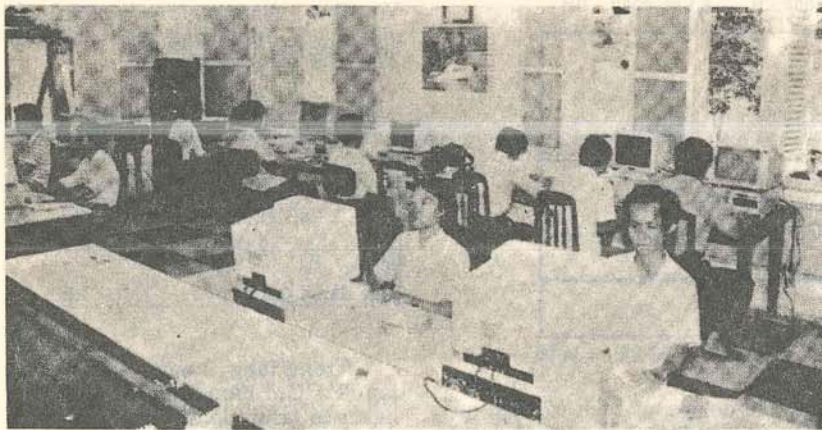




Báo Phụ Nữ (Hội liên hiệp phụ nữ TP.HCM) số 67 + 68 ngày 31.8.1996, trang 13 phản ánh về chất lượng đào tạo đại học rằng:

"Chỉ có 30% - 40% sinh viên tốt nghiệp đại học đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng".

Cũng báo Phụ Nữ số 62 ngày 14.8.1996, trong mục "Định hướng việc làm" có viết:

"Thời gian qua, sinh viên tốt nghiệp đại học quản trị kinh doanh (QTKD) gặp nhiều khó khăn trên đường tìm việc..."

Bà Bạch Yến, Trưởng phòng cung ứng lao động Q.3, TP.HCM, sau khi giải thích vì sao các cử nhân QTKD khó tìm việc làm, còn viết:

"Các bạn trẻ cần suy nghĩ chín chắn khi chọn ngành học này" (1)

Tôi rất băn khoăn khi đọc các mẫu tin trên. Sáu năm qua, biết bao trường ở VN đua nhau đào tạo QTKD, coi ngành này như một "mode" của thời mở cửa. Trường sau xem trường trước, sao chép chương trình, mời thầy đến dạy. Lãnh đạo các đơn vị đào tạo QTKD chỉ đạo đào tạo quá "xơ xài". Quy luật nhân - quả, cái gì đến sẽ phải đến. Bài báo trên là tiếng chuông đầu tiên của người tiêu dùng cảnh tỉnh các nhà giáo dục, các thầy giáo đào tạo QTKD (miễn bàn đến những bình luận khác của bài báo).

Nhiều nhà kinh tế thế giới cho rằng:

"Hiệu quả của doanh nghiệp phụ thuộc ít nhất 80% vào chất lượng quản lý".

Những nhà quản lý (managers) mà các trường đào tạo, nếu chất lượng đúng như thực tế mà báo Phụ Nữ nêu ra, thì quả là một tổn thất lớn cho xã hội.

Ngành đào tạo QTKD ở VN mới được 6 năm; có nhiều nhất 2 - 3 khóa sinh viên đã tốt nghiệp. Chẳng lẽ cũng đã vượt cầu hay sao? Chắc chắn là không.

Theo tôi, chúng ta cần xem xét

ĐỊNH HƯỚNG ĐÀO TẠO CÁC NHÀ QUẢN LÝ

PTS. NGUYỄN QUANG TOÀN

lại chính mình (tiền trách kỷ, hậu trách nhân). Câu trả lời chính xác nhất là chất lượng đào tạo chưa đáp ứng đòi hỏi của nhu cầu hôm nay, và lại càng không thể đáp ứng được nhu cầu trong tương lai, nhất là nhu cầu hội nhập khu vực và toàn cầu hóa về kinh tế.

Tôi xin nêu ra đây vài xu thế của thế giới và VN trong lãnh vực quản lý có ảnh hưởng đến việc đào tạo cử nhân QTKD. Sau đó thử so sánh xem chúng ta đã đào tạo như thế nào, đúng hay sai hướng, chất lượng ra sao?

1. Do sự phát triển mạnh mẽ của kỹ thuật - công nghệ, nhất là công nghệ thông tin, dẫn đến cuộc cách mạng về công nghệ quản lý. Các nhà kinh tế và nhiều giáo sư trên thế giới cho rằng:

"Sự phân công sản xuất sẽ tinh vi hơn, người ta sẽ tận dụng công nghệ nhiều hơn, hàm lượng khoa học trong các sản phẩm sẽ cao hơn, giá thành sẽ thấp hơn. Từ đó mọi người cần xem lại, chọn lựa, vứt bỏ một số nguyên lý, quan điểm, phong cách suy luận...trong các sách quản lý hôm nay..."

2. Gần đây nhà xuất bản TP.HCM đã dịch và xuất bản quyển "Tái lập công ty" (Business Reengineering) của 2 giáo sư nổi tiếng của Mỹ (Michael Hammer và James Champy). Đây là quyển sách bán chạy nhất thế giới (1,7 triệu cuốn), đã

được dịch ra 20 thứ tiếng. Đó là "Tuyên ngôn của cuộc cách mạng trong kinh doanh".

Các tác giả đã viết:

"Trong hơn 200 năm qua, người ta đã xây dựng công ty dựa vào phát minh tuyệt vời của Adam Smith (cha đẻ của lý thuyết kinh tế thị trường - NV)..., chúng tôi nói rằng đã đến lúc phải trút bỏ các nguyên lý quản lý cũ kỹ và thay vào đó những nguyên lý mới. Nếu không các công ty Mỹ sẽ phải đóng cửa hoặc rút lui khỏi kinh doanh".

Năm 1994, các công ty Mỹ đã bỏ ra 7 tỷ USD để thực hiện cuộc cách mạng về quản lý theo hướng "tái lập công ty", 75 - 80% các công ty Mỹ đang áp dụng cách quản lý mới này. Hãng điện tử khổng lồ Siemens (có mặt tại VN) đã áp dụng cách quản lý

mới từ 1.1996. Họ tiến hành chương trình hợp lý hóa TOP (Time Optimized Process) với khẩu hiệu "giữ nhân viên, thải xếp". Đến lúc này họ đã thải hơn 30 chiefs không đủ năng lực.

3. ASEAN đã khuyến cáo các nước thành viên, từ năm 1995 đến năm 2000, các doanh nghiệp và các định chế công ích của các nước thành viên, cần áp dụng quản lý chất lượng đồng bộ - TQM (Total Quality Management) vào đơn vị mình. Đây là một dụng pháp quản lý nâng cao tính cạnh tranh của các doanh nghiệp. Dụng pháp này đã đưa các doanh nghiệp Nhật đến ngày hôm nay. Áp dụng TQM đến một trình độ sẽ đạt được các tiêu chuẩn phù hợp với Bộ tiêu chuẩn quốc tế về quản lý là ISO 9000 (ISO 9000 là ngôn ngữ chất lượng trong quản lý - trong kinh doanh khi hội nhập vào khu vực và toàn cầu về kinh tế). Chính vì vậy, nhiều joint venture ở TP.HCM khi tuyển nhân viên, họ yêu cầu phải có chứng nhận đã học ISO 9000 hoặc TQM.

4. Tháng 8.1996, Tổng cục tiêu chuẩn - đo lường - chất lượng đã công bố 7 tiêu chuẩn giải thưởng chất lượng cho các doanh nghiệp. Những tiêu chuẩn này gần tương đồng với các tiêu chuẩn giải thưởng chất lượng Malcolm Baldrige của Mỹ (Malcolm Baldrige National Quality Award)

được áp dụng ở nhiều nước. Giải thưởng chất lượng của VN, thực chất là giải thưởng về chất lượng quản lý một doanh nghiệp theo thang 1000 điểm, chứ không phải giải thưởng về chất lượng sản phẩm như trước đây. Muốn đạt được giải thưởng này, lãnh đạo các doanh nghiệp phải:

Quản lý doanh nghiệp chủ yếu theo quá trình - MBP (Management by Process) chứ không phải chỉ là MBO (Management by Objective) như hiện nay.

Lấy việc phát triển và quản lý nguồn nhân lực làm động lực thúc đẩy cơ bản. Nghĩa là phải coi giáo dục, đào tạo và ủy quyền trong doanh nghiệp là biện pháp cơ bản khai thác tiềm năng của mọi thành viên, nâng cao hiệu quả kinh doanh.

Có chính sách chất lượng rõ ràng, có các mục tiêu chất lượng cụ thể và kiểm soát được quá trình thực hiện các mục tiêu đó. Luôn luôn về cao một cách cụ thể việc cải tiến chất lượng.

Đo lường được mọi kết quả về kinh tế - xã hội do kinh doanh đem lại. Hoặc nói khác đi, đo lường được chất lượng quản lý, đo lường được mức hài lòng của khách hàng bằng các chỉ tiêu khác nhau (trong đó có các chỉ tiêu tài chính).

Có thể nói rằng, giải thưởng chất lượng doanh nghiệp của VN nói lên trình độ và hiệu quả quản lý theo một trình độ nhất định của TQM, gần tương đồng với mức tiêu chuẩn ISO 9000.

Đọc xong tiêu chuẩn này, tôi tự đặt câu hỏi:

"Liệu một sinh viên vừa tốt nghiệp QTKD có thể viết báo cáo (có tính giả định) để đạt được trình độ 7 tiêu chuẩn của giải thưởng chất lượng VN hay không?"

Câu trả lời có thể là:

"Rất ít người hiểu và viết được, vì nội dung đào tạo 4 năm QTKD ở các trường còn xa vời so với các tiêu chuẩn giải thưởng chất lượng của VN".

Để lý giải ý kiến trên, tôi xin tạm nêu 2 ví dụ:

Thí dụ 1: Xu thế của thế giới và tiêu chuẩn giải thưởng chất lượng VN yêu cầu quản lý trong doanh nghiệp theo hướng quá trình (MBP), thì ở các trường hiện nay dạy chủ yếu là lý thuyết Taylor, chủ yếu quản lý theo mục tiêu (MBO - Management by Objectives). Có thể nói là hầu hết các môn học đều theo xu thế cổ điển này. Ở Đại học mở - bán công TP.HCM, môn quản trị chất lượng có dạy MBP, nhưng không đủ "chống chọi" với xu thế cổ điển của các môn học khác, của các trường khác.

Thí dụ 2: Muốn thỏa mãn nhu cầu người tiêu dùng (gồm khách hàng

nội bộ và khách hàng ngoài doanh nghiệp) thì cơ cấu tổ chức (organization chart) của doanh nghiệp phải được thiết lập theo chiều ngang (Horizontal) hay ma trận (Matrix) và theo đó là cơ chế ủy quyền (empower) của lãnh đạo. Cơ chế "một cửa, một dấu" đang thực hiện ở UBND quận 1 TP.HCM là một thí dụ của mô hình này. Trong khi đó, nhà trường lại chỉ dạy chủ yếu cơ cấu tổ chức theo chiều dọc (Vertical), trong đó, các phòng, ban hoạt động cô lập, cứng nhắc, ai biết việc này...Lúc đó có môn học có dạy "cơ cấu chiều ngang" nhưng chưa đủ mức để sinh viên có thể hiểu và sau này áp dụng cơ cấu này.

Ngoài 2 thí dụ trên, có thể dẫn ra nhiều dẫn chứng khác liên quan đến nhiều môn học, tuy tên gọi giống 100% tên của các nước, nhưng nội dung lại quá lạc hậu, cũ kỹ. Khi giảng thầy đọc thoại, sinh viên nghe, ghi bài một cách thụ động. Khi thi, sinh viên "trả lời cái mà thầy nói" chứ không thể trả lời "cái mà sinh viên hiểu và lãnh hội được". Nội dung môn học đã xa lạ với xu thế của thế giới, còn phương pháp giảng thì không sao hiểu nổi. Lớp học có thể đông tới "hàng trăm sinh viên", phương tiện giảng dạy mà nhiều thầy sử dụng chỉ là phấn trắng bảng đen như nửa thế kỷ trước đây. Phương pháp tình huống (case study) để kích thích "tư duy sáng tạo" của sinh viên là phương pháp dạy phổ biến để đào tạo QTKD, thì hầu như chưa được áp dụng, vì thầy dạy quá nhiều giờ, hàng ngàn giờ, lớp lại quá đông. Với cách dạy hiện nay, tôi cho rằng, chúng ta đã "dạy 10 để sinh viên biết 1", chứ không phải "dạy 1 để sinh viên biết 10", còn để làm thì có lẽ chẳng được bao nhiêu.

Nội dung và phương pháp giảng dạy đã quá sai lệch, nhưng kết quả thi và bảo vệ luận án tốt nghiệp thật không ngờ nổi. Có sinh viên QTKD, khi bảo vệ luận án, được 7 điểm, đã khóc. Vì sao? Vì bạn bè của em hầu như được 9, được 10. Nhân đây tôi nhớ lại một kỷ niệm đáng buồn trong nghề của mình. Có một cử nhân QTKD, bảo vệ được 10 điểm ở một trường của TP.HCM. Vào học ở Trung tâm Pháp - Việt đào tạo về quản lý, sau 1 năm, luận văn tốt nghiệp chỉ đạt 08/20. Tất nhiên, sinh viên này vẫn thành công trong cuộc sống, nhưng anh ta đã phải vật lộn và bươn chải quá nhiều. Nhà trường đã trang bị cho anh ta quá ít những thứ cần thiết để vào đời.

Năm năm trước đây, tôi đã được nghe thấy "chúng ta phải đào tạo lại (retraining) cán bộ quản lý". Cứ với tình trạng này, dăm bảy năm nữa, liệu chúng ta có phải "đào tạo lại" (re - retraining),

hay không?

Trong quan hệ giao thương quốc tế, có một qui định hiệu lực từ 1.1.1980, đó là rào cản kỹ thuật thương mại quốc tế TBT (technical barriers to international trade). Nền kinh tế nước ta, trong giai đoạn này, phải hướng vào xuất khẩu. Vậy ta phải đào tạo sao để các nhà quản lý tương lai chèo lái các doanh nghiệp vượt được TBT để hội nhập vào các khu vực thương mại tự do của thế giới như AFTA, APEC, EFTA, NAFTA...mà trước hết là hướng và đạt được giải thưởng chất lượng của VN. Có lẽ đây chính là mục tiêu chuyên môn mà cử nhân QTKD phải đạt tới.

Chúng tôi không kỳ vọng "một ngày đào tạo đúng hướng QTKD". Nhưng trong giáo dục phải "dự báo đào tạo một cách tương đối chính xác", không cho phép "làm quá nhiều phép thử trong đào tạo". Nhất là, càng nghèo lại càng phải dự báo chính xác hơn. Singapore chỉ mất 30 năm, để từ một nước nghèo nàn trở thành một nước công nghiệp phát triển với GNP/người ngang ngửa trên thế giới. Họ làm được, tại sao ta không?

Trong sản xuất - kinh doanh các dịch vụ và sản phẩm vật chất, các chủ doanh nghiệp rất đề cao chất lượng trong cạnh tranh. Ngành giáo dục sản xuất ra các "sản phẩm trí tuệ" cao cấp gấp nhiều lần so với các doanh nghiệp mưu lợi, nhưng dường như đang đi sau các doanh nghiệp. Khoảng cách này sẽ càng lớn lên nếu chúng ta không kịp thời "nhìn thẳng vào sự thật" để tìm ra những bước đi đúng đắn, chắc chắn và hữu hiệu.

Trong bài này, tôi chưa dám đề cập đến những nguyên nhân cơ bản gây ra hiện tượng xuống cấp và lạc hướng của việc đào tạo QTKD. Tôi chỉ xin mạnh dạn phác họa lại một số hiện tượng mà hầu như ai cũng biết, nhưng ít người muốn nói ra, vì nhiều người còn e rằng, thông tin phản hồi sẽ là "biết rồi, khổ lắm, nói mãi".

Năm 1989, tôi là người xin phép Bộ cho mở ngành đào tạo QTKD và quản trị chất lượng. Bộ đã tin và cho phép. Hôm nay nhìn lại, tôi thấy mình có lỗi, mặc dù, "lực bất tòng tâm".

Nếu lời lẽ trong bài viết này, có "đụng chạm" đến ai đó, hãy xin được lượng thứ cho. Tôi đã viết nó với tất cả nhiệt tình của một thầy giáo đã cầm phấn 40 năm tròn.

Rất hy vọng nhận được những ý kiến và sự chỉ đạo của các vị lãnh đạo Bộ giáo dục và đào tạo. Xin chúc Bộ GD - ĐT nhiều thành công trong việc đào tạo nhân lực cho đất nước.