

# Văn hoá Phương Đông

## và quản lí hiện đại (3)

### 9. Chính danh

#### Danh thực

Trong quản lý, trách nhiệm quyền hạn phải được xác định rõ ràng cùng với những qui định, thủ tục rõ ràng nghĩa là phải có "danh" rõ ràng.

Danh chính thì ngôn mới thuận. Tuy nhiên cái danh và cái "thực" phải đi với nhau. Người có danh phải đáp ứng được cái danh, muốn vậy phải có đủ những tố chất nội tại để phát huy, đó là năng lực, phẩm chất phù hợp với cái danh. Danh (trách nhiệm) phải kèm theo "quyền". Quyền không đủ cũng không hoàn thành cái "thực". Quyền quá thừa sẽ nảy sinh hiện tượng lạm dụng quyền lực. Muốn làm được cái "thực", người quản lý phải "chính kỷ". Trong thực tế hiện nay, một tổ chức chỉ có danh mà

không có thực cũng không thể tồn tại lâu. Quảng cáo quá nhiều dễ lấy danh mà không có chất lượng có nghĩa là danh không đi với thực.

### Tập quyền và giao quyền

Khổng Tử nói "vô vi nhi trị" - ngồi rû áo khoanh tay mà thiên hạ trị bình. Người lãnh đạo cốt phải nắm cái cơ bản, phát huy đầy đủ tác dụng của các tầng lớp, bộ phận chức năng. Như vậy "vô vi nhi trị" là theo quan điểm trao quyền (empower), một trong những phương pháp quản lý trong TQM. Tất nhiên mọi sự thái quá đều bất cập. Tùy theo qui mô, đặc điểm, tính chất của từng tổ chức mà có sự trao quyền thích hợp, mới khiến cho lãnh đạo "vô vi nhi trị"

### 10. Thu thập thông tin

Khổng Tử luôn quan tâm đến thu thập mọi tình hình những nơi ông sẽ đến: "Đa văn, đa kiến", " Nghe nhiều, nhưng nếu có điều còn hồ nghi thì tạm thời gác lại, chỉ phán đoán những gì đã nắm được, mới ít sai lầm. Nhìn nhiều, song phải gác lại những gì nghi vấn, chỉ phán đoán và làm

những gì đã nắm vững mới ít phải hối hận". "ôn cố tri tân" là những câu nói của Khổng Tử. Tôn Vũ nói "Biết người, biết mình, trăm trận trăm thắng" nói lên tầm quan trọng của thu thập thông và "quyết định dựa trên sự kiện".

Tuy nhiên khi quyết định mà chờ đầy đủ mọi thông tin, sự kiện mới có quyết định để đảm bảo không bao giờ có sai lầm thì sẽ cũng là "quá" và sẽ rơi vào một sai lầm lớn là lỡ thời cơ. Trong quản lý hiện đại, ta thường nghe nói phải chấp nhận rủi ro (risk). Khổng Tử cũng rất quan tâm đến chữ "dũng". Khổng Tử nói đến ba chữ quan trọng nhất: nhân, trí, dũng "nhân giả bất ưu, trí giả bất hoặc, dũng giả bất cự" ( người có nhân thì chẳng ưu sầu, có trí thì không bị mê hoặc, có dũng thì không sợ sệt. Binh pháp "lục thao" nói: " Cái nguy hại của việc dùng binh, do dự là lớn nhất" Tất nhiên dũng không phải là lỗ mãng, ngông cuồng. Khổng Tử cũng nói " vô ý, vô tất, vô cố, vô ngã" (không nên tùy ý dự đoán, không võ đoán chủ quan, không nên cố chấp, không nên tự cho là đúng)

## **11. Đạo**

Đạo là một tư tưởng trọng tâm của Khổng Tử, Ông coi đạo quan trọng hơn cuộc sống thường ngày "Quân tử mưu đạo bất mưu thực". Đạo có nghĩa rất rộng, xét theo quan điểm quản lý, có thể hiểu là tư tưởng, chính sách, văn hoá doanh nghiệp. "Đạo bất đồng, bất tương vị mưu" "Chí vu đạo" cũng nói lên quan trọng của đạo. Tuy nhiên đặc đạo không phải là mục đích, đặc đạo là để hành đạo. Đạo luôn luôn phát triển qua các thời đại. Quản lý khoa học, quản lý khoa học hành vi, văn hoá doanh nghiệp là những đạo được hình thành trong thế kỷ 20. Khổng Tử nói : "Cùng học nhưng có thể không cùng đi đến đạo, cùng đi đến đạo nhưng có thể không cùng lập, cùng đi đến lập nhưng có thể cùng quyền". Có thể coi đây là chu trình Khổng Tử: Quyền là sự linh hoạt , nhưng linh hoạt cũng phải theo nguyên tắc, đó chính là sự kết hợp giữa "thời trung" và quyền biến của Khổng Tử

## **Kết luận**

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. Theo dòng lịch sử, khi kiểm soát chất lượng được Deming và Juran đưa vào Nhật những năm 50 thì người Nhật đã biến đổi nó thành một cách quản lý theo màu sắc Nhật bản. Những năm 80, khi người Mỹ thấy nguy cơ thất bại trong cuộc cạnh tranh với người Nhật đã sang Nhật học hỏi, tìm hiểu. Khi về họ đã không áp dụng nguyên cách quản lý của Nhật mà xây dựng một phong cách quản lý theo đặc trưng văn hoá Mỹ.

Nhật Bản có truyền thống dân tộc cao, văn hoá truyền thống Nhật Bản chú trọng quan hệ gia đình và quan niệm đẳng cấp rất mạnh từ đó có ba trụ cột chính trong quản lý kiểu Nhật : Chế độ làm việc suốt đời, thâm niên làm công và công đoàn xí nghiệp. Với các trụ cột này, người Nhật

tin tưởng rằng mọi nỗ lực của mình sẽ được đền đáp và Nhật Bản có khả năng gặt hái được tối đa từ những người bình thường bằng cách tổ chức họ lại.

Với Mỹ, theo Fallows " là một quốc gia hợp chủng, tính di chuyển, biến động cao, thường xuyên đối mặt với sự chia rẽ, lòng tin của họ phải dựa trên một giá trị văn hoá: mọi người trong xã hội đều có cùng một luật chơi. Trụ cột thứ hai, theo Fallows là: vai trò cá nhân trong việc kiểm soát, thay đổi vận mệnh của họ. Fallows kết luận:

Nhật Bản mạnh vì mỗi người biết vị trí, chỗ đứng của mình. Mỹ mạnh khi mọi người không biết chỗ đứng thực sự của mình và tự do tìm kiếm vai trò mới cho mình.

Vậy đặc trưng của văn hoá Việt Nam hiện nay là gì, để từ đó có được một phong cách quản lý thích hợp? Xin bạn đọc cùng suy nghĩ và có giải đáp trong một diễn đàn khác.

***(Theo Phó Đức Trù – VPC)***