



Ảnh : PHAN BÁ ĐƯƠNG

QUẢN LÝ XÍ NGHIỆP

Phạm trù “vật chất” được hiểu khác nhau, phụ thuộc vào sự phát triển hoạt động thực tiễn và hoạt động nhận thức trong từng thời kỳ lịch sử của nhân loại.

Quan niệm về vật chất của các nhà Duy vật cổ đại mang tính trực quan cảm tính, họ đồng nhất “vật chất” với những vật, thể cụ thể. Đến cuối thế kỷ 19 đầu thế kỷ 20, vật lý học đã có những phát minh rất quan trọng đem lại cho con người những hiểu biết mới về vật chất, bác bỏ quan niệm đồng nhất vật chất với

một dạng cụ thể của vật chất. Như vậy phải chăng khi khoa học phát triển nó đã chứng minh cho sự tiêu tan của vật chất? Điều này Lê-nin đã khẳng định: Không phải vật chất tiêu tan, mà chỉ có giới hạn hiểu biết của con người về vật chất là tiêu tan, nghĩa là cái mất đi không phải là vật chất, mà chỉ là giới hạn của nhận thức về vật chất.

Ở đây, tôi muốn đề cập tới “vật chất” của đời sống xã hội, nó là một dạng vật chất biểu hiện sự tác động biến chứng của 3 yếu tố: Hoàn

Giảng viên Trường Đại học Kinh tế
Giám đốc công ty TNHH In Kinh tế

cảnh địa lý, dân số và cách thức tổ chức sản xuất của một xã hội nhất định trong lịch sử. Ba yếu tố này luôn vận động và biến đổi, nó quyết định ý thức của con người.

Điều đang đặt ra cho các nhà lý luận và các nhà hoạt động kinh tế trong thực tiễn là cần phải hiểu và vận dụng như thế nào quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức. Tùy theo cách hiểu và vận dụng sẽ rơi vào một trong hai trường phái: Duy vật hoặc Duy tâm; xác định hành động đúng, sai trong thực tiễn. Đặc biệt đối

với công tác lãnh đạo và công lý kinh tế trong từng giai đoạn lịch sử càng cần phải nắm vững quan hệ biện chứng vật chất và ý thức.

Với tư duy biện chứng thì tiến trình thiết lập hoạch đầy đủ của một nghiệp bắt đầu từ việc định chiến lược. Đúng trước khi tiến hành mọi việc cần thiết phải biết rõ trường tổng quát của sự vận động và loại hoạt động mà phát triển. Đồng thời tìm cách phối hợp tất cả khả năng một cách tối ưu. Nhưng cũng phải biết các thể mạnh của mình để ưu tiên dựa vào đó tránh dùng lao vào lĩnh vực yếu kém của mình. Sau khi xác định xí nghiệp phải lựa chọn thức phát triển cùng những phương tiện cần thiết Chiến lược xuất phát từ sự hợp của 3 nhân tố:

- Thời cơ do hoàn cảnh khách quan.

- Thế mạnh và thế yếu của tổ chức.

- Ước vọng của người lãnh đạo.

Do vậy, khi xây dựng chiến lược, ta phải tiến hành phân tích tỉ mỉ lĩnh vực mà xí nghiệp sẽ hoạt động. Nghĩa là phải căn cứ nhu cầu của thị trường về lĩnh vực mà xí nghiệp hoạt động để tiến hành xây dựng kế hoạch hoạt động của xí nghiệp cho phù hợp.

Cấu trúc thị trường của xí nghiệp phải được nghiên cứu, có gì thay đổi phải trung gian không? Đó là câu hỏi được đặt ra để trả lời được câu hỏi đó cho phép chúng ta hiểu rõ thị trường để thương mại hóa; từ đó, xây dựng thông số quý báu về thị trường của sự phân phối. Sự cung sản phẩm và dịch vụ trong ngành phải đối chiếu với nhu cầu - trong đó các đặc trưng của sức cầu, khả năng của xí nghiệp đáp ứng nhu cầu có ảnh hưởng trực tiếp đến thành công - Sau cùng, cần phải chú ý đến hiệu quả của những cải tiến công nghệ để hiểu rõ những biến đổi có thể xảy ra trong tính chất của sức cầu và những hậu quả kèm theo.

Các điều kiện trong sự cạnh tranh cũng cần phải được nghiên cứu. Qui mô, sức mạnh và sự táo bạo của các xí nghiệp khác, cách tổ chức cùng các qui chế hành chính và những ràng buộc về pháp

ý...những yếu tố đó sẽ ảnh hưởng đến sự thành công của xí nghiệp. Nói như vậy có nghĩa là khi hoạt động không nên tách rời với các hoạt động của các xí nghiệp cùng ngành. Mà ta phải đặt nó vào trong xu hướng phát triển chung của các xí nghiệp khác cùng loại.

Hiện nay tình trạng thừa ở ở các xí nghiệp lớn và vừa có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân: phát triển xí nghiệp thiếu sự tôn trọng qui luật phù hợp giữa nội dung và hình thức. Nhiều xí nghiệp đã đầu tư công cụ sản xuất quá hiện đại, xây dựng qui mô nhà xưởng quá lớn so với nhu cầu sản xuất được đặt ra. Chắc chắn, các nhà lãnh đạo xí nghiệp biết được điều đó, nhưng tại sao vẫn cứ thực hiện? Ở đây qui luật nào chi phối? Tất nhiên chịu sự chi phối nhiều qui luật, trong đó có qui luật huê hồng?

Một nguyên nhân thứ hai cũng khá quan trọng trong việc dẫn đến thành công hoặc thất bại của các xí nghiệp hiện nay, đó là sự vận dụng cấp phạm trù "khả năng và hiện thực" trong quá trình tổ chức quản lý xí nghiệp.

Thực vậy, mỗi công nhân đều có khả năng riêng, người lãnh đạo bằng cách nào để biến khả năng đó thành hiện thực làm giàu cho xí nghiệp? Danh từ ENTERPRISE mà ta dịch là xí nghiệp, chỉ một tổ chức có mục đích sản xuất, đổi chác hoặc lưu thông tiền của, hàng hóa để tìm lợi ích chung, có nghĩa là ích lợi của người chủ, của người làm công và

của người tiêu thụ. Vì vậy, một xí nghiệp sản xuất những đồ vật xấu rồi dùng thuật quảng cáo để gạt khách hàng, không đáng mang tên là một xí nghiệp. Như vậy đòi hỏi người lãnh đạo xí nghiệp muốn làm việc có phương pháp tốt phải có nhân sinh quan: Sống không phải là để để bực người khác mà là để giúp người khác cùng sống. Thực tiễn đã chứng minh xí nghiệp nào giúp ích cho người tiêu thụ và người cộng sự của mình (công nhân) thì xí nghiệp đó sẽ phát đạt.

Khả năng chỉ biến thành hiện thực khi có những điều kiện thích hợp tác động vào. Điều kiện tác động trực tiếp mang tính quyết định để người công nhân đem hết sức mình làm việc đó là tiền lương. Tất nhiên còn nhiều điều kiện khác kể cả những điều kiện không hình thức. Do vậy, việc xây dựng tiền lương và tác động vào người công nhân những điều kiện khác (các hình thức thưởng, phạt, chú ý đến tâm lý...) sao cho hợp lý là vấn đề bức xúc trong nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay, và đó cũng là trách nhiệm trực tiếp của những người lãnh đạo xí nghiệp muốn biến khả năng của người cộng sự thành hiện thực giúp cho xí nghiệp phát triển.

Một nguyên nhân thứ ba cũng cần chú ý, đó là sự tác động trở lại của "ý thức" đối với "vật chất". Tổ chức sản xuất của một xí nghiệp khi được hình thành thực chất là

một dạng vật chất cụ thể tác động trực tiếp đến con người trong xí nghiệp đó. Chính vì vậy phải tổ chức như thế nào để đảm bảo được mục đích: thông qua hoạt động của xí nghiệp giúp cho người khác sống trong đó có mình. Có lẽ những nhà lãnh đạo các xí nghiệp phải học qua "khoa tổ chức". Khoa này mới xuất hiện khoảng nửa thế kỷ nay mà phát triển rất mau, đã có hàng nghìn cuốn sách viết về nó, hàng chục tạp chí truyền bá nó. Năm 1926, người ta đã lập ở Pháp một "Ủy hội vạn quốc" để nghiên cứu khoa tổ chức. Mỗi nước lại lập riêng một "Ủy hội quốc gia". Ở Pháp, ủy hội này là Comité National de L'organisation Française. Nếu sự nghiệp của các xí nghiệp ngày càng phát triển, nên giao công việc tổ chức cho một nhà chuyên môn về khoa tổ chức. (Ở Pháp có Bureau Robert Satet ở Paris làm cố vấn về vấn đề tổ chức cho các nhà doanh nghiệp).

Việc tổ chức một xí nghiệp ở nước ta như thế nào tùy thuộc vào tri thức của người lãnh đạo xí nghiệp. Ở đây tôi muốn đề cập tới một trong những yếu tố trong tri thức của người lãnh đạo xí nghiệp không thể thiếu được, đó là: Phải hiểu tâm lý của những người cùng làm việc. Bởi vì yếu tố quan trọng nhất trong sự sản xuất không phải là phương pháp, cũng không phải là máy móc mà chính là con người. Có phương pháp tốt mà người không chịu áp

dụng thì cũng vô ích. Có máy móc hiện đại mà người không biết điều khiển cũng vô dụng. Vậy được lòng người vẫn là điều kiện cốt yếu. Và có khi nào chỉ nghĩ tới lợi của mình, quên hẳn lợi của người khác mà được lòng người không?

Tôi mượn câu trả lời của Taylor để khẳng định vai trò độc lập tương đối của ý thức đối với vật chất "Tổ chức không phải là một vấn đề sản xuất, cũng không phải là một cách để tăng sức sản xuất. Nó không phải là một phương pháp mới về kế toán để tính giá vốn, cũng không phải là một lối mới để trả công. Nó không phải là một cách thức làm việc, một phép đo thời giờ làm việc và nghiên cứu cử động (...). Không, tổ chức không phải là những cái đó. Nó là một sự cải cách hoàn toàn trong tinh thần của thợ và của chủ kia".

Đúng thế, riêng tôi:

Tôi phải cải cách lối suy nghĩ của tôi để làm việc có phương pháp hơn, nhất là cải cách nhân sinh quan của tôi: Sống không phải là để để bực người khác mà là để giúp người khác cùng sống.

Tất nhiên, muốn có suy nghĩ đúng, trách nhiệm của từng người phải cùng với Đảng và Nhà nước từng bước hoàn thiện điều kiện sinh hoạt vật chất của con người. Bởi vì chính điều kiện sinh hoạt vật chất đã quyết định đến sự suy nghĩ của con người ♣



Ảnh : PHAN BÁ DƯƠNG

