

V

ấn đề trình độ của cán bộ trên mọi lĩnh vực, đã được Đảng ta thấy từ nhiều năm trước đây. Nhưng cho đến nay, do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, vấn đề cán bộ nói chung, và cán bộ quản lý xí nghiệp vẫn chưa được giải quyết tới nơi tới chốn. Theo số liệu điều tra thống kê năm 1989 đã cho thấy trong 4.584 xí nghiệp quốc doanh làm ăn thua lỗ, có tới 2.630 giám đốc xí nghiệp không có bằng cấp chuyên môn. Nếu vấn đề tiêu chuẩn hóa cán bộ quản lý xí nghiệp không được giải quyết, các xí



VẤN ĐỀ TIÊU CHUẨN HÓA CÁN BỘ QUẢN LÝ XÍ NGHIỆP QUỐC DOANH

NGUYỄN DƯƠNG DANH

niệp quốc doanh nước ta khó mà tồn tại nổi trong một nền kinh tế thị trường, chứ đừng nói đến phát triển và đóng vai trò chủ đạo.

Ở các nước tư bản phát triển như: Đức, Mỹ, Nhật..., người giám đốc xí nghiệp đều phải học qua trình độ MBA (Master of Business Administration) tạm dịch là cao học quản trị kinh doanh. Riêng ở Nhật Bản, ngoài vấn đề trình độ, người giám đốc cần phải có một số năm nhất định làm việc tại xí nghiệp, ông ta được lựa chọn cẩn thận từ trong số các đồng sự có trình độ tương đương. Do đó, người giám đốc xí nghiệp ở Nhật Bản có ưu thế hơn một số đồng nghiệp của mình ở Mỹ và các nước Tây Âu, vì ngoài kiến thức về quản trị kinh doanh, họ rất am hiểu về tình hình của xí nghiệp và đã khá quen thuộc đối với công nhân viên xí nghiệp (ở Mỹ và Tây Âu, có khá nhiều giám đốc được tuyển dụng từ bên ngoài xí nghiệp). Theo chúng tôi, cán bộ quản lý xí nghiệp cần phải đạt các tiêu chuẩn sau:

- *Đạo đức, tác phong*: phải là người không có tiền án - tiền sự và cha mẹ hoặc người nuôi dưỡng họ cũng không có tiền án; không có những tập quán xấu trong đời sống riêng, có tác phong lãnh đạo: đoàn kết với mọi người, không đố kỵ nhỏ nhen, nói năng rành mạch - dứt khoát, đi đứng vững vàng, là người có nghị lực, cương quyết, có tinh thần trách nhiệm...

- *Tuổi đời*: phải ở vào tuổi chín chắn của đời người, nhưng phải bảo đảm được tính nhanh, nhạy của người

cán bộ quản lý. Đối với người VN chúng ta hiện nay, độ tuổi thích hợp nhất là từ 33 đến 58 tuổi, nhưng đối với những công ty lớn cần phải trên 40 tuổi. Từ 32 tuổi trở xuống chưa có đủ kinh nghiệm và uy tín đối với tập thể. Trên 58 tuổi sự nhanh, nhạy của con người đã kém tuy có thừa kinh nghiệm: ở tuổi từ 59 đến 60, nên giữ vai trò cố vấn cho giám đốc để truyền đạt những kinh nghiệm lại cho thế hệ sau trước khi nghỉ hưu là thích hợp nhất.

- *Sức khỏe*: phải tốt, không mắc những bệnh mãn tính có ảnh hưởng đến công tác: chẳng hạn như những người cao huyết áp, suy tim, suy thận thì không thể lãnh đạo xí nghiệp được.

- *Trình độ quản lý*: cần phải tốt nghiệp cao học quản trị xí nghiệp. Hiện nay, nước ta mới bắt đầu đào tạo hệ cao học quản trị xí nghiệp, nên phải mất một thời gian khá lâu mới có thể đào tạo đủ đáp ứng cho nhu cầu của xã hội. Do đó, trước mắt tiêu chuẩn này nên hạ xuống: tốt nghiệp đại học kinh tế ngành kinh tế công nghiệp hoặc tốt nghiệp đại học tài chính - kế toán và đã có qua một khóa bồi dưỡng về quản lý xí nghiệp; nhưng vẫn cần phải đưa những người đương chức, có trong qui hoạch hoặc có nguyện vọng này đi học cao học quản trị xí nghiệp hệ tại chức hoặc dài hạn. Cũng nên mở hệ cao học quản trị xí nghiệp dành cho các kỹ sư kỹ thuật có triển vọng về quản lý xí nghiệp, nhưng thời gian đào tạo phải kéo dài thêm một năm so với những người đã tốt nghiệp đại học kinh tế hoặc tài chính kế toán (1 năm bồi

dưỡng tóm tắt kiến thức ở trình độ đại học về quản trị xí nghiệp, 2 năm học chương trình cao học).

- *Thâm niên công tác tại xí nghiệp*: người cán bộ phải có thâm niên công tác tại xí nghiệp ít nhất là 5 năm. Đây là thời gian tối thiểu cần thiết để người cán bộ am hiểu tình hình về mọi mặt ở xí nghiệp, đồng thời tạo được một mối quan hệ rộng rãi với nhiều người trong xí nghiệp. Mặt khác, đây cũng là thời gian tối thiểu để cho cán bộ - công nhân viên xí nghiệp đánh giá được tương đối chính xác phẩm chất, năng lực của người cán bộ quản lý. Trước mắt, việc thực hiện tiêu chuẩn này có gặp trở ngại do vấn đề cán bộ ở nước ta cho đến

nay vẫn chưa được giải quyết tốt. Sẽ xảy ra trường hợp: người có thâm niên tại xí nghiệp lại không đủ trình độ, người có trình độ lại không có đủ thâm niên. Do đó, từ nay đến hết thập niên này, nên đổi

tiêu chuẩn trên thành: có thâm niên công tác ít nhất là 5 năm ở cơ quan chủ quản hay ở các xí nghiệp khác cùng ngành, để những người có đủ tiêu chuẩn ở bên ngoài xí nghiệp có thể tham gia vào công tác quản lý xí nghiệp.

Bên cạnh việc tiêu chuẩn hóa cán bộ quản lý xí nghiệp, cần phải hiện đại hóa kiến thức của cán bộ, vì hầu hết được đào tạo theo cơ chế quản lý kinh tế tập trung hay quan liêu bao cấp.

Hiện nay, cũng có một số cán bộ lãnh đạo tuy không có bằng cấp chuyên môn, nhưng nhờ có uy tín, đức độ, tinh thần cầu tiến và biết cách dùng người, nên vẫn lãnh đạo xí nghiệp sản xuất kinh doanh có hiệu quả. Trong cơ chế quản lý xí nghiệp sắp tới, nên đưa các cán bộ này làm Chủ tịch hội đồng quản trị xí nghiệp (hoặc là ủy viên của hội đồng quản trị). Làm như vậy, tiện cả hai mặt: vẫn sử dụng được uy tín, đức độ và kinh nghiệm của những cán bộ đó, vai trò của họ không hề bị hạ thấp. Mặt khác, khai thác được kiến thức chuyên môn và sự năng nổ của các cán bộ ở tuổi trung niên đã được đào tạo qua trường lớp, khi bố trí họ vào cương vị lãnh đạo điều hành xí nghiệp. Đây là sự kết hợp tối ưu giữa các thế hệ, các loại cán bộ.

Tóm lại, giải quyết được vấn đề tiêu chuẩn hóa cán bộ quản lý xí nghiệp, sẽ góp phần làm cho các xí nghiệp quốc doanh sản xuất kinh doanh có hiệu quả, từ đó sẽ ngày càng lớn mạnh để có thể đóng vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân ♣