CÁC HỌC THUYẾT QUẢN TRỊ KINH DOANH

Sơ lược lịch sử phát triển quản trị kinh doanh

Kinh doanh ra đời cùng với sự phát triển của nền kinh tế hàng hoá, lúc đầu nó chưa phả i là một ngành khoa học độc lập mà chỉ là một lĩnh vực kiến thức mang tính ước lệ, kinh nghiệm của các nhà kinh doanh và đến cuối thế kỷ 19, đầu thế kỷ 20 mới tách thành một ngành khoa học mang tính độc lập vớ i nhiều bước tiến khác nhau và nhiều trường phái khác nhau: trường phái cơ cấu và chế độ của hệ thống, trường phái quan hệ con người với con người trong hệ thống, trường phái quản lý kinh tế các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu (cũ), trường phái quản trị hệ thống gắn với môi trường v.v...

1. Trường phái cơ cấu và chế độ của hệ thống

Trường phái này dành nghiên cứu quản trị trong phạm vi hệ thống doanh nghiệp ở góc độ tạo ra một cơ cấu tổ chức quản trị hợp lý, một chế độ điều hành khoa học và chặt chẽ để đem lại hiệu quả cao cho công tác quản trị trong hệ thống. Đóng góp to lớn cho trường phái này kể tới các nhà quản lý Robert Owen, Andrew Ure, C.Babbage, F.Ư, Taylor, Henry Fayol v.v...

a. Robert Owen (1771 - 1858) là một trong những chủ xí nghiệp đầu tiên ở Scotland tiến hành tổ chức một "xã hội công nghiệp) có trật tự và kỷ luật, ông chú ý tới nhân tố con người trong tổ chức và cho rằng nếu chỉ quan tâm đầu tư tới thiết bị máy móc mà quên yếu tố con người thì xí nghiệp cũng không thể thu được kết quả. Quan điểm quản trị của R.Owen mặc dù còn giản đơn nhưng đã bước đầu chuẩn bị cho sự ra đời của một bộ môn quản lý độc lập.

b. Andrew Ure (1778 - 1857) người đã sớm nhìn thấy vai trò của quản lý và việc đào tạo kiến thức cho các nhà quản lý. Ông là một trong những người đầu tiên chủ trương việc đào tạo ở bậc đại học cho các nhà quản trị và ông cho quản trị là một nghề.

c. Charles Babbage (1792 - 1871) người đầu tiên đề xuất phương pháp tiếp cận có khoa học trong quản lý, ông rất quan tâm tới các mối quan hệ giữa người quản lý và công nhân, và cũng là một người gópphần tích cực đưa quản lý trở thành một bộ môn khoa học độc lập.

d. Frederich Winslow Taylor (1856 - 1915) là người được thế giới phương Tây gọi là "cha đẻ của thuyết quản lý khoa học", là một trong những người mở ra một "kỷ nguyên vàng" trong quản lý của nước Mỹ, người xây dựng một phương pháp quản lý được dùng

làm cơ sở tri thức cho công việc quản lý ở Mỹ, Anh, Tây Âu, Bắc Âu và Nhật Bản trong các xí nghiệp sau này.

F.W.Taylor nhìn nhận con người như một cái máy, ông cho con người là một kẻ trốn việc và thích làm việc theo kiểu người lính (học thuyết X), vì thế cần thúc họ làm việc bằng cách phân chia các công việc một cách hết sức khoa học để chuyên môn hoá các thao tác của người lao động, để họ hoạt động trong một dây chuyền và bị giám sát chặt chẽ, không thể lười biếng, Taylor đã viết như sau:

- Khi người ta bảo anh nhặt một thỏi kim loại và khênh đi, anh sẽ nhặt nó và đi; và khi n ta bảo anh ngồi xuống và nghỉ thì anh hãy ngồi xuống. Anh phải làm việc đó ngay lập tức trong suốt cả ngày và không một lời cãi lại.

- Nhà quản lý là nhà tư tưởng, nhà lên kế hoạch, trách nhiệm của họ là lập kế hoạch, chỉ đạo và tổ chức công việc. ở những chỗ khác nhau, họ phải tập trung vào việc lên kế hoạch sản xuất, kiểm soát nguyên vật liệu, thủ tục hành chính và mọi chi tiết nhỏ nhặt có liên quan tới những công việc này.

Tư tưởng cốt lõi của F.W. Taylor là đối với mỗi loại công việc dù là nhỏ nhặt nhất đều có một "khoa học" để thực hiện nó, ông đã tập hợp, đã liên kết các mặt kỹ thuật và con người trong tổ chức. Ông cũng đã ủng hộ học thuyết con người kinh tế và cho rằng việc khuyến khích bằng tiền đối với người lao động là cần thiết để họ sẵn sàng làm việc như một người có tính kỷ luật.

F.W. Taylor đưa ra 4 nguyên tắc quản trị sau:

- Nhân viên quản trị phải am hiểu khoa học, bố trí lao động một cách khoa học để thay thế cho các tập quán lao động cổ hủ.

- Người quản trị phải lựa chọn người công nhân một cách khoa học, bồi dưỡng nghề nghiệp và cho họ học hành để họ phát triển đầy đủ nhất khả năng của mình (còn trong quá khứ thì họ tự chọn nghề, tự cố gắng học tập để nâng cao tay nghề).

- Người quản trị phải cộng tác với người thợ đến mức có thể tin chắc rằng công việc được làm đúng với các nguyên tắc có căn cứ khoa học đã định.

- Công việc và trách nhiệm đối với công việc được chia phần như nhau giữa người quản trị và người thợ. Nhân viên quản lý phải chịu trách nhiệm toàn bộ đối với công việc

mà mình có khả năng hơn; còn trong quá khứ thì toàn bộ công việc và phần lớn trách nhiệm là đổ vào đầu người công nhân.

e. Henry Fayol (1841 - 1925) người chủ trương phải có một lý thuyết quản trị khoa học dựa trên quy tắc và chức năng nhất định. Trong cuốn "Lý thuyết quản trị hành chính chung và trong công nghiệp) xuất bản ở Pháp năm 1915, ông viết: "Tôi hy vọng rằng một lý thuyết sẽ bắt nguồn từ cuốn sách này" và "Quản trị hành chính là dự đoán và lập kế hoạch, tổ chức điều khiển, phối hợp và kiểm tra". Ông đã kết luận rằng: một nhà quản trị tài năng có được thành công không phải nhờ những phẩm chất cá nhân, mà nhờ các phương pháp mà anh ta đã áp dụng cũng như các nguyên tắc chỉ đạo hành động của anh ta.

Theo H.Fayol quản trị ở xí nghiệp phải được thực hiện theo những nguyên tắc sau:

- Có kế hoạch chu đáo và thực hiện kế hoạch một cách nghiêm chỉnh.

- Việc tổ chức (nhân tài, vật lực) phải phù hợp với mục tiêu, lợi ích, yêu cầu của xí nghiệp).

- Cơ quan quản trị điều hành phải là người duy nhất, có năng lực và tích cực hoạt động.

- Kết hợp hài hoà các hoạt động trong xí nghiệp với những cố gắng phối hợp.

- Các quyết định đưa ra phải rõ ràng dứt khoát và chuẩn xác.

- Tổ chức tuyển chọn nhân viên tốt, mỗi bộ phận phải do một người có khả năng và biết hoạt động đứng đầu, mỗi nhân viên phải được bố trí vào nơi có thể phù hợp với khả năng của họ.

- Nhiệm vụ phải được xác định rõ ràng.

- Khuyến khích tính sáng tạo và tinh thần trách nhiệm của mọi người trong xí nghiệp.

- Bù đắp lâu dài và thoả đáng cho những công việc đã được hoàn thành.

- Các lỗi lầm và khuyết điểm phải bị trừng phạt.

- Phải duy trì kỷ luật xí nghiệp.

- Các mệnh lệnh đưa ra phải thống nhất.

- Phải tăng cường việc giám sát trong xí nghiệp (cả đối với lao động và vật lực).

- Kiểm tra tất cả mọi việc.

- Hạn chế chủ yếu của H.Fayol là ông chưa chú ý đầy đủ các mặt tâm lý và môi trường xã hội của người lao động, hệ thống của ông vẫn bị đóng kín, chưa chỉ rõ mối quan hệ giữa xí nghiệp với khách hàng, thị trường, các đối thủ cạnh tranh và các ràng buộc của nhà nước.

2. Trường phái quan hệ con người với con người trong hệ thống

Trong trường phái này đã có sự quan tâm thoả đáng đến yếu tố tâm lý con người, tâm lý tập thể và bầu không khí tâm lý trong xí nghiệp, nơi những người lao động làm việc, đã phân tích yếu tố tác động qua lại giữa con người với con người trong hoạt động ở xí nghiệp. Đại diện của trường phái này là M.P. Follet (1868 - 1933) người đã phê phán các nhà quản trị trước kia chưa quan tâm đến khía cạnh tâm lý và xã hội của quản trị, tiếp đó là Elton Mayo (1880 - 1949) người rất quan tâm đến yếu tố cá nhân trong tập thể (nhóm), mặc dù ông đánh giá con người là thụ động trong quan hệ với tập thể v.v...

3. Trường phái quản lý kinh tế các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu (cũ)

Từ khi hình thành hệ thống các nước xã hội chủ nghĩa, việc quản lý đã được đặt ra trên cơ sở bản chất chế độ xã hội chủ nghĩa là xoá bỏ bóc lột, thực hiện sở hữu xã hội xã hội chủ nghĩa về tư liệu sản xuất với hai mục tiêu quản lý là tạo ra năng suất hiệu quả cao và công bằng nhân đạo xã hội, việc quản lý được thực hiện tập trung trong phạm vi cả nước. Quản lý kinh tế đã thực sự được tách thành một môn khoa học độc lập với một hệ thống lý luận và phương pháp luận chặt chẽ và chuẩn xác, do đó đã nhanh chóng góp phần thúc đẩy nền kinh tế của các nước xã hội chủ nghĩa phát triển vượt bậc. Nhưng cho đến đầu những năm 50 do sự phát triển kinh tế bắt đầu chững lại ở nhiều nước, các ách tắc bắt đầu xuất hiện bởi nhiều lý do, trong đó đáng kể nhất là lý do quản lý tập trung duy ý chí của các cơ quan nhà nước, bất chấp các quy luật khách quan của thị trường với các yếu kém của đội ngũ các nhà quản lý điều hành bộ máy này. Sự bế tắc đã kéo đến khủng hoảng ở một số nước và đang đòi hỏi các nhà quản lý phải xem xét lại lý thuyết quản lý của mình để có biện pháp chỉnh lý và hoàn thiện thích hợp.

4. Trường phái quản trị gắn hệ thống với môi trường

Các nước tư bản chủ nghĩa trước cuộc khủng hoảng kinh tế thừa, trước các bế tắc của quan điểm và cách thức quản trị của mình và họ đã tạm thời thu được những kết quả nhất định. Các nhà quản trị phương Tây tiêu biểu là P. Drucker là người đầu tiên mở rộng phạm vi quản trị của doanh nghiệp ra với thị trường khách hàng và ràng buộc của xã hội, các đối thủ cạnh tranh và các nhà cung ứng vật tư thiết bị cho xí nghiệp.

Theo P. Drucker, quản trị có 3 chức năng: quản trị công nhân, công việc; quản trị các nhà quản trị và quản trị một doanh nghiệp. Quản trị theo P. Drucker còn là sự chủ động sáng tạo kinh doanh chứ không phải là sự thích nghie thụ động, đó là việc bám chắc vào khách hàng và thị trường. Với tư tưởng này P. Drucker đã là một trong những nhà quản trị góp phần xây dựng nhiều lý thuyết quản trị kinh doanh hiện đại ngày nay (marketing, kinh tế vĩ mô v.v...). Chính với quan điểm nói trên P. Drucker đã góp phần giải quyết các bế tắc tưởng như không giải nổi của chủ nghĩa tư bản, ông đã được các nhà tư bản phương Tây và Nhật, Mỹ gọi là "Peter Đại đế". Hạn chế của ông ở chỗ không đề cập tới bản chất lợi ích của hoạt động quản trị, điều mà các nhà tư bản luôn luôn né tránh vì bản chất bóc lột của nó.

- Các nhà quản lý Bắc Âu, lại đưa thêm việc gắn quản lý kinh nghiệm với việc điều hoà lợi ích một phần cho xã hội thông qua các cơ quan quản lý của chính phủ. Chính điều này đã làm cho nhiều nước Bắc Âu (Thuỵ Điển, Đan Mạch, Hà Lan v.v....) cũng tự nhận mình là các nước xã hội chủ nghĩa. Các nước này đã nhanh chóng trở thành các quốc gia phồn vinh, các tư tưởng quản trị của họ được nhiều quốc gia theo dõi học tập, nhưng trong thập kỷ cuối thế kỷ 20 này, các nước này đang bước vào những bế tắc mới với nhiều khó khăn trở ngại mà họ đang cố gắng giải quyết.

- Các nhà quản trị Nhật Bản, các nước Đông Bắc á và các nước Đông Nam á (ASEAN) thì lại bổ sung thêm việc quản lý theo phương thức hiện đại với sức mạnh của truyền thống dân tộc và con người, họ tạo ra một động cơ tâm lý mạnh cho cộng đồng xã hội với mong muốn nhanh chóng trở thành cường quốc dẫn đầu thế giới. Các nước này cũng đã "vang bóng một thời" và vẫn còn đang được nhiều người ca ngợi thành tựu của họ mặc dù những năm gần đây bắt đầu chững lại với các bế tắc tất yếu của chủ nghĩa tư bản.

- Một số quốc gia thuộc phạm vi ảnh hưởng của các thế lực đế quốc và phản động quốc tế đã hy vọng đem lại sự thịnh vượng nhanh chóng cho đất nước mình bằng cách quản lý toàn xã hội trên bạo lực, roi vọt (điển hình là bè lũ Pôn - Pôt, Iêng Xary ở Campuchia v.v...) nhưng cũng như phát xít Đức, Nhật họ đều thất bại thảm hại.

- Các nhà quản lý kinh tế ở các nước xã hội chủ nghĩa cũ đã thay đổi lập trường quan điểm về lợi ích của quản lý, chủ trương đa nguyên về chính trị, xoá bỏ nhanh chóng chế độ công hữu về tư liệu sản xuất, khuyến khích tự do cạnh tranh, tranh thủ sự hỗ trợ của các nước tư bản chủ nghĩa, họ hy vọng đó là con đường duy nhất để đưa đất nước ra khỏi cuộc khủng hoảng toàn diện với nhiều bế tắc và đổ vỡ. Hậu quả tất yếu không thể tránh khỏi là sự từ bỏ chủ nghĩa xã hội. Việc đánh giá các quan điểm và phương thức quản lý của các nước này còn quá sớm, cần phải để cho lịch sử phán xét và để cho lực lượng quần chúng nhân dân của các nước này còn quá sớm, cần phải để cho lịch sử phán xét và để cho lực lượng quần chúng nhân dân của các nước này tự lên tiếng.

- Một hướng khác của các nước xã hội chủ nghĩa trong đó có nước ta, vẫn kiên trì con đường xã hội chủ nghĩa, nhưng phải nhanh chóng đổi mới cơ chế quản lý sao cho phù hợp với các đòi hỏi của quy luật khách quan, quy tụ được đông đảo nhân dân dưới sự lãnh đạo của chính Đảng giai cấp vô sản, chấp nhận thị trường mở cửa, chấp nhận cạnh tranh nhưng trong khuôn khổ có sự điều tiết vĩ mô của Nhà nước