Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam | Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng Sản Việt Nam | Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

TRIẾT LÝ INAMORI

VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ TRONG VIỆC XÂY DỰNG TỔ CHỨC

GIỚI THIỆU TÓM TẮT

HỘI THẢO VỀ TRIẾT LÝ INAMORI
"VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ TRONG VIỆC XÂY DỰNG TỔ CHỨC"

1. Bối cảnh tổ chức hội thảo

Tháng 1 năm 2016, Nghị quyết của Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ 12 của Đảng xác định: cải cách tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đẩy mạnh đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu là một trong sáu nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ Đại hội 12. Ban tổ chức Trung ương Đảng là đơn vị trực tiếp phụ trách xây dựng "Dự thảo cải cách hệ thống chính trị". Trong quá trình xây dựng dự thảo Cải cách và triển khai, đồng chí Phạm Minh Chính - ủy viên Bộ Chính trị, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương, Chủ tịch Hội Hữu nghị Việt – Nhật, đã đề nghị chính phủ Nhật Bản hỗ trợ chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Trước đề nghị đó, tháng 6 năm 2017, trong buổi Hội đàm cấp cao Nhật Bản – Việt Nam giữa Thủ tướng Abe và Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, lãnh đạo chính phủ Nhật Bản đã tuyên bố sẽ hỗ trợ một cách tích cực đối với nhiệm vụ cải cách hệ thống chính trị và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của Việt Nam thông qua việc cung cấp các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho hơn 800 cán bộ của Việt Nam. Hội thảo Inamori là một hoạt động nằm trong khuôn khổ đó.

2. Triết lý Inamori

Ông Inamori Kazuo là một doanh nhân tài ba, người sáng lập hai công ty Kyocera và KDDI nổi tiếng tại Nhật Bản. Năm 2010, ông nhận lời làm Chủ tịch HĐQT Hãng hàng không Nhật Bản mà không yêu cầu trả lương, sau đó giúp hãng này hồi sinh một cách thần kỳ chỉ trong vòng 3 năm sau khi bị phá sản. Ông đã nỗ lực thực hiện cuộc cách mạng thay đổi ý thức của nhân viên, biến Hãng hàng không Nhật Bản thành một tổ chức hoạt động có hiệu quả.

Triết lý kinh doanh của ông Inamori vô cùng đặc biệt, ông quan niệm cứ sống "đúng với đạo làm người" và điều hành doanh nghiệp thì từng thành viên của doanh nghiệp sẽ hạnh phúc, công ty sẽ phát triển; " Trao cơ hội cho mọi nhân viên sự phát triển cả vật chất lẫn trí tuệ, và bằng nỗ lực chúng ta sẽ cống hiến vào sự tiến bộ của xã hội và nhân loại".

3. Mục đích, chương trình hội thảo

3.1. Mục đích:

Hội thảo sẽ giới thiệu về triết lý quản lý một tổ chức theo quan điểm đạo đức của Inamori nhằm nâng cao tính minh bạch trong thủ tục hành chính, phòng

chống tham nhũng và chủ nghĩa "quen biết" trong bộ máy hành chính và trong các doanh nghiệp nhà nước.

Chia sẻ kinh nghiệm với đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, nhất là cấp chiến lược về triết lý quản lý một tổ chức theo quan điểm "kính thiên ái nhân" (sống và làm việc đúng đạo đức, xuất phát từ lòng yêu thương con người vì lợi ích chung) của ông Inamori Kazuo, nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức, nâng cao nhận thức của các thành viên cấu thành tổ chức; phát huy nhân tố con người, xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc; xây dựng môi trường làm việc văn hoá lành mạnh.

3.2. Nội dung chương trình:

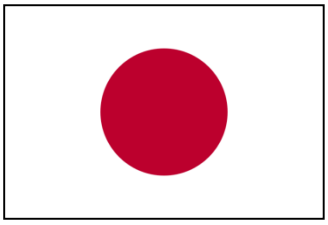
- Giới thiệu *"Phẩm chất và triết lý cần có của nhà lãnh đạo theo triết lý Inamori"* do Ngài Inamori Kazuo - Chủ tịch danh dự Công ty Kyocera, Cố vấn tối cao Công ty KDDI, Cố vấn danh dự Hãng hàng không Nhật Bản, Chủ tịch Quỹ Inamori chia sẻ qua băng video.

- Bài thuyết trình về lý thuyết *"Kiến tạo quốc gia như thế nào? Tư duy của người lãnh đạo quyết định dạng thức xã hội - Học tập từ triết lý Inamori"*, do Giáo sư, Tiến sĩ Taka Iwao (Giáo sư Khoa nghiên cứu Kinh tế sau đại học, Đại học Reitaku, Trưởng Ban Người tiêu dùng của Chính phủ Nhật Bản, GS thỉnh giảng Trường Đại học Kagoshima) trình bày.

- Bài thuyết trình về *"Nỗ lực trong việc thấm nhuần triết lý Inamori tại Hãng hàng không Nhật Bản"* do Ông Fujita Tadashi (Phó tổng Giám đốc Điều hành Hãng hàng không Nhật Bản) trình bày.

- Phần trình bày tham luận của Giáo sư Hioki Koichiro (Giáo sư khoa Kinh doanh, Đại học Môi trường Tottori, Giáo sư thỉnh giảng Đại học Kagoshima);

- Đại biểu tham gia đặt câu hỏi và thảo luận.



TRIẾT LÝ INAMORI
VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ TRONG VIỆC XÂY DỰNG TỔ CHỨC

Thời gian: 08:30 - 12:30 thứ Ba ngày 06/03/2018
Địa điểm : Khách sạn Pan Pacific, số 1 đường Thanh Niên, Ba Đình, Hà Nội

Thời gian	Sự kiện	Ghi chú
08:00 - 8:30	Đón đại biểu, đăng ký	
KHAI MẠC		
08:30 - 08:40	**Phát biểu khai mạc** Ông Mai Văn Chính - Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng ban Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam	Dịch cabin Việt – Nhật
08:40 - 08:45	**Phát biểu khai mạc** Ông Umeda Kunio - Đại sứ đặc mệnh toàn quyền Nhật Bản tại Việt Nam	Dịch cabin Nhật – Việt
PHIÊN I		
08:45 - 09:15	**Giới thiệu "Phẩm chất và triết lý cần có của nhà lãnh đạo"** Chủ tịch danh dự Công ty Kyocera, Cố vấn tối cao Công ty KDDI, Cố vấn danh dự Hãng hàng không Nhật Bản,Chủ tịch Quỹ Inamori	Chia sẻ qua băng video
PHIÊN II		
09:15 - 10:15	**Lý thuyết "Kiến tạo quốc gia như thế nào? Tư duy của người lãnh đạo quyết định dạng thức xã hội - Học tập từ triết lý Inamori"** GS.TS Taka Iwao - GS Khoa nghiên cứu Kinh tế sau Đại học Reitaku	Dịch cabin Nhật – Việt
10:15 - 10:30	Nghỉ giải lao (phục vụ trà và bánh)	
PHIÊN III		
10:30 - 11:30	**Trao đổi về nội dung cụ thể "Nỗ lực trong việc thấm nhuần triết lý Inamori tại Hãng hàng không Nhật Bản"** Ông Fujita Tadashi - Phó tổng Giám đốc Điều hành Hãng hàng không Nhật Bản	Dịch cabin Nhật – Việt
PHIÊN IV		
11:30 - 11:45	**Bình luận** GS.TS Hioki Koichiro- Giáo sư Khoa Kinh doanh, Đại học Môi trường Tottori	Dịch cabin Nhật – Việt
11:45 - 12:25	**Đặt câu hỏi, Thảo luận tổng hợp** GS.TS Hioki Koichiro (điều hành), GS.TS Taka Iwao, Ông Fujita Tadashi	Dịch cabin Nhật – Việt
BẾ MẠC		
12:25 - 12:30	**Phát biểu bế mạc** Ông Mai Văn Chính - Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng ban Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam	Dịch cabin Nhật – Việt
KẾT THÚC HỘI THẢO		

GS.TS. TAKA Iwao

Giáo sư Thương mại Khoa Nghiên cứu Kinh tế sau đại học, Đại học Reitaku

Tháng 4 /1981 ~ Tháng 3/1985	Nghiên cứu sinh Tiến sỹ, Khoa nghiên cứu Thương mại, Đại học Waseda
Tháng 4/1993 ~ Tháng 3/1997	Sinh viên bộ môn Tiếng Anh, Khoa Ngoại ngữ, Đại học Reitaku
Tháng 4/1989 ~ Tháng 3/1991	Nghiên cứu viên Khoa Khoa học xã hội, Đại học Waseda
Tháng 7/1991 ~ Tháng 3/1994	Nghiên cứu viên Trường Wharton, Đại học Pensylvania
Tháng 4/1994 ~ Tháng 3/1996	Giảng viên Khoa Kinh tế quốc tế, Đại học Reitaku
Tháng 4/1995 ~ Tháng 3/2003	Giảng viên không chính thức Khoa Thương mại, Đại học Waseda
Tháng 4/1996 ~ Tháng 3/ 2001	Phó giáo sư Khoa Kinh tế quốc tế, Đại học Reitaku
Tháng 4/2001 ~	Giáo sư Khoa Kinh tế quốc tế (nay là Khoa Kinh tế), Đại học Reitaku
Tháng 4/2002 ~ Tháng 3/2003	Giảng viên Khoa Nghiên cứu Thiết kế kinh doanh Viện Sau đại học, Đại học Rikkyo Giáo sư Khoa Kinh tế quốc tế (nay là Khoa Kinh tế), Đại học Reitaku
Tháng 4/2003 ~ Tháng 3/2006	Giảng viên Trường Kinh doanh Đại học Kyushu Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu đạo đức doanh nghiệp, Đại học Reitaku
Tháng 4/2004 ~ Tháng 3/2007	Giảng viên kiêm nhiệm Khoa Nghiên cứu Tài chính, Viện Sau Đại học, Đại học Waseda

Tháng 4/2007 ~ Tháng 3/2014	Giáo sư thỉnh giảng Viện Sau đại học Quản lý Kinh doanh, Đại học Kyoto Khóa học Triết lý Kinh doanh do Kyocera tài trợ
Tháng 4/2009 ~ Tháng 3/2013	Trưởng Khoa Kinh tế, Đai học Reitaku
Tháng 9/2016 ~	Giáo sư thỉnh giảng Viện Inamori, Đại học Kagoshima

FUJITA Tadashi
Phó tổng Giám đốc Điều hành JAL

Tháng 4/1981	Bắt đầu làm việc tại Hãng hàng không Nhật Bản (JAL)
Tháng 4/2007	Trưởng phòng Khách hàng doanh nghiệp, Chi nhánh của JAL ở Tokyo
Tháng 6/2009	Trưởng phòng Bán hàng, Chi nhánh của JAL ở Tokyo
Tháng 10/2009	Phó giám đốc Bộ phận Dịch vụ khách hàng của JAL
Tháng 2/2010	Giám đốc Bộ phận Kinh doanh du lịch của JAL, Phụ trách khu vực châu Á – châu Đại Dương
Tháng 12/2010	Phó giám đốc Bộ phận Tổng hợp về Bán hàng và Du lịch của JAL, Phụ trách chính khu vực phía Đông Nhật Bản
Tháng 2/2012	Phó giám đốc điều hành Bộ phận tổng hợp về Bán hàng và Du lịch của JAL, Phụ trách chính khu vực phía Đông Nhật Bản
Tháng 4/2013	Phó giám đốc điều hành cấp cao Bộ phận Tổng hợp về Bán hàng và Du lịch của JAL, Phụ trách chính khu vực phía Đông Nhật Bản
Tháng 6/2014	Thành viên hội đồng quản trị, Phó giám đốc điều hành cấp cao Bộ phận Tổng hợp về Bán hàng và Du lịch của JAL, Phụ trách chính khu vực phía Đông Nhật Bản
Tháng 4/2015	Thành viên hội đồng quản trị, Giám đốc điều hành cấp cao Bộ phận Tổng hợp về Bán hàng và Du lịch của JAL Tổng giám đốc Công ty JAL Sales
Tháng 4/2016	Thành viên hội đồng quản trị, Phó tổng giám đốc điều hành JAL (đương nhiệm)

GS.TS. HIOKI Koichiro

Giáo sư Khoa Kinh doanh, Đại học Môi trường Tottori

Năm 1968 –năm 1972	Tốt nghiệp Khoa Kinh tế, Đại học Kyoto
Năm 1972 – năm 1977	Khoa Nghiên cứu Kinh tế, Viện sau đại học, Đại học Osaka (chưa tốt nghiệp)
Tháng 12/1977	Trợ lý Khoa học Nhân văn, Đại học Ibaragi
Tháng 4/1980	Giảng viên Khoa Kinh tế, Kyoto Gakuen
Tháng 4/1983	Phó Giáo sư Khoa Kinh tế, Đại học Kyushu
Tháng 4/1992	Phó Giáo sư Khoa Kinh tế, Đại học Kyoto
Tháng 4/1993	Phó Giáo sư Trung tâm Nghiên cứu quốc tế về Văn hóa Nhật Bản
Tháng 4/1999	Giáo sư Khoa nghiên cứu Kinh tế, Viện sau Đại học, Đại học Kyoto
Tháng 4/2003	Giáo sư Bảo tàng Dân tộc học
Tháng 4/2015	Giáo sư Khoa Kinh doanh, Đại học Môi trường Tottori

“PHẨM CHẤT VÀ TRIẾT LÝ CẦN CÓ CỦA NHÀ LÃNH ĐẠO”

Ông Inamori Kazuo[1]

(Đoạn trích này được lấy từ một phần của bài phát biểu tại diễn đàn hành chính lần thứ 50 được tổ chức vào ngày 7 tháng 9 năm 2015).

Như được giới thiệu, tôi tên là Inamori Kazuo.

Năm 27 tuổi chúng tôi thành lập công ty Kyocera. Thời gian sau đó, phải kinh qua các vị trí Giám đốc, Chủ tịch công ty trong những năm tháng còn trẻ, tôi nhận thức rằngphải chăng người đứng đầu một tổ chức cần đưa ra triết lý để lãnh đạo mọi người.

Khi công ty đi vào hoạt động, tôi, trên cương vị người đứng đầu phải đưa ra các quyết định, lãnh đạo mọi người trong công ty, kể cả các nhân viên cao tuổi trong bối cảnh tôi vốn chưa có kinh nghiệm gì, nên thực sự tôi đã rất vất vả.

Lãnh đạo một tổ chức cần phải đưa ra quyết đoán về mọi vấn đề trong quá trình vận hành tổ chức. Những quyết định đó cần tuân theo các tiêu chuẩn nhất định. Khi cấp dưới đến trao đổi, hỏi ý kiến, việc triết lý của người lãnh đạo thể hiện qua các tiêu chuẩn có đúng đắn hay không sẽ là một vấn đề vô cùngquan trọng đối với tổ chức.

Ngoài ra, công việc được tiến hành bởi cả tập thể nên người lãnh đạo có được cấp dưới tín nhiệm, hơn nữa được kính trọng hay không, là rất quan trọng.

Như vậy, một vấn đề vô cùng quan trọng đối với người lãnh đạo tổ chức là làm sao xây dựng được triết lý với hai yếu tố: vừa phải đúng đắn, làm cơ sở cho các quyết định khi điều hành tập thể, và vừa tạo nên sự tín nhiệm và kính trọng từ phía cấp dưới.

Vậy đó là triết lý gì? Sau một thời gian dài trăn trở, tôi đã quyết định đưa ra các suy xét tuân theo quan điểm luân lí mà tôi đã được cha mẹ và thầy giáo

[1]Chủ tịch danh dự Công ty Kyocera, Cố vấn tối cao Công ty KDDI, Cố vấn danh dự Hãng hàng không Nhật Bản, Chủ tịch Quỹ Inamori

trường dạy ở nhà trường. Đó là cân nhắc xem "Cái gì làm thì tốt, cái gì làm thì xấu".

Sau đó, trong quá trình điều hành công ty, tôi đã giải thích với các nhân viên về dự định xây dựng một hệ thống tiêu chuẩncho các quyết định, trên cơ sở nguyên tắc cơ bản là "Làm người thì điều gì là đúng đắn?". Tôi đã bắt đầu kinh doanh với 28 nhân viên và 3 triệu yên tiền vốn. Sau 46 năm, công ty đã phát triển với lợi nhuận hằng năm là 100 tỷ yên. Để công ty phát triển được như vậy, cái gọi là tiêu chuẩnđể tôi đưa ra các quyết định chính là quan điểm luân lý, đạo đức mà tôi được dạy ngày bé. Nói đơn giản, đó là suy nghĩ "Sống bằng chính mình, làm điều đúng đắn một cách đúng đắn theo đúng nghĩa con người".

Nếu giải thích một cách cụ thể quan điểm luân lý này là gì, thì đó là: Kinh doanh một cách chính trực; tuyệt đối không dối trá; không lừa lọc; giữ cách sống chân thành; dù có gặp khó cũng không làm việc hèn mà có can đảm để vượt qua gian nan; tôn trọng chính nghĩa; lấy công bằng làm trọng; luôn nỗ lực rèn luyện tính khiêm nhường, nỗ lực không thua kém ai; không nói thậm chí nghĩ trong lòng những lời bất bình, bất mãn hay lời than thở (ghen tị và hận thù) làm hạ thấp phẩm giá con người; kiềm chế tức giận; trong kinh doanh dù theo đuổi lợi nhuận cũng biết đến đâu là đủ, không quá ham hố; không dùng tiêu chuẩn suy xét chỉ dựa trên thiệt hay lợi mà suy xét trên cơ sở đạo lý…

Ngoài ra, tôi không làm gì to tát cả. Chỉ trừ lĩnh vực nghiên cứu và công nghệ thì tôi đã phát triển công nghệ để không thua kém ai. Các lĩnh vực khác không có gì đáng kể. Triết lý mà tôi vừa trình bày thật ra là những nguyên tắc đạo đức mà ai cũng biết. Cho đến hôm nay, chúng tôi chỉ đề cao và biến những nguyên lý thành cốt lõi cho hoạt động kinh doanh.

Vừa rồi là những điều tôi trình bày một cách lý trí nghiêm túc. Nhưng bản chất con người, theo quan điểm của Phật giáo, là "phiền não". Nói cách khác tính khí của con người là luôn phiền não bởi vì ham muốn, ghen tỵ; than phiền; lên cơn nổi giận. Tôi cũng là một con người như vậy, nên tuy tôi nói ra những điều tuyệt vời như trên nhưng cố gắng để sống được như vậy không phải là dễ dàng. Tôi cũng nhiều lúc bị ham muốnlôi kéo,cũng khổ sở dằn vặt. Nhưng tôi nghĩ điều quan trọng là giữ cho mình suy nghĩ rằng "mình muốn làm được", dù có lúc trốn chạy cũng tự đưa mình trở về với luân lý.

Điều tôi trình bày quả là ai cũng biết, nhưng do không thể giữ được mình mà xảy ra bê bối trong đó có không ít công chức, chính trị gia. Biết và biến thành

của mình là hai điều khác nhau. Có phát huy điều đó trong hành động thường nhật hay không cũng là điều quan trọng. Đặc biệt, tôi cho rằng người lãnh đạo tổ chức là người không chỉ biết mà còn phải thực hiện được. Tôi cũng cho rằng nếu không đặt người biết hành động vào vị trí lãnh đạo thì sẽ không tạo ra lợi ích cho tổ chức. Tuy nhiên, không chỉ biết kiến thức, mà nếu không biến thành của mình, lấy đó để rèn luyện thành nhân cách, cốt cách của mình thì việc biết cũng chỉ là vô nghĩa.

Thử gọi 5 nhà sư đã tu hành, họ có thể giảng những câu chuyện tuyệt vời. Nhưng nếu nhìn hành động thường nhật của 5 nhà sư thì mỗi người một vẻ khác nhau. Tưởng rằng trung thực tuân theo lời dạy của Đức Phật thì cả hành động hàng ngày cũng giống nhau. Nhưng thực tế là 5 nhà sư có những cách sống khác nhau. Điều này minh chứng cho việc dù biết nhưng nếu chưa tự dùng để thay đổi cốt cách thì việc học cũng chưa hẳn có ý nghĩa và có thể sử dụng được. Dù chúng ta có thuyết giảng hay thế nào nhưng nếu chúng ta không biến triết lý thành hành động của mình thì khó có thể được cấp dưới và những người xung quanh tôn trọng.

Trong tổ chức, người lãnh đạo có nhận được sự tôn trọng của cấp dưới hay không là điều thực sự trọng yếu để vận hành tổ chức. Nếu có được sự tôn trọng của cấp dưới thì dù khó đến mấy, cũng được cấp dưới đồng tình, ủng hộ và công việc sẽ được thực hiện. Tôi nghĩ rằng việc người lãnh đạo có lời nói và hành động được tôn trọng hay không rất quan trọng.

Tôi cho rằng giá trị con người không nằm ở năng lực, địa vị, tiền tài, quyền lực, mà nằm ở chỗ người đó có nhân cách, cốt cách tốt hay không. Trong kinh doanh cũng như trong công việc hành chính, tiêu chuẩn đánh giá số 1 không phải là năng lực mà là nhân cách. Nói một cách đơn giản, nhân cách con người nằm ở chỗ người đó có trái tim nhân hậu, vì người khác hay không. Dù là lĩnh vực gì thì khi chọn lãnh đạo tôi nghĩ là tiêu chuẩn vềnhân cách quan trọng hơn năng lực.

Không chọn được người như vậy chínhlà lý do dẫn đến tình hình xáo trộn xã hội. Hiện nay cả giới công nghiệp, cả giới hành chính đang vận hành hệ thống mà người có đầu óc và tài năng được trọng dụng. Tôi nghĩ rằng việc chúng ta chọn lãnh đạo chỉ có tài năng, thông minh, nhưng bỏ qua nhân cách đã dẫn đến tình trạng xã hội hỗn loạn. Hiện nay, cả trong vận hành nhà nước, cả vận hành doanh nghiệp, người ta đang lấy tài năng để ra lệnh, đưa ra quyết sách bằng tiêu chuẩn cân đong thiệt - lợi, đánh giá được - mất; lấy tài năng ra lệnh mà quyết

định bằng tiêu chuẩn coi trọng tư hơn công, không còn theo tiêu chuẩn lựa chọn điều gì mới là quan trọng cho xã hội, cho cái công; chỉ cân đong lợi - thiệt, tính xem mình kiếm được bao nhiêu. Đây là hệ quả của việc cho rằng có đầu óc và tài năng thì sẽ vận hành xã hội tốt.

Tôi cho rằng một lần nữa, với tư cách là con người, phải chăng chúng ta nên nhớ lại tiêu chuẩn suy xét theo luân lý đạo đức nguyên thủy, khôi phục nó, biến nó thành của mình. Chính phủ đưa ra chính sách ngăn ngừa sự tái phát khi các vụ bê bối xuất hiện Tuy nhiên, điều quan trọng hơn cả đặt vào vị trí đứng đầu người có nhân cách tốt đẹp, biết áp dụng tiêu chuẩn đúng đắn "Làm người thì điều gì là tốt, điều gì là xấu", đưa tiêu chuẩn vào hành động hằng ngày. Như vậy người đó sẽ lãnh đạo cả tổ chức bằng những hoạt động tuân thủ đạo đức con người. Được như vậy thì bê bối sẽ được phòng ngừa. Dù chúng ta có đưa ra luật, qui định gì nhưng người đứng ở vị trí lãnh đạo không tự mình có quan điểm đạo đức đúng đắn thì sẽ không thể tuân theo luật hay qui định, và thế giới sẽ không thể tốt đẹp lên.

Chúng ta hiện nay đang sống trong xã hội phát triển cao. Trong bối cảnh công nghệ thông tin, các ngành khoa học công nghệ ngày càng tiến bộ, nghiên cứu về con người, về việc thế nào là làm người đang dần bị lãng quên. Nhưng chính vì hiện nay là thời đại không mấy ai để ý đến điều này nên nếu những cán bộ nhà nước biết quan tâm đến vấn đề phải làm người như thế nào, thì sẽ được nhân dân tin cậy và tôn trọng.

Điều cuối cùng tôi muốn trình bày là không phải tôi đang kêu gọi các bạn hãy trở thành "thánh nhân quân tử". Bản thân tôi cũng chẳng phải như vậy. Chúng ta đều là con người bị bao trùm bởi ham muốn và phiền não, nhưng chúng ta là con người luôn nỗ lực, biết tự nhắc nhở chính mình rằng mình không được như vậy. Chúng ta là con người tiếp tục bị ham muốn lôi kéo, nhưng chúng ta lại tiếp tục tự nhủ với mình không được làm như vậy. Đấy mới là điều quan trọng.

Con người từ khi ra đời đến khi bước chân vào xã hội là 20 năm, làm việc 40 năm rồi về hưu, sau đó sống tiếp khoảng 20 năm. Tôi cho rằng 20 năm đầu là 20 năm chuẩn bị bước ra xã hội, 20 năm cuối là 20 năm chuẩn bị đón nhận cái chết. Cơ thể suy yếu nhưng linh hồn bước vào một chuyến đi mới. Vì vậy, tôi nghĩ rằng cái chết của tôi là sự diệt vong của thân xác Inamori Kazuo nhưng là ngày linh hồn tôi bắt đầu hành trình mới. Nhiệm vụ của cuộc đời này chính là làm cho linh hồn trở nên đẹp đẽ trước khi đưa linh hồn vào hành trình mới đó. Tôi cho rằng cuộc sống chính là lấy cuộc đời đầy sóng to gió lớn nghiệt ngã làm hành

trang để mài giũa linh hồn. Chẳng phải mục đích của đời người là bước vào hành trình sang thế giới bên kia với một linh hồn tràn ngập yêu thương, nhân hậu? Tôi sống hàng ngày với suy nghĩ mình đang mài giũa linh hồn bằng việc dù tự trách mình không thể đạt được như lý tưởng mong muốn, nhưng vẫn không ngừng nỗ lực để có thể ít nhiều đạt được gần như vậy.

Không phải tôi muốn nói rằng các bạn hãy cố gắng đạt được sự hoàn thiện. Tôi chỉ mong các bạn ít ra cùng suy nghĩ xem mình đang sống như thế nào, đang ý thức rằng đạo đức con người là điều quan trọng nhất và nỗ lực hàng ngày để thực hành đạo đức; hay đang sống cuộc đời bàng quan với đạo đức? Đặc biệt, công chức không còn là cá nhân nữa vì đằng sau công chức là nhân dân. Mong rằng các bạn không quên điều đó để trở thành những cán bộ nhà nước tốt.

CHÚNG TA MUỐN KIẾN TẠO MỘT QUỐC GIA NHƯ THẾ NÀO?
TƯ DUY CỦA NGƯỜI LÃNH ĐẠO SẼ QUYẾT ĐỊNH DẠNG THỨC XÃ HỘI
HỌC TẬP TỪ TRIẾT LÝ INAMORI

GS. TAKA Iwao[1]

Xu hướng chung của người Việt Nam

Chăm chỉ cần cù

Nhiệt tình, hay giúp đỡ/chăm sóc người khác

Sẵn sàng giang tay giúp đỡ khi người khác gặp khó khăn

Không để ý tới việc nhỏ nhặt (không đúng thời gian)

Hay xấu hổ nhưng thích nói chuyện, tán gẫu

Xu hướng chung của người Nhật

Chăm chỉ, cần cù

Nhiệt tình, hay giúp đỡ/chăm sóc người khác

Sẵn sàng giang tay giúp đỡ khi người khác gặp khó khăn

Quá để ý đến việc nhỏ nhặt

Hay xấu hổ, không hay trò chuyện, tán gẫu

I. Chúng ta muốn kiến tạo một quốc gia như thế nào?

1) Kinh nghiệm của một doanh nghiệp Nhật Bản

① Cảnh sát quản lý địa bàn nơi có khu công nghiệp yêu cầu xe ô tô đang trên đường đi làm dừng lại

Cảnh sát địa phương đến từng nhà máy và thu 1 số tiền nhất định hàng tháng

② Lên kế hoạch hợp tác với doanh nghiệp bản địa triển khai dự án phát triển bất động sản

Nhiều cán bộ quản lý hành chính không có mối quan hệ nào trong việc cấp phép tiếp cận doanh nghiệp, cuối cùng doanh nghiệp rút khỏi dự án

2) Phát ngôn của lưu học sinh Trung Quốc

① Công thức trong triết lý Inamori

"Thành quả của công việc = Tư duy x Nhiệt huyết x Năng lực".

Lưu học sinh Trung Quốc phản ứng lại

"Thành quả của công việc" = "Vận may x Tiền bạc" hoặc "Quan hệ x Tiền bạc"

② Gợi mở

Quan chức có đặc quyền sẽ ham muốn nhiều lợi ích không chính đáng

Người biết nịnh hót quan chức có đặc quyền sẽ được quyền lợi trước tiên

---

[1]Khoa nghiên cứu kinh tế sau Đại học, Trường Đại học Reitaku

③ Đại đa số các dân tộc

Không mong muốn một xã hội được hình thành theo công thức

"Thành quả của công việc = Quan hệ x Tiền"

3) Quốc gia đó sẽ như thế nào?

① Tài sản phân bố không đều và chênh lệch giàu nghèo

1% số hộ (tầng lớp giàu có) nắm giữ hơn 1/3 tài sản của cả nước

Tầng lớp nghèo lên tới 1/4 tổng số hộ

Tài sản do tầng lớp nghèo nắm giữkhông quá 1% tổng tài sản của cả nước

② Chỉ số Gini thể hiện sự chênh lệch giàu nghèo (phạm vi từ 0 - 1, nếu vượt quá 0,4 là xã hội không ổn định)

Mỹ là 0,39

Trung Quốc là trên 0,5 trong tình trạng cách mạng có thể xảy ra bất cứ lúc nào

③ Cuộc đấu tranh chống tham nhũng của Chủ tịch Tập Cận Bình "Đả hổ diệt ruồi"

Nếu hệ thống tư pháp không bảo đảm tính độc lập thì rủi ro pháp luật bị vận dụng vận dụng tùy tiện sẽ gia tăng

II. Hai học thuyết xã hội liên quan đến "chủ nghĩa phân phối"

1) Chủ nghĩa tự do cá nhân Libertarianism

Thành quả công việc = Nhiệt huyết x Năng lực

(1) Người nỗ lực sẽ được báo đáp, xã hội sẽ phát triển

(2) Chênh lệch giàu nghèo có khả năng gia tăng

2) Chủ nghĩa tự do xã hội New Liberalism

Thành quả công việc = Điều phối của chính phủ x Nhiệt tình x Năng lực

(1) Năng lực của mỗi người là sản vật ngẫu nhiên

Vì vậy, Chính phủ cần điều phối kết quả

(2) Nếu đi quá đà sẽ dập tắt hứng thú làm việc của mỗi người

Bản thân Chính phủ làm gia tăng sự chênh lệch giàu nghèo

3) Bệnh lý mang tính xã hội thường gặp ở những quốc gia tồn tại song song cả 2 học thuyết xã hội

① Gia tăng chênh lệch giàu nghèo

② Trị an kém (người dân bị giám sát)

③ Quản lý tài chính kém

4) Điểm chung của 2 học thuyết xã hội

① Phủ nhận giá trị đặc thù

② Coi "cá nhân đơn lẻ mang tính độc lập" là nhân tố để tạo dựng xã hội

Việc mỗi người nhận được phần của mình là quan trọng

③ Cho rằng kết quả của sự cố gắng sẽ "được trả công trong thời gian ngắn"

Trong trường hợp không được trả công thì tận dụng quyền lợi của mình một

cách triệt để

III. Triết lý Inamori như một học thuyết xã hội

1) Ủng hộ những giá trị đặc thù

Thành quả công việc = Tư duy x Nhiệt huyết x Năng lực

2) Quan niệm "Con người ở trong các mối quan hệ" là nhân tố để tạo dựng xã hội

① Suy nghĩ tốt (trước hết là trong quan hệ với người khác)

Các giá trị đạo đức riêng biệt (không nói dối, luôn trung thực ,tử tế, v.v...)

Nhưng, các giá trị đạo đức cũng có khi mâu thuẫn nhau

② Về bản chất, luôn tự hỏi mình "là con người, điều gì là đúng"

Về mặt xã hội (không nghĩ về lợi ích của bản thân)

Về mặt lý tính (giải phóng bản thân khỏi sự ham muốn)

3) Cho rằng kết quả của sự cố gắng sẽ "được trả công trong suốt đời người"

Cuộc đời và thành quả công việc = Tư duy x Nhiệt huyết x Năng lực

① Không phủ nhận việc kết quả cua sự cố gắng cần được trả công trong thời gian ngắn

② Phần nhiều được trả công thông qua đời người

4) Khi bản thân nỗ lực sẽ mang lại cho

① Cá nhân và gia đình

thu nhập, tài sản, lòng tin, khen thưởng, sự tôn trọng, v.v...

② Xã hội và quốc gia

sự gắn kết giữa con người với con người, hỗ trợ lẫn nhau, trị an tốt, lòng yêu nước lành mạnh, v.v...

IV. Thực tiễn đòi hỏi ở người lãnh đạo

1) Hợp đồng và lòng tin

① Sự khác biệt của hợp đồng và lòng tin

② Lãnh đạo quốc gia phải được người dân công nhận và tin tưởng

Người được tin tưởng có "nghĩa vụ trung thực" và "nghĩa vụ cẩn trọng (tuân thủ đúng quy định)"

③ Phía được tin tưởng dễ dàng lừa dối phía tin tưởng mình

④ Nếu phản bội nhân dân, quốc gia sẽ mất hoàn toàn sự thanh liêm, trung thực

2) Trách nhiệm của người lãnh đạo

① Đáp lại với lòng tin, sự công nhận của người dân

Đặt lợi ích quốc gia lên trên hết

Cẩn trọng trong từng việc làm, quyết định để xứng đáng là người lãnh đạo tốt

Thực hiện một cách trung thực nghiệp vụ và công việc hàng ngày

② Với sự tích luỹ đó

Sẽ tạo dựng nên 1 xã hội "Tư duy x Nhiệt huyết x Năng lực"

3) Chúng ta muốn trở thành con người như thế nào?

① Làm và nói

Mỗi một lời nói, việc làm ngày hôm nay sẽ tạo nên bản thân chúng ta trong tương lai

Tạo dựng văn hoá tổ chức trong tương lai

Kiến tạo Việt Nam ngày mai

② Từng người từng người chưa hoàn hảo về đạo đức

Vậy chúng ta nên làm sao?

Tổ chức: ĐSQ Nhật Bản tại Việt Nam, Ban Tổ chức Trung ương, Viện HLKHXH Việt Nam 2018.03.06

Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm của Nhật Bản "Triết lý Inamori - đạo đức công vụ trong xây dựng tổ chức"

『Quá trình thấm nhuần triết lý tại JAL』

Phó Tổng GĐ CTCP hàng không Nhật Bản
FUJITA Tadashi

0.Quá trình dẫn đến sự phá sản của JAL

(1) Sự thay đổi của bối cảnh trong kinh doanh hàng không

(2) Điều gì dẫn tới phá sản?

①Ưu tiên cho sứ mệnh của một công ty vận tải công cộng ②Mở rộng nhu cầu là điều kiện tiền đề ③Môi trường cạnh tranh bị hạn chế

④Thiếu ý thức về hiệu quả kinh tế

(3)Quá trình dẫn đến sự phá sản của JAL

①khoảng năm 2008・・・Kinh doanh của JAL rơi vào tình trạng khủng hoảng
Thế nhưng, ngộ nhận "JAL không thể bị phá sản" "Sẽ có ai đó giúp"

②T8/2009・・・「Hội nghị các nhà tri thức để cải thiện kinh doanh」

③19/1/2010/01・・・Đề nghị thực hiện theo cơ chế của Luật tái cơ cấu doanh nghiệp, Cơ quan hỗ trợ tái cơ cấu doanh nghiệp quyết định hỗ trợ JAL

④1/2/2010/02・・・Chủ tịch Inamori nhậm chức ⇒Bắt đầu đi trên con đường tái sinh

1.Quá trình cải cách kinh doanh của JAL

(1) 3 điều có ý nghĩa lớn

①Ảnh hưởng đến nền kinh tế NB ②Công ăn việc làm cho nhân viên ở lại ③Cạnh tranh lành mạnh vì người dân

(2) 12 điều nguyên tắc của kinh doanh

1. Làm rõ mục đích, ý nghĩa của hoạt động KD
Đặt ra mục tiêu cao cả, công minh chính đại

(3) Khái quát về kế hoạch tái cơ cấu

①Thu hẹp quy mô kinh doanh ②Cắt giảm nhân sự ③Xem xét lại hệ thống tiền lương, nhân sự

④cải cách lương hưu

(4) Điều mà JAL thiếu

①Không có nhà quản lý kinh doanh

③Không có hệ thống quản lý KD như hệ thống quyết toán theo từng bộ phận

②Không có triết lý là phương châm hành động cho nhân viên

④Không nắm bắt được tổng thể công ty mà trước hết là con số như chỉ số kinh doanh

(5) Để tạo dựng một JAL mới

①Cải cách TÂM

・Đào tạo người lãnh đạo

・Triết lý doanh nghiệp của tập đoàn JAL và Triết lý của JAL

②Cải cách KHÍ (hệ thống tổ chức)

・Áp dụng hệ thống quyết toán theo từng bộ phận

・Hệ thống tổ chức mới

(6) 6 nguyên tắc khi cải cách TÂM

①Văn hoá của công ty được xây dựng bởi chính công ty

②Thay đổi từ người lãnh đạo

③Tạo sự đồng thuận cho tất cả mọi nhân viên

④Nâng cao động lực cho nhân viên tại hiện trường

⑤Liên tục tạo ra sự thay đổi để biểu thị tính nghiêm túc

⑥Chú trọng đến tốc độ

(7) Đào tạo người lãnh đạo

①Khái quát về đào tạo người lãnh đạo

・Mục đích・・・Nhân tài quản lý của tập đoàn học về ý thức, giá trị quan, cách suy nghĩ và phương pháp quản lý kinh doanh cần thiết cho người lãnh đạo để sớm tái cơ cấu và phát triển công ty

・Đối tượng・・・tầng lớp lãnh đạo chủ yếu là lãnh đạo, quản lý của tập đoàn JAL

②Chương trình và kế hoạch đào tạo người lãnh đạo

③Cách thức thực hiện　Tổng cộng 180 phút

・Bài giảng của Chủ tịch Inamori: 60 phút

・Thảo luận nhóm, trình bày: 60 phút

・Thảo luận tự do: 60 phút

④Chủ đề chủ yếu của đào tạo người lãnh đạo

・12 điều nguyên lý trong KD

・6 nguyên tắc nỗ lực

・7 nguyên tắc kế toán

・Phương thức kinh doanh Amoeba

⑤Phản hồi của nhân viên JAL

⑥Lời nói của Chủ tịch Inamori

・Liên tục nâng cao nhân cách

・Việc trách mắng

・Về hệ thống kế toán

⑦Sự thay đổi TÂM của người lãnh đạo đã qua đào tạo nhà lãnh đạo

2. Triết lý doanh nghiệp và Triết lý của JAL

Quá trình xây dựng Triết lý doanh nghiệp, Triết lý của JAL và ý nghĩa của nó

(1)Cải cách cơ cấu kinh doanh là phẫu thuật ngoại khoa⇔Để ngăn chặn sự tái phát, cần cải cách từ bên trong

(2)T8/2010 Nhóm nghiên cứu dưới sự chỉ đạo của Uỷ ban nghiên cứu do GĐ Onishi chủ trì bắt đầu nghiên cứu/xem xét

(3)Bắt đầu từ sự tỉnh ngộ, thảo luận về điều quan trọng đối với JAL, việc phải làm trong thời gian tới

(4)Trong quá trình nghiên cứu đã lấy ý kiến của nhân viên thuộc nhiều độ tuổi, nhiều loại hình công việc

(5)Ngày 19/1/2011 ban hành triết lý kinh doanh của tập đoàn JAL, triết lý kinh doanh của JAL

(6)T2/2011 phát cho toàn bộ nhân viên của tập đoàn Sổ tay Triết lý JAL (3 thứ tiếng: Nhật, Anh, Trung)

Phương châm doanh nghiệp của Tập đoàn JAL

Tập đoàn JAL mưu cầu hạnh phúc cả về vật chất và tinh thần cho toàn bộ nhân viên

一 Cung cấp dịch vụ tốt nhất cho khách hàng

一、Nâng cao giá trị doanh nghiệp, đóng góp cho sự tiến bộ phát triển của xã hội

Triết lý của JAL

Phần 1: Để cuộc đời của mình tuyệt vời

Chương 1: Phương trình thành công (Phương trì nh cuộc đời x công việc)

Cuộc đời x kết quả công việc = cách suy nghĩ x nhiệt t ình x năng lực

Chương 2: Có cách nghĩ đúng đắn

Là con người, suy xét điều gì là đúng

Có tấm lòng lương thiện

Luôn khiêm tốn và thẳng thắn

Luôn vui vẻ và suy nghĩ tích cực

Phần 2: Để xây dựng JAL tuyệt vời

Chương 1: Mỗi người chính là JAL

Mỗi nhân viên chính là biểu tượng JAL

Trao đổi chân thành

Tiên phong đi trước và trở thành gương mẫu

Hãy lôi cuốn mọi người

Sinh mạng của hành khách là trên hết

Làm việc với tinh thần biết ơn

Chương 4: Xây dựng tập thể đồng l òng đến cùng

Có nguyện vọng cháy bỏng và bền vững

Không từ bỏ cho đến khi thành công

Lời nói đi cung hành động

Thực sự can đảm

Chương 5: Luôn sáng tạo

Hôm nay hơn hôm qua

Vì lợi ích của bản thân mình mà cố gắng làm điều tốt thì ngược lại sẽ có khi làm tổn thương nguòi khác. Còn khi thực sự suy nghĩ cho một ai đó, khi ta nói và hành động nghiêm khắc vì họ thì lại có khi gây hiểu lầm rằng ta không thích họ.

Luôn suy đoán, chuẩn bị sớm và đây đủ

Không làm phức tạp vấn đề

Biết điều hòa trong sự đa dạng

Chương 3: Liên tiếp nỗ lực từng một bước với lòng nhiệt thành

Cống hiến hết mình và nghiêm túc cho công việc

Nỗ lực một cách khiêm nhường

Thường xuyên phải chu đáo khi làm việc

Luôn chủ động, Cháy hết mình

Đặt mục tiêu cao, Hướng tới sự hoàn thiện

Chương 4: Năng lực nhất định tiến bộ

Năng lực nhất định tiến bộ

Luôn đặt mình vào vị trí khách hàng

Chương 2: Nâng cao nhận thức về lợi nhuận

Doanh số tối đa, chi phí tối thiểu

Nâng cao nhận thức về lợi nhuận

Kinh doanh một cách công minh chính đại

Kinh doanh với các con số chính xác

Chương 3: Đoàn kết nhất trí như một

Tiếp sức công việc hiệu quả nhất

Cùng hướng về mục tiêu chung

Quán triệt nguyên tắc xử lý tại chỗ

Quán triệt nguyên tắc phân công theo năng lực

Khi đề xuất ý tưởng cần lạc quan, khi xây dựng kế hoạch cần bi quan, khi thực hiện cần lạc quan

Cân nhắc cho đến khi thông suốt

Suy xét và hành động với ý thức về tốc độ

Dũng cảm thừ thách

Đặt mục tiêu cao

<u>2. Thấm nhuần và thực hành triết lý của JAL</u>

(1)Thấm nhuần triết lý

①Buổi học tập của người lãnh đạo

・Đối tượng: lãnh đạo, trưởng các bộ phận, thực hiện hàng tháng

②Học tập triết lý JA:

・Đối tượng: toàn bộ nhân viên, 1 năm 4 lần

③Học tại nơi làm việc

・Thực hiện liên tục theo cách làm của từng nơi

(2)Ví dụ thực hành triết lý

①Ví dụ thực hành tại các bộ phận

・Bộ phận hạ tầng kỹ thuật (nhà máy)	"Tối đa hoá doanh thu, tối thiểu hoá chi phí"
・Sân bay	"Đứng trên quan điểm của khách hàng"
・Tiếp viên	"Chăm chỉ cố gắng cống hiến cho công việc"
②Ví dụ thực hành sau thảm hoạ tại miên đông NB	"Là con người, cần phải suy xét điều gì là đúng"

4. Tại sao người lãnh đạo cần phải học triết lý?

(1)Cấu tạo của TÂM

(2)Tiếng nói của khách hàng

(3)Khiêm tốn, không kiêu ngạo, luôn nỗ lực hơn nữa

(4)Theo dõi chuyển tiếp kết quả kinh doanh theo từng năm tài chính