

# Chủ đề thảo luận

- Tìm hiểu về trường phái quản trị học phương đông



# NỘI DUNG THẢO LUẬN

1. Bối cảnh lịch sử
2. Nội dung, nguyên tắc
3. Ưu, nhược điểm của trường phái
4. Ứng dụng thực tiễn
5. Kết luận



# Bối cảnh lịch sử

- Sau chiến tranh thế giới lần thứ 2, các quốc gia châu Á lần lượt giành được độc lập và bước vào thời kỳ xây dựng kinh tế. Đây là khu vực giàu tài nguyên thiên nhiên và đông dân nhất thế giới, với những nền văn hóa, văn minh có lịch sử rất lâu đời.
- Trước sự phát triển của các nước công nghiệp hóa hiện đại hóa Châu Á đã nổi lên như một trong ba trung tâm kinh tế năng động và giàu tiềm năng phát triển nhất thế giới (Tây Âu và Bắc Mỹ). Tiêu biểu cho sự phát triển là Nhật Bản, Hàn Quốc, Asean và Trung Quốc...
- Trong bối cảnh đó thì có khá nhiều cuộc nghiên cứu trong nhiều năm để tìm hiểu bí quyết thành công của các quốc gia thuộc khu vực Đông-Đông Nam Châu Á và đưa ra nhiều kết luận, tiếp cận tìm hiểu phương tiện: quan sát, khảo sát, nghiên cứu. Các nhà quản trị đưa ra những chiến lược kinh doanh đem lại sự phồn vinh nhanh chóng cho các quốc gia Phương Đông.



- William Ouchi thuộc đại học California, Los Angeles, Hoa Kỳ





- William Imai, chủ tịch công ty tư vấn quốc tế Cambridge, Nhật Bản



# Cơ sở lý luận của trường phái.

- Trường phái quản trị phương Đông chú trọng vào việc gia tăng sự trung thành của người lao động với công ty bằng cách tạo sự an tâm, mãn nguyện, tôn trọng người lao động cả trong và ngoài công việc. Cốt lõi của thuyết này là làm thỏa mãn và gia tăng tinh thần của người lao động để từ đó họ đạt được năng suất, chất lượng cao trong công việc.



# 1. Khái niệm

- Là trường phái kết hợp hài hòa giữa khoa học quản trị phương tây với các giá trị truyền thống Phương Đông tạo nên phương pháp quản trị mang đậm dấu ấn phương Đông.
- **Trọng tâm** : chú trọng nhân tố con người, coi con người là nguồn tài nguyên vô giá của doanh nghiệp và gia sức phát huy các giá trị truyền thống để xây dựng tốt mối quan hệ giữa người với người.

# Đặc điểm

- Thuê mượn công nhân suốt đời.
- Trả lương,thăng cấp dựa vào thâm niên.
- Sở hữu cổ phần chéo và ổn định giữa các công ty.
- Tập đoàn kinh tế tự tổ chức hệ thống ngân hàng.
- Vay mượn ý tưởng về sản phẩm của nước ngoài.
- Công đoàn được tổ chức trong từng doanh nghiệp.
- Hình thành các tập đoàn kinh tế,tập đoàn liên kết theo chiều dọc.



## 2. Nội dung, nguyên tắc

1. Thể chế quản lý phải đảm bảo cho cấp trên nắm bắt được tình hình của cấp dưới một cách đầy đủ. Duy trì việc ra quyết định và nâng cao trách nhiệm của tập thể bằng cách tạo điều kiện cho nhân viên tham gia vào các quyết sách, kịp thời phản ánh tình hình cho cấp trên. Để nhân viên đưa ra những lời đề nghị của họ rồi sau đó cấp trên mới quyết định.
2. Nhà quản lý cấp trung gian phải thực hiện được những vai trò thống nhất tư tưởng, thống nhất chỉ huy và hoàn thiện những ý kiến của cấp cơ sở, kịp thời báo cáo tình hình với cấp trên và đưa ra những kiến nghị của mình.

3. Sự tham gia của nhân viên trong quá trình quyết định: khuyến khích sự hợp tác giữa người lao động và nhà quản trị trong việc đưa ra quyết định và các chính sách kinh doanh.
4. Công việc làm trọn đời: đảm bảo chế độ làm việc lâu dài để nhân viên yên tâm và tăng thêm tinh thần trách nhiệm cùng doanh nghiệp chia sẻ vinh quang và khó khăn, gắn bó vận mệnh của họ vào vận mệnh của doanh nghiệp

5. Nhà quản lý phải thường xuyên quan tâm đến tất cả các vấn đề của người lao động kể cả gia đình họ từ đó tạo thành sự hòa hợp, thân ái, không tách biệt giữa cấp trên và cấp dưới.
6. Thực hiện chuyển nhân viên vào các vị trí khác nhau để tránh nhàm chán trong công việc.
7. Chú ý đào tạo và phát triển nhân viên.
8. Chú trọng các chính sách ưu đãi những người dẫn đầu các hoạt động sáng tạo, tạo cơ hội bình đẳng sáng tạo cho tất cả mọi người cùng với hệ thống khen thưởng, khuyến khích sáng tạo.

# 3. Ưu, nhược điểm của trường phái

## Ưu điểm:

- Thể hiện sự quan tâm đến con người và yêu cầu mọi người cùng làm việc tận tâm với tinh thần cộng đồng. Đó là chìa khóa tạo nên năng suất lao động ngày càng cao và ổn định của doanh nghiệp.
- Tạo ra sự trung thành gắn bó giữa người lao động với doanh nghiệp.
- Phát huy tính cần cù, chăm chỉ, tiết kiệm của người lao động.
- Tạo mối quan hệ tốt giữa người lao động và chủ doanh nghiệp.
- Doanh nghiệp sẽ có công nhân làm việc lâu năm, dày dặn kinh nghiệm.
- Tạo ra sự ổn định, trong doanh nghiệp



## **Nhược điểm:**

- Tạo ra sức ỳ trong nhân viên.
- Phong cách quản trị mang tính gia trưởng.
- Đôi khi mục tiêu tối đa lợi nhuận của chủ sở hữu không đạt được.
- Thường chỉ áp dụng cho hình thức kinh doanh



# 4. Đóng góp

- Là một điển hình mang tính hiện thực trong việc xây dựng một nền văn hoá đặc trưng trong xí nghiệp và qua đó tác động lên đội ngũ cán bộ, nhân viên hành động, làm việc hết mình vì sự giàu có của tổ chức.
- Là kinh nghiệm quý báu về chính sách sử dụng, đối nhân xử thế khéo léo của các nhà doanh nghiệp. Sử dụng con người đúng khả năng của họ, đúng nơi cần họ, đồng thời không ngừng bồi dưỡng nguồn vốn con người của công ty, tạo điều kiện cho họ phát huy tài năng, trí sáng tạo..



- Giúp các nhà quản trị phần nào biết được làm thế nào để người lao động gắn bó, mang hết khả năng của họ ra phần đấu cho mục tiêu, sự thành công giàu có của công ty.
- Thể hiện việc tìm sự thành công của công ty trong sự quan tâm thật sự đến đội ngũ công nhân viên của tổ chức, tạo sự gắn bó người lao động với công ty bằng thực tế. Chỉ cho họ thấy được chỉ có con đường phát huy mọi nỗ lực sáng tạo, làm việc chăm chỉ... đưa công ty, tổ chức đi lên thì họ mới có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp
- Cho ta thấy được những yêu cầu đối với đội ngũ các nhà quản trị.

# 5. Kết luận

- Học thuyết là sự hòa hợp giữa 3 yếu tố: năng suất lao động, sự tin cậy và sự khôn khéo trong quan hệ giữa con người với con người. Điều đó tạo nên sự thành công nhanh chóng cho các quốc gia phương đông.



*Thanks you!*

