

5 GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN tập đoàn kinh tế đa sở hữu

TẬP ĐOÀN KINH TẾ LÀ MỘT CƠ CẤU TỔ CHỨC KINH DOANH CÓ QUY MÔ LỚN, ĐA SỞ HỮU VÀ KINH DOANH ĐA NGÀNH, NGÀY CÀNG PHÁT TRIỂN ĐA DẠNG CÁC LIÊN KẾT KINH TẾ DỌC VÀ NGANG, TRONG NƯỚC VÀ QUỐC TẾ. DO CÓ QUY MÔ LỚN VÀ NẮM GIỮ NHIỀU LỢI THẾ QUAN TRỌNG, TẬP ĐOÀN (TĐ) CÓ VAI TRÒ NGÀY CÀNG TO LỚN ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN VÀ ỔN ĐỊNH NỀN KINH TẾ QUỐC GIA VÀ CẢ NỀN KINH TẾ QUỐC TẾ, NHẤT LÀ TRONG TỶ TRỌNG GDP, THU NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC, TẠO VIỆC LÀM XÃ HỘI.

● PHAN MINH TUẤN

Để phát triển các tập đoàn kinh tế đa sở hữu ở Việt Nam trong thời gian tới, cần chú ý một số giải pháp sau:

1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý cho việc đặt tên, thành lập, phát triển và quản lý nhà nước đối với các tập đoàn kinh tế đa sở hữu.

Cơ sở pháp lý cho hình thành và phát triển TĐ cần đồng bộ và hiện đại, có tính mở và theo kịp quá trình mở rộng tập đoàn, trong đó ngày càng coi trọng khả năng cạnh tranh để tồn tại trong nền kinh tế thị trường đối với doanh nghiệp.

Trước mắt, cần sớm hoàn thiện cơ sở pháp lý về tên gọi và cơ chế quản lý các TĐ nói chung, cũng như các TĐ kinh tế nhà nước (KTNN) nói riêng.

Điểm đáng chú ý là việc hoàn thiện cơ sở pháp lý cho các TĐ trong thời gian tới cũng cần tính đến yêu cầu: Trong quá trình tái cấu trúc kinh tế theo chiều sâu, bên cạnh những biện pháp cứng rắn nhằm kiểm soát tình trạng độc

quyền, thì Chính phủ vẫn cần nghiên cứu ban hành một số chính sách đặc thù và tạo điều kiện cho một số TĐ mới trở thành hạt nhân và tạo nền tảng phát triển một số ngành, lĩnh vực kinh tế quan trọng của đất nước. Ngoài ra, quản lý đầu tư của các TĐ cần chú ý không nên cho phép công ty con đầu tư ngược vào công ty mẹ, mà chỉ có thể đầu tư xuôi hoặc đầu tư ngang để tránh hiện tượng đầu tư ảo làm rối loạn các quan hệ kinh tế liên quan; khuyến khích mở rộng và phát triển TĐ có thể bằng quá trình tích tụ vốn và lợi thế về công nghệ, vốn, năng lực quản lý hoặc bằng việc sáp nhập và tổ chức lại.

2. Đẩy mạnh tái cấu trúc và đổi mới quản lý các TĐ và doanh nghiệp nhà nước (DNNN)

Các Bộ liên quan phải hoàn thành sắp xếp lại các TĐKTNN theo hướng rà soát lại các tập đoàn mà nhà nước cần nắm 100% vốn, đẩy nhanh tiến độ cổ phần hóa các tập đoàn nhà nước không

cần nắm 100% vốn và bán tất cả ở những lĩnh vực mà nhà nước không cần nắm vốn chi phối để tập trung vào những ngành kinh doanh chính.

Giảm sự độc quyền của các DNNN lớn và gây nhiều áp lực cho DNNN phải đổi mới để tồn tại và phát triển, hướng vào phân bổ lại các nguồn lực nhằm đem lại lợi ích cao nhất có thể cho nền kinh tế - xã hội. Tiếp đến tái cấu trúc quản lý bao gồm các hoạt động cấu trúc lại quan hệ về sở hữu tài sản và quản lý DNNN, bộ máy quản lý và nhân sự DNNN.

Nhà nước trong khi duy trì vốn trong các DNNN, cần tập trung đầu tư vốn vào các DNNN hoạt động trong các lĩnh vực, ngành quan trọng có ý nghĩa then chốt của nền kinh tế quốc dân. Đồng thời, cần phân định rõ và tách bạch chức năng quyền hạn của đại diện chủ sở hữu vốn và pháp nhân DNNN.

Trước mắt, cần có khung pháp lý đối với việc hoạt động, cũng như giám sát các TĐ, tách bạch rõ

ràng chức năng chủ sở hữu và chức năng quản lý về mặt nhà nước đối với các TĐ, xác định rõ cơ quan đầu mối giám sát và chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của các TĐ.

Sự phân cấp quản lý cần thống nhất và rõ ràng, giảm thiểu can thiệp trực tiếp và nâng cao trách nhiệm liên đới trong hoạt động của TĐ hoặc doanh nghiệp thành viên của nó.

3. Khuyến khích áp dụng hệ thống quản trị doanh nghiệp hiện đại cho các TĐ và DN

Hệ thống quản trị hiện đại của các TĐ và DN sẽ phải bao gồm Hệ thống thông tin quản lý và Hệ thống báo cáo quản trị doanh nghiệp theo tiêu chuẩn quốc gia, từng bước hướng đến các tiêu chuẩn quốc tế (đặc biệt là đang được áp dụng trong khu vực các nước OECD). Việc lãnh đạo và kiểm soát TĐ sẽ thông qua CEO và CFO. CEO có trách nhiệm vạch ra chiến lược phát triển và thực hiện chiến lược đó thành công đem lại lợi ích kinh tế và thị trường rất lớn. Do đó, CEO cần phải được đánh giá đúng, trả công xứng đáng và gắn với thành công dài hạn của TĐ.

Nguồn lực DN quan trọng nhất chính là lực lượng chuyên gia, quản lý và lãnh đạo DN tạo khả năng đổi mới và sáng tạo thông qua hệ thống tri thức DN, bằng phát minh sáng chế và năng lực R&D. Lực lượng cán bộ này không cần đông nhưng cần thật sự giỏi và được đào tạo tốt, chuẩn hóa theo các chương trình MBA. Do đó, cần phải có Hệ thống quản trị nguồn nhân lực để đào tạo nguồn nhân lực DN, đáp ứng được

yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực trong sự phát triển ứng dụng mạnh mẽ KHCN và Toàn cầu hoá. Bên cạnh đó, ứng dụng công nghệ thông tin để xây dựng hệ thống thông tin quản trị cho khối DNNN.

Bằng việc khuyến khích hiện đại hóa hệ thống quản trị DN, hy vọng rằng, trong thời gian 10 năm tới, Việt Nam sẽ có những TĐ đủ sức nằm trong TOP những tập đoàn DN hàng đầu thế giới...

4. Khuyến khích các DN và thành phần kinh tế phát triển bình đẳng và tăng cường liên kết dọc, ngang

Thực tế cho thấy, sự phân định thành phần kinh tế trong suốt thời gian qua đã gây ra nhiều định kiến xã hội nặng nề và dai dẳng. Định kiến về thành phần KTNN và KTTN còn gây tâm lý e ngại, làm chậm quá trình sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả KTNN và KTTN, nhất là việc cổ phần hóa, giải thể, phá sản các DNNN hoặc các HTX đang làm ăn thua lỗ trên thực tế. Một bộ phận doanh nhân tư nhân kinh doanh trong tâm trạng “vừa làm, vừa lo”, không để cho hoạt động kinh doanh của mình được coi là lớn, là phát triển; nếu đã lớn, thì chia ra, phân tán ra để thành nhỏ, hoặc che giấu vốn, doanh thu lợi nhuận v.v... Nhiều doanh nhân chưa thực sự yên tâm đầu tư phát triển lâu dài, mà chỉ làm ăn kiểu “chộp giật” hoặc “lách luật”, đầu tư “chui”, làm giảm lợi thế kinh doanh, gây thiệt hại cho cả bản thân DN và nhà nước. Chính vì vậy, cần chủ động nhận thức và điều chỉnh lý thuyết, mô hình, tạo tư duy mới và môi trường mới về phát triển và tái cơ cấu kinh tế theo yêu cầu hiện đại

và phát triển bền vững từ cấp trung ương, đến các địa phương, thích hợp với các xu hướng mới xuất hiện trên thị trường trong nước và quốc tế.

5. Phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao và thị trường lao động có tổ chức

Việt Nam đang hội nhập sâu rộng vào đời sống kinh tế thế giới, cũng như đang trên con đường trở thành một “điểm sáng năng động” của đời sống thương mại thế giới. Các TĐ và DN của Việt Nam sẽ phải cạnh tranh gay gắt với rất nhiều TĐ, công ty lớn trên thế giới, có nhiều lợi thế cạnh tranh trong cả lĩnh vực tài chính và công nghệ.

Để hỗ trợ quá trình phát triển các TĐ cần đột phá mạnh hơn và tạo chuyển biến thực sự về chất nhằm tái cấu trúc nguồn nhân lực cả nước theo hướng:

- Đào tạo bài bản và đổi mới đội ngũ các nhà lãnh đạo và quản lý cao cấp về quản lý nhà nước các cấp và DN thuộc các thành phần kinh tế, nhất là cho các DNNN và các TĐ;

- Phát triển mạnh cả về số và chất lượng đội ngũ cán bộ KH & CN, nhất là các chuyên gia công nghệ đầu ngành, đầu đàn để góp phần tăng cường năng lực thiết kế, chế tạo, ứng dụng và làm chủ công nghệ; thực hiện các đột phá KH & CN cho đất nước và các TĐ.

- Phát triển nhanh đội ngũ công nhân và thợ kỹ thuật, chuyên gia tay nghề cao, nhất là trong những ngành công nghiệp có hàm lượng kỹ thuật cao, các ngành dịch vụ trình độ cao và nông nghiệp sinh thái... ■