

Thế chế và phát triển, phát huy nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Hoàng Văn Luân *

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN, 336 Nguyễn Trãi, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 12 tháng 7 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 14 tháng 9 năm 2017; Chấp nhận đăng ngày 10 tháng 10 năm 2017

Tóm tắt: Phát triển và hưng thịnh của quốc gia, dân tộc phụ thuộc vào việc khơi dậy, giải phóng và phát huy nguồn lực con người, đặc biệt trong nền kinh tế tri thức và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Phát triển hay nâng cao chất lượng nguồn nhân lực từng được tiếp cận từ góc độ chăm sóc sức khỏe, y tế và giáo dục. Trong khuôn khổ bài viết này, phát triển nguồn nhân lực được tiếp cận từ góc độ học hỏi trong quá trình tham gia các hoạt động xã hội (*Learning by Doing*).

Bằng và thông qua việc thu hút nguồn nhân lực tham gia các hoạt động xã hội, các thể chế, gián tiếp và trực tiếp, tác động đến quá trình học hỏi, tích lũy tri thức và kỹ năng, nâng cao năng lực nguồn nhân lực. Thể chế phù hợp không chỉ tạo ra mà còn phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển xã hội.

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thể chế ở Việt Nam trên phương diện thu hút nguồn nhân lực cho phát triển, bài viết đề xuất cần tiếp cận các bên hữu quan trong đổi mới thể chế như hàm ý chính sách phát triển và phát huy nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Thể chế, nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, phát huy nguồn nhân lực.

1. Dẫn nhập

Sau 30 năm đổi mới, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, Việt Nam đang đứng trước thách thức lớn: Vươn, vượt khỏi bẫy thu nhập trung bình. Thách thức này càng trở nên khó khăn hơn trong bối cảnh nợ công, mất cân đối kinh tế vĩ mô, xuống cấp về đạo đức và lối sống, đặc biệt chất lượng thấp của nguồn nhân lực. Như vậy, vấn đề của Việt Nam hiện nay không chỉ dừng lại ở việc kiến tạo thể chế phát

huy nguồn nhân lực mà còn và trước hết là phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Với tính cách là nguồn lực quyết định, phát triển và phát huy nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả của nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực quản lý đóng vai trò then chốt cho phát triển của mọi quốc gia, dân tộc. Harold Koontz từng cho rằng, vấn đề căn bản của các nước chậm phát triển không phải là vấn đề tiền bạc và công nghệ mà là chất lượng của đội ngũ quản lý [1].

Mặc dù còn những quan niệm khác nhau song các chuyên gia đều thống nhất cho rằng chất lượng nguồn nhân lực được đo bằng năng lực mà cấp độ cao nhất của nó là sáng tạo, đổi mới. Năng lực sáng tạo, đổi mới giúp nguồn

* ĐT.: 84-903264951.

Email: luanhv@ussh.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4072>

nhân lực thoát khỏi tư duy khuôn mẫu, giáo điều để không ngừng sáng tạo, tạo ra giá trị gia tăng ngày càng cao trong nền kinh tế tri thức.

Vậy, có quan hệ logic nào giữa chất lượng hay cụ thể hơn năng lực sáng tạo của con người với thể chế không? Nếu có, Việt Nam cần làm gì để kiến tạo và đổi mới thể chế nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2. Thể chế

Xã hội là hệ thống các quan hệ, tác động qua lại lẫn nhau giữa các chủ thể xã hội (cá nhân, nhóm người, tổ chức). Mỗi giai đoạn lịch sử nhất định, các quan hệ, tác động này được định hình hóa thành những thể chế nhất định.

Thể chế (Institution) là phạm trù dùng để chỉ các quan hệ, tương tác xã hội được quy định thành văn hay bất thành văn nhằm duy trì hoạt động của các chủ thể xã hội theo một phương thức nhất định, tránh tự do tùy tiện và hỗn loạn.

Geoffrey M. Hodgson (2006) cho rằng thể chế là loại cấu trúc quan trọng nhất của xã hội và tạo nên đặc tính của xã hội [2]. Với tính cách là một thực thể xã hội, thể chế nảy sinh ngay từ buổi đầu của lịch sử nhân loại. Nó duy trì tính cộng đồng cũng như trật tự của cộng đồng như là bản chất phổ quát và tất yếu của bất kỳ hình thức phối thai nào của xã hội loài người.

Mặc dù chưa được thống nhất song về cơ bản, thể chế được hiểu là những quy định mang tính phổ biến được thiết lập để kiến tạo các tương tác xã hội (Geoffrey M. Hodgson, 2006)[3], là hệ thống các quy định về hành vi, được cộng đồng thừa nhận và được thực thi thông qua hình thức xử phạt nhất định (Stefano Moroni, 2010) [4].

Thể chế do con người tạo ra và đến lượt nó với tính cách là quan hệ xã hội, thể chế lại quy định phương thức sống và suy nghĩ của mỗi cá nhân trong cộng đồng bởi bản chất của con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội (K. Marx). Con người vừa là chủ thể vừa là sản phẩm của xã hội là một trong những tiếp cận Marxist vẫn còn giá trị khoa học trong nghiên

cứu về con người nói chung và nguồn nhân lực nói riêng.

3. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực được đo bằng mức độ đáp ứng yêu cầu của công việc trong thực tiễn. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở năng lực được Mc Clelland tiếp cận theo mô hình KSA với 3 yếu tố cấu thành: Kiến thức (Knowledge), Kỹ năng (Skills) và Thái độ (Attitude) [5]. Tuy nhiên, gần đây một số học giả tiếp cận năng lực nguồn nhân lực theo mô hình tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ và các khía cạnh khác như đặc điểm, xu hướng, động cơ và văn hóa cá nhân [6] gắn với hoạt động thực tiễn hay thực hiện công việc hiệu quả. Theo đó, năng lực được tiếp cận theo những cấp độ (level) nhất định. Trong đó, cấp độ cao nhất là đổi mới, sáng tạo.

Do đó, khác với khái niệm phát triển con người (Human Development) của Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc (UNDP), phát triển nguồn nhân lực là quá trình gia tăng kiến thức, kỹ năng, thái độ hoặc năng lực để nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thực tiễn phát triển xã hội. Do đó, chìa khóa quan trọng của phát triển nguồn nhân lực là quá trình học hỏi, đào tạo nguồn nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực được xác định là quá trình học hỏi gia tăng năng lực. Theo truyền thống, chất lượng nguồn nhân lực được quyết định bởi quá trình đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc gia. Ngoài hệ thống giáo dục này, gần đây, một số chuyên gia cho rằng một trong những phương thức phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tham gia trực tiếp vào các hoạt động phát triển xã hội (*Learning by Doing*) [7]. Đây cũng là phương thức phù hợp với triết lý mới của giáo dục: *Học tập suốt đời*. Tham gia vào đời sống xã hội, nhúng mình vào thể chế là phương thức học hỏi nhanh nhất. Dưới góc độ này, thể chế tạo ra con người – vấn đề đã được K. Marx đề cập ở một trong những luận điểm cơ bản nhất của ông: *Tồn tại xã hội quyết định ý thức xã hội* [8].

4. Quan hệ giữa thể chế và nguồn nhân lực

Dường như, một nghịch lý xuất hiện giữa những điều kiện để nguồn nhân lực đổi mới, sáng tạo và yêu cầu của thể chế về tuân thủ để tránh tự do tùy tiện. Muốn sáng tạo, đổi mới, nguồn nhân lực cần một không gian mở, tự do (*Autonomous Domains*) với tư duy phê phán (*Critical Thinking*) và thái độ dung hòa, chấp nhận, tôn trọng sự khác biệt (*Diversity Respect*). Các thể chế lại mang tính khuôn khổ và có cơ chế xử phạt những hành vi không tuân thủ nhằm tạo ra sự tin cậy, tránh những thay đổi tùy tiện, bất định.

Trên thực tế, nghịch lý này không phải lúc nào cũng hiện hữu. Một số quốc gia có thể chế được tuân thủ nghiêm ngặt đối với mọi chủ thể xã hội được biểu hiện ở việc thực thi nhà nước pháp quyền song không phải vì thế mà không gian sáng tạo, đổi mới của nguồn nhân lực bị hạn chế. Hoa Kỳ, một quốc gia nổi tiếng về thực thi nhà nước pháp quyền và tuân thủ nghiêm ngặt các luật lệ [9] nhưng lại là quốc gia luôn được xếp thứ hạng cao về chỉ số sáng tạo. Thứ hạng chỉ số toàn cầu này của Hoa Kỳ các năm 2013, 2014, 2015, 2016 và 2017 lần lượt là 5, 5, 6, 5 và 4 [10]. Một cách tương tự, Singapore – một quốc gia được quản trị chặt chẽ với các điều cấm kỵ và hình phạt nghiêm khắc [11] nhưng lại có chỉ số sáng tạo toàn cầu vào top 10 thế giới [12].

Như vậy, vấn đề đổi mới sáng tạo hay chất lượng nguồn nhân lực không nằm ở tuân thủ và xử phạt các hành vi bất tuân như là yêu cầu tất yếu và phổ quát của thể chế mà nằm cơ hội và mức độ tham gia vào quá trình phát triển xã hội của nguồn nhân lực mà thể chế tạo ra.

Thể chế ảnh hưởng trực tiếp đến việc thu hút nguồn nhân lực tham gia vào quá trình phát triển. Và, thông qua mức độ tham gia này, thể chế tác động đến quá trình học hỏi, nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực.

Kiến thức – một yếu tố nền tảng của chất lượng nguồn nhân lực không phải là một khái niệm tĩnh. Nó luôn vận động, phát triển cho phù hợp với không - thời gian của bối cảnh. Bên cạnh giáo dục trong nhà trường, con người tiếp

thu phần lớn tri thức thông qua thực tiễn và tương tác xã hội. Tham gia vào thực tiễn phát triển xã hội, con người không những làm mới mà còn bổ sung năng lực nói chung và kiến thức nói riêng của mình.

Sự tác động của thể chế đối với việc phát triển, phát huy nguồn nhân lực cho phát triển diễn ra theo hai xu hướng: Thể chế càng thu hút rộng rãi nguồn nhân lực tham gia càng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của xã hội và phát huy được nguồn nhân lực chất lượng cao này cho các chu kỳ phát triển tiếp theo. Thể chế không thu hút, thậm chí hạn chế nguồn nhân lực tham gia sẽ tạo ra xu hướng ngược lại: chất lượng nguồn nhân lực thấp do kiến thức không được bổ sung, làm mới và do đó, không phát huy được nguồn nhân lực cho phát triển. Hai xu hướng này được thể hiện khá rõ trong thể chế dung nạp (*inclusive institutions*) và thể chế loại trừ (*Exclusive institutions*) [13].

James Robinson và Daron Acemoglu đã tiếp cận thể chế để luận giải sự thịnh vượng của các quốc gia. Trong thể chế dung nạp, khi nguồn nhân lực hay các chủ thể xã hội cùng nhau giải quyết các vấn đề của xã hội, cùng chia sẻ những khó khăn, thách thức vì lợi ích chung hay ít nhất là lợi ích của đại đa số thì thu hút và phát huy được tối đa sức mạnh của nguồn nhân lực cho phát triển và thịnh vượng. Báo cáo phát triển thế giới năm 2012 của Ngân hàng Thế giới đề cập đến thể chế dung nạp như là những thể chế đem lại quyền bình đẳng và cơ hội ngang nhau cho mọi cá nhân, nhóm và cộng đồng trong việc có tiếng nói và quyền tiếp cận các nguồn lực và dịch vụ. Các thể chế này dựa trên một nguyên lý phổ quát: Không phân biệt và không vị lợi trừ các nhóm yếu thế cần có những hành động trợ giúp cụ thể để có thể đạt được mục tiêu bình đẳng chung.

Thể chế loại trừ chỉ thu hút được một số chủ thể và thường mang tính chất khai thác. Thể chế này có thể tạo ra tăng trưởng nhanh nhưng kém bền vững do chỉ tập trung khai thác chứ không chú trọng đầu tư và phát triển các nguồn lực nói chung và nguồn nhân lực nói riêng cho phát triển. Liên Xô là một trường hợp điển hình [14].

Mặc dù, nguồn nhân lực, đặc biệt trí tuệ nguồn nhân lực được xem là một nguồn tài sản vô hạn nhưng do chỉ chú trọng khai thác mà không đầu tư phát triển đã cùng với một số lý do khác khiến Liên Xô không có được đổi mới công nghệ nhằm duy trì phát triển. Theo Tạp chí *Tia Sáng*, cùng với việc đầu tư cho khoa học và công nghệ, Liên Xô đã từng tạo thể chế thu hút đông đảo đội ngũ cán bộ khoa học – kỹ thuật không chỉ tham gia vào soạn thảo kế hoạch điện khí hóa mà còn tham gia vào các công trường thi công các công trình điện khí hóa đã tạo nên thành tựu lớn không chỉ trong lĩnh vực khoa học và công nghệ mà cả trong lĩnh vực kinh tế, quân sự vào những năm 50, 60 của thế kỷ XX [15]. Nhưng từ thập niên 70 của thế kỷ XX trở đi, khoa học Xô viết bước vào thời kỳ suy thoái. Bên cạnh quan điểm cho rằng nguyên nhân của suy thoái này là do sự suy thoái của kinh tế Xô viết cũng có quan điểm cho rằng nguyên nhân từ thể chế: a) Cơ chế kế hoạch hóa tập trung của Liên Xô không tạo lập được thị trường khoa học và công nghệ. Do đó, không có sự di động nhân lực khoa học và công nghệ giữa tổ chức nghiên cứu và tổ chức kinh doanh. Do đó, “*hiều phát minh là đột phá đã không được đưa vào thực tế*” [15]; b) Sự chi phối quá sâu của chính quyền vào đời sống khoa học đã làm cho lĩnh vực khoa học và công nghệ mất đi bản chất tự do, sáng tạo và “*không còn là sự lựa chọn của không ít người tài năng*” [15].

Sự khác biệt giữa thể chế dung nạp và thể chế loại trừ trong việc phát triển và phát huy nguồn nhân lực cho phát triển xã hội thể hiện ở mức độ tin cậy hay lòng tin mà các thể chế này tạo dựng được.

Thể chế dung nạp có thể tạo ra sự chắc chắn và tiên đoán được tương lai, gạt bỏ những bất định. Hơn nữa, ở thể chế dung nạp, thành quả hoạt động của các chủ thể được đảm bảo và không bị tước đoạt tùy ý bởi một số chủ thể khác. Do đó, thể chế dung nạp tạo được sự tin cậy của các chủ thể xã hội. Tính tin cậy hay niềm tin và sự đảm bảo thành quả của hoạt động nên thể chế dung nạp kích thích các chủ thể tích cực tham gia các hoạt động xã hội và

không ngừng học hỏi nâng cao năng lực của mình. Thể chế dung nạp không chỉ thu hút rộng rãi nguồn nhân lực tích cực tham gia các hoạt động xã hội mà thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao nên ngày càng tạo ra sự phát triển và thịnh vượng của quốc gia, dân tộc. Đó là xu hướng thứ nhất của sự tác động của thể chế đối với việc thu hút, phát huy nguồn nhân lực như đã đề cập. Xu hướng này cũng được phản ánh trong khái niệm *vòng thiện (virtuous circle)* của James Robinson và Daron Acemoglu [16]. Về bản chất, khái niệm này phản ánh một thực tế là thể chế dung nạp một khi đã được thiết lập sẽ không ngừng thu hút ngày càng đông đảo các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển. Theo James Robinson và Daron Acemoglu, *vòng thiện* là chu kỳ không ngừng mở rộng mức độ thu hút các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển nói chung và quá trình chính trị nói riêng [17].

Thu hút nhiều chủ thể tham gia và thông qua quá trình tham gia vào phát triển xã hội, một cách gián tiếp, thể chế dung nạp góp phần tích cực vào quá trình phát triển, nâng cao năng lực nguồn nhân lực xã hội. Đồng thời, do cam kết được thực hiện nhằm đảm bảo thành quả hoạt động, tạo được sự tin cậy nên thể chế dung nạp kích thích nguồn nhân lực không ngừng học hỏi, nâng cao năng lực của mình. Hơn nữa, với tính cách là chủ thể, nguồn nhân lực trong thể chế dung nạp còn huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác cho phát triển.

Trái lại, thể chế loại trừ chỉ thu hút được một số ít chủ thể, và hệ quả tất yếu là chỉ đem lại lợi ích cho số ít chủ thể ấy. Do đó, thể chế loại trừ, như đã đề cập thường mang tính chất khai thác, thậm chí tước đoạt thành quả của những chủ thể khác. Vì vậy, thể chế loại trừ có xu hướng khuyến khích bất tín nhiệm và sự phản kháng của các chủ thể xã hội không thuộc giới thượng lưu – giới hưởng thụ đáng kể lợi ích của phát triển. Một trong những xu hướng xấu của thể chế mang tính khai thác này là sự tồn tại và chi phối của các thể chế phi chính thức (một số học giả gọi là thể chế ngầm hay ngầm định) từ đó dẫn đến hành vi cơ hội, tham

những. Bất tín nhiệm và bất ổn là những đặc điểm cố hữu của các thể chế loại trừ [18]. Do đó, thể chế loại trừ không góp phần phát triển, nâng cao năng lực của đại đa số nguồn nhân lực xã hội, không khuyến khích các chủ thể xã hội đầu tư và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác cho phát triển.

5. Thể chế ở Việt Nam và khuyến nghị

Một cách khái quát, các thể chế ở Việt Nam trong thời gian qua vừa có những nét mang tính dung nạp vừa có những nét mang tính loại trừ. Nhưng về tổng thể, tính chất dung nạp chưa nhiều, chưa mang tính phổ quát và xuyên suốt, nhất là trong khâu tổ chức thực hiện ở cấp cơ sở.

Đường lối phát triển kinh tế nhiều thành phần, quy chế dân chủ cơ sở là những đường lối, chính sách phản ánh tính dung nạp của thể chế ở Việt Nam trong những năm qua. Những đường lối, chính sách này đã góp phần quan trọng thu hút và phát huy các nguồn lực nói chung và nguồn nhân lực nói riêng cho phát triển của Việt Nam trong hơn 30 năm đổi mới. Những thể chế cụ thể mang tính dung nạp này ra đời nhằm giải quyết những mục tiêu cấp bách của thực tiễn phát triển trong một bối cảnh lịch sử cụ thể.

Phát triển nền kinh tế nhiều thành phần được xây dựng trong bối cảnh tiền khủng hoảng của nền kinh tế vốn dựa trên cơ chế kế hoạch hóa tập trung với kinh tế nhà nước và kinh tế tập thể là cơ bản. Đường lối phát triển kinh tế nhiều thành phần đã góp phần quan trọng thu hút các nguồn lực, đặc biệt là nguồn nhân lực tạo nên thành tựu quan trọng cho tăng trưởng kinh tế Việt Nam những năm cuối của thế kỷ XX.

Vào những năm 90 của thế kỷ XX, xã hội Việt Nam, đặc biệt vùng nông thôn Việt Nam xảy ra nhiều xung đột gay gắt giữa chính quyền và nhân dân sở tại. Để ngăn ngừa những xung đột này cũng như những xung đột ở cơ sở nói chung, Chỉ thị số 30-CT/TW về xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở đã xuất hiện, trong đó nhấn mạnh đặt việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân ở cơ sở trong cơ chế tổng

thể của hệ thống chính trị "Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ". Coi trọng cả ba mặt nói trên, *không vì nhấn một mặt mà coi nhẹ, hạ thấp các mặt khác* (Tác giả in nghiêng để nhấn mạnh) [19]. Thực chất của Quy chế dân chủ cơ sở là sự cụ thể hóa quan điểm *dân biết, dân bàn, dân làm và dân kiểm tra*. Đó là thể chế thu hút đông đảo người dân tham gia vào quá trình phát triển của cơ sở nói chung và địa phương nói riêng qua đó, nâng cao kiến thức cũng như năng lực thông tin, giám sát, v.v.. của người dân.

Tuy nhiên, về cơ bản, thể chế ở Việt Nam hiện nay vẫn mang nhiều tính chất loại trừ. Như đã đề cập, phát triển nền kinh tế nhiều thành phần là một thể chế mang tính dung nạp nhưng quan điểm, tư duy về "kinh tế Nhà nước đóng vai trò chủ đạo" và thực tế thực hiện quan điểm, tư duy này lại mang đậm tính chất loại trừ. Về cơ bản, các thành phần kinh tế phi Nhà nước không có cơ hội tham gia vào các dự án lớn. Điều này dẫn đến các thành phần kinh tế phi Nhà nước, đặc biệt kinh tế tư nhân, thay vì đầu tư nâng cao năng lực sản xuất, kinh doanh và năng lực cạnh tranh của mình lại tập trung vào quan hệ, lo lót để được tham gia như nhà thầu nhỏ, nhà thầu phụ. Thậm chí, có những tổng công ty thuộc kinh tế Nhà nước phát triển theo hình thức bao thầu trọn gói thông qua các công ty con của mình và hoặc các công ty sân sau [20] và qua đó, loại trừ hoàn toàn hoặc "chèn ép" các thành phần kinh tế khác.

Nhân dân làm chủ hay cụ thể hơn *dân biết, dân bàn, dân làm và dân kiểm tra* là một thể chế không những thu hút và khuyến khích sự tham gia rộng rãi của nhân dân vào quá trình phát triển. Nhưng thực tế thực thi thể chế này ở cơ sở lại mang tính loại trừ, việc huy động sự tham gia của người dân vào đời sống chính trị và quá trình ra quyết định ở cấp cơ sở vẫn ở mức độ thấp [21].

Tính chất loại trừ của thể chế Việt Nam là hệ quả trực tiếp của cách tiếp cận từ trên xuống (*top – down*) trong quá trình thể chế hóa nói chung hay hoạch định chính sách và xây dựng các bộ luật cụ thể nói riêng. Ở một góc độ nhất định, cách tiếp cận này đã có sự tham dự của

nhiều bên hữu quan. Tuy nhiên, về mặt văn hóa chính trị, những tiếp cận này chưa hoàn toàn gạt bỏ được định kiến thứ bậc – định kiến ngầm tạo ra sự không bình đẳng giữa các chủ thể xã hội.

Hơn nữa, tư duy, lối sống tiểu nông (thiền cận, vùng miền, địa phương chủ nghĩa, v.v..) cũng có ảnh hưởng đáng kể trong quá trình tiếp cận xây dựng thể chế ở Việt Nam trong thời gian qua.

Tiếp cận từ trên xuống và ảnh hưởng của văn hóa tiểu nông, dù không cố ý loại trừ nhưng có thể bỏ sót một số chủ thể xã hội có liên quan trực tiếp.

Những nguyên nhân trên thuộc về văn hóa, tâm lý vốn có tính trì trệ lại gắn liền với cơ hội và lợi ích của một số chủ thể nên không thể sớm gạt bỏ hoàn toàn. Tuy nhiên, để hạn chế ảnh hưởng của chúng, việc đổi mới thể chế ở Việt Nam có thể vận dụng tiếp cận các bên hữu quan (*Stakeholder Approach*).

Các bên hữu quan là lý thuyết về quản lý tổ chức và đạo đức kinh doanh đề cập đến đạo đức và các giá trị trong quản lý tổ chức. Lý thuyết này có nguồn gốc từ tư tưởng của Ian Mitrioff trong cuốn *Stakeholders of the Organizational Mind* (Các bên hữu quan của tư duy tổ chức - HVL), xuất bản năm 1983 ở San Francisco. Vào cuối năm 1983, R. Edward Freeman cũng đã công bố bài viết về lý thuyết các bên hữu quan trên Tạp chí Quản lý (Management Review) California và sau đó ứng dụng lý thuyết này vào xây dựng, quản trị chiến lược và xuất bản cuốn sách *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (Quản trị chiến lược: Tiếp cận các bên hữu quan) vào năm 2010 tại Nhà xuất bản Đại học Cambridge. Từ đó, các bên hữu quan nhanh chóng trở thành hướng tiếp cận, phân tích trong lĩnh vực quản lý.

Tiếp cận các bên hữu quan là quá trình thu hút các bên có liên quan cùng thảo luận, đàm phán để kiến tạo thể chế liên quan đến hoạt động, quyền và lợi ích của các chủ thể có liên quan và cam kết thực thi các thể chế đó.

Tiếp cận các bên hữu quan trong quá trình đổi mới thể chế không chỉ tạo ra sự đồng thuận, minh bạch về thông tin và qua đó phát huy tối

đa nguồn lực con người cho phát triển mà còn thúc đẩy các chủ thể xã hội không ngừng học hỏi, cập nhật thông tin, tri thức cũng như kỹ năng đối thoại, đàm phán.

Như vậy, tiếp cận các bên hữu quan trong việc xây dựng và đổi mới thể chế tự nó đã hướng đến thể chế dung nạp, tạo ra những điều kiện mà nhờ đó có thể phát huy tối đa sức sáng tạo của nguồn nhân lực. Các điều kiện đó là: a) Sự tham gia rộng rãi của mọi chủ thể xã hội, b) Lợi ích của từng chủ thể được cam kết đảm bảo và c) Lợi ích chung được cam kết phân phối cho cộng đồng và đầu tư công ích, không bị lạm dụng.

6. Kết luận

Thể chế là một dạng đặc biệt của quan hệ xã hội được cấu trúc để quy định tương tác giữa các chủ thể hoạt động trong cộng đồng ở những thời điểm lịch sử nhất định. Thể chế trực tiếp tác động tới sự phát triển của xã hội thông qua việc phát triển và phát huy các nguồn lực nói chung, đặc biệt là nguồn nhân lực.

Trái với thể chế loại trừ, thể chế dung nạp thu hút rộng rãi nguồn nhân lực cho phát triển xã hội do nó đảm bảo sự tin cậy, dễ tiên đoán và đảm bảo thành quả hoạt động của từng chủ thể. Đồng thời, thể chế dung nạp khuyến khích các chủ thể học hỏi, tích lũy và lĩnh hội tri thức mới nâng cao năng lực nhằm tạo ra thành quả hoạt động cao hơn.

Để hướng đến thể chế dung nạp, thể chế cần được xây dựng, đổi mới dựa trên tiếp cận các bên hữu quan. Tiếp cận các bên hữu quan dựa trên triết lý, văn hóa quản lý mới: các chủ thể xã hội là vừa là bạn hàng, vừa là đối tác của nhau trong việc cung ứng và sử dụng các dịch vụ xã hội (kể cả dịch vụ công và dịch vụ tư).

Một trong những điểm nghẽn trong phát triển của Việt Nam hiện nay là chất lượng nguồn nhân lực thấp. Vận dụng tiếp cận các bên hữu quan trong đổi mới thể chế sẽ góp phần quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút, phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Hà Nội trong đề tài Mã số QG.16.48.

Tài liệu tham khảo

- [1] Harold Koontz, Cyril Odonnell và Heinz Wehrich (1994), Những vấn đề cốt yếu của quản lý, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, tr. 20: “Bản tổng quan về vấn đề này (vấn đề quản lý – HVL) trong những năm gần đây của các chuyên gia về phát triển kinh tế đã cho thấy rằng sự cung cấp tiền bạc hoặc kỹ thuật công nghệ không đem lại sự phát triển. Yếu tố hạn chế trong hầu hết mọi trường hợp chính là sự thiếu thốn về chất lượng và sức mạnh của các nhà quản lý”.
- [2] Geoffrey M. Hodgson (2006), What are Institutions, Journal of Economic Issues, Vol. XL No. 1, tr.2.
- [3] Geoffrey M. Hodgson (2006), What are Institutions, Journal of Economic Issues, Vol. XL No. 1, p.18 “Institutions are systems of established and embedded social rules that structure social interactions”.
- [4] Stefano Moroni (2010), An evolutionary theory of institutions and a dynamic approach to reform, Sagepub.co.uk, p. 277: “Institutions are sets of basic rules of conduct, acknowledged by a community, and usually enforced through some form of sanction”.
- [5] David C. Mc Clelland (1973): Testing for competence rather than intelligence, American Psychologist, tr 1-14.
- [6] Specialist Services Division, OHRM, United Nations: Competencies For the Future, p. 6: “The term “competency” refers to a combination of skills, attributes and behaviours that are directly related to successful performance on the job”.
- [7] Aldrich, C. (2005): Learning by doing: A comprehensive guide to simulations, computer games, and pedagogy in e-learning and other educational experiences, ISBN/ISSN: 0-7879-7735-7, San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing.
- [8] K. Marx (1977): A Contribution to the Critique of Political Economy: “A Contribution to the Critique of Political Economy, Progress Publishers, Moscow, 1977: It is not the consciousness of men that determines their existence, but their social existence that determines their consciousness”.
- [9] John F. Murphy (2004), The United States and the Rule of Law in International Affairs, Cambridge University Press.
- [10] Cornell University, The Business School for the World (INSEAD), World Intellectual Property Organization (WIPO), Publication years: 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.
- [11] Tom Plate (2011), Đối thoại với Lý Quang Diệu – Nhà nước công dân Singapore: Cách thức xây dựng một quốc gia, (bản dịch tiếng Việt), Nhà xuất bản Trẻ.
- [12] Theo Cornell University, The Business School for the World (INSEAD), World Intellectual Property Organization (WIPO), Publication years: 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, thứ hạng chỉ số sáng tạo toàn cầu của Singapore các năm 2013, 2014, 2015, 2016 và 2017 lần lượt là 8, 8, 7, 7 và 7.
- [13] Daron Acemoglu và James A. Robinson (2012), Why Nations Fail: The Origins of Power, prosperity, and Poverty. Crown Publications, New York, 529 tr.
- [14] Daron Acemoglu và James A. Robinson (2012), Why Nations Fail: The Origins of Power, prosperity, and Poverty. Crown Publications, New York, 529 pp. p.148: “The Soviet Union was able to generate rapid growth even under extractive institutions because the Bolsheviks built a powerful centralized state and used it to allocate resources toward industry. But as in all instances of growth under extractive institutions, this experience did not feature technological change and as not sustained. Growth first slowed down and then totally collapsed”.
- [15] Khoa học Xô viết: Ưu việt và hạn chế, Diễn đàn của Tạp chí Tia Sáng, ngày 07/08/2013.
- [16] Daron Acemoglu và James A. Robinson (2012): Why Nations Fail: The Origins of Power, prosperity, and Poverty. Crown Publications, New York, 529 pp, p. 373: “Nevertheless, once in place, inclusive economic and political institutions tend to create a virtuous circle, a process of positive feedback, making it more likely that these institutions will persist and even expand”.
- [17] Daron Acemoglu và James A. Robinson (2012): Why Nations Fail: The Origins of Power, prosperity, and Poverty. Crown Publications, New York, 529 pp, p.349: “And we will see that once pluralism and the rule of law were established, there would be demand for even greater pluralism and greater participation in the political process”.
- [18] Daron Acemoglu và James A. Robinson (2012), Why Nations Fail: The Origins of Power, prosperity, and Poverty. Crown Publications, New

- York, 529 pp, p.166: “Infighting and instability are thus inherent features of extractive institutions”.
- [19] Bộ Chính trị: Chỉ thị số 30-CT/TW ngày 18 tháng 02 năm 1998 về Xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở.
- [20] Ủy ban Kinh tế của Quốc hội (2012): Báo cáo kinh tế vĩ mô 2012: Từ bất ổn vĩ mô đến con đường tái cơ cấu, Nhà xuất bản Tri thức, Hà Nội, các trang 271, 272.
- [21] Trung tâm Nghiên cứu Phát triển và Hỗ trợ Cộng đồng, Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ và Nghiên cứu khoa học Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, UNDP: PAPI 2016 - Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam: Đo lường từ kinh nghiệm thực tiễn của người dân, tr. 42: “Hiệu quả huy động người dân tham gia vào đời sống chính trị và quá trình ra quyết định ở cấp cơ sở năm 2016 vẫn ở mức thấp”.

Institutions, Developing and Encouraging Human Resource in Vietnam

Hoang Van Luan

VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyen Trai, Hanoi, Vietnam

Abstract: The development and prosperity of a nation and its people depend on the liberation and promotion of human resources, especially in the context of knowledge economy and the Fourth Industrial Revolution.

Development of human resource has been approached from many perspectives such as education and health care. In this paper, human resource development is approached from the principle *Learning by Doing* that is consistent with modern trend: Lifelong learning.

Based on the analysis of the relationship between institutions and human resource development as well as to encourage these resources, the paper points out that Stakeholder Approach is very important to institutionalization in Vietnam today.

Keywords: Institutions, human resources, human resource development.