

CHÂN DUNG CÁC GIÁM ĐỐC TẠI ĐỨC VÀ PHÁP

Một công trình khảo cứu thực hiện bởi hai nhà nghiên cứu thuộc Trung tâm Nghiên cứu Khoa học Quốc gia (CNRS), Michel Bauer và Bénédicte Bertin - Mourrot, chứng minh nhận xét trên: hai nước Pháp và Đức phát hiện và đào tạo cán bộ hoàn toàn theo cách thức khác nhau. Công trình nghiên cứu này dựa trên việc phân tích lý lịch của 200 giám đốc xí nghiệp hàng đầu của Pháp và Đức đã cho thấy một cái nhìn mới về hệ thống cấu tạo giới lãnh đạo tư của hai nước và về sự li giữa hai nền kinh tế. Tại Đức, tỉ lệ thất nghiệp ở thanh niên dưới 25 tuổi là 4,5%, tại Pháp là 20,5%. Pháp chiếm 6% thị trường thế giới, Đức chiếm lĩnh gần 20% thị trường. Bình quân các lãnh đạo Pháp và Đức tròn trêm 57, 58 tuổi, thâm niên khoảng 10 năm trong chức vụ của họ. Đó là hai điểm tương đồng. (Ngoài ra), quá trình công tác sẽ rất tương phản. ít nhất cũng là trong hai lãnh vực sau:

GẦN HẸNG KHOA BẰNG TẠI PHÁP

Trước hết, gần hẹng khoa bằng tại Pháp nặng nề hơn tại Đức. Ở Đức, số giám đốc (trên tổng số 200 như đã nói ở trên) từ học đồng gấp đôi ở Pháp (31/16). Đặc biệt là ở Pháp, vẫn bằng (tốt nghiệp) khởi đầu có tính cách quyết định tiên khởi. Ở Đức, nhờ cầu nối giữa xí nghiệp và Đại học, chẳng có gì là tiên định cả: hơn 1/4 số giám đốc tại Đức đã khởi đầu trong bộ áo học việc, gần 1/3 số giám đốc đầu đàn này đã có lúc cấp sách đến trường trở lại để rồi sau đó giải được một mảnh bằng đại học.

Trong khi đó tại Pháp sự chọn lọc đã bắt đầu rất sớm: mảnh bằng (bằng gì, của trường nào) lại có tính cách quyết định hơn nội dung học tập. Trong số 200 giám đốc đầu đàn nêu trên, 27% tốt nghiệp Bách khoa, 19% tốt nghiệp Quốc gia Hành chính và 7% tốt nghiệp Cao học Thương Mãi (HEC). Hai nhà nghiên cứu Michel Bauer và Bénédicte Bertin - Mourrot nhận xét: "Cứ như thể là các xí nghiệp Pháp chỉ thích phê chuẩn việc loại bỏ nhân tài ngay từ tuổi 20 do hệ thống giáo dục kiểu này". Tại Đức, không một nhà trường nào có thể tự hào đóng vai trò ngoại lệ trong việc đào tạo lãnh đạo. Mặt khác, chính các xí nghiệp có những tiêu chuẩn tuyển chọn riêng của mình.

QUÁ TRÌNH SỰ NGHIỆP TẠI ĐỨC

Khác biệt thứ nhì: người giám đốc Đức sớm làm quen với xí nghiệp của mình và môi trường làm việc hơn người giám đốc Pháp. Người giám đốc Đức đã thụ đắc được những phản xạ cần thiết trong thế giới xí nghiệp ngay từ năm 25 tuổi (bình quân).

trong khi tại Pháp phải đợi đến năm 32 tuổi (bình quân). Người giám đốc Pháp vào thời điểm giữ vị trí lãnh đạo cao nhất này mới chỉ ở trong xí nghiệp có 8 năm, trong khi đó người giám đốc Đức đã trải qua 14 năm tại xí nghiệp. Chưa hết: 36% các giám đốc Pháp được bổ nhiệm "từ trên trời rơi xuống" vào chức vụ này, tại Đức con số này chỉ 16%.

Hai nhóm lãnh đạo (Pháp và Đức) này dị biệt nhau còn do nơi bản chất của cơ chế, có ba hướng "làm quan" chủ yếu: hướng bộ máy nhà nước, hướng vốn liếng tài sản, hướng quá trình công tác.

Trước hết là hướng vốn liếng tài sản. Chẳng khác biệt lắm: 27% giám đốc Đức hoặc là chủ nhân sáng lập xí nghiệp của họ, hoặc là người thừa kế; tại Pháp, con số này là 33%. Đi sâu vào chi tiết sẽ thấy có khác biệt lớn: Tại Đức, 2/3 số giám đốc chủ nhân này là lớp người thừa kế, chỉ 1/10 mới là giám đốc chủ nhân sáng lập; tại Pháp, con số giám đốc chủ nhân sáng lập đồng gấp 3.

Hai hướng "làm quan" từ bộ máy nhà nước và từ quá trình công tác mới chính là điểm khác biệt cơ bản: gần phân nửa số 200 giám đốc hàng đầu của Pháp (45%) đến từ bộ máy nhà nước, trong đó 2/3 xuất thân từ những ngành có thể giá như thanh tra tài chánh, kỹ sư hầm mỏ, kỹ sư cầu đường... mỗi năm cho ra trường không quá 50 người. Trong khi đó, tại Đức 65% số giám đốc đã công tác trong các xí nghiệp trong số đó phân nửa đã sống chết với xí nghiệp của họ từ lúc vào đời. Tại Đức,

cứ 3 giám đốc có 1 người được rèn luyện từ ngay nơi xí nghiệp của mình; tại Pháp tỉ lệ này là 16-1.

Đằng sau những phương cách phát hiện lãnh đạo khác biệt này giữa Pháp và Đức, chính là hai hệ thống tư duy hoàn toàn đối nghịch. Tại Pháp, tư duy phục vụ trong biên chế nhà nước - nhất là ở cấp cao - vẫn còn là một điều hấp dẫn giới trí thức ưu tú. Điều này thật hợp lý trong các xí nghiệp quốc doanh vì lẽ Nhà nước là cổ đông duy nhất. Đối với các xí nghiệp tư doanh, điều này không còn nhiều giá trị nữa. Tuy nhiên, yếu tố "làm quan" vẫn còn đáng kể, cứ 2 giám đốc lớn tại Pháp thì một người xuất thân từ bộ máy nhà nước; trong lĩnh vực công thì tỉ lệ này phải là 100%; thế nhưng ngay cả trong lĩnh vực tư, tỉ lệ giám đốc đến từ bộ máy nhà nước vẫn vượt quá 25%.

Một sự khác biệt cơ bản khác nữa là do hệ thống giáo dục. Tại Pháp, các học sinh xuất sắc nhất mới được nhập học các trường xuất sắc nhất. Rồi thì từ những nhà trường xuất sắc nhất như Bách khoa, Quốc gia Hành chính này, những sinh viên xuất sắc nhất mới lọt vào trong các ngành thế giá nhất của bộ máy nhà nước. Các xí nghiệp Pháp, không tự sản sinh được lãnh đạo cho mình, sẽ đi tìm lãnh đạo của mình nơi bộ máy nhà nước. Tại Đức, tư duy hoàn toàn khác. "Nachwuchs ans den eigenen Reihen" (Sự thay thế tiếp nối được gieo trồng ngay trong xí nghiệp), là khẩu hiệu chung cho các xí nghiệp. Người Pháp thì chuộng vốn liếng kiến thức bao la, người Đức thì chuộng vốn liếng kinh nghiệm. Các xí nghiệp, qua việc cung cấp các kỹ năng và kiến thức hữu dụng cụ thể, sẽ không chỉ phần lớn thị trường đào tạo chuyên môn. Chính sự vận dụng sáng giá các kiến thức đã có cộng với một quá trình công tác

TIN HỢP TÁC KINH TẾ

4 Công ty Nhật Bản tham gia đấu thầu khoan và thăm dò dầu khí tại Việt Nam.

Báo chí xuất bản tại Tô-ki-ô (Nhật Bản) ngày 9.2 cho biết, 4 công ty lớn hàng đầu của Nhật Bản đã quyết định tham gia đấu thầu khoan và thăm dò dầu khí tại Việt Nam.

Theo các nguồn tin của giới công nghiệp, hiện đã có 9 tập đoàn quốc tế quyết định tham gia đấu thầu công trình phát triển dầu khí cùng với vốn đầu tư ước tính từ 300 tới 400 triệu đô-la Mỹ, kết quả cuộc đấu thầu sẽ được công bố vào cuối tháng 6 tới.

Trữ lượng dầu ở khu vực đấu thầu này ước tính khoảng 400 tới 500 triệu thùng. Các báo trên cho biết, Việt Nam hy vọng bắt đầu khai thác dầu ở khu vực này vào năm 1994 với sản lượng mỗi ngày từ 100.000 tới 120.000 thùng.

Canada - Bình Định liên doanh khai thác đá.

Ủy Ban Nhà nước về Hợp tác và Đầu tư vừa cấp giấy phép hoạt động đầu tiên của năm 1992 cho công ty đá xuất khẩu Bình Định liên doanh giữa xí nghiệp Đá xuất khẩu An Nhơn (Bình Định) và Công ty A and C Import Export Ltd (Canada). Tổng số vốn đầu tư của dự án này gần 4 triệu USD với hoạt động chủ yếu là khai thác, chế biến đá granite xuất khẩu trong thời gian 20 năm. Đây là dự án thứ 11 hợp tác giữa Canada với Việt Nam.

Liên doanh Vietgold Việt Nam-Fimosa bắt đầu hoạt động.

Công ty kinh doanh Vietgold Việt Nam - Fimosa, được thành lập trên cơ sở liên doanh giữa Tổng Công ty vàng bạc và đá quý Việt Nam và Công ty Fimosa của Thụy Sĩ đã bắt đầu đi vào hoạt động theo giấy phép được Ủy ban Nhà nước về Hợp tác và Đầu tư cấp. Công ty liên doanh có chức năng phân tích, kiểm định, chế tác và kinh doanh các loại vàng bạc và đá quý với vốn pháp định 1 triệu đô-la Mỹ, mỗi bên đóng góp 50%. Thời gian hoạt động của liên doanh theo quy định là 15 năm, kể từ năm 1992.