

ỨNG DỤNG GIÁO LÝ PHẬT GIÁO TRONG QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP GẮN VỚI GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC VÀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CON NGƯỜI Ở VIỆT NAM

Nguyễn Ngọc Tuyền

Công ty TNHH Hãng Kiểm toán và Định giá ASCO

Email: tuyenkiemtoan@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ dừng lại ở năng lực chuyên môn mà còn đặt ra yêu cầu về đạo đức, trách nhiệm và khả năng thích ứng bền vững. Bài báo phân tích khả năng ứng dụng các giáo lý cốt lõi của Phật giáo như Chánh niệm, Duyên khởi, Nhân – quả, Tứ diệu đế, Vô ngã, Từ bi và Lục hòa trong quản trị doanh nghiệp, đồng thời làm rõ vai trò của các nguyên lý này trong giáo dục đạo đức và phát triển năng lực con người. Thông qua phương pháp tiếp cận định tính, kết hợp phân tích triết học và khoa học quản trị – giáo dục hiện đại, nghiên cứu đề xuất mô hình “Quản trị tinh thức gắn với giáo dục” như một khung lý thuyết liên ngành. Kết quả cho thấy việc tích hợp giáo lý Phật giáo không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản trị mà còn thúc đẩy quá trình giáo dục toàn diện, hình thành nguồn nhân lực có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức và tư duy hệ thống.

Từ khóa: Chánh niệm; Quản trị tinh thức; Giáo dục đạo đức; Phát triển con người; Giáo dục bền vững.

THE APPLICATION OF BUDDHIST TEACHINGS IN CORPORATE GOVERNANCE ASSOCIATED WITH ETHICAL EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT IN VIETNAM

Abstract: In the context of globalization and digital transformation, the demand for high-quality human resources extends beyond professional competence to include ethical standards, responsibility, and sustainable adaptability. This paper analyzes the potential application of core Buddhist teachings such as Mindfulness, Dependent Origination, Karma, the Four Noble Truths, Non-Self, Compassion, and the Six Harmonies in business management, while clarifying the role of these principles in moral education and human capacity development. Through a qualitative approach, combining philosophical analysis and modern management and educational science, the study proposes a model of “Mindful Management Integrated with Education” as an interdisciplinary theoretical framework. The results show that integrating Buddhist teachings not only contributes to improving management efficiency but also promotes comprehensive education, forming a workforce with professional competence, ethical qualities, and systems thinking.

Keywords: Mindfulness; Mindful Management; Moral Education; Human development; Sustainable education.

Nhận bài: 07/03/2026

Phản biện: 24/03/2026

Duyệt đăng: 29/03/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong xu thế phát triển hiện nay, giáo dục và quản trị doanh nghiệp đang có sự giao thoa ngày càng rõ nét. Nếu giáo dục giữ vai trò hình thành tri thức, kỹ năng và nhân cách của con người, thì quản trị doanh nghiệp là môi trường hiện thực hóa những năng lực đó trong thực tiễn. Tuy nhiên, một trong những hạn chế lớn hiện nay là sự thiếu liên kết giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, dẫn đến tình trạng người học có kiến thức nhưng thiếu kỹ năng, hoặc có năng lực chuyên môn nhưng thiếu nền tảng đạo đức và trách nhiệm xã hội.

Trong bối cảnh đó, việc tìm kiếm một hệ giá trị có khả năng kết nối giữa giáo dục và quản trị trở thành yêu cầu cấp thiết. Giáo lý Phật giáo, với hệ thống triết lý sâu sắc về nhận thức và hành vi con người, có thể đóng vai trò như một nền tảng lý luận và thực tiễn quan trọng. Không chỉ dừng lại ở phương diện tôn giáo, các nguyên lý Phật học như chánh niệm, duyên khởi hay nhân – quả còn mang giá trị phổ quát, có thể được vận dụng trong giáo dục và quản trị hiện đại.

Bài báo này nhằm phân tích sâu khả năng tích hợp giáo lý Phật giáo vào quản trị doanh nghiệp gắn với giáo dục, từ đó đề xuất mô hình “quản trị tinh thức” như một hướng tiếp cận liên ngành góp phần phát triển nguồn nhân lực bền vững tại Việt Nam.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận liên ngành giữa giáo dục và quản trị

Xét về bản chất, giáo dục và quản trị đều hướng đến điều chỉnh hành vi con người, nhưng ở hai cấp độ khác nhau. Giáo dục tác động đến nhận thức và nhân cách, trong khi quản trị định hướng hành vi trong tổ chức. Sự tách rời giữa hai lĩnh vực này dẫn đến những bất cập trong phát triển nguồn nhân lực, khi người học không được trang bị đầy đủ năng lực thích ứng với môi trường làm việc thực tế.

Trong khi đó, giáo lý Phật giáo cung cấp một hệ thống lý luận toàn diện về con người, bao gồm cả nhận thức, hành vi và đạo đức. Các nguyên lý

như Giới – Định – Tuệ không chỉ mang ý nghĩa tu tập mà còn có thể được hiểu như một mô hình phát triển năng lực toàn diện, từ việc xây dựng chuẩn mực hành vi (Giới), rèn luyện khả năng tập trung và nhận thức (Định), đến phát triển trí tuệ và năng lực ra quyết định (Tuệ).

Việc tích hợp các nguyên lý này vào giáo dục và quản trị cho phép hình thành một cách tiếp cận mới, trong đó con người không chỉ được đào tạo về chuyên môn mà còn được phát triển về nội tâm và nhân cách.

2.2. Phân tích ứng dụng các giáo lý Phật giáo trong giáo dục và quản trị

2.2.1. Chánh niệm và phát triển năng lực tự học

Chánh niệm được hiểu là khả năng nhận thức rõ ràng và trọn vẹn về hiện tại, không bị chi phối bởi cảm xúc hay định kiến. Trong giáo dục, chánh niệm đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực tự học và tự điều chỉnh hành vi của người học.

Người học có khả năng chánh niệm sẽ biết cách tập trung vào nhiệm vụ, nhận diện điểm mạnh và hạn chế của bản thân, từ đó điều chỉnh phương pháp học tập một cách hiệu quả. Đây chính là nền tảng của năng lực học tập suốt đời – một yêu cầu quan trọng trong xã hội hiện đại.

Trong quản trị doanh nghiệp, chánh niệm giúp nhà lãnh đạo nâng cao khả năng ra quyết định, giảm thiểu sai lầm do cảm xúc và tăng cường hiệu quả làm việc nhóm. Như vậy, chánh niệm không chỉ là công cụ cá nhân mà còn là yếu tố nền tảng trong phát triển nguồn nhân lực.

2.2.2. Duyên khởi và tư duy hệ thống

Nguyên lý Duyên khởi khẳng định rằng mọi sự vật, hiện tượng đều tồn tại trong mối quan hệ tương tác lẫn nhau. Khi vận dụng vào giáo dục, nguyên lý này giúp chuyển đổi từ cách tiếp cận tuyến tính sang tư duy hệ thống.

Người học không chỉ tiếp nhận kiến thức một cách rời rạc mà cần hiểu được mối liên hệ giữa các lĩnh vực, giữa lý thuyết và thực tiễn. Điều này đặc biệt quan trọng trong đào tạo nghề và giáo dục đại học, nơi mà yêu cầu về năng lực giải quyết vấn đề ngày càng cao. Trong quản trị doanh nghiệp, tư duy duyên khởi giúp nhà quản lý nhận thức rõ tác động lan tỏa của các quyết định, từ đó đưa ra các chiến lược mang tính toàn diện và bền vững hơn.

2.2.3. Nhân – quả và giáo dục đạo đức nghề nghiệp

Nguyên lý Nhân – quả nhấn mạnh mối liên hệ giữa hành động và hệ quả. Trong giáo dục, đây là cơ sở để hình thành ý thức trách nhiệm và đạo

đức nghề nghiệp. Thay vì áp đặt các quy tắc từ bên ngoài, giáo dục theo nguyên lý Nhân – quả giúp người học hiểu rằng mọi hành vi đều dẫn đến hệ quả nhất định, từ đó tự điều chỉnh hành vi của mình. Điều này tạo ra sự chuyển biến từ “đạo đức áp đặt” sang “đạo đức tự thân”.

Trong doanh nghiệp, việc vận dụng nguyên lý này giúp xây dựng văn hóa tổ chức dựa trên trách nhiệm và tính minh bạch, góp phần nâng cao uy tín và hiệu quả hoạt động.

2.2.4. Tứ diệu đế và năng lực giải quyết vấn đề

Tứ diệu đế có thể được xem như một mô hình giải quyết vấn đề mang tính hệ thống. Khi áp dụng vào giáo dục, mô hình này giúp người học phát triển tư duy phân tích và khả năng giải quyết vấn đề một cách logic.

Quá trình học tập không chỉ dừng lại ở việc tiếp thu kiến thức mà còn bao gồm việc nhận diện vấn đề, phân tích nguyên nhân, xác định mục tiêu và đề xuất giải pháp. Đây là những năng lực cốt lõi trong cả giáo dục và quản trị hiện đại.

2.2.5. Vô ngã và Từ bi trong phát triển nhân cách

Vô ngã giúp con người vượt qua cái tôi cá nhân, hướng tới sự khách quan và linh hoạt trong tư duy. Từ bi giúp phát triển sự thấu cảm và tinh thần trách nhiệm với người khác.

Trong giáo dục, hai nguyên lý này góp phần hình thành nhân cách người học, giúp họ không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có thái độ sống tích cực và trách nhiệm với xã hội.

Trong doanh nghiệp, đây là nền tảng để xây dựng phong cách lãnh đạo nhân văn, tạo môi trường làm việc tích cực và gắn kết.

2.2.6. Lục hòa và xây dựng môi trường giáo dục – tổ chức

Nguyên tắc Lục hòa cung cấp một mô hình hiệu quả cho việc xây dựng môi trường giáo dục và làm việc hài hòa. Việc áp dụng các nguyên tắc này giúp tăng cường sự hợp tác, giảm xung đột và nâng cao hiệu quả làm việc nhóm. Đặc biệt, trong giáo dục, Lục hòa giúp xây dựng môi trường học tập tích cực, nơi người học được khuyến khích chia sẻ, hợp tác và phát triển toàn diện.

2.3. Thực trạng và giải pháp ứng dụng giáo lý Phật giáo trong quản trị doanh nghiệp gắn với giáo dục ở Việt Nam

2.3.1. Thực trạng ứng dụng dưới góc nhìn giáo dục và quản trị

Trong bối cảnh hiện nay, mặc dù Phật giáo có ảnh hưởng sâu rộng trong đời sống văn hóa – xã hội Việt Nam, song việc ứng dụng các giá trị cốt

lỗi của giáo lý Phật giáo vào giáo dục và quản trị doanh nghiệp vẫn còn nhiều hạn chế và chưa phát huy hết tiềm năng.

Trước hết, trong lĩnh vực giáo dục, việc tích hợp các giá trị đạo đức mang tính nền tảng như chánh niệm, từ bi hay nhân – quả vào chương trình đào tạo còn mang tính hình thức, thiếu hệ thống và chưa được thiết kế như một cấu phần quan trọng của phát triển năng lực người học. Nội dung giáo dục đạo đức chủ yếu vẫn thiên về lý thuyết, chưa gắn với trải nghiệm thực tiễn và chưa tạo được sự chuyển hóa nhận thức sâu sắc ở người học. Điều này dẫn đến tình trạng người học có thể đạt kết quả cao về học thuật nhưng lại thiếu kỹ năng tự nhận thức, kiểm soát cảm xúc và trách nhiệm xã hội – những yếu tố cốt lõi của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, trong môi trường doanh nghiệp, việc vận dụng giáo lý Phật giáo thường dừng lại ở các biểu hiện mang tính văn hóa – tín ngưỡng như thờ cúng, lễ nghi hoặc các hoạt động mang tính hình thức, mà chưa được chuyển hóa thành các nguyên tắc quản trị cụ thể. Các khái niệm như chánh niệm hay từ bi đôi khi được hiểu theo nghĩa đơn giản, chưa được tiếp cận như những năng lực cốt lõi trong lãnh đạo và quản trị nhân sự. Điều này làm giảm giá trị thực tiễn của các nguyên lý Phật học trong việc nâng cao hiệu quả tổ chức.

Thứ ba, tồn tại khoảng cách đáng kể giữa giáo dục và thị trường lao động. Các cơ sở giáo dục chưa gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp trong việc xác định chuẩn đầu ra về năng lực và phẩm chất người học. Trong khi đó, doanh nghiệp lại thiếu sự tham gia chủ động vào quá trình đào tạo, dẫn đến sự lệch pha giữa yêu cầu thực tiễn và nội dung giáo dục. Đây chính là nguyên nhân khiến việc ứng dụng các giá trị đạo đức và triết lý sống vào thực tiễn quản trị gặp nhiều khó khăn.

Ngoài ra, một nguyên nhân sâu xa khác là cách tiếp cận giáo lý Phật giáo còn mang tính “tôn giáo hóa”, chưa được nhìn nhận như một hệ thống tri thức có thể ứng dụng trong khoa học giáo dục và quản trị. Điều này khiến các nhà quản lý và nhà giáo dục e ngại trong việc tích hợp các giá trị này vào chương trình đào tạo và hoạt động tổ chức.

2.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Một là, nhận thức về vai trò của giáo dục đạo đức và phát triển nội tâm trong đào tạo nguồn nhân lực chưa đầy đủ. Trong nhiều trường hợp, giáo dục vẫn thiên về truyền thụ kiến thức chuyên môn mà chưa chú trọng đến việc hình thành nhân cách và năng lực tự điều chỉnh của người học.

Hai là, thiếu các mô hình lý thuyết tích hợp giữa giáo lý Phật giáo với giáo dục và quản trị. Việc thiếu một khung lý luận rõ ràng khiến cho quá trình vận dụng mang tính rời rạc, thiếu định hướng và khó đánh giá hiệu quả.

Ba là, cơ chế phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp còn hạn chế. Sự thiếu liên kết này làm giảm khả năng chuyển hóa các giá trị giáo dục thành năng lực thực tiễn trong môi trường làm việc.

Bốn là, áp lực cạnh tranh và lợi nhuận trong doanh nghiệp khiến các giá trị đạo đức và phát triển con người chưa được đặt ở vị trí trung tâm. Điều này dẫn đến xu hướng ưu tiên kết quả ngắn hạn hơn là phát triển bền vững.

2.3.3. Giải pháp ứng dụng theo hướng tích hợp giáo dục – quản trị

Trên cơ sở phân tích thực trạng và nguyên nhân, việc ứng dụng giáo lý Phật giáo cần được tiếp cận theo hướng tích hợp giữa giáo dục và quản trị, nhằm tạo ra sự chuyển hóa từ nhận thức đến hành vi của con người trong tổ chức.

Trước hết, cần tích hợp các giá trị cốt lõi của Phật giáo vào chương trình giáo dục theo hướng phát triển năng lực. Việc tích hợp này không mang tính tôn giáo mà hướng tới giáo dục giá trị sống, giúp người học hình thành năng lực tự nhận thức, kiểm soát cảm xúc và ra quyết định có trách nhiệm. Các nội dung như chánh niệm có thể được lồng ghép vào hoạt động học tập nhằm nâng cao khả năng tập trung và giảm áp lực tâm lý. Nguyên lý nhân – quả có thể được vận dụng trong giáo dục đạo đức nghề nghiệp, giúp người học hiểu rõ trách nhiệm của bản thân đối với hành vi và kết quả.

Thứ hai, cần xây dựng môi trường giáo dục tinh thức, trong đó người học được khuyến khích trải nghiệm, phản tư và phát triển toàn diện. Điều này đòi hỏi sự đổi mới trong phương pháp dạy học, chuyển từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực, từ học thụ động sang học chủ động và trải nghiệm. Môi trường giáo dục không chỉ là nơi cung cấp tri thức mà còn là không gian để người học rèn luyện nhân cách và kỹ năng sống.

Thứ ba, trong doanh nghiệp, cần chuyển hóa các nguyên lý Phật giáo thành các nguyên tắc quản trị cụ thể. Chẳng hạn, chánh niệm có thể được vận dụng trong quản lý thời gian và ra quyết định; duyên khởi có thể giúp xây dựng tư duy hệ thống; từ bi có thể được thể hiện trong quản trị nhân sự và xây dựng văn hóa tổ chức. Việc này giúp doanh nghiệp không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động mà còn xây dựng được môi trường làm việc nhân văn và bền vững.

Thứ tư, cần đổi mới đào tạo lãnh đạo theo hướng phát triển năng lực nội tâm và đạo đức. Nhà lãnh đạo không chỉ cần có năng lực chuyên môn mà còn phải có khả năng tự nhận thức, kiểm soát cảm xúc và ra quyết định một cách tỉnh thức. Việc tích hợp các nguyên lý như vô ngã và từ bi vào đào tạo lãnh đạo giúp hình thành phong cách lãnh đạo nhân văn, tạo niềm tin và sự gắn kết trong tổ chức.

Thứ năm, tăng cường kết nối giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, cung cấp môi trường thực hành và phản hồi về chất lượng nguồn nhân lực. Ngược lại, cơ sở giáo dục cần điều chỉnh nội dung đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Sự kết nối này giúp đảm bảo tính liên thông giữa giáo dục và quản trị, đồng thời tạo điều kiện để các giá trị đạo đức được vận dụng hiệu quả trong môi trường làm việc.

2.3.4. Ý nghĩa của mô hình “quản trị tỉnh thức gắn với giáo dục”

Việc triển khai các giải pháp trên không chỉ mang lại hiệu quả trong quản trị doanh nghiệp mà còn có ý nghĩa sâu sắc đối với giáo dục và phát

triển con người. Mô hình “quản trị tỉnh thức gắn với giáo dục” cho phép hình thành một hệ sinh thái trong đó con người được phát triển toàn diện cả về trí tuệ, kỹ năng và đạo đức.

Đây không chỉ là một mô hình quản trị, mà còn là một mô hình giáo dục con người trong tổ chức, góp phần tạo ra nguồn nhân lực có khả năng thích ứng cao, tư duy hệ thống và trách nhiệm xã hội. Trong bối cảnh phát triển bền vững, mô hình này có thể trở thành một hướng đi chiến lược trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam.

III. KẾT LUẬN

Bài báo khẳng định rằng giáo lý Phật giáo có thể được chuyên hóa thành nền tảng lý luận cho cả giáo dục và quản trị hiện đại. Mô hình “Quản trị tỉnh thức gắn với giáo dục” không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản trị mà còn thúc đẩy phát triển con người toàn diện, đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện đại.

Việc tích hợp giáo dục – quản trị – triết học không chỉ là xu hướng mà còn là yêu cầu tất yếu trong quá trình phát triển bền vững nguồn nhân lực tại Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York: Hyperion.
- Lê Mạnh Thát (2006). *Lịch sử Phật giáo Việt Nam (Tập 1, 2, 3)*. TP. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Tổng hợp TP. HCM.
- Schumacher, E. F. (1973). *Small Is Beautiful: Economics as if People Mattered*. New York: Harper Perennial.
- Sivaraksa, S. (2009). *The Wisdom of Sustainability: Buddhist Economics for the 21st Century*. Hawaii: Koa Books.
- Thích Minh Châu (Dịch) (2012). *Kinh Trung Bộ (Majjhima Nikaya)*. Hà Nội: Nhà xuất bản Tôn giáo.
- Thích Minh Châu (Dịch) (2013). *Kinh Trường Bộ (Digha Nikaya)*. Hà Nội: Nhà xuất bản Tôn giáo.
- Thích Nhất Hạnh (2021). *Quyền lực đích thực: Trí tuệ cho nhà lãnh đạo*. TP. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Tổng hợp TP. HCM.
- Thích Thanh Từ (2011). *Kinh Di Giáo giảng giải*. Hà Nội: Nhà xuất bản Tôn giáo.
- Trần Văn Giàu (2011). *Giá trị truyền thống của dân tộc Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Viện Trần Nhân Tông (2021). *Kỷ yếu hội thảo quốc tế: Phật giáo với các vấn đề quản trị xã hội*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.