

Sự phát triển vượt bậc của nền kinh tế châu Á trong mấy chục năm gần đây, mở đầu là Nhật Bản, tiếp đến là các “con rồng nhỏ” và gần đây nhất là Trung Quốc đã thu hút sự chú ý của các nhà kinh tế toàn cầu. Trong số 5 nước có giá trị GDP tính theo sức mua tương đương lớn nhất thế giới (1999) ngoài nước Đức thuộc cộng đồng châu Âu xếp thứ 4 và Mỹ đứng đầu danh sách, có đến 3 đại diện của châu Á: Trung Quốc (xếp thứ 2), Nhật Bản (xếp thứ 3) và Ấn Độ (xếp thứ 5). Đầu là bí quyết đã giúp các quốc gia châu Á giữ vững được tốc độ phát triển cao, liên tục trong nhiều năm? Các công ty châu Á đã làm thế nào để có thể phát triển ổn định trong điều kiện cạnh tranh quốc tế gay gắt? Để làm rõ vấn đề này chúng tôi xin nêu lên mấy yếu tố chính sau đây: nền tảng triết học và tôn giáo lâu đời của các dân tộc châu Á; chủ nghĩa yêu nước truyền thống; sự độc đáo trong soạn thảo kế hoạch và quản lý kinh tế; khả năng sử dụng hiệu quả vai trò quản lý của nhà nước. Tìm

hiểu sâu hơn những yếu tố này, chúng ta không chỉ tìm ra nguyên nhân tạo nên sự phát triển ở châu Á, mà còn hiểu rõ thêm những đóng góp quý giá của nó vào thực tiễn quản lý kinh tế.

1. Nền tảng triết học và tôn giáo

Đóng vai trò rất quan trọng trong sự phát triển xã hội. Chính trên nền tảng này đã hình thành cội rễ tinh thần bảo đảm sự tồn tại và phát triển của các dân tộc. Như đã biết, giá trị tinh thần của hầu hết các dân tộc châu Á bắt nguồn từ ba học thuyết triết học - tôn giáo chính. Đó là Tam giáo, bao gồm Khổng giáo - Đạo giáo và Phật giáo. Trong số đó, Khổng giáo (do Khổng Tử sáng lập vào khoảng thế kỷ thứ 6 tr.c.n.) với các vấn đề trung tâm xoay quanh những giá trị tinh thần, trí tuệ và đạo đức con người có ảnh hưởng lớn nhất đến nhận thức, hành động và phần nào quyết định sự phát triển của xã hội châu Á cho đến tận ngày hôm nay. Khổng Tử là người đầu tiên nêu lên

mẫu hình Người quân tử không tính theo nguồn gốc xuất thân mà được đánh giá bằng những phẩm chất đạo đức, văn hoá cao quý do quá trình tự rèn luyện mà thành. Người quân tử trước hết phải là con người thiện - sâu đậm tình người, biết sống theo đạo lý - tuân thủ những kỷ cương trong gia đình cũng như trong xã hội. Khổng tử cho rằng, thiện, đạo, lý, trí, dũng và những giá trị đạo đức cao quý khác nữa là nền tảng cơ bản để quản lý và điều hành gia đình cũng như toàn xã hội. Phát triển lý thuyết này, Khổng Tử đã đề ra một trong những quan điểm quản lý cốt yếu: phân tầng cấu trúc, xác định rõ ràng quyền lợi và nghĩa vụ của từng thành viên. Gia đình chính là một trong những mẫu hình tiêu biểu của lý thuyết này. Và rộng hơn, đất nước sẽ được xem như một gia đình lớn, được quản lý theo phương thức “Vua là vua, tôi là tôi; cha là cha, con là con”.

Tư tưởng trên của Khổng giáo cũng như những tư tưởng khác của Tam giáo đóng vai trò to lớn trong lịch sử Trung Quốc, Nhật Bản và các quốc gia châu Á khác. Chúng đã để lại dấu ấn sâu sắc trong hầu hết các lĩnh vực đời sống xã hội ở các nước này. Chính trên nền tảng quan điểm Khổng giáo đã hình thành trường phái quản lý Nhật Bản, theo đó tổ chức được xem như một đại gia đình, trong đó mỗi thành viên đều có vị trí và chức



Ảnh Hòa Tấn

Những đóng góp của kinh tế học châu Á trong sự phát triển lý thuyết quản lý kinh tế

NGUYỄN QUẢNG HÀ

năng xứng đáng và được tạo mọi điều kiện để phát triển khả năng sáng tạo. Họ được quyền tham gia vào các quyết định quản lý quan trọng, cũng như phải sẵn sàng chịu trách nhiệm trước việc mình làm. Dưới sự ảnh hưởng của Khổng giáo, Nhật Bản đã làm được “điều kỳ diệu” trong giai đoạn khôi phục và xây dựng kinh tế sau chiến tranh thế giới 2 nhờ cách lựa chọn đúng đắn khi đặt chiến lược con người lên hàng đầu. Chính phủ đã cố hết sức, tạo mọi điều kiện cần thiết để phát triển và nâng cao giá trị sử dụng nguồn nhân lực. Bắt đầu từ việc cải cách lại hệ thống giáo dục cho đến việc hình thành “Nhóm chất lượng” để bảo đảm tạo ra sản phẩm cuối cùng đạt yêu cầu, tạo hệ thống điều hành sản xuất “chính xác, đúng thời hạn” để rút ngắn tối đa chi phí sản xuất. Đây chính là một trong những bí mật thành công của kinh tế Nhật Bản sau chiến tranh.

Những kinh nghiệm này được các nước trong khu vực học hỏi và áp dụng rất hiệu quả. Tốc độ phát triển kinh tế của các nước châu Á trong những năm gần đây là bằng chứng hùng hồn về sức sống bền bỉ của các học thuyết Tam giáo, đặc biệt là Khổng giáo trong điều kiện hiện đại. Thực tế đã chỉ rõ, trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế khốc liệt, doanh nghiệp nào biết phát huy hết khả năng sáng tạo của từng thành viên, doanh nghiệp đó sẽ dành chiến thắng. Dưới ảnh hưởng của tôn giáo và triết học truyền thống, chắc chắn các doanh nghiệp châu Á sẽ dành được ưu thế trong cuộc chiến cạnh tranh mới này.

2. Chủ nghĩa yêu nước

Như đã biết, trong gần mười năm trở lại đây (1991-2000) nước Nga đã phải trải qua cuộc khủng hoảng kinh tế-xã hội toàn diện và trầm trọng. Do đâu mà một đất nước có quá đủ điều kiện để trở thành một cường quốc hùng mạnh (tài nguyên thiên nhiên dồi dào, vị trí địa lý chiến lược, tiềm năng khoa học kỹ thuật cao, người dân lao động lành nghề...) suốt một thời gian dài không thể bứt ra khỏi tình trạng suy thoái. Nguyên nhân thì có nhiều, nhưng một trong những nguyên nhân được các nhà nghiên cứu nhắc tới đầu tiên, đó là sự thiếu thống nhất, đoàn kết toàn dân tộc. Như ông Asahico Comashu – chủ tịch tập đoàn Nhật Bản “ISKRA”, người có trên 30 năm làm việc tại Nga nhận xét: nước Nga được thừa hưởng nguồn tài nguyên thiên nhiên giàu có; dân tộc Nga với những truyền thống văn hoá lâu đời; người dân yêu lao động và có trình độ cao; đội ngũ khoa học kỹ thuật tiên tiến, hùng mạnh. Nếu như một lúc nào đó người dân Nga cảm nhận được sự cần thiết phải đoàn kết một lòng phấn đấu vì sự phồn vinh của đất nước mình, thì lúc đó nước Nga sẽ nhanh chóng trở thành siêu cường quốc.

Cái mà nước Nga thiếu, theo chúng tôi, cũng là một trong những bí quyết thành công của các quốc gia châu Á: đoàn kết toàn dân tộc, mà nền tảng của nó chính là chủ nghĩa yêu nước. Yêu nước, ấy là khi mỗi thành viên trong xã hội, vào những lúc cần thiết, biết và sẵn sàng đặt lợi ích tập thể, lợi ích doanh nghiệp, lợi ích quốc gia lên trên lợi ích cá nhân. Chủ nghĩa yêu nước châu Á, khác với các học thuyết giáo điều, có nguồn cội sâu xa, đáng tự hào.

Đó chính là quá trình thừa kế, tiếp tục và phát triển các học thuyết Tam giáo. Quan niệm xuyên suốt hệ tư tưởng yêu nước châu Á: Tổ quốc là một đại gia đình. Giữ gìn trật tự, tham gia vào quá trình xây dựng, phát triển mái nhà chung - đó là quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi thành viên. Theo dòng chảy thời gian, tư tưởng yêu nước này ăn sâu, sống tiềm ẩn trong nhận thức của những người châu Á chân chính. Khi cần thiết, nếu biết khơi dậy, những ngọn lửa yêu nước này sẽ hội tụ và bùng sáng, tạo thành một sức mạnh tân thường. Chính sức mạnh đó đã góp phần làm lên “những điều kỳ diệu” ở đây.

3. Những nét độc đáo trong quản lý

Nét độc đáo đầu tiên trong quản lý ở châu Á phải kể đến là kỹ năng sử dụng những kinh nghiệm từ bên ngoài để tìm ra cho mình một con đường đi riêng. Ví dụ điển hình là chiến lược phát triển kinh tế Nhật Bản sau chiến tranh thế giới 2. Để xác định mô hình quản lý nào cho phù hợp, các nhà kinh tế và chính phủ Nhật đã dày công phân tích tình hình xã hội đương đại, đánh giá tiềm năng kinh tế Nhật Bản, tìm hiểu thực trạng, khả năng và tồn đọng trong lý thuyết cũng như trên thực tiễn của ngành quản lý trong nước, đồng thời nghiên cứu xem bằng cách nào để có thể ứng dụng hữu hiệu kinh nghiệm quản lý của các nước khác. Trên cơ sở kết quả phân tích đó, giới quản lý Nhật Bản đã tổ chức lấy ý kiến xây dựng rộng rãi trong mọi tầng lớp xã hội rồi mới đi kết luận cuối cùng. Và như vậy đã hình thành mô hình quản lý Nhật Bản. Trong Bảng 1 chúng tôi xin đơn cử một vài điểm khác biệt trong hai trường phái quản lý Nhật – Mỹ để các bạn tham khảo. Tương tự như thế, kỹ năng ứng dụng sáng tạo kinh nghiệm bên ngoài, kết hợp với tinh thần tự lực tự cường đã góp phần giúp nhân dân Trung Quốc đạt được những thành tựu kinh tế, xã hội đáng khích lệ trong những năm gần đây. Chính phủ Trung Quốc đã không áp dụng một cách máy móc các “đơn thuốc” của phương Tây dành cho các nước đang phát triển và chuyển đổi cơ cấu kinh tế, mà tiến hành cải cách theo chiều hướng “xây dựng kinh tế chủ nghĩa xã hội với đặc thù Trung Hoa”, đặc biệt lưu tâm đến yếu tố dân số khổng lồ và tài nguyên tương đối hạn hẹp của mình [5].

Nét độc đáo thứ hai cần nhắc đến, đó chính là nghệ thuật quản lý, bao gồm khả năng vạch kế hoạch, chiến lược phát triển; tổ chức thực hiện để đạt mục đích, đặc biệt là các mục đích dài hạn. Con người và tài tạo những con người lao động sáng tạo – là tâm điểm của mô hình quản lý châu Á. Asodzu trong cuốn sách của mình “Đào tạo con người theo mô hình Matsushita” đã nêu ra bảy chiếc chìa khoá cơ bản để tìm hiểu nghệ thuật quản lý Nhật Bản.

1. Thẩm nhuần nhu cầu cần thiết trong đào tạo nhân lực. Thành công sẽ đến với những công ty nào biết sử dụng khả năng của các thành viên hiệu quả nhất. Cần phải hiểu, nếu không có lao động trình độ cao, doanh nghiệp sẽ không có tương lai. Đào tạo nguồn nhân lực phải là mối quan tâm hàng đầu của tất cả các cấp quản lý.

Bảng 1. Một số điểm khác biệt trong mô hình quản lý Nhật Bản và Mỹ [3]

Mô hình quản lý Mỹ	Mô hình quản lý Nhật Bản
1. Tư tưởng chủ đạo	
Sự thay đổi giới quản lý sẽ dẫn đến sự xáo trộn và sắp xếp lại nhân sự, đôi khi thay đổi tư tưởng chủ đạo của doanh nghiệp.	Sự thay đổi giới quản lý hầu như không ảnh hưởng đến tư tưởng chủ đạo của doanh nghiệp và cấu trúc nhân sự, do ảnh hưởng của hệ thống "gắn bó lâu dài".
2. Mục đích của doanh nghiệp	
Tăng lợi nhuận và lợi tức cho cổ đông.	Bảo đảm sự tăng trưởng của lợi nhuận và nâng cao đời sống của tất cả các thành viên trong doanh nghiệp.
3. Cấu trúc tổ chức	
Cấu trúc chi nhánh trực thuộc.	Cấu trúc chi nhánh kinh doanh độc lập.
Tích cực sử dụng phương thức quản lý tổ hợp.	Đánh giá cao vai trò của các bộ phận chức năng trong công ty mẹ. Quản lý tổ chức theo dự án.
4. Chính sách nhân sự	
Tuyển nhân viên đã qua đào tạo tại các trường tổng hợp và trường thương mại chuyên nghiệp.	Tuyển thẳng từ học sinh tốt nghiệp phổ thông và các trường đại học.
Chú trọng phát triển sự nghiệp cá nhân. Nhận người thông qua các cuộc thi tuyển khắt khe nhằm đánh giá được khả năng và sự phù hợp của đương sự với nhiệm vụ sẽ được giao. Đánh giá, nhận xét từng nhân viên tách biệt.	Tiến hành đào tạo và rèn luyện nhân viên trong nội bộ doanh nghiệp, gắn liền với quá trình sản xuất. Chú trọng đến thời gian phục vụ để tăng tiến trong nghề nghiệp.
Trả lương phụ thuộc vào kết quả làm việc của từng cá nhân.	Trả lương theo lứa tuổi và năm cống hiến cho công ty.
5. Tổ chức lao động và sản xuất	
Trọng tâm chú ý không phải là quá trình sản xuất, mà là quá trình thích ứng với những thay đổi bên ngoài.	Chú trọng đến hoạt động của từng phân xưởng, mất xích cơ sở của quá trình sản xuất.
Nhân viên thực hiện đúng và đủ theo hướng dẫn có sẵn.	Sử dụng hệ thống quản lý "chính xác, đúng giờ" để loại trừ những chi phí thừa và tiết kiệm nguồn lực.
6. Động viên lao động	

Giá trị thưởng, động viên đối với người lao động ở Mỹ nhỏ hơn rất nhiều lần so với ở Nhật, trong khi lương của giới quản lý ở Mỹ được trả cao hơn ở Nhật trung bình là 3 lần	Nếu tình trạng tài chính của doanh nghiệp ổn định, người lao động sẽ được thưởng bình quân 2 lần trong năm (giá trị từ 2-3 lần lương chính/1 lần thưởng)
	Lập các quỹ bảo hiểm xã hội thuộc doanh nghiệp: bảo đảm một phần hoặc toàn bộ nhà ở, bảo hiểm y tế, nạp quỹ lương hưu, phương tiện đón đưa đến nơi làm việc, tổ chức các kỳ nghỉ tập thể v.v...
7. Kế hoạch phát triển	
Các chi nhánh, đơn vị trực thuộc doanh nghiệp lên kế hoạch làm việc, hạch toán chi tiêu những khoản mục chính trong thời hạn 1 năm, chủ yếu là chi phí cho sản xuất, bán sản phẩm và nghiên cứu khoa học.	Các đơn vị trực thuộc có kế hoạch hoạt động và định hướng chi tiêu trong vòng 3 năm, có dự tính đến chính sách đầu tư, nâng cấp và mua công nghệ mới. Hầu như doanh nghiệp nào cũng soạn thảo chiến lược phát triển trong vòng 10-15 năm.
8. Chính sách tài chính	
Lợi nhuận của các chi nhánh phụ thuộc vào sự điều phối, quyết định của doanh nghiệp.	Một phần lớn lợi nhuận của mình (đến 40%) chi nhánh có quyền tự quyết sử dụng.
Mở rộng sản xuất bằng cách mua, liên kết với các doanh nghiệp khác.	Sử dụng phần lớn lợi nhuận có được để tái tạo sản xuất và mở rộng doanh nghiệp.
Cố gắng bảo đảm khả năng độc lập về tài chính, hạn chế vay vốn bên ngoài.	Sử dụng rộng rãi vốn vay mượn.

2. Tôn trọng con người. Đánh giá, nhìn nhận con người không chỉ từ khía cạnh là nguồn vốn đặc biệt của doanh nghiệp, mà trước tiên hết là những cá tính sáng tạo, giúp họ mọi điều kiện để tự phát huy hết khả năng của mình. Quan hệ chủ – thợ phải được xây dựng trên cơ sở hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau.

3. Xác định rõ ràng tư tưởng chiến lược và mục đích bao trùm của doanh nghiệp. Mục đích của doanh nghiệp rất đa dạng và phong phú, nên phân tầng mục đích theo mức độ cần thiết và thời gian chứ không chỉ gói gọn trong việc nhận lợi nhuận đơn thuần. Nhiệm vụ của giới quản lý chính là phải làm thế nào để mọi thành viên của tổ chức tận hiểu và đem hết sức mình cùng làm việc nhằm đạt được mục đích chung.

4. Chú trọng việc làm ăn có lãi, điều quan trọng là phải nhận thức được lợi nhuận doanh nghiệp được hợp thành từ lợi nhuận đơn lẻ của từng bộ phận. Có nghĩa là phải quan tâm đúng mức đến hiệu quả làm việc của từng đơn vị sản xuất nhỏ nhất, tăng lợi nhuận bằng cách cải tiến công nghệ, giảm chi phí sản xuất, tạo sản phẩm mới, cương quyết tránh tình trạng giảm lương và tăng giờ làm. Muốn làm được điều này cần phải đào tạo nguồn nhân lực có trình độ và khả năng sản sinh ra lợi nhuận bằng trí tuệ

và vốn tri thức.

5. Không ngừng phấn đấu cải thiện điều kiện lao động và mức thu nhập của người lao động. Phải động viên, cổ vũ tinh thần cho nhân viên bằng những giá trị vật chất cụ thể. Lớp người lao động lành nghề, năng động không thể nảy sinh và phát triển trong sự thiếu thốn về vật chất, nghèo đói về tinh thần và sự thờ ơ của các cấp quản lý.

6. Tạo niềm tin và hy vọng. Con người sẽ cố gắng phấn đấu vươn lên mạnh mẽ khi có ước mơ. Tạo mọi điều kiện để người lao động có thể thực hiện được ước mơ của mình, có nghĩa là chúng ta đã tạo được môi trường để rèn luyện và đào tạo một lớp người lý tưởng. Ước mơ và sáng tạo chính là nền tảng để sản sinh ra những sản phẩm và dịch vụ mới.

7. Phải có cách nhìn nhận đúng đắn giá trị nhân cách của từng cá thể, tiếp nhận họ đúng như cái mà họ có, lấy đó làm cơ sở đào tạo và phát triển. Tổ chức chỉ phát triển được khi biết dựa trên nguồn tri thức tổng hợp từ mỗi thành viên và ngược lại từng thành viên chỉ bộc lộ hết giá trị sử dụng những hiểu biết của mình khi biết phát huy vốn tri thức mà tập thể đã cô đọng được [6].

8. Vai trò điều tiết của nhà nước trong nền kinh tế. Nhà nước với các chính sách kinh tế, chính trị của mình đóng một vai trò quyết định trong sự phát triển của nền kinh tế quốc dân. Tìm hiểu sự thành công trong phát triển kinh tế của các quốc gia châu Á tiêu biểu, có thể nhận thấy rằng, chính phủ các nước này đã biết sử dụng nhuần nhuyễn các công cụ có được để phát huy truyền thống, khơi dậy lòng yêu nước và tạo được mô hình quản lý kinh tế hiệu quả và quan trọng nhất là xác định đúng đắn tâm điểm đầu tư cho các ngành kinh tế mũi nhọn. Như đã biết, sự phát triển của xã hội loài người gắn liền với sự phát triển của khoa học, kỹ thuật và công nghệ. Biết lượng sức mình và chọn đúng hướng phát triển của chu kỳ khoa học, kỹ thuật để đầu tư là một trong những bí quyết tạo sự ra đời những quốc gia công nghiệp trẻ ở châu Á.

Tuy nhiên, tùy theo trình độ phát triển và đặc điểm kinh tế, mỗi quốc gia đều có con đường và chương trình hành động riêng để đạt được những mục đích đặt ra và giải quyết các vấn đề phát sinh. Nhưng kinh nghiệm cho thấy, mọi đường lối, chính sách chỉ đem lại kết quả mong muốn nếu như được xây dựng và thực hiện đúng với nguyện vọng chính đáng của đại đa số người dân ■

Tài liệu tham khảo

1. Henri Fayol, *General and Industrial Management* (London: Ditman, 1949).
2. Mil'ner B.Z., *The theory of the organization: the textbook*. - 2nd edition. - M.: Infra-M, 2000.
3. Nguyễn Văn Minh, *The mechanism of forming an industrial - commercial network: the Monography*. M.: URRC, 2001. - 176p.
4. Olejnik A.N., *Institutional economy* - M.: Infra-M, 2000.
5. Pivovarov E.P., *Socialism with the Chinese specificity: results of theoretical and practical search*. - M.: Chemistry and business, 1992. - 272p.
6. Pshennikov V.V., *Japanese management. A lesson for us*. - M.: Japan today, 2000. - 334p.
7. Richard X., *The organizations: structures, processes, results*. - St. Petersburg: Peter, 2001.

TIN BUỒN

TS. Thái Nguyễn Bạch Liên, nguyên Phó giám đốc Trung tâm phục vụ các xí nghiệp Khu chế xuất Tân Thuận (đã nghỉ hưu), cộng tác viên thân thiết của Tạp chí Phát triển kinh tế, đã từ trần ngày 11.9.2003, hưởng thọ 63 tuổi.

Tạp chí Phát triển kinh tế thành kính chia buồn cùng tang quyến TS. Thái Nguyễn Bạch Liên.

ĐÍNH CHÍNH

Trên cột 1, trang 6, số báo 154, tháng 8.2003, bài viết "Tự do hoá dịch vụ tài chính trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế", tác giả TS. Trần Ngọc Thơ và TS. Phan Thị Bích Nguyệt, bảng tóm tắt nội dung đã bị in thiếu hàng thứ ba, nay xin được in trọn bảng này như sau:

Hiện diện của nhà cung cấp	Các tiêu chí khác	Phương thức
Nhà cung cấp dịch vụ không hiện diện trong phạm vi lãnh thổ của thành viên	Dịch vụ được cung cấp trong phạm vi lãnh thổ của thành viên, từ lãnh thổ của một thành viên khác.	Cung cấp qua biên giới
	Dịch vụ được cung cấp ngoài phạm vi lãnh thổ của thành viên, trong phạm vi lãnh thổ của thành viên khác tới người tiêu dùng dịch vụ của thành viên	Tiêu dùng ngoài lãnh thổ
Nhà cung cấp dịch vụ hiện diện trong phạm vi lãnh thổ của thành viên	Dịch vụ được giao trong phạm vi lãnh thổ của thành viên, thông qua sự hiện diện thương mại của nhà cung cấp	Hiện diện thương mại
	Dịch vụ được giao trong phạm vi lãnh thổ của thành viên, với sự hiện diện của một thể nhân.	Hiện diện của thể nhân

Ban biên tập thành thật xin lỗi tác giả và bạn đọc vì thiếu sót nói trên.