



Quá trình phát triển lý thuyết tổ chức kinh tế hiện đại

TS. NGUYỄN VĂN MINH

Trước những thay đổi lớn lao của môi trường, xã hội, để tồn tại và phát triển các tổ chức kinh tế, đặc biệt là các tổ chức sản xuất kinh doanh cần có những biến chuyển sâu rộng về mọi mặt. Phân tích, tìm và xây dựng được một mô hình tổ chức hợp lý, đáp ứng tối đa các yêu cầu khắt khe của thời đại mới - có lẽ là một trong những nhiệm vụ cấp thiết và có ý nghĩa thiết thực. Bước đầu trên con đường tìm kiếm lời giải đáp cho vấn đề này, thiết nghĩ, việc nhìn lại một cách hệ thống quá trình phát triển của lý thuyết tổ chức kinh tế đóng vai trò rất quan trọng.

Lịch sử sẽ cho chúng ta chiếc bàn đạp, kinh nghiệm và những định hướng đúng đắn.

Tổ chức là sự gắn bó nhiều thành viên để cùng thực hiện chương trình hoặc mục đích chung, hoạt động trên cơ sở những nguyên tắc và thể thức xác định. Nói cụ thể hơn, tổ chức là một tập thể với những qui định chuẩn (điều lệ), có phân tầng quyền hạn cụ thể (cấu trúc), với các hệ thống bảo đảm tốt sự giao tiếp và trao đổi giữa các thành viên (thể chế hoạt động). Tập thể này tồn tại và phát triển

trong mối quan hệ hài hòa với môi trường bên ngoài, cùng hoạt động nhằm đạt mục đích chung, mang lại lợi ích cho từng cá nhân, cho tập thể cũng như cho toàn xã hội. Như vậy, khi đánh giá một tổ chức cần lưu ý mấy tính chất sau:

- tính tổ hợp thống nhất - thể hiện sự phân bố chặt chẽ trong cấu trúc của tổ chức. Bao gồm mức độ chuyên môn hoá và phân chia lao động, số lượng phân tầng quản lý, độ phân chia các chi nhánh trực thuộc theo lãnh thổ;
- khuôn khổ hành chính - là nội qui, nguyên tắc, thể lệ đã được thông qua, xác định phong cách làm việc của các thành viên;
- mối quan hệ tương quan giữa tập quyền và phân quyền trong quản lý - điều này sẽ xác định dạng và tính chất của cấu trúc tổ chức. Tập quyền và phân quyền được thể hiện rõ nhất trong quá trình soạn thảo và tiến hành các quyết định quản lý. Đây chính là mối quan hệ chiến lược, quyết định con đường phát triển của tổ chức trong tương lai.

Lý thuyết tổ chức học cổ điển

Với sự hình thành trường phái Quản lý khoa học (Science Management - (1885-1920)), có thể xem kỹ sư người Mỹ F. Taylor là người đặt nền móng cơ bản cho lý thuyết tổ chức học cổ điển. Sau một thời gian dài theo dõi, nghiên cứu và phân tích các hoạt động thực tế F. Taylor đã đi đến kết luận: có thể rút ngắn nhiều lần chi phí trong sản xuất nhờ hoàn thiện và nâng cao hiệu quả làm việc của lao động chân tay. Để làm được điều này cần tuân thủ những nguyên tắc cơ bản sau.

1. Nghiên cứu thật kỹ nhiệm vụ và phân tích các chuyển động (hành động) mà người lao động cần thực hiện để hoàn thành nhiệm vụ đó.

2. Mô tả cụ thể từng chuyển động và các động tác phụ kèm theo nó, đồng thời đo chính xác thời gian diễn ra chuyển động.

3. Loại bỏ tất cả các chuyển động thừa.

4. Sau đó sắp xếp, nối kết tất cả các chuyển động cần thiết sao cho người lao động tốn ít sức lực và trí tuệ nhất mà vẫn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Quá trình này được sàng lọc cho đến khi có thể đạt được một chu trình hành động thống nhất, hợp lý và hiệu quả hơn cả.

5. Phải thay đổi các điều kiện lao động cho phù hợp với chu trình được chọn: thay đổi dụng cụ sản xuất, bố trí máy móc, phân bố lao động v.v...

Tất cả những nguyên tắc trên thể hiện ý tưởng cơ bản của thuyết Quản lý khoa học: để nâng cao hiệu quả làm việc của bất kỳ hoạt động nào, trước tiên hết cần xây dựng cơ sở lý thuyết căn bản, sau đó tiến hành quá trình đào tạo người thực hiện, kỹ năng làm việc sẽ được hình thành dần trong quá trình đào tạo. Để nâng cao hiệu quả làm việc của các tổ chức, xí nghiệp, F. Taylor đề xướng phương thức quản lý định hướng theo chức năng, theo đó trước tiên cần phải xây dựng quá trình quản lý xí nghiệp với một cấu trúc nhiều cấp. Mỗi cấp quản lý được phân đảm nhiệm một chức năng cơ bản như: vạch kế hoạch, chỉ đạo thực hiện, theo dõi và kiểm tra kết quả. Và điều đáng lưu ý nhất là quá trình phân chia trong quản lý cần thực hiện sao cho mỗi cấp có thể thực hiện đúng, đủ và tốt các chức năng được giao phó. Cương quyết tránh tình trạng thiếu hoặc quá tải, gây mất cân đối, giảm độ bền vững của cấu trúc.

Những nguyên tắc trên của thuyết Quản lý khoa học đóng vai trò quyết định trong quá trình nâng cao hiệu quả làm việc của lao động chân tay. Ý tưởng của F. Taylor đã được G. Ford sử dụng thành công khi thiết lập dây chuyền sản xuất ô-tô, đưa sản phẩm của Ford Motor chiếm ưu thế tuyệt đối trên thị trường xe hơi Mỹ và thế giới những năm đầu thế kỷ 20. Tương tự như thế, những nguyên tắc này cũng được ứng dụng rộng rãi trong các mô hình quản lý Nhật Bản, nổi bật nhất là hệ thống hoàn thiện liên tục, "Nhóm chất lượng" (Circle of quality) và gần đây thôi, trong cấu trúc "Kiểm tra chất lượng toàn diện" (Total quality surveillance) của E. Deming được hình thành vào cuối thập kỷ 70. Trong một thời gian dài, cho mãi tận đến giữa thế kỷ 20, vị trí ưu thế trong nền kinh tế thế giới vẫn thuộc về các tập đoàn và các quốc gia biết ứng dụng thành công hơn cả các nguyên tắc của thuyết Quản lý khoa học và bậc phát triển tiếp theo của thuyết này là Tổ chức khoa học trong sản xuất.

Trong điều kiện phát triển kinh tế Việt Nam hiện nay, học thuyết của F. Taylor không hề mất đi tính thực tiễn. Với đặc thù phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từ nền kinh tế phong kiến - nông nghiệp lạc hậu; sự nghiệp công nghiệp hoá đất nước đang ở giai đoạn sơ khai; tác phong lao động công nghiệp vẫn chưa định hình..., do đó thực tế đòi hỏi chúng ta cần chú ý

đúng mức và sử dụng thật hiệu quả các nguyên tắc Quản lý khoa học vào quá trình phát triển kinh tế, đặc biệt là trong quản trị doanh nghiệp.

Trường phái quản lý hành chính

Đóng góp to lớn thứ hai vào sự phát triển lý thuyết tổ chức học cổ điển phải kể đến trường phái Quản lý hành chính (Administration Management), với những đại diện tiêu biểu như H. Fayol, L. Urwick, D. Muni. Các tác giả của trường phái này tập trung nghiên cứu và xác định các quy luật của tổ chức với một góc nhìn rộng hơn. Mục đích của họ là thiết lập một nguyên tắc quản lý vạn năng, được cấu thành từ hai phương diện. Một bên, là hệ thống quản trị hợp lý được xây dựng trên cơ sở phân định rành mạch các chức năng liên quan như kế hoạch và tổ chức hoạt động. Bên kia, là quá trình xây dựng cấu trúc và quản lý nhân lực. H. Fayol đã đề xuất 14 nguyên tắc trong quản trị doanh nghiệp:

1. Phân bố lao động: Cần phân bố lao động sao cho doanh nghiệp có thể hoàn thành một khối lượng công việc lớn hơn, đạt chất lượng cao hơn trong khuôn khổ những điều kiện cho phép. Muốn vậy, cần đẩy nhanh quá trình chuyên môn hoá, mục đích đề ra phải rõ ràng và cụ thể.

2. Quyền hạn và trách nhiệm: Quyền hạn luôn luôn đi đôi với trách nhiệm, giao thêm quyền hạn phải song song với tăng thêm phần trách nhiệm.

3. Kỷ luật: Nghiêm túc thực hiện các thoả thuận đã ký kết và kỷ luật nghiêm trong lao động.

4. Một thủ trưởng: Cấp dưới chỉ tuân thủ và báo cáo công việc với một cấp lãnh đạo trực tiếp. Tránh tình trạng người lao động nhận nhiều lệnh từ các cấp quản lý khác nhau.

5. Hoạt động thống nhất: Tất cả các hoạt động nhằm đạt một mục đích cần được kết hợp lại, tiến hành theo một kế hoạch thống nhất, dưới sự điều khiển chung, tránh tình trạng "một rắn, hai đầu".

6. Tuân thủ lợi ích chung: Lợi ích của doanh nghiệp chiếm ưu thế trước lợi ích cá thể, hoặc nhóm cá thể.

7. Trả công xứng đáng: Người lao động cần được trả công, được thưởng, xứng đáng với thành quả lao động của mình.

8. Tập quyền trong quản lý: Doanh nghiệp phải là một cơ quan quản lý thống nhất, sẽ hoạt động đạt hiệu quả cao khi biết kết hợp hài hoà giữa phân quyền và tập quyền.

9. Lập chuỗi mất xích quản lý: Toàn bộ thành viên của doanh nghiệp cần được sắp xếp, phân bố theo một trình tự có thứ bậc và cấu trúc nhất định, có các cấp quản lý tương ứng, tạo thành một chuỗi mất xích quản lý khép kín và hiệu quả.

10. Giữ gìn trật tự, nề nếp: Mỗi thành viên cũng như các bộ phận trong tổ chức cần phải ở đúng chỗ quy định.

11. Bảo đảm công bằng: Tất cả các cấp quản lý phải triệt để bảo đảm công bằng cho người lao động.

12. Sự ổn định nhân sự: Doanh nghiệp sẵn sàng trả các chi phí lớn để tạo ra và phát triển ổn định nguồn nhân lực. Fayol H. cho rằng một nhà quản lý có trình độ bình thường nhưng gắn bó với doanh nghiệp, vẫn tốt hơn

một quản lý giỏi luôn có ý định bỏ doanh nghiệp ra đi.

13. Chủ động sáng tạo: Khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi thành viên chủ động sáng tạo, hoàn thành tốt phạm vi công việc được giao.

14. Chung một ý chí: Đoàn kết toàn doanh nghiệp là sức mạnh. Sự cộng hưởng lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân trong một khối thống nhất là cội nguồn sức mạnh để thành công.

Lý thuyết Tổ chức học tân cổ điển

Lý thuyết Tổ chức học tân cổ điển ra đời như là sự bù đắp cho khiếm khuyết của lý thuyết cổ điển trong việc đánh giá chưa đúng mức vai trò của con người - một yếu tố quyết định để nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. M.P. Follett là người đầu tiên đưa ra cách nhìn nhận: Quản trị học chính là quá trình hoàn thành tốt công việc với sự giúp đỡ, cộng tác của nhiều người. E. Mayo bằng những thực nghiệm của mình đã nhấn mạnh, không phải lúc nào việc phân bổ lao động hợp lý và trả lương cao cũng có thể nâng cao hiệu quả lao động như mong muốn, điều mà các đại diện phái quản lý khoa học vẫn thường khẳng định. Sự phát triển của các ngành khoa học liên quan như xã hội học, tâm lý học, cùng với việc hoàn thiện các phương pháp nghiên cứu đã đưa các kết quả nghiên cứu hành vi tổ chức lên một nấc thang mới, hình thành hẳn một trường phái riêng với những đại diện tiêu biểu như: R. Likert, F. Herzberg, G. Simon.

Trước tiên hết phải kể đến những nghiên cứu của R. Likert tại trường Đại học Michigan (Mỹ). Tác giả khẳng định tổ chức kinh tế sẽ làm việc hết sức hiệu quả nếu như giới quản lý biết tập trung sức lực xây dựng thành công các tổ lao động định hướng. Động cơ làm việc sẽ là điều quan trọng quyết định sự thành công trong hoạt động của tổ chức. R. Likert nêu ra bốn cấu trúc chính của quá trình nâng cao hiệu quả làm việc, đó là: hình thành mục đích; ra quyết định quản lý; kiểm tra chất lượng và thực hiện phân quyền hoá. Ông đã gọi chúng với cái tên chung "System - 4". R. Likert cho rằng, trong điều kiện hiện đại, lý thuyết tổ chức học cổ điển mang nặng tính bảo thủ và tỏ ra kém hiệu quả vì chưa được tính đến những thay đổi của môi trường bên ngoài, chẳng hạn như: cạnh tranh của các doanh nghiệp nước ngoài có cùng công nghệ nhưng với nguồn lao động rẻ hơn; xu thế tự do phát triển, phát huy sáng tạo cá nhân, đồng nghĩa với việc truyền giảm quyền hạn của giới quản lý; mặt bằng dân trí được nâng cao làm tăng khả năng tự quyết của người lao động trong công việc, sẵn sàng gánh chịu trách nhiệm trước các quyết định của mình; con người quan tâm đặc biệt đến sức khoẻ và sự phát triển toàn diện; công nghệ ngày càng phức tạp đòi hỏi người lao động phải có tay nghề cao và luôn luôn tự hoàn thiện để tránh tụt hậu. Với hệ thống "System - 4" R. Likert hy vọng sẽ khắc phục được những khiếm khuyết của lý thuyết cổ điển và đáp ứng phần nào những thay đổi trên của

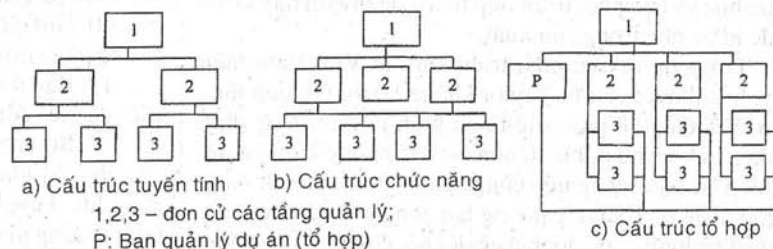
môi trường bên ngoài.

Bên cạnh đó G. Simon trong các công trình nghiên cứu của mình lại tập trung làm rõ một khía cạnh khác: tầm quan trọng của các nguyên tắc, trật tự để điều hành các mối quan hệ bên trong một tổ chức. Các công trình của G. Simon có một ý nghĩa đặc biệt cho sự phát triển lý thuyết tổ chức học hiện đại, bởi ngay từ khi này ông đã đề cập đến các vấn đề rất nhạy cảm như: thúc đẩy tự do phát triển cá tính sáng tạo, vai trò của người chủ trì thức, sự thay đổi của các quan hệ bên trong tổ chức trước tác động của môi trường bên ngoài, đặc biệt là trong điều kiện toàn cầu hoá.

Có thể nói một cách hình ảnh lý thuyết Tổ chức học tân cổ điển nhìn nhận tổ chức như một chiếc "Hộp đen" trong đó nguồn dữ liệu X được chuyển đổi thành các sản phẩm Y theo tính chất của hàm sản xuất F (tức là $Y = F(X)$) sao cho phù hợp với yêu cầu về sản phẩm của môi trường bên ngoài. Phần đầu làm ăn có lãi trong điều kiện thị trường thay đổi liên tục và phức tạp, các tổ chức kinh tế luôn phải tìm đáp án cho hai câu hỏi chính. Một là, với giá trị lợi nhuận như thế nào thì có thể tiếp tục duy trì sản xuất? Hai là, nếu vẫn tiếp tục sản xuất thì đâu là tối hạn của quá trình này? Lý thuyết tổ chức học tân cổ điển đã tập trung nghiên cứu tìm lời giải đáp cho những câu hỏi này.

Lý thuyết Tổ chức học tân cổ điển được phổ biến rộng rãi và chiếm vị trí ưu thế cho đến những năm 70 của thế kỷ 20. Tuy vậy lý thuyết này vẫn bộc lộ một số khiếm khuyết đáng lưu ý, đặc biệt là trong các vấn đề cấu trúc tổ chức, việc soạn thảo và ra các quyết định quản lý, cũng như quá trình kiểm tra thực hiện. Một trong những người có nhiều phát kiến mới, đóng góp tích cực cho quá trình hoàn thiện và phát triển Lý thuyết tổ chức học tân cổ điển vào thời gian này, phải kể đến nhà kinh tế học Mỹ I. Ansoff. Theo ông, ngoài các cấu trúc tổ chức thường gặp như: cấu trúc tuyến tính, cấu trúc chức năng, cấu trúc phân vùng, trước những thay đổi liên tục và nhanh chóng của môi trường bên ngoài, các tổ chức hiện đại cần có thêm một cấu trúc mới năng động và phù hợp hơn. Khả năng thích ứng của một tổ chức có thể đánh giá qua ba yếu tố chính: mức độ tiết kiệm nguồn lực, bảo đảm khả năng cạnh tranh và hiệu quả trong quá trình tạo sản phẩm mới. Để làm được điều này đòi hỏi phải có sự kết hợp nhuần nhuyễn chiến lược cũng như nhiều dạng cấu trúc khác nhau trong cùng một tổ chức. I. Ansoff gọi cấu trúc này là cấu trúc tổ hợp theo chức năng hay là tổ hợp theo dự án (Hình 1).

Hình 1. Các cấu trúc tổ chức cơ bản

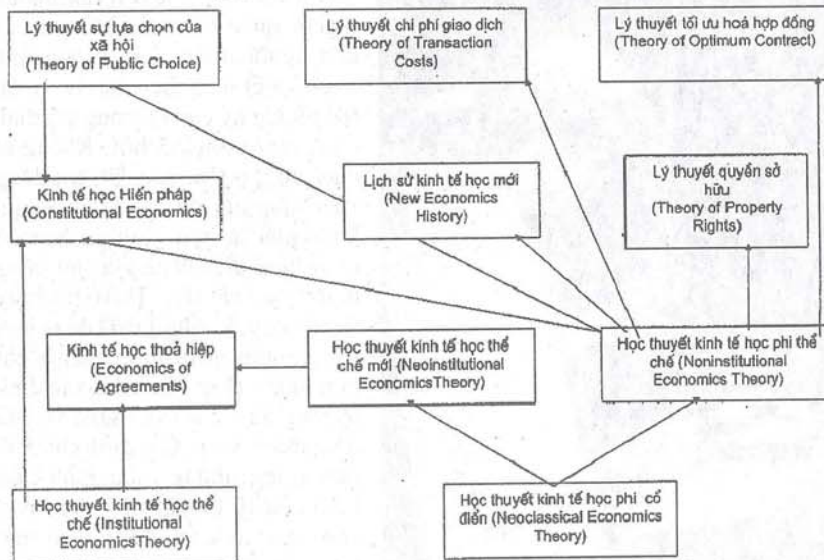


Cấu trúc tổ hợp theo chức năng là một trong những đóng góp quý giá, tạo được độ mềm dẻo cần thiết cho doanh nghiệp trước sự thay đổi liên tục và phức tạp của môi trường, đồng thời huy động và sử dụng các nguồn lực một cách hiệu quả nhất. Chính vì vậy, cấu trúc tổ hợp do I. Ansoff đề xướng vẫn được sử dụng rộng rãi trong các tổ chức kinh tế đương đại, nhất là trong các tập đoàn đa quốc gia, đặc biệt là khi thực hiện các dự án lớn.

Lý thuyết tổ chức học hiện đại.

Dựa trên nền tảng của lý thuyết tân cổ điển, Tổ chức học hiện đại đi sâu nghiên cứu các mối quan hệ tiềm ẩn bên trong, đặc biệt là mối quan hệ giữa các thành viên với nhau và với môi trường bên ngoài. Hiện nay, các nhà nghiên cứu vẫn chưa có ý kiến thống nhất về cách phân nhóm trong nội bộ Lý thuyết tổ chức học hiện đại, nhưng có thể nhận thấy ba trường phái chính: thuyết thể chế (Institutional theory); thuyết phi thể chế (Non-institutional theory) và thuyết thể chế mới (Neo-institutional Theory). Khái quát sơ bộ về sự phát triển của các trường phái này được thể hiện trên hình 2.

Hình 2. Cây phân loại các học thuyết tổ chức học hiện đại



Thuyết thể chế: Các nhà nghiên cứu thuộc trường phái này tập trung làm rõ hình thức kết hợp giữa các doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh; phạm vi hiệu quả của sự liên kết này; đồng thời giải quyết các vấn đề liên quan đến động cơ làm việc của các thành viên; kiểm tra, kế hoạch hoá cũng như nghiên cứu thị trường. Một trong những người được xem như cây cổ thụ của thuyết thể chế là J. Galbraith, trong các tác phẩm của mình "Xã hội công nghiệp mới" ("The New Industrial State", 1967) và "Kinh tế học và các mục đích xã hội" ("Economics and the Public Purpose", 1973) ông đã khẳng định: Thông tin đầy đủ nhất chỉ đạt được bằng cách tổng hợp các nguồn tin và hiểu biết riêng lẻ của tất cả các thành viên. Sự quản lý (quyền lực) dần dần sẽ được thể chế hoá, có nghĩa là

được chuyển giao từ những cá nhân riêng lẻ sang tập thể nhóm và chịu ảnh hưởng của những thể chế chung.

Thuyết phi thể chế lại đi sâu nghiên cứu các vấn đề như sự không xác định và bất đồng quyền lợi giữa các thành viên trong tổ chức. Theo đó, cần xem tổ chức là sự kết hợp các nguồn lực sở hữu trên cơ sở hợp đồng đối tác lâu dài giữa các thành viên (agent) với thành viên trung tâm (principal). Theo mô hình này, các tổ chức kinh tế lại đóng vai trò cầu nối trung gian giữa người tiêu dùng và các chủ nguồn lực sản xuất. Chính sự hình thành các mối quan hệ rành mạch giữa các chủ thể kinh tế này (quan hệ agent- principal) sẽ góp phần rút gọn một cách đáng kể khoản chi phí giao dịch khổng lồ và nâng cao hiệu quả hoạt động của cả hệ thống. Do vậy, Tổ chức tân thể chế chú trọng các vấn đề: Lý thuyết về quyền sở hữu (The Theory of property rights), Lý thuyết hợp đồng tối ưu (The Theory of Optimum Contract), Lý thuyết chi phí giao dịch (The Theory of Transaction costs). Các đại diện tiêu biểu của các học thuyết này cần kể đến: R.Coase (The Nature of the Firm, The Problem of Social Cost); S. Pejovich (The Theory of Property Rights); Y.

McNeil (The Theory of Optimum Contract); J. Buchanan (The Theory of Public Choice); O. Williamson và R.Coase (The Theory Transaction Costs); D.North (New Economics History).

Thuyết thể chế mới về tổ chức được hình thành và phát triển trong các công trình nghiên cứu của nhà kinh tế học người Mỹ D. North. Theo ý ông, thị trường rất phức tạp và không thuần nhất, đó là một cấu trúc hỗn tạp bởi nhiều thể chế khác nhau: luật pháp, luật chơi, tổ chức hành vi, các mối liên lạc và dạng quan hệ. Thể chế, D. North định nghĩa, đó là nhang giới hạn chính thức (như pháp luật) và không chính thức (các dạng hợp đồng hoặc tổ hợp các hành vi, nguyên tắc mang tính tự nguyện),

cùng các yếu tố cần thiết khác dùng để điều khiển mối quan hệ giữa các giới hạn này. Nhìn rộng hơn, cấu trúc của nền kinh tế nói riêng và xã hội nói chung được hình thành chính trên sự tổng hợp các thể chế. Hay nói cách khác, mối quan hệ của thể chế và các tổ chức sẽ quyết định sự phát triển của nền kinh tế hiện đại, trong đó tổ chức là người chơi còn hệ thống thể chế sẽ quyết định luật chơi. Do đó, thể chế mới sẽ xuất hiện khi xã hội muốn nâng cao khả năng tăng thu nhập, điều mà thể chế hiện tại không đáp ứng được. Đối với nền kinh tế điều đó có nghĩa hệ thống thể chế mới sẽ được xây dựng và hình thành nếu các thể chế hiện hành cản trở lực lượng và tư liệu sản xuất phát triển và nâng cao mức lợi nhuận ■