

Văn hoá Phương Đông

và quản lí hiện đại (1)

Mọi tư tưởng và hình thức quản lý đều nảy sinh trong một môi trường văn hoá xác định nào đó, không thể không ghi dấu ấn dân tộc và văn hoá của dân tộc đó. Hiện nay các phương pháp quản lý được áp dụng ở nước ta đều xuất phát từ Châu Âu, Mỹ hay Nhật. Khoa học quản lý thịnh hành ở phương Tây, rất phù hợp với truyền thống tư duy của phương Tây. Dập nguyên si cách quản lý này vào Việt Nam không tránh khỏi sai lầm.

Quản lý chất lượng nói riêng và quản lý nói chung là một hoạt động gắn với mọi chế độ xã hội, cho các đối tượng khác nhau. Hình thức quản lý ngày nay rõ ràng khác với những gì đã được thực thi các đây hàng ngàn năm. Tuy nhiên, chắc chắn sẽ có những điểm tương đồng giữa các hình

thức quản lý. Trong bài này, chúng tôi muốn liên hệ một số nguyên tắc và phương pháp quản lý của phương Đông cổ đại, chủ yếu là Khổng Tử với quản lý hiện đại, cũng là một "ôn cố tri tân", qua đó đặt vấn đề về cách quản lý ở các tổ chức tại Việt Nam. Tư tưởng của Khổng Tử là một biển rộng bao la, trình độ người viết lại quá thô thiển, khuôn khổ bài báo và thời gian chuẩn bị lại hạn chế, chắc chắn chỉ nêu được một phần rất nhỏ và không khỏi chấp vạ. Rất mong bạn đọc lượng thứ. Nếu như tạo được một sự quan tâm nào đó đối với văn hoá phương đông khi xây dựng các hệ thống quản lý thì đó là mong muốn của người viết.

1. Dân bản - Hạt nhân của tư tưởng Khổng Tử

Tư tưởng quản lý của Khổng Tử là hệ thống lớn, trong đó quan trọng nhất là: hoà, trung dung, nhân, phú dân, đức trị, giáo hoá, chính kỷ, lễ, chính danh, nghĩa lợi, tín, cầu hiền, ...

Hạt nhân của hệ tư tưởng quản lý của Khổng Tử là chữ "nhân", lấy con người làm gốc hay gọi là "dân bản", nó xuyên suốt từng bộ phận trong tư

tư tưởng quản lý của Khổng Tử

Mục đích trực tiếp của dân bản là được lòng người

Đại Vũ nói: đối với dân chúng, chỉ có thể gần gũi họ, chứ không được coi họ là kẻ ti tiện bên dưới, dân chúng là cái gốc của đất nước, cái gốc mà vững quốc gia mới an ninh.

Tư tưởng quản lý của Khổng Tử là tìm sự ổn định, quản lý của phương Tây là mong thay đổi. Ổn định là cơ sở của mọi xã hội, mọi tổ chức tiến lên và cải cách. Không có sự ổn định, hài hoà thì mọi sự thay đổi đều mất chỗ dựa.

Tư tưởng dân bản của Khổng Tử và nhân bản của phương Tây

Quản lý cổ đại của phương Tây là coi trọng vật chất, khinh thường con

người, thậm chí chỉ nhìn thấy vật chất mà không nhìn thấy con người, con người phụ thuộc vào vật chất. Tư tưởng này có thể coi là "vật bản". Đến giữa thế kỷ 20, tư tưởng quản lý của phương tây có sự thay đổi lớn, địa vị con người ngày càng nổi bật, từ đó tư tưởng quản lý chuyển sang "nhân bản". "Dân bản" của Khổng Tử khác với "nhân bản" của phương Tây như thế nào?

"Dân" trong tư tưởng "dân bản" là quần thể nhân loại, lấy gia đình, quốc gia, dân tộc, xã hội làm đơn vị chứ không phải con người cá thể. Đạo đức đối với cá thể phải là nghĩa vụ đối với quần thể. Khổng Tử nói: "khắc kỷ phục lễ", nghĩa là, phải làm cho mình phù hợp với lễ, cụ thể hơn là "phi lễ vật thị, phi lễ vật thính, phi lễ vật ngôn, phi lễ vật động" (không phù hợp với lễ thì không nhìn, không nghe, không nói, không làm). Con người cá thể không phải là cá thể độc lập có ý thức tự ngã, không thể độc lập ngoài lợi ích, hành vi của quần thể.

Chủ nghĩa "nhân bản" của phương Tây lấy cá thể làm gốc, coi tự do cá

nhân, độc lập chủ quyền là đòi hỏi của nhân sinh, còn xã hội phục vụ cho cá thể. Khoa học hành vi (behavior) là đại biểu cho chủ nghĩa "nhân bản" trong lĩnh vực quản lý. Khoa học hành vi nghiên cứu chủ yếu là hành vi cá thể, nhu cầu và sự thoả mãn của con người để điều động tính tích cực của cá thể.

Về tâm lý đạo đức, chủ nghĩa "nhân bản" của phương Tây chủ yếu thể hiện thành "khuynh hướng tội lỗi", khi cá nhân thấy hành vi của mình không đúng thì nảy sinh cảm giác "tội lỗi", cá nhân chịu trách nhiệm về hành vi của mình, không để ý đến cách nhìn của người khác. Do đó hành vi cá nhân là tự giác.

Tâm lý đạo đức của phương Đông chủ yếu thể hiện thành "khuynh hướng liêm sỉ", bắt nguồn từ phản ứng của người khác đối với hành vi cá thể. Do đó cá nhân coi trọng sự đánh giá của người khác và căn cứ vào khả năng của người khác để thiết kế hành vi của mình. Do đó hành vi cá nhân cũng là tự giác.

Giữa thế kỷ 20, Phương Tây cho rằng bản vị quần thể không phù hợp với công nghiệp hiện đại. Ngày nay, quần thể phù hợp với tính chất quản lý hiện đại hơn, đó chính là nguyên tắc "sự lãnh đạo" và "huy động sự tham gia của mọi người" trong tám nguyên tắc của quản lý chất lượng. Từ đó, "dân bản" ngày càng được quản lý hiện đại tiếp nhận và ngày càng có sức sống.

Đương nhiên, mặt trái của tư tưởng này là: nếu quá mức thì sẽ chôn vùi tác động của cá nhân, làm tăng sự ỷ lại vào tổ chức và lãnh đạo, sùng bái quyền uy, mất tính năng động, thiếu độc lập suy nghĩ. Xét cho cùng thì cơ sở của sức sống quần thể là sức sống của cá thể, nhấn mạnh quá mức nghĩa vụ và cống hiến của cá thể mà coi nhẹ tự do, quyền lợi, nhân cách của cá thể sẽ ảnh hưởng tới sự hình thành và phát huy sức mạnh của tập thể.

Trong quản lý một tổ chức, sức mạnh tổng thể có được là nhờ

+ nâng cao năng lực tiềm ẩn của cá nhân từ đó phải chiêu mộ, bồi dưỡng

nhân tài

+ biến năng lực tiềm ẩn thành hiện thực

+ hướng vào mục tiêu chung của tổ chức - tư tưởng quần thể

2. Hoà

Trong quản lý, Khổng Tử coi trọng chữ "hoà" (hoà vi quý)

"Hoà" khác với "đồng". Khổng Tử nói: "Quân tử hoà mà không đồng, tiểu nhân đồng mà không hoà". Yến Anh (Tướng quốc nước Tề thời Xuân Thu) giải thích với Tề Cảnh Công : "Hoà như là canh vậy, nước, lửa, mắm, muối, mỡ, để hầm thịt cá, rau quả. Người đầu bếp hoà chúng để lấy vị, bổ sung cái thiếu, vứt bỏ cái thừa tạo ra cái cân bằng. Vua tôi cũng vậy, vua nói là được nhưng tôi có thể cho là không được, tôi hiến cái được để loại cái không được là để chính trị cân bằng, lòng dân yên ổn. Nếu vua nói được, tôi cũng nói được, vua nói không được, tôi cũng nói không được, như nước bổ sung cho nước, ai mà ăn được?. Nếu đàn sáo chỉ có một loại, nghe sao được. Đồng không được cũng như vậy thôi".

Hệ thống quản lý chất lượng cũng chính nhằm giải quyết chữ "hoà". Các bộ phận trong một tổ chức phải hỗ trợ, hài hoà với nhau, không thể tiêu diệt nhau. Trong một tổ chức "hoà" có thể hiểu như sau:

Nhân hoà: Sự hài hoà các mối quan hệ trong một tổ chức cũng chính là "nhân hoà". Mạnh Tử nói: "Thiên thời không bằng địa lợi, địa lợi không bằng nhân hoà", như vậy nhân hoà là thứ quý nhất trong ba ngôi: trời, đất, người trong vũ trụ. Ngô Khởi (Chiến quốc) nói: "không hoà trong nước, không được xuất quân, không hoà trong quân, không được xuất trận, không hoà trong trận, không được tiến đánh, không hoà trong đánh, không được quyết chiến".

Hoà với môi trường: khách hàng, người cung cấp, đối thủ cạnh tranh, cộng đồng, cơ quan thẩm quyền

Phân công hợp tác giữa các bộ phận

Hoà giữa chính sách, mục tiêu, thủ tục, qui định, quản lý.

3. Trung dung

Trung dung là một hệ tư tưởng của Khổng Tử . Theo hành vi, Ông chia con người thành ba loại: cấp tiến, chính trực và trung dung. Người cấp tiến có hoài bão cao, tự tin, không cực đoan, lời nói và việc làm có thể không thống nhất. Người chính trực có những việc không làm, giữ khí tiết, không có lý tưởng hoài bão cao. Cả hai loại này đều không hoàn mỹ

Trung dung là thể hiện nhân cách lý tưởng của Khổng Tử. "Quá như bất cập" thể hiện quan điểm này. Khổng Tử nói: "chất thắng văn tắc dã, văn thắng chất tắc sử . Văn chất bần bần nhiên hậu quân tử" (nếu cái bên trong thắng cái hình thức bên ngoài thì trở thành thô thiển, nếu cái hình thức bên ngoài thắng cái bên trong thì trở thành giả dối, phù phiếm. Chỉ có bên ngoài và bên trong ở mức độ vừa phải thì mới thành quân tử).

Xét theo quản lý hiện đại trung dung nghĩa là mọi quyết định đều phải đúng mức độ, không thái quá, trong xây dựng hệ thống quản lý chất lượng, nhiều văn bản quá sẽ gây bệnh giấy tờ, hệ thống quản lý bị chồng chéo, kém linh hoạt. Ít văn bản quá sẽ không đủ để kiểm soát chặt chẽ.

Chỉ coi trọng khuyến khích vật chất hay khuyến khích tinh thần cũng là "quá/bất cập". Hoàn toàn theo quản lý phương Tây, bỏ qua yếu tố dân tộc, hay chỉ coi trọng bản sắc dân tộc, bỏ qua phương pháp quản lý phương Tây cũng là "quá/bất cập". Chỉ "dân bản" hay "nhân bản" cũng là "quá/bất cập". Khen thưởng tràn lan hay chỉ chú trọng khiển trách, phạt cũng là "quá/bất cập". Chỉ tiêu chất lượng cao quá hay thấp quá đều không đạt (bất cập). Việc gì cũng phải sử dụng lý thuyết "tối ưu hoá" cũng là "quá".

(Theo Phó Đức Trù – VPC)