà cá nhân, tập thể và quốc gia đạt hiệu quả kinh tế cao nhất, thì chúng ta cần phải kết hợp cả hai mô hình M3TT và MTN-TC. Do mỗi mô hình đều cấu tạo 3 yếu tố nên sự kết hợp này gọi là Mô hình hợp nhất kinh tế (3x3).

Bài viết này trình bày mối tương quan về các yếu tố đầu vào, tiềm năng phát sinh và sự thành công của mỗi thực thể kinh tế, cũng như mức độ ảnh hưởng

được trọng dụng có thể bao gồm kỹ năng, vận hành máy móc nông nghiệp, kỹ thuật gieo hạt, am hiểu chu kỳ thay đổi thời tiết và nắm vững kỹ thuật gặt hái.

Tiềm năng lãnh đạo tạo cho cá nhân khả năng lãnh đạo và quản lý các thực thể kinh tế, ví dụ như:

- Tập hợp các cá nhân riêng lẻ và thành một tập thể hữu ích.
- Lãnh đạo tổ chức khi giao dịch kinh doanh với các CN-TC trong và ngoài nước một cách hiệu quả, chan hoà đạo đức và trung thực.
- Xác định rõ mục tiêu có thể đạt được và truyền đạt các mục tiêu đó đến mọi thành viên.
- Hiểu rõ nhu cầu của các thành viên và gắn liền nhu cầu với mục tiêu của tổ chức.
- Nâng cao khả năng liên kết và năng suất hoạt động của tổ chức.

Vì vậy, chính quyền nên thường xuyên đánh giá tiềm năng cá nhân chung của quốc gia nhằm xét xem những tiềm năng này có đủ đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế trong ngắn hạn và dài hạn hay chưa. Mức lý tưởng là khoảng trên 95% số người muốn việc làm phải có kỹ năng làm việc và lãnh đạo mà nền kinh tế đang cần. Mức 95% là chỉ tiêu nhân dụng của nền kinh tế Mỹ. Ngoài ra, kỹ năng làm việc và năng lực lãnh đạo phải tương thích với nhu cầu của nền kinh tế.

c. Thành công

Biểu hiện quan trọng nhất thành công của cá nhân là cá nhân có việc làm và được trả lương cao hay có ảnh hưởng đáng kể đến cuộc sống thường nhật của nhiều người khác. Cấp độ thành công cao nhất thể hiện qua một trong ba khía cạnh sau đây:

- Cá nhân là doanh nhân thành đạt, là người có thể tạo dựng nên các tổ chức nhằm đưa (hay sản xuất) hàng hoá, dịch vụ đến thị trường phục vụ hàng trăm hàng ngàn người tiêu dùng.

- Cá nhân trở thành chuyên gia hàng đầu có kiến thức uyên bác, phong phú về một ngành nghề, lĩnh vực có tầm quan trọng về mặt kinh tế.

Cá nhân trở thành lãnh đạo chính trị/xã hội/tôn giáo hoặc có ảnh hưởng đáng kể đối với nhiều người dân hoặc hỗ trợ phát triển/giữ gìn nền văn hóa lành mạnh cho công cuộc phát triển kinh tế.

Cấp độ thành công thứ hai là cấp độ của một chuyên gia được đào tạo chuyên

Mô hình hợp nhất kinh tế 3x3

TS. TRẦN VĂN HIỂN, Thạc sĩ ERIC P. SCHAFER,
Thạc sĩ ROBERT OGBURN & Thạc sĩ TÔ THU THỦY

môn hóa và phân công lao động nên một tổ chức liên kết chặt chẽ có thể sản xuất khối lượng hàng hóa, dịch vụ gấp nhiều lần so với một nhóm cá nhân riêng lẻ có cùng số người tham gia. Tổng khối lượng hàng hoá, dịch vụ của một quốc gia chủ yếu phụ thuộc vào năng lực sản xuất, khả năng tương tác và hiệu quả trong hợp tác kinh tế giữa các CN-TC với nhau. Mối quan hệ giữa cá nhân, tổ chức và quốc gia chính là hiện thân của mô hình thực thể ba cấp hay còn gọi là “M3TT”.

Quá trình sản xuất hay chuyển hóa yếu tố đầu vào của ba cấp thực thể bao gồm: yếu tố đầu vào, tiềm năng, và thực thể hóa tiềm năng hay thành công. Mỗi thực thể có một tiềm năng kinh tế riêng được tạo nên từ tập hợp các yếu tố đầu vào độc nhất, và khả năng thành công về mặt kinh tế của mỗi cấp phụ thuộc chủ yếu vào mức độ thực thể hóa tiềm năng. Ở cấp độ cá nhân, sự thành công được thể hiện khi cá nhân có việc làm và cách đãi ngộ. Ở cấp độ tổ chức, thành công thể hiện qua mức lợi nhuận và khả năng tồn tại lâu dài của tổ chức. Ở cấp độ quốc gia, thành công thể hiện qua một nền kinh tế mạnh với các chỉ tiêu kinh tế khả quan: Tổng sản phẩm nội địa (GDP) trên đầu người, tỉ lệ lạm phát, việc làm, năng suất lao động và cán cân thương mại quốc tế. Chỉ số kinh tế càng khả quan thì thành công của một quốc gia càng cao. Mối quan hệ yếu tố đầu vào, tiềm năng và thực thể hóa tiềm năng chính là hiện thân

của thực thể kinh tế này lên hai thực thể kinh tế kia.

II. Mô hình hợp nhất kinh tế 3x3

1. Cá nhân

a. Yếu tố đầu vào

Yếu tố đầu vào ảnh hưởng trực tiếp đến tiềm năng của cá nhân là đặc tính di truyền và sự hỗ trợ của gia đình. Gen di truyền càng tốt và gia đình hỗ trợ càng nhiều, thì năng lực cá nhân càng cao. Yếu tố có ảnh hưởng gián tiếp là môi trường kinh tế, chính trị và văn hóa bao quanh cá nhân. Chẳng hạn xã hội hay chính quyền nào coi trọng giáo dục thì người dân trong xã hội đó sẵn sàng đầu tư vào giáo dục. Các quốc gia phát triển có nhiều cơ sở giáo dục thì người dân có nhiều cơ hội tiếp nhận nền giáo dục tốt và kỹ năng làm việc cao.

b. Tiềm năng

Có hai loại tiềm năng khác nhau: một liên quan đến công việc và một liên quan đến sự lãnh đạo. Tiềm năng công việc tạo cho cá nhân có khả năng hoàn thành công việc nhanh chóng bao gồm kỹ năng/ngành nghề chuyên môn được trọng dụng, khả năng sáng tạo, đạo đức nghề nghiệp, sức khoẻ và ý chí. Tính trọng dụng là quan niệm theo cảm tính và ngụ ý rằng các kỹ năng/ngành nghề nghiệp của cá nhân phải đáp ứng được nhu cầu trước mắt và nhu cầu lâu dài của nền kinh tế. Chẳng hạn trong một nền kinh tế nông nghiệp, các kỹ năng chuyên môn

nông cao như bác sĩ, luật sư, kỹ sư, kế toán viên mà phải mất hàng chục năm mới có thể đào tạo, giáo dục và hêm nữa, họ phải giữ vị trí then chốt, vững chắc trong tổ chức có qui mô lớn, qui mô ở cấp độ quốc gia và/hoặc trên bình diện quốc tế.

Cấp độ thành công thứ ba là cấp độ của một công nhân được đào tạo ở mức vừa phải, cần khoảng vài năm mới có thể giáo dục và đào tạo được. Cấp độ thành công sau cùng là cấp độ của một lao động phổ thông hoặc nông dân, chỉ cần đủ sức choê làm việc, không cần học vấn cao.

Mức độ đo lường sự thành đạt của cá nhân trong một quốc gia chính là tỉ lệ thất nghiệp của quốc gia đó. Tại các quốc gia công nghiệp, tỉ lệ thất nghiệp dao động trong khoảng 3%-5%, tỉ lệ này gồm thất nghiệp thiếu thông tin và thất nghiệp chu kỳ. Thất nghiệp thiếu thông tin xảy ra khi người lao động mặc dù có những kỹ năng thích hợp với nhu cầu của nền kinh tế nhưng không tìm được việc làm do thiếu thông tin. Thất nghiệp chu kỳ xảy ra khi nền kinh tế bị suy thoái. Tỉ lệ thất nghiệp quốc gia vượt quá mức 3%-5% sẽ dẫn đến thất nghiệp cơ cấu, niện tượng cá nhân/người lao động thiếu cỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của cinh tế và xã hội.

Bởi vì thành công của cá nhân tùy thuộc chủ yếu vào khả năng cá nhân có thể trở thành doanh nhân thành đạt (những nhà lãnh đạo kinh tế tự nhiên) hoặc thành lãnh đạo tổ chức có tầm cỡ quốc gia/quốc tế hoặc chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực trọng yếu. Sự thành công này tùy thuộc vào khả năng của quốc gia trong việc đào tạo những lãnh đạo tương lai và xây dựng môi trường thuận lợi để cá nhân phát huy khả năng của họ. Môi trường này tạo điều kiện cho các tổ chức mới được thành lập hoặc môi trường đã tồn tại với nhiều những tổ chức khổng lồ và các ngành nghề then chốt để cá nhân có cơ hội làm việc với vai trò lãnh đạo thật sự. Nếu một quốc gia không thể hoặc không sẵn sàng tạo ra môi trường như thế thì vô hình chung quốc gia đó đã khước từ nhiều cơ hội để dân chúng có thể trở thành những cá nhân thành đạt về mặt kinh tế.

2. Tổ chức

a. Yếu tố đầu vào

Yếu tố đầu vào tác động trực tiếp đến tiềm năng của một tổ chức là số

lượng các cá nhân tham gia và công cụ được sử dụng trong tổ chức. Yếu tố đầu vào gián tiếp bao gồm hình thức sở hữu doanh nghiệp, phương pháp ra quyết định, hệ thống phân công trách nhiệm hoặc chế độ khuyến khích động viên; môi trường kinh tế, chính trị và văn hóa.

Càng nhiều cá nhân tham gia vào quá trình sản xuất của tổ chức và công cụ vận hành càng tinh vi, thì tiềm năng của tổ chức càng lớn. Khi tổ chức có đủ số lượng cá nhân có kỹ năng lãnh đạo, thì tổ chức mới thành công cao được. Như được đề cập trước, một nhà lãnh đạo giỏi phải:

- Tổ chức, tập hợp các cá nhân riêng lẻ vào thành một tập thể hữu ích.
- Lãnh đạo tổ chức khi giao dịch kinh doanh với các CN-TC trong và ngoài nước khác một cách có hiệu quả, ổn định và trên cơ sở đạo đức, trung thực.
- Xác định rõ mục tiêu có thể đạt được và truyền đạt các mục tiêu đó đến mọi thành viên.
- Thông hiểu nhu cầu của các thành viên và gắn nhu cầu đó với mục tiêu của tổ chức.
- Nâng cao khả năng liên kết và năng suất hoạt động của tổ chức.

Các tổ chức thuộc hình thức sở hữu tư nhân (doanh nghiệp dân doanh) tìm thấy cơ hội kinh doanh mới nhanh hơn các tổ chức thuộc hình thức sở hữu tập thể (doanh nghiệp quốc doanh). Nếu xem lợi nhuận là tiêu chí để đo lường mức độ thành công về mặt kinh tế, tổ chức tư nhân thường thành công hơn tổ chức nhà nước.

Các tổ chức mà vận dụng phương thức cá nhân ra quyết định thì nhạy cảm với những thay đổi của môi trường kinh doanh hơn các tổ chức áp dụng phương thức tập thể ra quyết định. Các công trình nghiên cứu trong vòng 50 năm qua về hành vi tổ chức luôn luôn khẳng định rằng các tổ chức sẽ đạt hiệu quả kinh doanh cao nhất nếu tổ chức giao quyền quyết định cho các cá nhân gần gũi với khách hàng và sâu sát thực tiễn kinh doanh. Các cá nhân này sẽ đưa ra quyết định đúng đắn và kịp thời vì họ am hiểu tường tận nhu cầu khách hàng cũng như thực tiễn kinh doanh.

Hệ thống phân công, phân nhiệm và khen thưởng phù hợp chắc chắn khuyến khích/động viên cá nhân tham gia làm việc hết mình vì tổ chức. Cá nhân

sẽ làm việc hiệu quả hơn nếu họ nhận được những phần thưởng xứng đáng (trợ cấp, quyền lựa chọn mua cổ phiếu, khen thưởng...) cho những đóng góp kinh tế quan trọng của họ. Sau nữa, cá nhân sẽ nghiêm túc với công việc của họ hơn nếu họ được quyền gắn chặt thành công hay thất bại kinh tế với quyền định đoạt của họ.

Các yếu tố văn hóa tích cực là tính trung thực, cư xử đúng mực, tinh thần đồng đội, suy nghĩ độc lập, tôn trọng cấp trên, và tinh thần lạc quan. Sự tồn tại của các yếu tố này giúp cá nhân nhanh hội nhập vào một tổ chức và liên kết tổ chức chặt chẽ hơn. Hội nhập và tính liên kết góp phần nâng cao năng suất hoạt động của tổ chức.

Một vài hệ thống kinh tế, như nền kinh tế thị trường, có thể đem đến nhiều lợi ích tài chính cho các tổ chức hoạt động hiệu quả hơn một vài hệ thống kinh tế khác như kinh tế xã hội chủ nghĩa. Một số hệ thống chính trị đa đảng, cho phép thành lập các tổ chức vì mục đích lợi nhuận nhanh nhóng hơn hệ thống chính trị một đảng.

b. Tiềm năng

Biểu hiện đầu tiên là khả năng nắm bắt nhu cầu khách hàng (đối với tổ chức hoạt động vì mục đích lợi nhuận) và nhu cầu của người nhận hàng hóa bao cấp (đối với tổ chức phi lợi nhuận). Càng hiểu rõ nhu cầu thì tiềm năng của tổ chức càng lớn.

Biểu hiện thứ hai là sự thể hiện năng lực sản xuất sản phẩm theo nhu cầu của khách hàng/người nhận trong dài hạn. Điều này đòi hỏi phải có lực lượng nhân công nòng cốt, có chính sách, quá trình, thủ tục và phương pháp quản lý để duy trì và nâng cao năng lực đó.

Biểu hiện thứ ba bao gồm sự liên kết và đồng nhất về mục tiêu chung giữa các cá nhân tham gia, khả năng thấu hiểu sâu sắc môi trường ngoại tác (các tổ chức cạnh tranh, nhà cung cấp, quy định và luật lệ), khả năng thích ứng và nền tảng hành vi đạo đức trong tổ chức.

Hai biểu hiện đầu tiên nhằm thỏa mãn nhu cầu khách hàng còn biểu hiện thứ ba chính là kỹ năng quan trọng để tổ chức tồn tại và phát triển trong dài hạn.

Trong nền kinh tế thị trường, người tiêu dùng là đối tượng quan trọng nhất trong việc quyết định tổ chức nào có thể tồn tại, phát triển và thịnh vượng. Trong

nền kinh tế quốc dân/thế giới thách thức chủ yếu đối với các tổ chức chính là thấu hiểu nhu cầu thay đổi liên tục của người tiêu dùng và tổ chức nào có được khả năng này thì sẽ được tưởng thưởng xứng đáng. Hãy lấy Nike làm ví dụ, Nike rất am hiểu nhu cầu giày dép của người tiêu dùng quốc tế và chính khả năng này đã đưa Nike trở thành thương hiệu hàng đầu trong ngành giày dép mặc dù trên thực tế Nike không trực tiếp sản xuất giày dép.

Năng lực sản xuất hàng hóa hay dịch vụ trong dài hạn là một mục tiêu tiền bộ của tổ chức. Tối thiểu, tổ chức phải xác định sự tồn tại của lực lượng nhân sự nòng cốt, các chính sách, quá trình, thủ tục và phương thức quản lý để duy trì và hoàn thiện năng lực này. Chứng nhận ISO 9000 chính là quá trình được quốc tế công nhận nhằm chính thức khẳng định sự tồn tại trên. Đối với tổ chức trong lĩnh vực hàng tiêu dùng, trong tương lai phải phát triển như nhà sản xuất hàng tiêu dùng rẻ nhất và hiệu quả nhất. Các tổ chức phải liên tục tìm kiếm những

phương thức sản xuất mới hay quá trình hoặc địa điểm mà tổ chức có thể sản xuất hàng loạt sản phẩm chất lượng cao với chi phí thấp nhất. Ví dụ rõ nhất là trong ngành sản xuất ô tô, qua mấy thập kỷ, hàng loạt các nhà chế tạo ô tô nội địa và quốc tế đã phải đóng cửa; trong khi những nhà chế tạo còn lại thì liên tục cải tiến kỹ thuật sản xuất, vận dụng trên nhiều địa bàn khác nhau để giảm chi phí sản xuất. Đối với các tổ chức thuộc ngành công nghệ cao, do sản phẩm lỗi thời nhanh chóng, nên tổ chức phải liên tục tìm kiếm những sản phẩm mới mà người tiêu dùng ưa thích. Tổ chức phải thuê lực lượng tài năng nhất, liên tục tái đào tạo nguồn nhân lực, tăng vốn đầu tư vào hoạt động nghiên cứu và phát triển để phát triển một loạt những sản phẩm mới, tiến hành thử nghiệm trên thị trường để xem sản phẩm mới nào đáp ứng nhu cầu người tiêu dùng, sau đó lập hệ thống phân phối, lưu thông sản phẩm. Tất cả quá trình trên đòi hỏi phải nỗ lực, rất tốn kém và rủi ro cao.

Không chỉ am hiểu người tiêu dùng và quá trình sản xuất, một tổ chức mạnh

phải là một tổ chức liên kết chặt chẽ trong đó mục tiêu của tổ chức và nhu cầu của cá nhân thành viên phải đồng nhất với nhau. Sau nữa, tổ chức phải biết làm thế nào để thích hợp trong môi trường mà tổ chức hoạt động thông qua việc nắm vững ngoại tác của tổ chức như nhà cung cấp, tổ chức cạnh tranh, chính quyền, xã hội và văn hóa. Sau cùng, nền tảng đạo đức doanh nghiệp vững mạnh là điều quan trọng để có được lòng tin của nhà đầu tư, chính quyền, và của xã hội. Enron, Worldcom và Anthur Andersen đã từng là tập đoàn công nghiệp lớn thứ bảy, là tập toàn viễn thông hàng đầu, và công ty kiểm toán giữ vị trí thứ hai của Mỹ. Sự sụp đổ nhanh chóng, đầy bất ngờ của các tập toàn trong năm 2001-2002 xuất phát từ việc thiếu nền tảng đạo đức kinh doanh trong một bộ phận lãnh đạo của các tập đoàn và thông đồng tạo ra báo cáo tài chính gian lận, tiêu hủy tài liệu để đánh lừa chính quyền Mỹ, nhà đầu tư, cổ đông và người lao động ■

(Còn tiếp)

(Tiếp theo trang 41)

Thực trạng quản lý đô thị...

Chính vì tính đa dạng của cuộc sống đó, qui hoạch và quản lý đô thị là một bài toán với nhiều ẩn số khác nhau: quản lý dân số, quản lý trị an, quản lý kinh tế, quản lý địa chính, quản lý xây dựng, quản lý giao thông, quản lý giáo dục, quản lý y tế, quản lý pháp luật... vân vân. Khi "con người kinh tế" lấn át mọi "con người" khác nơi mỗi người, nhất là "con người văn hoá", "con người xã hội"

..., thì đó không phải là lối sống của người thị dân đích thực. *Người thị dân đích thực không chỉ là con người kinh tế mà thôi mà còn là con người trong tổng thể sinh hoạt của mình. Một đô thị đích thực không chỉ gồm phố buôn bán!*

Tình trạng đầu đầu cũng buồn cũng bán (lẻ, cò con, họp chợ...) vừa phản ánh một nền kinh tế gia đình và cả nền kinh tế ngầm chưa tiến lên được nền kinh tế qui mô cho dù là xí nghiệp và nhỏ, vừa phản ánh một tình trạng thiếu công ăn việc làm trong những ngành nghề

chuyên môn, vừa phản ánh những tàn dư của những thói quen sống ở nông thôn. Tất nhiên, không thể phủ nhận rằng đây là "nội cơm" hằng ngày, và cả tích lũy, của một số đông người. Thế nhưng, mặt tích cực này lại hạn chế việc tiến đến một xã hội công nghiệp như các nghị quyết đã đề ra. Khó có thể công nghiệp hoá nếu nhà nhà chủ trương "không đi học, thì ở nhà mở tiệm tạp hoá"!

Thế cho nên, việc qui hoạch và quản lý thành phố này không thể chỉ do Viện qui hoạch và Văn phòng Kiến trúc sư trưởng mà còn cần đến các ngành khác. Tỉ như ngành giáo dục cũng có thể góp phần bằng cách giáo dục ý thức công dân, giáo dục luật đi đường, giáo dục phép lịch sự (tất nhiên bằng những phương pháp sao cho dễ lĩnh hội nhất) ... Tỉ như ngành luật pháp cũng có thể góp phần đề xuất những sửa đổi, bổ sung vào bộ luật dân sự đã có những điều khoản qui định đời sống đô thị cùng các quan hệ liên cá nhân, tỉ như cách xử lý khi chung một bức vách tường..., để mọi người có thể tự giải quyết với nhau bằng luật pháp thay vì bằng bạo lực. Và cơ bản phải sớm có những qui định lại về địa bàn kinh

doanh/ không được kinh doanh. Đã muộn màng hay chưa việc phân lập các khu kinh doanh với các khu phi kinh doanh? Dường như là đã muộn rồi cũng như đã muộn màng khi nay mới nghĩ đến việc xây dựng một hệ thống chuyên chở công cộng. Thế nhưng, nếu đã đủ can đảm bắt đầu dự án xe buýt trợ giá và nay đã bắt đầu có khách; thậm chí trên một số tuyến xe buýt đã bị quá tải, thì cũng có thể làm lại từ đầu trong vấn đề tái qui hoạch các địa bàn kinh doanh ... Nếu không trả lại cho thành phố này nguyên trạng mà, cách đây 20 năm thôi vẫn còn đáng đắp của một đô thị "cần đổi" trong góc độ phân biệt địa bàn dân cư/ kinh doanh, thì e rằng các dự án mở rộng đường, xây đường trên cao, đường metro... sẽ không đạt hiệu quả.

Trong cái nhìn tổng thể đó, mỗi Sở ban ngành sẽ phải cùng định ra những phương hướng hoạt động sao cho hoạt động của ngành mình hướng đến một trật tự đô thị thực sự, và rồi tất cả những phương hướng hoạt động đó, sau khi đã được cân nhắc lợi hại, tổng hợp lại thành một đề án qui hoạch, quản lý đô thị toàn diện ■