

“NHÀ NƯỚC KIẾN TẠO PHÁT TRIỂN” - MỘT SỐ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

 NGUYỄN THÙY DƯƠNG*

Ngày nhận: 13/5/2020

Ngày phản biện: 30/6/2020

Ngày duyệt đăng: 28/7/2020

Tóm tắt: Ngay từ đầu nhiệm kỳ của mình, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã thể hiện quyết tâm xây dựng một “Chính phủ kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động quyết liệt, phục vụ nhân dân”. Lựa chọn xây dựng mô hình “Nhà nước kiến tạo phát triển” hoàn toàn phù hợp với quan điểm của Đảng ta được nêu trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XII, đó là phát triển kinh tế nhanh, bền vững. Và trên thực tế, các quốc gia xây dựng thành công “Nhà nước kiến tạo phát triển” đã đạt được những bước tiến quan trọng trong phát triển kinh tế. Với nhiều nét tương đồng về văn hóa, xã hội và truyền thống chính trị, Nhà nước Việt Nam có thể học tập một số kinh nghiệm của các “Nhà nước kiến tạo phát triển” trên thế giới để từng bước xây dựng một “Nhà nước kiến tạo phát triển” cho riêng mình.

Từ khóa: Nhà nước kiến tạo phát triển; kinh nghiệm; Việt Nam.

“THE DEVELOPMENTAL STATE” - SOME EXPERIENCE FOR VIETNAM

Abstract: Prime Minister Nguyen Xuan Phuc has expressed his determination to build a “Government of development, integrity, drastic action and service to the people”. The choice to build a “developmental State” is entirely in accordance with the Party’s views stated in the Resolution of the 12th Congress, that is, fast and sustainable economic development. And in fact, successful “developmental states” have helped many underdeveloped countries to catch up with advanced countries. With many similarities in culture, society and political traditions, Vietnam can learn some experiences of “developmental state” in the world to gradually build a “developmental state”. for myself.

Keywords: developmental state; experience; Vietnam.

1. Nhà nước kiến tạo phát triển

Thuật ngữ “Nhà nước kiến tạo phát triển” được Chalmers Johnson nhắc đến lần đầu vào năm 1982, khi nghiên cứu về ảnh hưởng của Nhà nước Nhật Bản đến sự tăng trưởng thần kỳ mà Nhật Bản đạt được sau năm 1945. Thuật ngữ này nhấn mạnh vai trò của nhà nước trong việc phát triển, tăng trưởng kinh tế đất nước. Có thể hiểu, “Nhà nước kiến tạo phát triển” là nhà nước đóng vai trò chủ đạo, tích cực trong việc hướng dẫn phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và sử dụng thích hợp các nguồn lực của đất nước để đáp ứng các nhu cầu phát triển, đảm bảo sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội, giảm đói nghèo và mở rộng các cơ hội kinh tế. Trong cuốn sách năm 1982 của mình, Johnson đã khái quát hóa mô hình “Nhà nước kiến tạo phát triển” gồm các đặc điểm cơ bản:

Thứ nhất, tầng lớp lãnh đạo có tư tưởng, quyết tâm và cam kết phát triển: Đây có thể coi là đặc điểm quan trọng nhất trong mô hình “Nhà nước kiến

tạo phát triển”. Nếu những nhà lãnh đạo hàng đầu không có tư tưởng và quyết tâm phát triển thì không thể xây dựng được mô hình “Nhà nước kiến tạo phát triển”. Có thể thấy điều này qua các “Nhà nước kiến tạo phát triển” thành công như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore...

Thứ hai, bộ máy nhà nước có tính độc lập tương đối: Sự độc lập của nhà nước được hiểu là nhà nước có khả năng ngăn ngừa các lợi ích nhóm trong quá trình phát triển đất nước và đủ năng lực để vượt qua chúng khi các lợi ích này xâm phạm đến các lợi ích quốc gia. Trong quá trình phát triển, nhà nước luôn dành ưu tiên hàng đầu cho thành công của các chiến lược và dự án phát triển, do đó các lợi ích nhóm có thể bị ảnh hưởng. Điều này sẽ dẫn tới sự phản đối hay cản trở của một số nhóm xã hội và nhà nước phải có khả năng chống lại sự phản đối này nếu nó làm ảnh hưởng đến mục tiêu chung của đất nước.

* Trường Đại học Công đoàn

Thứ ba, bộ máy nhà nước gọn nhẹ, hoạt động hiệu quả: Để đáp ứng được các yêu cầu trong việc xây dựng các mục tiêu và kế hoạch phát triển, bộ máy nhà nước cần phải bao gồm các thành phần nhân sự hợp lý, bao gồm các nhà hoạch định chính sách pháp luật và kinh tế, cũng như các kỹ sư kỹ thuật và công nghệ. Để làm việc hiệu quả nhất, những nhà quản lý này nên được luân chuyển thường xuyên trong suốt thời gian làm việc.

Thứ tư, vai trò của các cơ quan thí điểm: Hiệu quả của cơ quan thí điểm đã được chứng minh trong thực tiễn (như vai trò của MITI đối với sự phát triển của Nhật Bản). Đây là kết quả của ba đặc điểm trên. Bởi khi các nhà lãnh đạo ưu tú phát triển trong môi trường tự trị tương đối và xây dựng được một bộ máy nhà nước chuyên nghiệp, hiệu quả sẽ dẫn tới việc hình thành các cơ quan có khả năng dẫn đầu kế hoạch phát triển kinh tế xã hội tổng thể.

Thứ năm, nguyên tắc phù hợp với thị trường: Mặc dù nhà nước luôn được coi là nhân tố quyết định trong mô hình “Nhà nước kiến tạo phát triển”, nhưng đây không phải là yếu tố duy nhất. Nhà nước đóng vai trò tiên phong trong việc dự báo, thiết kế và thực hiện chính sách công nghiệp, nhưng tất cả các hành động can thiệp đều phải phù hợp với yêu cầu của thị trường.

“Nhà nước kiến tạo phát triển” lần đầu tiên xuất hiện ở Nhật vào cuối những năm 1950, sau đó lan sang Đài Loan và Hàn Quốc vào khoảng thập niên 1970 và 1980. Không dừng lại ở đó, mô hình này còn được chào đón ở nhiều nước trên khắp châu Á, đặc biệt là Đông Nam Á, ví dụ như Singapore, Malaysia, Ấn Độ hay Thái Lan. Trên thực tế, các “Nhà nước kiến tạo phát triển” thành công đã làm thay đổi trật tự kinh tế thế giới, giúp nhiều nước kém phát triển bắt kịp với các nước tiên tiến, hoặc ít nhất là nâng cao mức độ phát triển. Một số nước đã trở thành những nước phát triển công nghiệp nhất như Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc và Singapore, trong khi những nước khác đã nâng cao mức sống của người dân và thu hẹp khoảng cách với các nền kinh tế phát triển, giúp châu Á trở thành khu vực năng động nhất trên thế giới. Tuy nhiên, ngay cả khi thành công ở nhiều quốc gia, “Nhà nước kiến tạo phát triển” vẫn luôn phải đối mặt với nguy cơ các quyền lợi bị thôn tóm và biến thành trở ngại cho những cải cách tiếp theo. Ngoài ra, khi đi đến các biên giới về công nghệ và kiến thức, các nhà quy hoạch nhà nước không phải lúc nào cũng tốt hơn các nhà quản lý doanh nghiệp trong việc dự đoán sự phát triển của công nghệ trong tương lai. Do đó, sau khi đất nước đạt được các mục tiêu phát triển, “Nhà nước kiến tạo

phát triển” cần chuyển sang giai đoạn “nâng cấp”, nếu không, chính nó có thể gây trở ngại cho các cuộc cải cách tiếp theo. Điều này cũng có nghĩa, thay vì tồn tại dưới dạng “tĩnh”, có thể coi “Nhà nước kiến tạo phát triển” là một hình thức chuyển tiếp của nhà nước hiện đại.

Vậy với điều kiện địa lý thuận lợi cùng những tương đồng về văn hoá, xã hội và truyền thống chính trị trong khu vực Đông Nam Á, Việt Nam có thể xây dựng thành công mô hình “Nhà nước kiến tạo phát triển”? Mặc dù Nhà nước Việt Nam có nhiều điều kiện thuận lợi, nhưng để xây dựng được một “Nhà nước kiến tạo phát triển” thành công vẫn đòi hỏi Việt Nam phải có những thay đổi trong tư duy và cách thức tổ chức bộ máy Nhà nước.

2. Một số kinh nghiệm từ mô hình “Nhà nước kiến tạo phát triển” cho Việt Nam

Thứ nhất, cần phải có sự thay đổi tư duy trong toàn bộ bộ máy nhà nước

Đặc điểm cơ bản và quan trọng nhất của “Nhà nước kiến tạo phát triển” đó là bộ máy nhà nước có tư tưởng, quyết tâm và cam kết phát triển. Có thể thấy, trong thời kỳ thành công nhất, tất cả các “Nhà nước kiến tạo phát triển” đều được dẫn dắt bởi các nhà lãnh đạo có tư tưởng và quyết tâm phát triển. Điều này có thể nhìn thấy từ hệ thống chính trị Nhật Bản. Trong hơn 50 năm, Nhật Bản luôn dành ưu tiên hàng đầu cho sự phát triển kinh tế và điều này có được là nhờ sự nhất quán trong đường lối và chính sách phát triển của các nhà lãnh đạo cấp cao của nhà nước. Hay những nhà lãnh đạo hàng đầu có sức ảnh hưởng như Park Chung Hee ở Hàn Quốc, Lý Quang Diệu ở Singapore, Seretse Khama ở Botswana cũng đều được coi là những người thay đổi lịch sử đất nước. Có thể thấy các nhà lãnh đạo cấp cao của “Nhà nước kiến tạo phát triển” luôn thể hiện quyết tâm cao độ cũng như cam kết chắc chắn trong việc xây dựng một bộ máy nhà nước lấy phát triển kinh tế đất nước làm trọng tâm.

Hiện nay, về cơ bản, nền hành chính Việt Nam vẫn là một nền hành chính truyền thống, với nhiều thủ tục và giấy tờ phức tạp, nhiều cán bộ, công chức có thái độ chưa đúng mực, gây bức xúc cho người dân và doanh nghiệp. Để xây dựng “Nhà nước kiến tạo phát triển”, tư tưởng phát triển không thể chỉ dừng lại ở những nhà lãnh đạo hàng đầu mà còn phải thấm nhuần trong mọi cá nhân của bộ máy nhà nước. Nhà nước ta mặc dù đã ban hành các quy định chi tiết, cụ thể về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức nhưng lại thiếu sự giám sát thường xuyên khiến cho việc đề ra những quy tắc này không đạt được hiệu quả như mong muốn. Không phải “ngẫu

nhiên” mà ngay từ những ngày đầu của Chính quyền “non trẻ”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dùng cụm từ “công cụ phục vụ” khi nói tới vị trí, vai trò của Chính phủ và cụm từ “công bộc”, thậm chí “đầy tớ” khi nói về thái độ, trách nhiệm của cán bộ, công chức đối với nhân dân. Đó chính là “tuyên ngôn rõ ràng” về sự công nhận quyền lực chính trị, quyền lực nhà nước, quyền lực cao nhất trong xã hội thuộc về người dân. Mỗi cán bộ, công chức phải hiểu rõ vị trí, trách nhiệm của mình, nêu cao tinh thần phục vụ người dân, lấy mục tiêu phát triển đất nước làm kim chỉ nam cho hành động của mình.

Thứ hai, cần tinh gọn bộ máy, nâng cao chất lượng quản lý nhà nước

Một trong những đặc điểm cơ bản của “Nhà nước kiến tạo phát triển” là một bộ máy nhà nước nhỏ gọn nhưng hiệu quả và đây là điều Việt Nam đang thiếu. Để xây dựng một Nhà nước, Chính phủ “nhỏ nhất nhưng hiệu quả nhất”, cần phải làm cho bộ máy hoạt động chuyên nghiệp hơn, hiệu quả hơn. Điều dễ nhận thấy là ở các “Nhà nước kiến tạo phát triển” nói riêng và các nước phát triển nói chung, cơ cấu Chính phủ thường gọn nhẹ hơn so với các nước khác. Số bộ ít hơn, nghĩa là các đầu mối quản lý tinh giản hơn. Bên cạnh đó, số “siêu bộ” của họ lại nhiều hơn. Nhật Bản là một ví dụ điển hình. Qua hai lần cải cách, bộ máy Chính phủ trung ương Nhật Bản được thu gọn đáng kể. Lần thứ nhất, số bộ giảm từ 23 xuống còn 12, lần thứ hai giảm xuống còn 10. Hiện nay, Chính phủ Nhật Bản bao gồm Văn phòng Nội các và các bộ: Bộ Quản lý công cộng, Nội vụ và Bưu chính viễn thông; Bộ Tư pháp; Bộ Ngoại giao; Bộ Tài chính; Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ; Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi; Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Ngư nghiệp; Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp; Bộ Đất đai, Cơ sở hạ tầng và Vận tải; Bộ Môi trường. Có thể thấy, đa số các bộ nằm trong cơ cấu tổ chức của Chính phủ Nhật Bản đều là các bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Trong đó, Bộ Quản lý công cộng, Nội vụ và Bưu chính viễn thông cùng với Bộ Đất đai, Cơ sở hạ tầng và Vận tải chính là những “siêu bộ” được hình thành trên cơ sở hợp nhất một số ngành.

Trong thời gian vừa qua đã có nhiều văn bản liên quan đến công tác cải cách hành chính nhà nước do Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương, Quốc hội, Chính phủ và các cơ quan hữu quan ban hành. Tuy nhiên, các thể chế pháp luật quy định về tổ chức bộ máy hành chính hiện nay còn chưa đồng bộ, quy định không rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi cơ quan trong bộ máy hành chính nhà nước. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để tổ chức bộ máy

hành chính nhà nước đi vào đúng quỹ đạo, ít tầng nấc, bớt bộ, ngành nhưng vẫn bảo đảm quản lý nhà nước trên mọi mặt của đời sống xã hội và trong thực hiện các nhiệm vụ, dịch vụ công, từ đó giảm chi phí hoạt động hành chính để tạo nguồn chi cho đầu tư phát triển kinh tế và bảo đảm an sinh xã hội... Cần phải tiến hành rà soát tổng thể để bổ sung, sửa đổi hoặc quy định mới các văn bản pháp luật về tổ chức bộ máy hành chính nhà nước. Mục tiêu hướng tới là có thể chế pháp lý đầy đủ, trong đó quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi cơ quan nhà nước, bảo đảm việc sắp xếp cơ cấu lại tổ chức bộ máy hành chính nhà nước không phải là “việc hợp nhất, lắp ghép cơ học” mà có sự điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu bên trong của mỗi cơ quan phù hợp tình hình thực tiễn, không bỏ sót, bỏ trống nhiệm vụ hoặc còn tình trạng chồng lấn chức năng, nhiệm vụ. Những chính sách, những quy định pháp luật về tổ chức bộ máy hành chính nhà nước là cơ sở quan trọng để bộ máy hành chính nhà nước tiếp tục kiện toàn về tổ chức và hoạt động. Tuy nhiên, những cơ sở pháp lý này có thật sự đi vào thực tiễn hay không, có mang lại hiệu quả hay không phụ thuộc vào nhiều yếu tố, từ việc tuyên truyền, tổ chức thực hiện, việc thanh tra, kiểm tra, giám sát của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền mà trên hết là vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu.

Bên cạnh đó, cần mạnh dạn hơn nữa trong việc phân cấp mạnh mẽ cho chính quyền địa phương thực hiện những nhiệm vụ có thể đạt kết quả, hiệu quả. Đồng thời, Nhà nước chỉ làm những việc xã hội không làm hoặc xã hội không thể làm và chuyển giao những nhiệm vụ mà nhà nước không nên làm hoặc làm hiệu quả thấp cho các tổ chức xã hội, tổ chức phi chính phủ đảm nhận, giảm bớt đầu mối trung gian. Khi đó, phương thức hoạt động của nhà nước sẽ thay đổi theo hướng Nhà nước vẫn quản lý bao quát mọi vấn đề của đời sống xã hội nhưng tập trung vào việc ban hành thể chế và tăng cường kiểm tra, giám sát, khắc phục được tình trạng quá tải về công việc, tách bạch được chức năng quản lý Nhà nước với việc thực hiện chức năng dịch vụ công... làm cơ sở cho việc triển khai thực hiện công cuộc cải cách hành chính Nhà nước, trong đó có việc sắp xếp, cơ cấu lại tổ chức bộ máy hành chính theo hướng gọn nhẹ, hoạt động với chi phí thấp nhưng hiệu lực, hiệu quả cao.

Thứ ba, cần đổi mới cơ chế tuyển dụng cán bộ, công chức nhà nước

Đặc trưng của “Nhà nước kiến tạo phát triển” chính là một bộ máy hành chính gọn nhẹ, ít tốn kém nhưng “ưu tú”, nghĩa là được phục vụ bởi đội ngũ nhân viên

có năng lực quản lý tốt nhất. Để đạt được điều này, nhà nước cần lựa chọn nhân viên dựa trên tuyển dụng nhân tài. Theo đó, thông qua các kỳ thi công chức nghiêm ngặt nhất, “Nhà nước kiến tạo phát triển” lựa chọn được các sinh viên tài năng của các trường đại học hàng đầu vào làm việc trong bộ máy của mình. Theo Chính phủ Nhật Bản “Quốc gia muốn có nhiều nhân tài để tham gia làm việc tại cơ quan nhà nước thì bắt buộc phải có cuộc thi công bằng, công khai”. Bằng cách này cho đến nay Nhật Bản đã tuyển chọn được rất nhiều nhân tài có năng lực ở hiện tại cũng như năng lực thích ứng trong tương lai để phục vụ cho quốc gia. Để đảm bảo quá trình tổ chức thi tuyển nghiêm túc và chuẩn mực, Nhật Bản đã thành lập một đơn vị chịu trách nhiệm về tất cả các vấn đề liên quan đến thi tuyển công chức, đó là Cơ quan Nhân sự quốc gia. Cơ quan Nhân sự quốc gia thuộc Chính phủ nhưng rất độc lập. Quyền hạn của Cơ quan Nhân sự quốc gia là cơ quan xây dựng luật để tổ chức các kỳ thi tuyển công chức, là đơn vị đại diện để tiếp nhận công chức sau khi thi đỗ kỳ thi công chức quốc gia, là đơn vị kiểm tra, giám sát quy trình tổ chức thi tuyển công chức các Bộ, ngành. Nhật Bản là quốc gia áp dụng chế độ công vụ theo mô hình hỗn hợp, tức vừa có đặc điểm của mô hình chức nghiệp, vừa có đặc điểm của mô hình việc làm. Khi xem xét các nội dung về thời gian bổ nhiệm để làm việc, các chế độ đãi ngộ nhà nước đối với công chức thể hiện rõ nét đặc điểm của mô hình chức nghiệp. Theo đó, sau khi được bổ nhiệm vào các vị trí trong bộ máy nhà nước, trừ trường hợp có vi phạm kỷ luật buộc thôi việc, công chức Nhật Bản làm việc theo chế độ suốt đời, tức cho đến tuổi nghỉ hưu. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng công chức ở Nhật Bản lại gắn chặt với các đặc điểm của mô hình việc làm. Theo đó, công chức làm việc theo các vị trí công việc nhất định được nghiên cứu, mô tả chi tiết trong một thời gian dài sau khi được bổ nhiệm. Công chức phải đáp ứng tất cả các yêu cầu của vị trí công việc này và chỉ có thể thay đổi chuyên môn, vị trí bằng việc vượt qua các kỳ thi để chuyển đổi. Do ảnh hưởng của văn hóa Nho giáo và các đặc điểm dân tộc tính phương Đông, nền công vụ Nhật Bản có tính thứ bậc cao và chặt chẽ, là đặc trưng rất cơ bản của mô hình chức nghiệp. Điều này có tác dụng là khuyến khích công chức phát triển để thăng tiến trong nền công vụ và qua đó lựa chọn được những người ưu tú nhất cho các vị trí lãnh đạo. Tuy có tính thứ bậc chặt chẽ nhưng nhiệm kỳ của các cán bộ lãnh đạo trong các bộ, ngành thường rất ngắn, chỉ hai năm cho nên cơ cấu công chức nhà nước ở Nhật Bản luôn luôn được

trẻ hoá và để tránh được những tiêu cực về đặc quyền, đặc lợi.

Ở Việt Nam, thực tiễn đòi hỏi cần có “cuộc cách mạng thực sự” trong công tác cán bộ; đổi mới cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ cụ thể. Cơ chế đào tạo, tập hợp và trọng dụng nhân tài trong tương lai phải bao hàm những khía cạnh như: “Tạo sự di chuyển chất xám tự do” trong thị trường lao động, thỏa mãn các điều kiện nuôi dưỡng tốt nhất cho nhân tài, bảo đảm nguyên tắc “người nào - việc nấy”, đề cao trách nhiệm cá nhân và năng lực sáng tạo cao nhất, để những người xứng đáng nhất cả về tài và đức được lựa chọn vào những vị trí quan trọng trong bộ máy công quyền. Trọng dụng, bảo vệ và “nuôi dưỡng” những lãnh đạo và nhân tài “đầu đàn xuất sắc”, không phân biệt thành phần xuất thân; tái lựa chọn liên tục, lấy hiệu quả công việc làm cơ sở đánh giá và lựa chọn thay vì bằng cấp, học vị, chức tước. Việc tuyển dụng công chức trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, vì việc tìm người thay người vì để sắp xếp, bố trí việc. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như các cơ quan nhà nước phải xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức mình, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực công với nguồn nhân lực khu vực tư. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó mới có cơ sở tuyển dụng nguồn nhân lực “đúng người” đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm. Tiếp tục nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan hành chính được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được công chức đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ, đó là cơ sở, nền tảng để từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt. Cơ chế hợp đồng lao động có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn. Qua đó tạo sự liên thông, thu hút nhân tài từ khu vực tư nhân vào khu vực công tốt

(Xem tiếp trang 97)

tốc độ tăng trưởng cao, GDP của Việt Nam nằm trong top 3 nước trong khu vực Châu Á có tỷ lệ GDP cao, dân cư trẻ, với số lượng người sử dụng internet cao, 64 triệu users, chiếm 66%, chỉ đứng sau Malaysia (77%); Thailand (82%) và Singapore (83%). Đây là những con số cho thấy tỷ lệ khách hàng trẻ ở Việt Nam đang chiếm tỷ lệ cao nhất và là đối tượng các doanh nghiệp cần quan tâm. Cũng theo nghiên cứu của Nielsen, người tiêu dùng hiện nay yêu thích trải nghiệm sản phẩm mới có 47% người tiêu dùng hứng thú trải nghiệm các sản phẩm mới mẻ, các thương hiệu mới. Mức độ gắn bó với thương hiệu cũ chỉ chiếm 7%. Xu hướng tiêu dùng thể hiện rõ sự thay đổi theo thế hệ, những người trẻ khao khát muốn khám phá cái mới, trải nghiệm những dịch vụ mới, và phải là những thứ chưa có ai biết tới để thể hiện giá trị của họ trong xã hội.

Bắt kịp xu hướng đó, các doanh nghiệp thường tung ra những “chiêu bài” để khách hàng luôn cảm thấy được sử dụng sản phẩm mới, được hưởng những dịch vụ khác biệt, tuy nhiên cái gì đến nhanh thì cũng đi nhanh, trào lưu của giới trẻ cũng chỉ tồn tại một thời gian ngắn rồi lại thoái trào và biến mất các sản phẩm như: mì cay 7 cấp, mì bay, các trò chơi điện tử truyền thống... Vì vậy, bên cạnh “cái mới” thì các doanh nghiệp cũng cần tập trung vào lợi ích sản phẩm có thể thỏa mãn được nhu cầu của khách hàng một cách bền vững và lâu dài.

3. Kết luận

Bất kỳ doanh nghiệp nào cũng muốn tồn tại và phát triển nhất là trong thị trường ngày càng cạnh tranh gay gắt hiện nay. Đối tượng mà các doanh nghiệp cần quan tâm nhất không phải là đối thủ cạnh tranh mà chính là những khách hàng của mình, cả khách hàng hiện tại và khách hàng tiềm ẩn. Ngay từ khi bắt đầu chiến lược kinh doanh, các doanh nghiệp đã phải tiến hành nghiên cứu cặn kẽ và chọn cho mình đối tượng khách hàng phù hợp để phục vụ. Cùng với thời gian và sự phát triển kinh tế, khách hàng luôn có sự gia tăng về thu nhập, suy nghĩ và dẫn đến sự thay đổi chóng mặt về xu hướng tiêu dùng. Đứng trước hiện trạng đó, các doanh nghiệp cần luôn sẵn sàng để thay đổi chính mình, tạo sự khác biệt độc đáo để thu hút khách hàng và đón đầu xu hướng tiêu dùng của khách hàng để ghi được dấu ấn sâu đậm và đầu tiên trong tâm trí khách hàng.

Làm được điều đó, các doanh nghiệp mới có thể đạt được mục tiêu và kỳ vọng lâu dài của mình trong cuộc chiến khốc liệt này. □

Tài liệu tham khảo

1. GS.TS. Trần Minh Đạo (chủ biên), Giáo trình Marketing căn bản, 2016, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
2. Philip Kotler, Marketing essential, sách dịch, 2006, NXB Thống kê.
3. Philip Kotler, Quản trị Marketing, sách dịch, 2006, NXB Thống kê.
4. “Kết nối với thế hệ Z tại Việt Nam”, báo cáo, 2018, <https://www.nielsen.com/vn/vi/insights/report/2018/insight-article-generation-z-in-vietnam/>
5. Báo cáo hội nghị khuynh hướng tiêu dùng Việt Nam, 2019, Viện nghiên cứu chiến lược thương hiệu và cạnh tranh.

“NHÀ NƯỚC KIẾN TẠO PHÁT TRIỂN” ...

(Tiếp theo trang 92)

hơn. Để công tác tuyển dụng mang tính “động” và “mở” đòi hỏi công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên cơ sở các hoạt động phân tích, đánh giá về nguồn nhân lực hiện tại để dự báo về nguồn nhân lực tương lai, các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến nền công vụ.

Đồng hành cùng việc đổi mới tuyển dụng công chức, phải tập trung thực hiện chính sách nhân tài, có chế độ, cơ chế chính sách góp phần phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nghiên cứu xây dựng và xác định đúng nội hàm của khái niệm nhân tài, tránh hình thức, đánh đồng nhân tài với người có bằng cấp cao nhưng thiếu kỹ năng nghề nghiệp cần thiết của nền công vụ. Nghiên cứu chiến lược căn cơ, dài hạn về chính sách nhân tài chứ không phải là các chính sách mang tính nhất thời. Phải xây dựng được bộ tiêu chí xác định nhân tài để có cơ chế, chính sách phù hợp nuôi dưỡng và phát triển. Phải xác định nhân tài bao gồm cả những công chức đang hoạt động trong nền công vụ chứ không phải chỉ thu hút từ bên ngoài vào nền công vụ để có chế độ đãi ngộ tương xứng. □

Tài liệu tham khảo

1. Beeson, M. and Pham, H., H. (2012) “Developmentalism with Vietnamese characteristics: The persistence of state-led development in East Asia”, Journal of Contemporary Asia.
2. Johnson, C. (1982) MITI and the Japanese Miracle: The Growth of Industrial Policy, 1925-1975, CA: Stanford University Press, Stanford.
3. Trịnh Quốc Toàn - Vũ Công Giao (Chủ biên) 2017, Nhà nước kiến tạo phát triển, lý luận, thực tiễn trên thế giới và ở Việt Nam, Nxb Lý luận chính trị.