

Phát triển học thuyết Nho giáo trong tổ chức kinh tế hiện đại

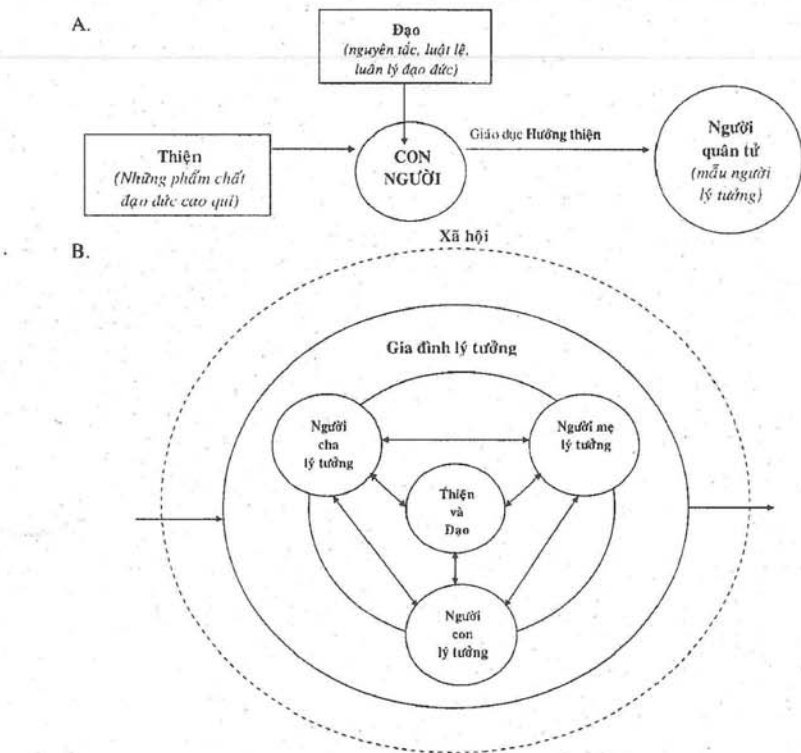
TS. NGUYỄN VĂN MINH

Nơi bắt đầu

Gia đình là nền tảng của xã hội. Gia đình châu Á lại càng có ý nghĩa đặc biệt. Được xây dựng và nuôi dưỡng trên mảnh đất Nho giáo, trải qua biết bao thăng trầm của lịch sử, gia đình châu Á đã tỏ rõ sức sống mãnh liệt của mình, góp phần gìn giữ cái quý giá nhất của một xã hội, một cộng đồng - đó là khối thống nhất. Chính sự thống nhất - đoàn kết là sức mạnh quan trọng giúp các con rồng châu Á vượt qua khó khăn, dành được những thành tựu vô cùng to lớn trong công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế. Nhưng mặt khác, gia đình cũng là một tổ chức, mà sự bền vững về cấu trúc của nó đã được thời gian kiểm nghiệm. Vậy trước khi bắt tay vào xây dựng các mối quan hệ cho một tổ chức mới, có lẽ chúng ta nên dành ít nhiều thời gian tìm hiểu sâu hơn về nền tảng của cấu trúc gia đình.

Cội rễ nuôi dưỡng sự bền vững của gia đình Á Đông đó chính là các quan niệm Nho giáo về Thiện, Đạo và Người quân tử. Thiện - có thể hiểu nôm na là lòng tốt, điều lành, tính nhân đạo, tình yêu thương con người. Khổng Tử cho rằng, Thiện là phẩm chất cao quý nhất, được thể hiện trước hết qua tình yêu đối với những người thân trong gia đình. Chính vì vậy, theo ông, Thiện chính là nền tảng cơ bản để xây dựng mối quan hệ giữa người với người theo phương châm: đừng làm cho người khác những điều mà chính mình cũng không muốn có. Do đó một trong những nguyên tắc giáo dục quan trọng nhất của Nho giáo là giáo dục hướng thiện. Đây là một quá trình liên tục, bền bỉ và lâu dài.

Đạo - là tập hợp các tiêu chuẩn đạo đức, nguyên tắc, luật lệ mà để hướng thiện chúng ta phải tuân theo. Nho giáo đặc biệt chú ý đến tôn ti, trật tự, phân rõ vai trò, trách nhiệm, nghĩa vụ của từng thành viên trong cộng đồng: con là con, cha là cha; tôi là tôi, vua là vua. Con cái phải kính trọng, nghe lời



Hình 1. Mô hình gia đình lý tưởng

A. Quá trình giáo dục người quân tử

B. Cấu trúc của mẫu hình gia đình lý tưởng.

cha mẹ, tôi phải trung thành với vua, con gái ở nhà thì phụng dưỡng cha mẹ, lấy chồng thì theo chăm sóc chồng, chồng chết thì theo con ... Ngày nay, không ít ý kiến cho rằng, do bị ảnh hưởng nặng nề những nguyên tắc đạo lý Nho giáo cứng nhắc, các nước châu Á đã rất lúng túng trong quá trình tiếp thu cái mới, tỏ ra kém nhạy bén với sự thay đổi của môi trường bên ngoài, nên nền kinh tế đã có những thụt lùi đáng kể. Mức độ đúng sai của nhận định trên đến đâu? Đó là một đề tài tranh luận thật hấp dẫn, nhưng hoàn toàn không nằm trong phạm vi bài viết này. Ở đây chúng tôi chỉ xin khẳng định lại một điều: Chính nguyên tắc phân định rõ vai trò, nghĩa vụ và trách nhiệm của từng thành viên đã góp

phần tạo nên bộ khung bền vững cho gia đình châu Á, và điều này thật có ý nghĩa đối với các nhà quản lý.

Cuối cùng, Người quân tử - đó chính là mẫu người lý tưởng theo quan niệm Nho giáo. Người quân tử trước hết phải là con người thiện, luôn luôn hướng thiện, sống hợp đạo lý, lấy thiện và đạo làm kim chỉ nam cho mọi hành động của mình. Cần phải nhấn mạnh rằng, Khổng Tử là người đầu tiên đưa ra mẫu hình Người quân tử không phải theo nguồn gốc xuất thân, mà có được do sự tu luyện liên tục trong bản thân mình những phẩm chất đạo đức cao quý.

Như vậy, theo quan điểm Nho giáo, gia đình mẫu mực là gia đình được cấu thành bởi những thành viên lý

tưởng. Các nét cơ bản của mô hình này cũng như quá trình giáo dục Người quân tử được thể hiện trên Hình 1.

Cấu trúc trên (Hình 1) một lần nữa khẳng định rõ sức mạnh bền vững của gia đình châu Á. Đó chính là mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa các thành viên, được hình thành trên cơ sở những phẩm chất đạo đức cao quý và tuân thủ chặt chẽ các nguyên tắc cũng như sự phân định rõ ràng quyền hạn và trách nhiệm. Có một điều rất thú vị là cấu trúc này làm chúng ta liên tưởng ngay lập tức đến mô hình của một tổ chức hiện đại thu nhỏ. Và để khẳng định điều này, chúng tôi đã đi sâu tìm hiểu sự phát triển các học thuyết Nho giáo trong xã hội hiện đại, đặc biệt chú ý đến các ảnh hưởng của nó lên quá trình hình thành cũng như quản lý các tổ chức kinh tế. Kết quả tìm kiếm này được trình bày trong Bảng 1.

Như vậy, dựa vào kết quả phân tích trên, chúng ta có thể rút ra một số kết luận hữu ích, phục vụ sát thực cho quá trình hình thành cơ cấu tổ chức kinh tế mới.

1. Phương pháp tiếp cận cơ bản khi nghiên cứu hoặc xây dựng một tổ chức mới phải là phương pháp nhân đạo mà trọng tâm của nó là con người với vốn tri thức và những phẩm chất đạo đức tốt đẹp. Tổ chức phải tạo mọi điều kiện cần thiết để giáo dục, huấn luyện và phát

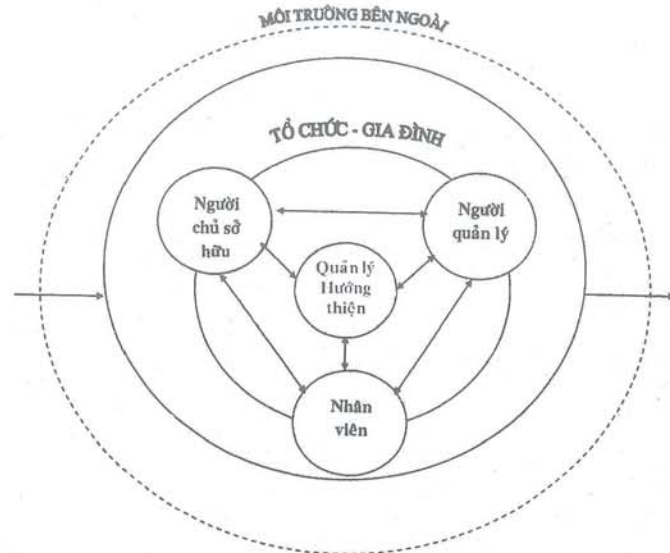
bất cứ một thành viên nào cũng có quyền và khả năng tự do phát triển, mà không hề làm xấu đi trạng thái của các thành viên khác. Và để làm được điều này cần phải quyết tâm xây dựng bằng được mối quan hệ giữa các thành viên thật khăng khít, mật thiết như mối quan hệ giữa anh em trong cùng một gia đình.

3. Quản lý hướng thiện là phương pháp quản lý đạt hiệu quả cao nhất. Bởi vì bất cứ một quyết định hay hành động quản lý nào chỉ đem lại kết quả mong đợi nếu nó thực sự có khởi nguồn từ tình yêu, sự tôn trọng đối với con người, hướng tới nuôi dưỡng và phát triển lòng tốt.

4. Để bảo đảm cho tổ chức có độ bền ổn định thì nguyên tắc đầu tiên phải tuân thủ khi bắt tay vào xây dựng cấu trúc chính là sự phân định rõ ràng nghĩa vụ và trách nhiệm giữa các thành viên.

(cha - mẹ - con) là nhân tố quan trọng của một gia đình, thì người chủ sở hữu, người quản lý và nhân viên sẽ đóng các vai trò tương ứng của họ trong một tổ chức. Mối quan hệ giữa các thành viên này được xác định bằng hợp đồng lao động hoặc các thỏa thuận tương đương. Cấu trúc của tổ chức - gia đình được mô tả trên Hình 2.

Về thực chất, mối quan hệ qua lại giữa chủ sở hữu, người quản lý và nhân viên thực hiện sẽ quyết định thành công hay thất bại trong hoạt động của bất kỳ



Hình 2. Cấu trúc của Tổ chức - gia đình

Bảng 1. Phát triển các học thuyết Nho giáo trong cấu trúc tổ chức hiện đại

Học thuyết Nho giáo	Gia đình trong quan niệm Nho giáo	Tổ chức hiện đại	Xã hội hiện đại
1. Thiện	Giá trị cao quý nhất của con người: lòng nhân đạo	Giá trị cao quý nhất của tổ chức: những con người thiện (quân tử)	Giá trị quý nhất của xã hội: những con người thiện (quân tử) trong gia đình lý tưởng và các tổ chức năng động.
2. Đạo	Nguyên tắc và các chuẩn mực đạo đức	Phương thức cấu trúc, nguyên tắc tổ chức: điều lệ, hợp đồng, thỏa hiệp ...	Các thể chế kinh tế, xã hội.
3. Người quân tử	Một người lý tưởng trong gia đình (cha-mẹ-con)	Thành viên của một tổ chức (chủ sở hữu, người quản lý, nhân viên)	Gia đình và các tổ chức xã hội
4. Giáo dục hướng thiện	Giáo dục hướng thiện trong gia đình	Nguyên tắc quản lý nhân đạo đối với một tổ chức	Nguyên tắc quản lý nhân đạo đối với toàn xã hội.

triển tốt từng thành viên, bởi sự thành đạt của họ quyết định sự thành công của chính đơn vị.

2. Tổ chức cũng giống như gia đình, để tồn tại và phát triển cần phải được xây dựng trên những nguyên tắc đạo đức công bằng, hợp lý, mà theo đó

Trên cơ sở một số định hướng cơ bản như đã trình bày, đến đây, chúng tôi thử phác họa vài nét chính của mô hình Tổ chức - gia đình.

Mô hình tổ chức - gia đình

Nếu như những con người lý tưởng

tổ chức kinh tế nào. Có thể nhận thấy nguyên nhân cơ bản dẫn sự thiếu đồng bộ, thậm chí mâu thuẫn giữa ba thành viên trên chính là sự khác biệt trong mục đích phấn đấu, tạo nên những định hướng phiến diện trong hành động. Mối quan hệ giữa mục đích và định hướng hành động của từng thành viên trong một tổ chức được trình bày trong bảng 2.

Có thể thấy rõ chủ sở hữu tìm mọi cách để tăng lợi nhuận và cố gắng giảm tối đa độ mạo hiểm có thể dẫn đến hao hụt, thất thoát tài sản. Giới quản lý, người chịu trách nhiệm trực tiếp đến kết quả hoạt động của tổ chức luôn phấn đấu để đạt thu nhập cao với mức độ trách nhiệm tối thiểu. Những người làm công bình thường cũng cố gắng dành được mức lương cao nhất trong khi muốn giảm tối đa sức lao động phải bỏ ra.

Như vậy, đứng trước các tổ chức ngày nay có ba vấn đề lớn cần được

Bảng 2. Mối quan hệ giữa mục đích và định hướng hành động của các thành viên trong một tổ chức

Thành viên	Mục đích chính	Định hướng hành động
Chủ sở hữu	Tăng tối đa lợi nhuận thu được từ sử dụng tài sản	Giảm đến mức có thể độ mạo hiểm khi sử dụng tài sản
Người quản lý	Tăng tối đa mức thu nhập (lương, thưởng...)	Giảm đến tối thiểu phần trách nhiệm
Nhân viên	Tăng tối đa mức thu nhập (lương, thưởng...)	Giảm đến tối thiểu sức lao động của bản thân.

giải quyết: 1) Vấn đề sở hữu; 2) Vấn đề phân bổ trách nhiệm; 3) Vấn đề tăng hiệu quả lao động.

Dưới đây xin nêu lên một số biện pháp để giải quyết các vấn đề này.

1. Vấn đề sở hữu. Biện pháp tương đối phù hợp để tăng hiệu quả sử dụng tài sản của tổ chức là ứng dụng cấu trúc sở hữu tập thể với thang sở hữu phù hợp cho từng đối tượng. Mục đích của quá trình này là tạo nên những chủ sở hữu mới từ hàng ngũ những người làm công đơn thuần và giới quản lý. Có một phần tài sản dưới dạng cổ phiếu và được hưởng lợi tức từ số cổ phiếu đó, các thành viên sẽ có thêm một nguồn động lực – trách nhiệm và nghĩa vụ của người chủ – điều đó sẽ thúc đẩy quá trình làm việc đạt hiệu quả hơn. Vấn đề quan trọng mang tính quyết định khi sử dụng mô hình này chính là việc hình thành cấu trúc tối ưu để phân bổ sở hữu. Có nghĩa là nên chia cho thành viên nào, tối đa là bao nhiêu phần trăm, để tránh tình trạng tài sản bị phân tán nhỏ vụn, rồi rạc vừa khó quản lý, lại không hiệu quả.

2. Vấn đề phân bổ trách nhiệm. Để tất cả các thành viên trong tổ chức tăng thêm phần trách nhiệm với công việc của mình, phương pháp đơn giản nhất là mở rộng khả năng tham gia vào các quyết định quản lý. Để làm được điều này, cần phải nâng mối quan hệ giữa các thành viên trong tổ chức lên một nấc mới: quan hệ chủ - tớ không còn phù hợp nữa, thay vào đó là mối quan hệ đối tác dựa trên cơ sở hợp đồng ký kết giữa đôi bên. Với vai trò là đối tác của chủ sở hữu, người làm công ngoài việc được tiếp thêm sức mạnh về tinh thần, còn được mở rộng khả năng trực tiếp tham gia vào quá trình quyết định quản lý. Như vậy đồng nghĩa với việc tăng thêm trách nhiệm của họ trước các hoạt động của tổ chức.

3. Vấn đề tăng hiệu quả lao động. Đây là một vấn đề phức tạp, đòi hỏi phải có cách giải quyết đồng bộ và nhất quán. Một trong những biện pháp nổi bật, đã được thực tế quản lý Nhật Bản sàng lọc và rất phù hợp với điều kiện thị trường hiện nay - đó là tăng cường hiệu quả lao động thông qua việc thành lập nhóm lao động định hướng. Thành phần tham dự trong từng nhóm sẽ bao gồm đại diện của ba thành viên chính: chủ sở hữu, người quản lý và nhân viên thực hiện. Nhóm lao động được thành lập theo từng nhiệm vụ cụ thể, và là đơn vị nhỏ nhất trong cấu trúc của tổ chức. Hoàn thành nhiệm vụ – giải tán nhóm lao động và sẽ thành lập nhóm mới theo yêu cầu và tính chất của công việc mới. Chính vì vậy, để hình thành các nhóm lao động có hiệu quả đòi hỏi các thành viên phải có khả năng toàn diện, có thể hoàn thành tốt nhiều công việc trong các lĩnh vực khác nhau. Đây

cũng chính là yêu cầu mới đối với đội ngũ lao động và là nguyên nhân quyết định tính năng động, mềm dẻo của tổ chức hiện đại (Hình 3).

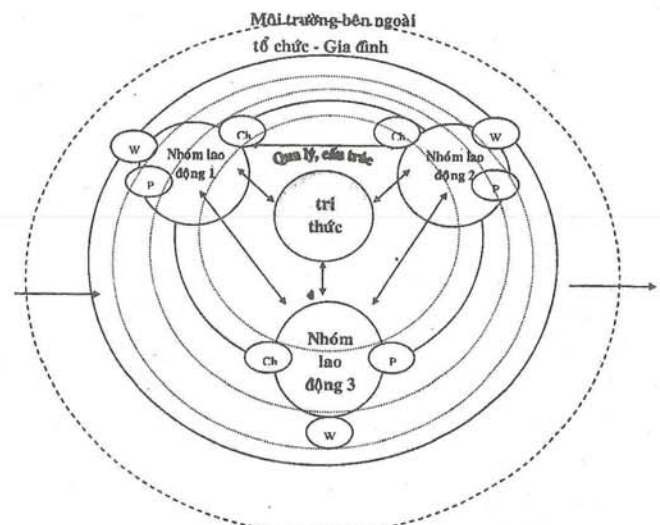
Và cuối cùng để tạo điều kiện cho một tổ chức làm việc thật sự hiệu quả cần phải xác định rõ nguyên tắc quản lý cũng như phương

thức xây dựng văn hoá lao động trong đơn vị.

Nguyên tắc quản lý. Như đã nhắc đến ở trên, quản lý nhân đạo là nguyên tắc cơ bản để điều hành Tổ chức - gia đình.

Văn hóa công sở - đó chính là tổng hợp điều lệ, nguyên tắc, truyền thống để điều tiết các mối quan hệ giữa các thành viên trong tổ chức, thể hiện mặt bằng văn hoá cũng như bề dày nhận thức của đơn vị. Cũng như trong gia đình, văn hoá của tổ chức được xây dựng và phát triển theo quan điểm hướng thiện, giúp các thành viên phấn đấu tối luyện được các phẩm chất đạo đức tốt thông qua quá trình học hỏi không ngừng, liên tục cập nhật các kiến thức mới. Cần phải tạo được bầu không khí sáng tạo, làm sao cho mỗi thành viên cảm thấy tin tưởng vào chính bản thân mình, sẵn sàng làm việc không chỉ vì lợi ích riêng và còn muốn đóng góp một phần sức lực cho công việc chung.

Đến đây, chúng ta đã sơ bộ hình dung được một số nét cơ bản của mô hình Tổ chức - gia đình hiện đại. Nếu đem đối chiếu mô hình này với các yêu cầu phát triển kinh tế ngày nay chúng ta có thể khẳng định một lần nữa sự tương thích và tính thực tiễn của nó, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế thị trường Việt Nam ■



Hình 3. Tổ chức - gia đình hiện đại
P: chủ sở hữu; Ch: người quản lý; W: nhân viên