

MỘT SỐ KINH NGHIỆM VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NHẬT BẢN

NGUYỄN ĐIỀU LINH*

Ngày nhận bài: 11/06/2017; ngày sửa chữa: 12/06/2017; ngày duyệt đăng: 13/06/2017.

Abstract: In the context of globalization and international integration, developing and using effectively human resources is the key factor that determines the development of nations. Effective utilization of human resources of Japan is one of typical example. The paper introduces experience of Japan in improving the quality of human resources and effective utilization of the resources, namely focusing on developing education and training, encouraging the positive of workers, promoting disciplines and solidarity, training teamwork skills for workers, developing creative competence, etc.

Keywords: Experience, improve, human resources, Japan.

Đất nước Nhật Bản nằm ở phía tây Thái Bình Dương, là một quần đảo nghèo tài nguyên thiên nhiên vào loại bậc nhất thế giới, nạn động đất thường xuyên diễn ra. Nhưng sau Chiến tranh thế giới thứ 2, từ những năm 70 của thế kỉ XX, Nhật Bản từ một đất nước bị chiến tranh tàn phá đã vươn lên trở thành siêu cường về kinh tế, là một trong ba trung tâm kinh tế - tài chính của thế giới. “Hiện tượng Nhật Bản” đã được giới nghiên cứu của nhiều nước quan tâm, phân tích, mà một trong những nguyên nhân cốt yếu tạo ra sự bứt phá thần kì đó chính là việc người Nhật có chính sách đào tạo, huy động và sử dụng cực kì hiệu quả nguồn nhân lực.

1. Chú trọng công tác GD-ĐT con người

Người Nhật có truyền thống ham học. Ý thức được rằng là một đất nước nghèo tài nguyên thiên nhiên nên Nhật Bản đã xác định mọi vấn đề phát triển hiện đại đều xoay quanh khai thác yếu tố con người. Ngay từ bậc tiểu học, trẻ em Nhật đã được dạy rằng: “*Nhật Bản là nước nhỏ, nghèo. Chúng ta không có dầu lửa, không có khoáng sản hoặc các tài nguyên khác. Nhưng chúng ta có con người, rất nhiều người. Con người là tài nguyên thiên nhiên duy nhất của chúng ta, do vậy người Nhật cần phải huy động năng lực con người...*” [1; tr 73].

Nước Nhật tập trung đầu tư cho GD-ĐT hết sức bài bản, nghiêm túc. Luật Giáo dục Nhật Bản năm 1947 chỉ rõ giáo dục được coi là nhiệm vụ của quốc gia và là quyền cơ bản của người dân Nhật Bản [2; tr 41]. Ngay từ những năm 1950, Nhật Bản đã chú trọng xây dựng một nền giáo dục hiện đại, có sự kết hợp hài hòa giữa bản sắc văn hóa lâu đời phương Đông

với những tri thức phương Tây hiện đại. Khi tiến hành cải cách, mở cửa, nhà nước đề ra khẩu hiệu “Hòa hồ dưỡng tài”, nghĩa là kĩ thuật, công nghệ của phương Tây kết hợp với tâm hồn Nhật Bản. Ở Nhật bản gần như không có người mù chữ và hơn 72,5% số học sinh theo học lên đến bậc đại học, cao đẳng và trung cấp, một con số ngang hàng với Mỹ và vượt trội một số quốc gia châu Âu. Học để nâng cao dân trí, phát triển thông tin, tiếp cận tri thức của thế giới đã trở thành một nhu cầu thường xuyên tự thân của mỗi người lao động Nhật Bản, nhất là trong thời kì tăng trưởng nhanh. Hệ thống giáo dục là động lực quan trọng quyết định việc nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và hiệu quả kinh doanh.

Giáo dục Nhật Bản chú trọng phát triển đồng đều cả trí lực và thể lực. Là một trong những quốc gia châu Á đi tiên phong trong sự nghiệp phát triển thể chất, tầm vóc con người một cách bài bản, Chính phủ nước này đã lập ra kế hoạch chiến lược trong vòng 10 năm một lần, có tổng kết và thay đổi cho phù hợp với thực tiễn. Chăm sóc sức khỏe cho nhân dân, đặc biệt là chăm sóc cho thế hệ trẻ rất được chú trọng. Những kiến thức về dinh dưỡng, vệ sinh thực phẩm, cách chăm sóc sức khỏe được tuyên truyền rộng rãi và trở thành môn học bắt buộc tại các trường phổ thông. Trong 40 năm, Chính phủ Nhật Bản đã cải thiện đáng kể thể lực cho người dân, nâng chiều cao trung bình của người dân Nhật Bản lên 10cm, đạt mức 172cm với nam và 157cm với nữ [4].

* Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật

Nhờ chú trọng đào tạo lực lượng lao động có học vấn, có trình độ kỹ thuật cao với đội ngũ những người lành nghề, đủ sức tiếp thu và phát triển khoa học công nghệ tiên tiến của thế giới đã tạo cơ sở vững chắc cho sự phát triển kinh tế và công nghiệp vượt bậc của Nhật Bản.

2. Động viên tích cực của người lao động

Nhật Bản có hệ thống chính sách kích thích người lao động rất hiệu quả thông qua hai yếu tố là tâm lý và kinh tế. Sự kết hợp hài hòa của hai yếu tố này trên nền tảng tinh thần tự giác, yêu lao động và tinh tập thể cao đã giúp người lao động yên tâm công tác, luôn cố gắng hết mình vì sự phát triển chung của công ti. Ngoài những khoản thu nhập hàng tháng, hàng năm, người lao động còn có thể nhận được tiền thưởng định kì hoặc thưởng khi có sáng kiến giá trị... Lương và thưởng được các công ti, xí nghiệp cân đối linh hoạt theo tình hình hoạt động và hiệu quả kinh doanh nhưng thường trên nguyên tắc tăng lương cho người lao động cao hơn một chút so với mức tăng của giá cả và mức tăng trưởng của công ti.

Khác với các nước phương Tây, Nhật Bản đã tạo ra được cơ chế khai thác yếu tố con người với phương châm “công ti là gia đình của người lao động”. Người lãnh đạo các công ti của Nhật Bản không chỉ giỏi chuyên môn thuần túy về kỹ thuật hay kinh doanh mà họ còn rất thông thạo về những hiểu biết thuộc lĩnh vực con người. Thứ tự ưu tiên trong vận hành doanh nghiệp được xác định là: Con người - Tài chính - Công nghệ. Bởi vậy, bản thân mỗi người lao động đều cảm thấy yên tâm và dành hết tâm huyết của mình cho công việc.

Đối với người Nhật, công ti giống như gia đình thứ hai, người lao động gắn bó, làm việc tận tụy, cống hiến hết mình vì sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Mỗi quan hệ gắn bó đó đã hình thành nên một nét đặc sắc nổi trội ở Nhật Bản là “văn hóa công ti”. Các công ti đều có đồng phục riêng, bài hát chính ca của công ti, các buổi chào cờ, lễ hội được tổ chức theo lễ nghi rất phức tạp và long trọng. Văn hóa công ti được hiểu là cách làm việc, chiến lược phát triển, phương châm giáo dục đào tạo, triết lí kinh doanh... chi phối suy nghĩ, hành vi, tình cảm của mỗi cá nhân người lao động theo hướng tích cực, nhờ đó họ làm việc, sáng tạo và cộng đồng trách nhiệm với nhau.

“Công thưởng, tội phạt”, nhưng các nhà quản trị Nhật Bản có chủ trương rất nhân văn “Khen công

khai, phê phán riêng”. Đó cũng là truyền thống văn hóa trong giao tiếp vốn ý nhị của người Nhật Bản. Họ không sợ có những nhân viên mắc sai lầm vì họ cho rằng chỉ có không làm gì mới không mắc sai lầm. Tuy nhiên, giới lãnh đạo công ti không cho phép bất cứ ai lặp lại sai lầm đã mắc phải ở lần thứ hai. Bên cạnh đó họ vẫn rất trân trọng và khuyến khích những tìm tòi, sáng tạo khác biệt.

3. Phát huy tính kỉ luật, tinh thần đoàn kết, kĩ năng phối hợp nhóm của người lao động

Với những đặc điểm về vị trí địa lí, tính cách, truyền thống giáo dục, triết lí sống của Khổng giáo về những đức tính cần cù, tiết kiệm, trọng danh dự... đã tạo cho người Nhật một tâm lí dân tộc lấy lao động, hợp tác làm chuẩn mực xem xét, đánh giá con người. Phải nói rằng, Nhật Bản đã xây dựng được ý thức kỉ luật hết sức nghiêm ngặt cho người dân ngay từ khi còn nhỏ. Ngay ở bậc tiểu học, học sinh Nhật Bản đã được học tập các kĩ năng và hình thành thói quen để trở thành người lao động trong nền sản xuất hiện đại. Trẻ em được dạy bảo nghiêm túc về việc thực hiện và tuân thủ theo pháp luật, ngay từ ý thức không được vượt đèn đỏ khi tham gia giao thông, kể cả trong hoàn cảnh đường đêm khuya vắng... Đó là nền tảng, tiền đề quan trọng cho sự tuân thủ những nguyên tắc, quy định chung trong việc phối hợp với tổ, nhóm hay tập thể lớn. Bởi vậy, người lao động Nhật Bản có một tinh thần đồng đội khăng khít trong hợp tác vì sự phát triển chung của công ti.

Xã hội Nhật Bản rất coi trọng giá trị tập thể. Thành công của doanh nghiệp thường dựa trên sự nỗ lực của cả tập thể chứ không phải là sự “xuất thân” của một cá nhân. Người Nhật cho rằng, nếu quá chú trọng đến vai trò cá nhân, một doanh nghiệp sẽ thất bại vì mọi người chỉ quan tâm đến thành quả của riêng mình. Người Nhật cho rằng: họ giỏi không ở những cá nhân xuất sắc mà giỏi là giỏi tập thể, giỏi phối hợp, đoàn kết với nhau cùng làm việc. Nhờ đó, tính kỉ luật và khả năng phối hợp trong công việc của người Nhật là một ưu điểm đặc trưng, nổi trội. Trong công tác quản lí nhân sự, hầu hết các công ti của Nhật đều đề ra những nguyên tắc thu nhận thành viên vào công ti như: Chỉ tuyển những người có đầu óc linh hoạt, nhạy bén và nhanh nhẹn; Người được tuyển phải biết làm việc, cộng tác với mọi người trên tinh thần đồng đội...

Bên cạnh sự đoàn kết tập thể, người Nhật còn quan tâm thường xuyên kích thích mạnh mẽ tinh thần tự hào dân tộc, tất cả đều “làm việc say mê” vì sự hùng cường của nước Nhật, để đuổi kịp và vượt các nước phương Tây. Từ những định hướng chiến lược về con người trong xã hội cũng như trong doanh nghiệp đã tạo cho Nhật Bản một đội ngũ những người lao động trung thành, cần cù, có trình độ tay nghề, kiến thức cao và một tinh thần làm việc vì công ti không mệt mỏi.

4. Khai thác năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực

Nhật Bản phát triển như hiện nay một phần do sự kế thừa nhanh nhạy các thành tựu khoa học kĩ thuật hiện đại của thế giới nhưng một phần lớn là do năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực với những phát minh, sáng chế mới. Xứ “mặt trời mọc” cũng được vinh danh là nơi có nhiều sản phẩm sáng tạo, thông minh mà chúng ta không thể tìm được ở bất kì nơi nào khác.

Nhật Bản đặc biệt chú trọng việc khuyến khích học tập và khai thác nguồn lực thông tin. Mỗi công dân Nhật Bản luôn có ý thức học hỏi, tìm tòi để nâng cao kiến thức, hoàn thành tốt công việc của mình. Cách “khai thác” trí tuệ của người Nhật rất đa dạng, phong phú, ngay cả trên các phương tiện thông tin đại chúng. Người Nhật đã khai thác các phương tiện này nhiều hơn người Mỹ, nhằm nâng cao kiến thức, kĩ năng để phục vụ cho công việc của họ. Điều then chốt tạo ra sự tăng trưởng nhanh, sự “thần kì Nhật Bản” là tiếp thu và áp dụng nhanh các thành quả của cách mạng khoa học - công nghệ. Trước hết, người Nhật học và làm theo công nghệ tiên tiến trên thế giới đang có, tiếp theo là cải tiến theo yêu cầu của mình, và từ đó mở ra hàng loạt ngành công nghiệp và dịch vụ mới.

Các doanh nghiệp đưa ra triết lí khi chọn và dùng người: “Không có con người nào là bỏ đi cả, vấn đề là phát hiện và giúp anh ta phát triển được tài năng của anh ta trong công ti hay không” [1; tr 80]. Nhất là trong bối cảnh xu thế toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay, năng lực tư duy sáng tạo được coi như là điều kiện quyết định mọi sự thành bại của xã hội, công ti, xí nghiệp và các cá nhân. Để kích thích được năng lực tư duy sáng tạo này, Nhật Bản đã có nhiều chính sách như: cơ chế mở rộng cửa thu hút các sáng kiến của mỗi cá nhân, khuyến khích lối tư duy sáng tạo, phá vỡ lối mòn. Các nhà quản lí Nhật Bản rất hạn chế

việc áp đặt lối tư duy, cách làm của các thế hệ trước cho thế hệ sau. Họ tin rằng ẩn giấu sau bộ óc những nhân viên của mình là những ý tưởng sáng tạo tuyệt vời. Điều quan trọng là phải đặt niềm tin ở người lao động, tạo môi trường và thường xuyên động viên, kích thích năng lực tư duy đó. “Việc khơi nguồn tiềm năng sáng tạo... của mỗi nhân viên là trách nhiệm và nghệ thuật của người quản lí” [2; tr 48]. Triết lí “coi trọng nhân viên và tin tưởng vào khả năng vô hạn của con người” đã giúp Nhật Bản hình thành được đội ngũ nhân viên có khả năng lao động vượt bậc, tự tin, dám thực hiện những sáng kiến, ý tưởng mới vào sản xuất, kinh doanh.

Dù ở bất cứ thời đại lịch sử hay xã hội nào thì nguồn lực con người vẫn luôn là yếu tố quan trọng nhất, đóng vai trò then chốt trong sự phát triển. Chăm lo bồi dưỡng, giáo dục, đào tạo cho nguồn lực con người là hành động thiết thực làm tăng cường nội lực, sức mạnh “nội sinh” của đất nước. Đồng thời, để nguồn lực con người phát huy hết khả năng thì cần phải có hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm khơi dậy tính tích cực, năng lực sáng tạo của người lao động... Tất cả những vấn đề đó đều được thể hiện trong quá trình phát triển của đất nước Nhật Bản. Việt Nam đang trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, giai đoạn mà Nhật Bản đã trải qua và đạt được nhiều thành tựu; vì vậy, việc tiếp thu, học hỏi những kinh nghiệm quý giá từ Nhật Bản sẽ giúp chúng ta “đi tắt, đón đầu”, rút ngắn khoảng cách, đồng thời tránh vấp phải những sai lầm không đáng có trong quá trình chủ động, tích cực hội nhập và phát triển hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Đình Hiến - Hải Minh (1994). *Quản trị nhân sự trong công ti Nhật bản*. NXB TP. Hồ Chí Minh.
- [2] Hồ Văn Thông (2008). *Kinh nghiệm khai thác các nguồn lực trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Nhật Bản*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Nguyễn Tiến Lực (chủ biên, 2006). *Đào tạo nguồn nhân lực ở Nhật Bản - Bài học cho Việt Nam*. NXB Khoa học xã hội.
- [4] Nguyễn Chí Hiếu (2012). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục - Một số nội dung cơ bản*. Tạp chí Phát triển nhân lực, số 1/2012, tr 24-27.
- [5] Trường Đại học Thương mại (2015). *Hội thảo quốc gia phát triển đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở Việt nam*. NXB Lao động.