BÀN VỀ VĂN HOÁ QUẢN LÝ

HÀ QUANG THANH*

Văn hoá quản lý (VHQL) là sự kết tinh của tinh hoa truyền thống bản sắc văn hoá dân tộc, những nhân tố tiến bộ của thời đại và nền văn minh nhân loại nhằm phát huy vai trò to lớn trong tác động tích cực tới xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, một khi nó được xây dựng và hoàn thiện đảm bảo những yêu cầu nhất định về xây dựng và thực hiện đạo đức cách mạng và văn hoá công sở, kiến tạo và phát huy vai trò của triết lý kinh doanh mới. Đó là một quá trình lâu dài và khó khăn, phải vượt qua được những tàn dư nặng nề của quá khứ, những tác động xấu của cơ chế thị trường hiện đại.

VHQL bao gồm những mặt vật chất và tinh thần trong đời sống, hoạt động, hành vi của tổ chức đối với các chủ thể của môi trường xung quanh và với chính những thành viên của mình, nó cần phải hài hoà và tổng hợp với các nhân tố có "tính văn hoá" cao, góp phần tích cực vào phát triển xã hội, phát triển con người.

1. Văn hoá tổ chức.

Văn hoá tổ chức (VHTC) là các định hướng giá trị, các chuẩn mực đạo đức, các quan niệm về vị trí và vai trò của tổ chức trong xã hội mà các thành viên của tổ chức tán thành; tổ hợp các thủ thuật và các quy tắc giải quyết vấn đề thích nghi ở bên ngoài và thống nhất ở bên trong của các thành viên tổ chức.

Về phương diện nội dung, VHTC bao gồm những mục đích của con người, cơ cấu quyền lực trong tổ chức, văn hoá lao động, lối sống của các thành viên tổ chức, thái độ làm việc của họ, các truyền thống, các giá trị,... Tuỳ theo mỗi tổ chức cụ thể mà các nội dung đó có thể được biểu hiện khác nhau và một số trong những nội dung đó có thể có ý nghĩa quyết định đối với hoạt động của tổ chức, mà theo đó, người ta có thể phân biệt được loại hình VHTC này với loại hình VHTC khác, cũng như biểu hiện của chúng trong mỗi môi trường tổ chức cụ thể.

Xét từ góc độ phát triển tổ chức, phương pháp phát triển tổ chức là một trong các phương pháp hình thành VHTC với nhiệm vụ là hoàn thiện sự hiểu biết lẫn nhau giữa các chi nhánh và các thành viên riêng biệt của tổ chức, hợp lý hoá cơ cấu, các quy tắc và chuẩn mực hoạt động của tổ chức. Sự phát triển như vậy đạt được nhờ cải biến định hướng giá trị của các thành viên tổ chức nhằm vào tính cởi mở, tính cố kết và tinh thần hợp tác. Tóm lại, VHTC được quan niệm là hệ thống những giá trị, niềm tin, sự mong đợi của các thành viên trong tổ chức, tác động qua lại với các cơ cấu chính thức và tạo nên những chuẩn mực hành động như những giả thiết không bị chất vấn về truyền thống và cách thức làm việc của tổ chức mà mọi người trong đó đều tuân theo khi làm việc.

2. Văn hoá quản lý.

Có thể nói, quản lý là một lĩnh vực của hoạt động xã hội không thể chỉ được nhìn nhận từ những góc độ của khoa học quản lý, của phát triển kinh tế - xã hội thuần tuý, v.v. mà cần phải được nhìn nhận cả từ góc độ văn hóa. Cuộc đấu tranh văn hoá bao giờ cũng gắn liền với các cuộc đấu tranh khác, trước hết là cuộc đấu tranh kinh tế và chính trị, nhưng tất cả đều thống nhất vào một mục tiêu: vì con người, tất cả cho con người. Quan hệ kinh tế và văn hoá là quan

* Học viện Hành chính.

hệ biện chứng, không thể nói cái nào quyết định cái nào. Kinh tế và văn hoá là hai nội dung cốt lõi của sự sinh tồn và phát triển của một dân tộc, một quốc gia. Sản xuất hàng hoá và cơ chế thị trường là quy luật của kinh tế, tác động trực tiếp và gián tiếp đến toàn bộ hoạt động của xã hội. Văn hoá không đứng ngoài tác động đó. Nhưng văn hoá có đặc điểm và quy luật đặc thù của nó. Không thể loại trừ hoạt động kinh tế trong văn hoá, cũng không thể loại trừ hoạt động văn hoá trong kinh tế. Sự tác động qua lại và đồng thời là đúng với quy luật khách quan. Để cho quy luật phát triển kinh tế chi phối một cách tuỳ tiện, thực dụng đối với một số hoạt động văn hoá, văn nghệ như vừa qua ở nước ta là làm hại cho cả kinh tế và văn hoá. Văn hoá mất tính chủ động, kinh tế cũng mất một động lực (động lực văn hoá) cho sự phát triển của bản thân kinh tế. Làm mất đi sự hài hoà đó, xã hội sẽ bị đảo lộn, và tất yếu sự ổn định chính trị bị phá vỡ. Ở nước ta, sự hài hoà đó đạt được tuỳ thuộc chủ yếu ở sự lãnh đạo của Đảng và sự điều hành của Nhà nước phù hợp với những quy luật phát triển kinh tế và văn hoá ở trong nước, có tính đến những biến động của thế giới trên các mặt kinh tế, văn hoá, chính trị. Chính vì vậy, có thể nói tới khái niệm "văn hoá chính trị".

Như vậy, nếu "văn hoá tổ chức" chủ yếu bao gồm những giá trị nội bộ tổ chức, thì "văn hoá quản lý" có tính chất bao trùm hơn, phổ quát hơn với những nội dung liên quan đến các giá trị, chuẩn mực vượt ra ngoài phạm vi tổ chức, song lại có những tác động lớn lao đến tổ chức. Các tác giả của "Từ điển quản lý xã hội" (NXB Đại học Quốc gia Hà Nội - 2002) đưa ra khái niệm "Văn hoá quản lý chuẩn tắc" được hiểu là "tổng thể các chuẩn mực, các giá trị, các nguyên tắc của hoạt động quản lý. Văn hoá quản lý chuẩn tắc có thể có ảnh hưởng đến các chuẩn mực không chính thức, các truyền thống, đến việc thông qua quyết định trong quá trình quản lý. Tổng thể các loại chuẩn mực và giá trị nêu trên quy định nội dung của quản lý chuẩn tắc, quản lý được phân chia thành ba cấp độ. Cấp độ thứ nhất - quản lý linh hoạt, quản lý tuân theo các vấn đề có thể quản lý "như thế nào" và "bằng cái gì". Cấp độ thứ hai - quản lý có chiến lược, tuân thủ theo chuẩn tắc "cái gì" và "khi nào". Cấp độ thứ ba - quản lý chuẩn tắc theo nghĩa đen, tuân thủ vấn đề "vì sao" và "để làm gì"".

VHTC có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến nhận thức và phản ứng của tổ chức. Người ta cũng nhận thấy rằng con người tiếp nhận hành vi của người khác thông qua màng lọc của những suy đoán mang tính văn hoá của chính bản thân mình và sẽ hành động tương ứng với những suy đoán đó. Đặc biệt, trong giao tiếp quản lý (kể cả giao tiếp nói chung) giữa các nền văn hoá khác nhau rất dễ dẫn đến hiểu nhầm, bất đồng và xung đột; nhất là khi người ta theo thuyết lấy dân tộc mình làm trung tâm hay thuyết lấy xã hội làm trung tâm, hoặc đơn thuần là nghĩ người khác theo bản thân và đánh giá người khác theo nền văn hoá riêng của mình.

3. Một số phương hướng xây dựng văn hoá quản lý mới.

a. Xây dựng đạo đức cách mạng, chống tàn dư của đạo đức cổ hủ.

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh, muốn xây dựng nền VHQL mới trước hết phải nói tới việc xây dựng đạo đức cách mạng, chống những ảnh hưởng của đạo đức phong kiến trong cán bộ, công chức (CB,CC) lãnh đạo của Việt Nam hiện nay.

Xây dựng VHQL chính là xây dựng một nền nếp làm việc khoa học, có kỉ cương, dân chủ. Nó đòi hỏi các nhà lãnh đạo, quản lý cũng như toàn bộ thành viên của cơ quan phải quan tâm đến hiệu quả hoạt động chung của cơ quan mình. Muốn như thế, cán bộ phải tôn trọng kỉ luật cơ quan, phải chú ý đến danh dự của cơ quan trong cư xử với mọi người, đoàn kết và hợp tác trên những nguyên tắc chung, chống lại bệnh quan liêu, hách dịch, cơ hội. Như thế, niềm tin của CB,CC với cơ quan sẽ được củng cố, phát triển cùng với quá trình xây dựng cơ quan, công sở. Nói cách khác, người CB,CC cần phải tu dưỡng đạo đức cách mạng.

Những tư tưởng và nội dung của đạo đức mới đòi hỏi mỗi CB,CC phải luôn luôn cố gắng phấn đấu đấu tranh với bản thân mình, tiến tới giác ngộ và tự giác thực hiện những yêu cầu của đạo đức cách mạng. CB,CC phải luôn tích cực đấu tranh với những hiện tượng quan liêu, mệnh lệnh, công thần, kiêu ngạo, coi thường quần chúng, mất dân chủ, không bình đẳng; đồng thời, phải đấu tranh khắc phục tệ nạn tham ô, lãng phí, quan hệ bất chính, hối lộ, cửa quyền, đố kị, kèn cựa, địa vị, mất đoàn kết. Có thể thấy, nền kinh tế thị trường luôn tiềm ẩn trong mình những yếu tố, những điều kiện thuận lợi cho nảy sinh tư tưởng chủ nghĩa cá nhân, nó cũng tạo ra những mặt trái, mặt tiêu cực đến lối sống, quan niệm và hành vi đạo đức trong đời sống xã hội trái ngược với quan niệm đạo đức mới. Chính vì vậy, quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN không chỉ nhằm thực hiện những chính sách kinh tế - xã hội theo định hướng XHCN, mà còn phải thực hiện tố công tác giáo dục đạo đức, tư tưởng trong toàn thể xã hội nói chung, và trong CB,CC nói riêng.

Biểu hiện rõ nét của VHQL mới còn được thể hiện trong việc thể chế hoá các quy định về đạo đức công vụ. Nhưng đặc trưng văn hoá đòi hỏi các quy chế, quy định qua một thời gian áp dụng lâu dài tại công sở phải tạo nên những thói quen về nền nếp làm việc có tính chuẩn mực mà mọi người đều tự giác thực hiện. Vì sự lớn mạnh của cơ quan mình, theo truyền thống văn hoá công sở, các quy chế, điều lệ sẽ được các thành viên trong công sở thực hiện mà không cần có một sự áp đặt thường xuyên nào. Chính tính tự giác đó làm cho một công sở này vượt trội hơn một công sở khác, cho dù đôi khi chúng có thể cùng hoạt động trong một lĩnh vực và có một môi trường như nhau.

b. Xây dựng văn hoá công sở hiện đại.

Văn hoá công sở (VHCS) là một bộ phận không thể thiếu của VHQL. Việc xây dựng VHCS phải xuất phát từ vai trò của chính công sở trong đời sống xã hội và trong hoạt động của bộ máy quản lý mà nó là bộ phận cấu thành. Điều đó liên quan đến các mối quan hệ giữa CB,CC, các chuẩn mực xử sự, nghi thức giao tiếp hành chính, phong cách và phương pháp lãnh đạo, các biện pháp tạo giá trị tin tưởng trong điều hành, quản lý, phương pháp giải quyết các xung đột, bất đồng, v.v.

VHCS có thể được biểu hiện thông qua các hành vi điều hành và hoạt động của công sở như sau:

- Tinh thần tự quản, tính tự giác của CB,CC làm việc tại công sở cao hay thấp; thái độ, trách nhiệm trước công việc và các cơ hội mà mọi người có được để vươn lên thể hiện môi trường văn hoá cao trong công sở và ngược lại.

- Mức độ áp dụng các quy chế để điều hành, kiểm tra công việc.

- Thái độ chỉ huy dân chủ hay độc đoán.

- CB,CC của từng cơ quan và các đơn vị của cơ quan có tinh thần đoàn kết, tương trợ, tin cậy lẫn nhau như thế nào. Mức độ của bầu không khí cởi mở trong công sở.

- Các chuẩn mực được đề ra thích đáng và mức độ hoàn thành công việc theo chuẩn mực cao hay thấp. Một công sở làm việc không có chuẩn mực thống nhất là sự biểu hiện của VHCS kém.

- Các xung đột nội bộ được giải quyết thoả đáng hay không.

Các biểu hiện hành vi của VHCS rất đa dạng và phong phú. Chúng đòi hỏi phải xem xét tỉ mỉ mới có thể đánh giá được hết mức độ ảnh hưởng của chúng tới năng suất lao động quản lý, tới hiệu quả hoạt động của công sở nói chung.

c. Hình thành và phát huy vai trò của triết lý kinh doanh trong xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Để hình thành và phát huy vai trò của triết lý kinh doanh trong xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, cần có những điều kiện và yếu tố môi trường kinh tế - xã hội và văn hoá sau đây:

- Đổi mới tư duy kinh tế: khôi phục, hợp

(Xem tiếp trang 67).

hợp theo ngành nghề, trình độ đào tạo (trình độ cao, cán bộ quản lý, doanh nhân và công nhân...). Quan tâm đầu tư phát triển các trường đại học trong vùng trở thành cơ sở đào tạo đa ngành, trung tâm nghiên cứu khoa học, cơ sở dạy nghề hướng vào phục vụ cho sự phát triển kinh tế- xã hội của khu vực miền Trung với cơ chế nhà nước, doanh nghiệp và nhân dân cùng tham gia. Tiến hành đánh giá lại năng lực thực tế của đội ngũ cán bộ làm công tác đầu tư để xác định rõ những điểm yếu, mặt yếu cần khắc phục. Xây dựng lực lượng cán bộ chủ chốt và đầu đàn về đầu tư như cán bộ đầu đàn về thiết kế, thi công, kinh tế đầu tư.

Có chính sách hấp dẫn, thu hút và sử dụng nhân tài để họ yên tâm ở lại địa phương làm việc và cống hiến, khắc phục tình trạng nhân tài ở các tỉnh trong vùng có xu hướng chuyển tới làm việc ở TP. Hồ Chí Minh hoặc Hà Nội...

- Mạnh dạn thu hút các nhà quản lý nước ngoài có năng lực, trình độ cao vào làm việc ở các tỉnh trong vùng nhằm tạo ra lực lượng tri thức cao để thúc đẩy nền kinh tế vùng phát triển.

- Tạo lập môi trường kinh doanh thuận lợi, đẩy mạnh cải cách hành chính, chú trọng nâng cao trách nhiệm của mỗi cán bộ, viên chức trong bộ máy quản lý hành chính. Đồng thời, cần tiến hành rà soát, đánh giá lại môi trường pháp lý trong đầu tư, tạo môi trường kinh doanh thống nhất, bình đẳng và thông thoáng❑

* * * * * * * * * * *

BÀN VỀ VĂN HOÁ...

(Tiếp theo trang 25)

pháp hoá và phát triển khu vực kinh tế tư nhân, cá thể và thu hút các các doanh nghiệp nước ngoài nhằm từng bước kiến tạo nền kinh tế thị trường nhiều thành phần và mở rộng quan hệ quốc tế; giải phóng sức sản xuất, nâng cao hiệu quả kinh tế và xã hội, cải thiện đời sống nhân dân.

- Tạo ra môi trường cạnh tranh công bằng: sự bình đẳng về pháp lý và chính sách nhà nước đối với tất cả các doanh nghiệp; cơ chế pháp luật nghiêm minh và thông thoáng tạo môi trường thuận lợi cho lối kinh doanh có văn hoá phát triển; đồng thời, ngăn chặn những kiểu làm ăn phi văn hoá, theo các triết lý tiêu cực; buộc các chủ thể kinh doanh không chỉ tôn trọng pháp luật mà còn phải đầu tư làm ăn lâu dài, phát huy các yếu tố văn hoá trong kinh doanh.

- Xây dựng, phát huy bản sắc văn hoá dân tộc trong kinh doanh: văn hoá phải được hình thành có định hướng, sự quản lý của Nhà nước nhằm phát động tinh thần kinh doanh trong nhân dân với khí thế quyết tâm làm giàu, tạo ra môi trường kinh doanh khuyến khích được mọi người dân thi đua làm giàu và đóng góp cho xã hội, hăng hái đầu tư làm ăn lâu dài và tin tưởng vào sự quản lý, trợ giúp của Nhà nước; Nhà nước cần đầu tư và tổ chức nghiên cứu sâu rộng về văn hoá dân tộc, vận dụng các giá trị và bản sắc văn hoá Việt Nam vào hoạt động kinh doanh; truyền bá các triết lý cao cả "làm giàu hợp đạo lý", kinh doanh để phục vụ Tổ quốc" tới toàn thể nhân dân; nêu gương, tôn vinh những nhà doanh nghiệp có đức tài và đóng góp lớn cho cộng đồng và xã hội. Thực hiện tốt công tác tổ chức cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế: cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế phải là những người có đủ đức - tài và coi trọng các nhân tố văn hoá trong kinh doanh, phải trở thành tấm gương tích cực đối với các hành vi và kiểu hoạt động kinh doanh; tiến hành triệt để công tác cải cách hành chính, gắn trách nhiệm và quyền lợi cá nhân của CB,CC với kết quả và hiệu quả công việc❑