

Những yếu tố tác động đến nhân cách doanh nhân và văn hóa kinh doanh Việt Nam

Đỗ Minh Cường*

*Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 17 tháng 02 năm 2013

Chỉnh sửa ngày 28 tháng 3 năm 2013; chấp nhận đăng ngày 26 tháng 4 năm 2013

Tóm tắt: Nhân cách doanh nhân (NCDN) là chủ thể, đồng thời là một bộ phận của văn hóa kinh doanh (VHKD). Có nhiều yếu tố ảnh hưởng, tác động tới quá trình hình thành, phát triển của VHKD Việt Nam; bao gồm cả những yếu tố khách quan và chủ quan, thuộc môi trường bên trong và môi trường bên ngoài của doanh nghiệp. Bài viết này tập trung làm rõ các điều kiện, yếu tố khách quan tác động trực tiếp và thường xuyên, có vai trò quy định, chi phối tới NCDN và VHKD Việt Nam: (i) điều kiện tự nhiên và phương thức sản xuất; (ii) xã hội truyền thống và giao lưu văn hóa, hội nhập quốc tế; (iii) thể chế chính trị - kinh tế; (iv) nền hành chính và lối làm việc, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước. Các yếu tố này tạo ra bối cảnh và điều kiện hình thành đặc điểm chung của NCDN và VHKD Việt Nam.

Từ khóa: Nhân cách doanh nhân, văn hóa kinh doanh, văn hóa doanh nghiệp, môi trường kinh doanh.

1. Điều kiện tự nhiên và phương thức sản xuất

NCDN Việt Nam là *một quá trình phát triển văn hóa của chủ thể* trong mối liên hệ biện chứng với môi trường và do hoạt động cá nhân của mỗi chủ thể quyết định; nó chịu sự ảnh hưởng, tác động chung của môi trường tự nhiên, xã hội và văn hóa Việt Nam, song đồng thời có những cái riêng, cái đặc thù của môi trường hoạt động nghề nghiệp quy định.

Văn hóa trước hết là sản phẩm bền vững và đặc thù của con người trong quá trình thích ứng và khai thác giới tự nhiên. Nhân cách và văn

hóa Việt Nam truyền thống được hình thành, biến đổi trên cơ sở thích nghi với các điều kiện, yếu tố tự nhiên của nước ta.

Tổ tiên người Việt sinh sống tập trung tại lưu vực các con sông vùng Bắc Bộ, khí hậu nhiệt đới gió mùa gồm bốn mùa, địa hình là sự kết hợp giữa núi và sông, đầm và hồ dày đặc (Phan Huy Lê, Vũ Minh Giang, 1996); nói gọn là *đất và nước*. Biểu tượng cho tính cách và văn hóa của người Việt là *nước* (Cao Xuân Huy, 1995). Người Việt linh hoạt và thích ứng nhanh như dòng nước chảy. Nhưng nước cũng đứng đầu trong số các thiên tai, gây ra cảnh lũ và úng lụt khủng khiếp, nên dân tộc ta có tâm thức cầu trời, cầu đất cho mưa thuận gió hòa. *Tâm lý thích sự quân bình, yên ổn, hài hòa, chung thủy*

* ĐT: (84-4) 37548506

Email: dominhcuongbtctw@gmail.com

và ghét sự bất thường, hay thay đổi và cực đoan trong hành xử thường thấy trong nhiều doanh nhân đất Việt từ xưa đến nay.

Đề thích nghi và sinh tồn với điều kiện và hoàn cảnh tự nhiên đó, hoạt động kinh tế của tổ tiên người Việt xuất phát từ *nghề nông trồng lúa nước, kết hợp với đánh bắt thủy sản*. Nhiều học giả đã chứng minh được rằng Việt Nam là một trong số ít nơi phát minh ra nông nghiệp trồng lúa nước đầu tiên trên thế giới, cách ngày nay khoảng 10-11 nghìn năm (Trương Hữu Quýnh, 1998); cơ cấu bữa ăn, văn hóa ẩm thực của dân tộc ta đến nay vẫn còn ba yếu tố cơ bản là cơm, rau, cá, tiếp đó mới là thịt... Sau này, trong quá trình di dân và mở rộng bờ cõi, điều kiện tự nhiên của dân tộc ta có thêm rừng, biển và hải đảo cùng với quá trình giao lưu và hội nhập văn hóa với các tộc người bản địa Đông Nam Á. Không gian lãnh thổ tự nhiên, không gian văn hóa và phương thức sản xuất - văn hóa kinh tế là những phương diện khác nhau nhưng có gắn bó chặt chẽ với nhau trong đời sống của con người và xã hội Việt Nam. Từ đó đến nay, hàng nghìn năm đã trôi qua với nhiều thời đại nối tiếp nhau, nhưng phương thức sản xuất của dân tộc Việt Nam về cơ bản vẫn là kinh tế tiểu nông của nền văn minh nông nghiệp; cho đến đầu năm 2013, gần 70% dân số nước ta vẫn sống ở nông thôn; quan hệ sản xuất cơ bản trong nông nghiệp vẫn là mô hình kinh tế hộ gia đình nông dân đã được tổng kết trong câu ca dao “chồng cày, vợ cấy, con trâu đi bừa”; những thách thức và nguồn lực lớn nhất của nền kinh tế Việt Nam hiện nay vẫn là vấn đề “tam nông”: *nông nghiệp, nông dân và nông thôn*; lâm nghiệp, ngư nghiệp vẫn chưa tách hẳn khỏi được nông nghiệp.

Mặt tích cực, dễ thấy là điều kiện tự nhiên khá thuận lợi để phát triển kinh tế sớm, tạo ra tâm lý truyền thống dựa vào khu vực nơi ở của

mình để sinh sống. *Mặt tiêu cực, khó thấy* là tư duy kinh tế ỷ lại, dựa dẫm quá nhiều vào việc khai thác, bóc lột tài nguyên thiên nhiên dẫn đến một nền kinh tế thiên về sản xuất nguyên liệu, sản phẩm thô, chất lượng bình thường, ít giá trị gia tăng, hiệu quả thấp, kém bền vững. Phương thức sản xuất thô dựa quá nhiều vào sức người và việc khai thác tài nguyên sẵn có đã để một dấu ấn sâu sắc trong cách nghĩ, cách làm của cộng đồng doanh nhân nước ta. Thói quen thiên về tận dụng, ăn sẵn, “bóc ngắn cắn dài”, thích “trâu ta ăn cỏ đồng ta”, “trời sinh voi tât sinh cỏ”, dễ thỏa mãn, thiếu sáng tạo và khát vọng lớn, cứ đủ là dừng... Tâm lý tiểu nông với lề lối làm việc lè mề, phương thức làm ăn theo kiểu cò con, tầm nhìn hạn chế theo mùa vụ; phong cách làm việc đại khái, thiếu khoa học, kém nguyên tắc và triết lý hành động; luôn phải dựa vào cầu trời, cầu thần thánh, cầu may, dễ mê tín dị đoan và tín ngưỡng mù quáng... là những nội dung thuộc về VHKT truyền thống của nước ta; là những nhân tố mang tính khách quan, phổ biến, tác động tới quá trình hình thành và phát triển của NCDN Việt Nam, kể cả bộ phận doanh nhân chỉ hoạt động tại địa bàn đô thị.

Vị trí địa lý của nước ta có tầm quan trọng đặc biệt đối với sự hình thành và phát triển của dân tộc. Nước ta nằm giữa hai trục giao thông, là “ngã tư giữa các nền văn minh” nối liền bắc - nam và đông - tây của châu Á; có một “mặt tiền” là Biển Đông với chiều dài giáp đất liền hơn 3.200km, cộng với nhiều quần đảo và đảo với lãnh hải bao quanh thuận lợi cho giao thương hàng hải với các nước trong khu vực và thế giới. *Ý thức về sự thiêng liêng và quyền bất khả xâm phạm của các đảo và lãnh hải nước ta được hình thành ngay từ thời trung đại và đã trở thành một nội dung không thể thiếu trong chủ nghĩa yêu nước, NCDN và VHKT Việt Nam hiện nay*. Nhưng *biến* trong tâm thức của người Việt vẫn hiện ra như một thế lực bí ẩn, một thứ

sức mạnh siêu tự nhiên xa lạ và khó chinh phục, khác xa với tình cảm của họ với ruộng đồng, núi đồi, ao hồ hay sông suối trên đất liền. Trong toàn bộ lịch sử dân tộc nhiều nghìn năm của mình, người Việt dường như chỉ dám làm ăn *men biển*, chưa khai thác được sự giàu có và lợi thế của biển, đại dương trong thương mại và kinh doanh đối ngoại. Trong *tâm* và *trí* của giới doanh nhân nói riêng và người Việt Nam nói chung, *còn thiếu một tầm nhìn hướng ra biển và ý chí khai thác biển sâu, vượt đại dương để làm giàu và phương thức làm giàu từ đại dương, làm giàu xuyên đại dương và xuyên quốc gia*. Đây là yếu tố mới cần được giáo dục, truyền thông và phát triển mạnh mẽ hơn trong NCDN và VHKT Việt Nam thời kỳ hội nhập quốc tế.

2. Tổ chức xã hội truyền thống và quá trình giao lưu văn hóa, hội nhập với thế giới

Xã hội Việt Nam bị quy định, chi phối bởi một di sản văn hóa truyền thống rất mạnh mẽ và sâu nặng, được tích tụ và truyền nối nhiều nghìn năm lịch sử; được hình thành trên cơ sở hạ tầng của một nền nông nghiệp truyền thống và các cuộc chiến tranh bảo vệ Tổ quốc kéo dài quá 2/3 lịch sử thành văn. Đây là yếu tố lịch sử, môi trường văn hóa - xã hội truyền thống đã và đang ảnh hưởng tới tâm lý, lối sống của dân tộc ta, trong đó có VHKT. Đời sống cá nhân, tâm lý hành vi của giới doanh nhân nước ta hiện nay không thể không chịu ảnh hưởng của các thiết chế và giá trị xã hội có từ thời kỳ cổ đại mà nhiều nhà văn hóa học gọi là “lớp cơ tầng văn hóa bản địa”, trước hết là bộ ba: *nhà - làng - nước*.

Nhà (gia đình, mở rộng ra là gia tộc, họ hàng) vừa là giá trị văn hóa trung tâm, là *hệ điều tiết trực tiếp và mạnh mẽ nhất* hành vi, vừa là mô thức tổ chức cộng đồng cơ sở đối với mọi người Việt Nam. Cái triết lý “một người làm

quan cả họ được nhờ”, sống vì gia đình, tất cả vì tương lai con cháu chúng ta và “hy sinh đời bố củng cố đời con” cũng có tính hai mặt của nó. Trong xã hội hiện nay vẫn còn sự chi phối của quyền lợi gia đình qua các hiện tượng “lợi ích nhóm” và vấn đề “hậu duệ”, “quan hệ” của một bộ phận không nhỏ cán bộ có chức, có quyền mà Đảng đánh giá là bị suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống - đối tượng của Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI. Về phía cộng đồng doanh nhân, những đứa con “phá gia chi tử” thường xuất phát từ những gia đình giàu có, nông chiêu con cái, mặc dù thế hệ bố mẹ của họ đã phải cả đời lao động vất vả, sống tiết kiệm, tích cóp của cải để dành. Kết quả là, ở nước ta hiếm có những gia đình, dòng họ nào vượt qua được thông lệ dân gian: giữ được sự giàu có đến ba họ, kéo dài quá ba đời.

Lối sống trọng tình hơn lý, lệ hơn luật của người Việt có quan hệ hữu cơ, nhân quả với phương thức tổ chức xã hội theo kiểu gia đình. Tổ chức nhân sự theo *mô hình hộ gia đình, gia trưởng* có hiệu quả không chỉ trong lao động nông nghiệp mà còn trong cả hoạt động thương mại, công nghiệp nhỏ. Nhưng vượt quá giới hạn, phạm vi doanh nghiệp nhỏ và vừa thì *quản trị kiểu gia đình* và văn hóa doanh nghiệp (VHDN) gia đình đã lộ ra nhiều bất cập của nó. Doanh nhân nước ta hiện nay vẫn có xu hướng tìm cách mở rộng, lôi kéo các bạn làm ăn, thậm chí cả đối thủ cạnh tranh vào trong phạm trù gia đình - “anh em, người nhà cả”. Tâm lý này đương nhiên hàm chứa sự phân biệt đối xử giữa “bên trong” và “bên ngoài” gia đình, gia tộc và chỉ đặt niềm tin, sự ưu tiên vào *bên trong*. Nếu không phòng tránh được nếp hành xử *hướng nội, khép kín, lợi ích nhóm* của văn hóa truyền thống này thì sự đòi hỏi tính công bằng, công tâm, khách quan và tinh thần trọng dụng nhân tài của hệ thống quản lý hiện nay vẫn chỉ tồn tại trên lý thuyết và sách vở mà thôi. Các triều đại phong kiến có minh quân thời trung đại ở nước

ta đã nhận thức được mỗi nguy hại này và phòng chống nó bằng cách đặt ra các thiết chế giám sát, kiểm soát quyền lực như các chức quan giám sát, quan tuần tranh, cơ quan Ngự sử đài, Đô sát viện... và áp dụng nguyên tắc “hồi ty” - quy định không bổ nhiệm quan lại đứng đầu địa phương là người sinh sống tại địa phương đó, không sử dụng người trong một gia đình, người thân của quan cùng làm việc tại một công sở...⁽¹⁾ Đây là một vấn đề mà công tác tổ chức - cán bộ của Đảng đang nghiên cứu và xây dựng chính sách điều chỉnh cho phù hợp.

Làng là một thiết chế xã hội và văn hóa truyền thống hiện nay vẫn có ảnh hưởng sâu nặng đến lối sống cá nhân và cách thức tổ chức cộng đồng của giới doanh nhân nước ta. Trong một không gian thân thuộc bao bọc bởi lũy tre xanh, người dân được giải quyết các nhu cầu kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của mình với các nguồn lực và thiết chế nội tại của làng: chính quyền, hành chính - thông qua vai trò của lý trưởng; nhu cầu chính trị, xã hội: thông qua hội đồng kỳ mục được dân làng bầu ra và các phiên họp tại đình làng; giải quyết các nhu cầu tín ngưỡng, tâm linh bằng miếu thờ thành hoàng, đền và chùa làng; giải quyết nhu cầu giáo dục bằng các lớp học tư của các nho sỹ trong làng và tại các chùa, trường làng... *Lối sống làng xã* là lối sống đề cao tính cộng đồng và tình nghĩa, sự chia sẻ, đùm bọc giữa các thành viên “tối lửa tắt đèn có nhau”, “bán anh em xa mua láng giềng gần”... Tổ chức cộng đồng, xã hội theo kiểu làng xã vừa có tính tự quản, tự trị (đối với bên ngoài và với cấp trên)

vừa có tính dân chủ sơ khai (giữa các thành viên trong cộng đồng) nên nó được hầu hết dân ta chấp nhận, không chỉ riêng các giai cấp, tầng lớp lao động.

VHKD truyền thống nước ta bị chi phối bởi cách nhìn và tâm lý cộng đồng làng xã được tổng kết trong các câu tục ngữ mang đậm phong vị triết lý dân gian: “buôn có bạn, bán có phường”, “trâu ta ăn cỏ đồng ta”, “ăn cây nào, rào cây ấy”... Hiện nay, tại khu đô thị lớn và văn minh nhất Việt Nam là Phú Mỹ Hưng - nơi có nhiều *phú gia*, doanh nhân chọn đến ở - thì *cái văn hóa làng* đã biến thành *hòn đô thị* khi được vận dụng khá nhuần nhuyễn trong công việc thiết kế, kết cấu hạ tầng, xây dựng nhà cửa, trồng cây xanh và cả trong công tác quản lý, vận hành. Hạt nhân của nó vẫn là phát huy *tính tự quản cộng đồng* của xã hội dân sự và tạo điều kiện thuận lợi cho các sinh hoạt, giao tiếp cộng đồng; cho con người được sống gần gũi với thiên nhiên xanh mát và đối xử đùm bọc với nhau bằng “tình làng, nghĩa xóm”.

Tuy nhiên, mặt trái của lối sống và cách thức tổ chức làng xã là xu hướng khép kín và tâm thế “lệ làng cao hơn phép nước” dẫn đến lợi ích cục bộ của gia đình, dòng họ, phe nhóm, đồng hương, địa phương... thường được ưu tiên và lấn át lợi ích của dân tộc, quốc gia. Mỗi nguy cơ, rào cản đối với một xã hội pháp quyền, dân chủ và phương thức phát triển bền vững mà chúng ta đang cố gắng xây dựng không chỉ là *lợi ích nhóm* từ các gia đình, dòng họ, địa phương mà còn là vấn đề *lợi ích ngành, quyền lợi nhiệm kỳ* của bộ phận, thế hệ cán bộ cầm quyền. Các ngành hàng, hiệp hội doanh nhân, bộ ngành, tỉnh - thành... hiện nay vẫn có lối ứng xử dường như là các cộng đồng làng xã khác nhau; ở một số cơ quan, doanh nghiệp lớn, quan hệ giữa các phòng ban, đơn vị thành viên cũng như các làng khác nhau khó tìm được tiếng nói chung và khó hợp tác chặt chẽ. Mất

⁽¹⁾ Xem: Đỗ Minh Cương (2006), “Hồi ty - Bài học quý trong đổi mới công tác cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, Ban Tổ chức Trung ương, số 7 - 2006, <http://www.xaydungdang.org.vn/Uploads/Data/2006/7/19.pdf>; và Lê Đức Tiết (2012), “Chinh đôn Đảng, đọc sử xưa ngẫm chuyện nay”, đăng tải ngày 6/3/2012, *VnExpress*, <http://vnexpress.net/gl/xa-hoi/2012/03/chinh-don-dang-doc-su-xua-ngam-chuyen-nay/>

làng, tách ra khỏi làng là doanh nhân Việt Nam như mất gốc, mất nơi cư trú, đồng thời mất đi chỗ dựa về kinh tế, chính trị, văn hóa và tâm linh. Nhận xét chung về người Việt trong thời bình *yếu về tính cố kết cộng đồng và ý thức đấu tranh, làm kinh doanh vì lợi ích quốc gia* là xuất phát từ thực trạng trên. Đó cũng là một điểm yếu của doanh nhân và VHKD Việt Nam trong bối cảnh hội nhập thế giới.

Nước - đất nước hay quốc gia có nguồn gốc từ sự liên kết từ nhiều bộ tộc, làng xã mà thành. Người Việt Nam có tinh thần, chủ nghĩa yêu nước cao độ. Nét bản sắc này được GS. Phan Ngọc gọi là con người Tổ quốc luận và luôn hiện diện trong con người làm kinh doanh từ xưa đến nay (Phan Ngọc, 1998). Vì yêu Tổ quốc, yêu đồng bào nên nhiều nho sĩ, quan lại đã chấp nhận làm kinh doanh mà không có động cơ làm giàu cho bản thân họ. Phùng Khắc Khoan (1528-1613) và Bùi Công Hành (1606-1661) tranh thủ chuyên đi sứ Trung Quốc đã học nghề dệt the, lụa và nghề thêu về dạy cho đồng bào; ông quan Đặng Huy Trứ (1825-1874) đã xin triều đình nhà Nguyễn tự nguyện làm “mạt nghệ” lập cơ quan Bình Chuẩn sứ để buôn bán với nước ngoài; các sĩ phu yêu nước của Phong trào Đông Kinh nghĩa thực, đứng đầu là Lương Văn Can (1854-1927), Nguyễn Quyền (1869-1941), Đào Nguyên Phổ (1861-1908), Hoàng Tăng Bí (1883-1939)... bên cạnh lập trường để dạy học còn lập thêm hiệu buôn để cạnh tranh với thương nhân người Hoa, người Pháp...

Tuy nhiên, nhìn vào lịch sử nước nhà, chúng ta không thấy vai trò nổi bật của giới doanh nhân trong tiến trình bảo vệ và phát triển đất nước trong suốt thời kỳ cổ và trung đại. Những gia đình, dòng họ danh giá, giàu có là gia đình hoàng tộc, quan lại chứ không phải làm nghề kinh doanh và doanh nhân hầu như không có tiếng nói trong triều đình. Mỗi quan hệ giữa

giới cầm quyền với giới thương nhân (nếu có) diễn ra rất kín đáo và khó nhận biết. Là những người “thấp cổ, bé họng” trong xã hội “tứ dân”, thương nhân buộc phải cống nạp, hối lộ quan lại cho “được việc” mà không dám khiếu nại với triều đình khi bị bọn tham quan chèn ép. Nhà nước không có chính sách khuyến khích phát triển kinh doanh và bảo vệ doanh nhân. Hậu quả là bộ phận doanh nhân trong nước buộc phải thích nghi, luồn lách, “đi đêm” để tồn tại. Và khi đất nước phải mở cửa với nước ngoài vào thời cận đại thì doanh nhân người Pháp, người Hoa... đã có vai trò thống trị trong thương mại và kinh doanh ở nước ta. Trong thời kỳ thống trị của cơ chế kế hoạch hóa tập trung quan liêu, bao cấp, khi Nhà nước không chấp nhận doanh nhân, thì chính yếu tố văn hóa gia đình, văn hóa làng xã đã là nơi lưu giữ, nuôi dưỡng tinh thần kinh doanh và VHKD của dân tộc ta.

Cuối những năm 1990, nước ta bước vào thời kỳ đẩy mạnh và chủ động hội nhập với thế giới, bắt đầu từ lĩnh vực kinh tế rồi lan tỏa sang các lĩnh vực văn hóa, xã hội... Toàn cầu hóa đã trở thành một yếu tố khách quan quyết định sự thay đổi thể chế kinh tế, mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta và quy định nên các quan điểm, thái độ, kiến thức và kỹ năng mà tầng lớp doanh nhân Việt Nam cần phải có để có thể đáp ứng thách thức và tận dụng thời cơ của nó; là cơ hội và thách thức về giao lưu, so sánh và học hỏi VHKD của các nước trong khu vực và thế giới để có thể làm việc, tồn tại và phát triển trong môi trường hội nhập quốc tế và đa văn hóa.

Để tận dụng thời cơ và giảm thiểu tác hại của toàn cầu hóa, các nhà lãnh đạo chính trị và quản trị quốc gia đang thực hiện nhiệm vụ hoàn thiện thể chế, cơ chế điều hành để xây dựng một phương thức phát triển đất nước nhanh và bền vững, trong đó có nhiệm vụ tạo môi trường

và điều kiện thuận lợi cho kinh doanh và sự phát triển của doanh nghiệp. Cộng đồng doanh nhân Việt Nam hiện nay cũng phải có sự vươn lên ngang tầm về *tâm, trí, thể, phát*⁽²⁾ để đáp ứng các yêu cầu, thách thức của thời kỳ mới, để thực hiện sứ mạng là lực lượng tiên phong, chủ lực của dân tộc trên mặt trận kinh tế, thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, sánh vai cùng các dân tộc tiên bộ trên thế giới trên vũ đài vinh quang như Chủ tịch Hồ Chí Minh hằng mong ước. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế cũng đòi hỏi cần xây dựng các giá trị, chuẩn mực mới trong NCDN, VHKD của nước ta như *hiệu quả, phát triển bền vững, trách nhiệm xã hội, dân chủ, hội nhập, sáng tạo, bản sắc...*

3. Thể chế chính trị, kinh tế và nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Thể chế là yếu tố có vai trò tác động chi phối tới NCDN và VHKD của mỗi nước. Cương lĩnh, đường lối chính trị, chính sách của đảng cầm quyền quyết định đến việc tổ chức và vận hành thể chế, tổ chức bộ máy và cơ chế quản lý, điều hành của nhà nước. Đường lối đổi mới của Đảng bắt đầu từ Đại hội Đảng VI năm 1986 đã chính thức khẳng định chuyển từ cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế nhiều thành phần hoạt động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đến Đại hội Đảng X năm 2006, phải sau hơn chục năm cân nhắc, Đảng ta khẳng định một tư tưởng mới: cho phép đảng viên làm kinh tế tư bản tư nhân. Tư tưởng này tạo ra một điểm đột phá trong chính sách về vai trò của kinh tế tư nhân và tầng lớp doanh nhân mới.

⁽²⁾ Về mô hình NCDN Việt Nam, xem: Đỗ Minh Cương (2010), *NCDN và VHKD Việt Nam*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

Thể chế chính trị nước ta thể hiện trong việc tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị, bộ máy nhà nước và hệ thống pháp luật (Lê Minh Thông, 2007). Hệ thống chính trị gồm 8 tổ chức: Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân tập thể Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam. Ngoài 2 tổ chức chính trị và 6 tổ chức chính trị-xã hội kể trên, nước ta còn có hơn 400 tổ chức xã hội có tính dân sự - còn gọi là các đoàn thể quần chúng, đoàn thể nhân dân - gồm các hội nghề nghiệp, hiệp hội ngành hàng, hội sở thích... Điều 4 của Hiến pháp Việt Nam năm 1992 quy định: Đảng là lực lượng duy nhất lãnh đạo Nhà nước và xã hội; Đảng hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật. Đảng lãnh đạo hệ thống chính trị còn Nhà nước là trụ cột của hệ thống đó. Nhà nước ta hoạt động theo nguyên tắc pháp quyền, pháp trị và thực hiện sự phân công và phối hợp (chứ không phải là “tam quyền phân lập”) giữa ba nhánh quyền lực khác nhau: lập pháp, hành pháp, tư pháp. Một số doanh nhân - với tư cách không chỉ đại diện cho cộng đồng doanh nhân, doanh nghiệp mà còn là người đại biểu của nhân dân - đã và đang tham gia tích cực vào các cơ quan lập pháp ở Trung ương (Quốc hội) và địa phương (Hội đồng nhân dân các cấp). Tuy các đại biểu là doanh nhân chỉ là nhóm thiểu số trong các cơ quan quyền lực chính thức và tiếng nói của họ chưa thực sự có sức nặng trong quá trình lập pháp và hoạch định chính sách công, nhưng *với tính cách là nhóm có tính cơ động mạnh, số lượng và tầm ảnh hưởng của họ sẽ tăng lên*. Trong tổng số 493 đại biểu quốc hội Khóa XII thì số đại biểu của cộng đồng doanh nhân chỉ có 26 người, chiếm 5,3%. Quốc hội Khóa XIII có 500 đại biểu, số doanh nhân được bầu là 38 người, hiện nay một đại biểu đã từ nhiệm.

Thế chế kinh tế nước ta hiện nay đang trong giai đoạn xây dựng và hoàn thiện trở thành nền kinh tế thị trường được thế giới công nhận. Tính chất định hướng xã hội chủ nghĩa thực chất là việc Nhà nước độc quyền sở hữu đất đai, khoáng sản và các nguồn lực tự nhiên; Nhà nước duy trì một khu vực kinh tế quốc doanh lớn để làm công cụ đảm bảo ổn định và điều tiết vĩ mô... Giữa lý luận, chính sách với tổ chức thực hiện và kết quả của chuyện này còn nhiều khó khăn, thách thức lớn.

Nói đến thế chế là phải nói đến “*luật chơi*”, “*sân chơi*”, “*trọng tài*” và “*cầu thủ*”... Riêng quá trình thế chế hóa đường lối, chính sách của Đảng thành luật định và quy trình thực hiện ở nước ta thường diễn ra rất chậm và không nhất quán dẫn đến tình trạng chính sách đúng nhưng khi thực hiện thành sai. Từ khi có chủ trương đến lúc thành luật phải mất nhiều năm hoặc hàng chục năm; có luật rồi lại phải chờ nghị định rồi thông tư, hướng dẫn mới thi hành được. Thêm nữa, bộ máy điều hành của Chính phủ còn công kênh, chức năng chồng chéo, thẩm quyền - trách nhiệm cá nhân của cán bộ, công chức, chức năng quản trị vĩ mô với chức năng quản trị kinh doanh, quản trị doanh nghiệp nhà nước chưa rõ ràng nên khó đảm bảo sự công bằng, công khai giữa các chủ thể kinh doanh và thành phần kinh tế. Các chiến lược phát triển khu vực doanh nghiệp nhà nước, phát triển ngành công nghiệp ô tô, tàu thủy, cảng biển... phải liên tục điều chỉnh, phải tái cấu trúc và các vụ bắt giữ nhiều lãnh đạo doanh nghiệp lớn như Phạm Thanh Bình, Dương Chí Dũng, Nguyễn Đức Kiên, Lý Xuân Hải... thời gian gần đây đã phản ánh khía cạnh môi trường thế chế, môi trường kinh doanh của nước ta còn chưa hoàn thiện, dễ bị doanh nhân có quyền lực lợi dụng để làm ăn phi pháp, phản văn hóa, gây thiệt hại lớn cho đất nước.

Thế chế công tác quản lý cán bộ, công chức nước ta còn thiếu tính công khai, minh bạch và

trách nhiệm giải trình nên chưa tạo ra môi trường lành mạnh cho doanh nhân cạnh tranh và phát triển. Các doanh nghiệp dân doanh yếu thế hơn so với doanh nghiệp nhà nước trước các cơ quan công quyền cũng như trong việc tiếp cận các nguồn vốn, đất đai, khoáng sản, các ngành nghề kinh doanh có điều kiện... do Nhà nước quản lý. Mặt khác, hệ thống kiểm tra, giám sát các hoạt động kinh tế của khu vực kinh tế nhà nước còn yếu kém, bất cập nên không ngăn chặn được cán bộ, công chức tham nhũng và lãng phí tài sản công. Cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước, kể cả số doanh nghiệp đã cổ phần hóa mà Nhà nước còn nắm cổ phần chi phối, vẫn là cán bộ, công chức của hệ thống chính trị; Nhà nước ít chú ý đánh giá phương diện NCDN của họ. Trong thực tế có nhiều lãnh đạo quận, huyện, đoàn thể... được chuyển qua làm chủ tịch hội đồng quản trị, giám đốc doanh nghiệp nhà nước do địa phương quản lý mà không cần tính đến năng lực, kinh nghiệm và thành tích kinh doanh của họ. Thế chế, cơ chế quản lý không hoàn thiện dễ phát sinh những tiêu cực, tham nhũng làm đầu độc môi trường VHKT; ngược lại, sự cấu kết giữa những quan chức thoái hóa với những doanh nhân xấu, nhất là loại mafia như Năm Cam, Thắng Tài Dậu, Thuyết “trăm voi”... sẽ hình thành những nhóm lợi ích xấu làm biến dạng pháp luật, chính sách; làm tha hóa nghề nghiệp, suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của nhiều cán bộ, công chức và doanh nhân nước ta. VHKT chỉ có thể phát huy, phát triển thuận lợi trong điều kiện thế chế kinh tế, kinh doanh không ngừng được hoàn thiện theo hướng nền kinh tế thị trường mở và hội nhập với thế giới; được quản trị theo các nguyên tắc quản trị công bằng, công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, coi trọng lợi ích của nhân dân và các giá trị văn hóa của quốc gia, dân tộc.

4. Nền hành chính và lối làm việc, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước

NCDN chịu sự ảnh hưởng trực tiếp từ môi trường hoạt động của nó, trước hết là từ mối quan hệ với khách hàng, với công chức và chính quyền, với các đối tác, với đối thủ cạnh tranh... Giữa nhân cách của doanh nhân và nhân cách của các đối tượng trên có mối tác động qua lại, ảnh hưởng lẫn nhau, phụ thuộc vào vị thế, vai trò xã hội của mỗi bên và phụ thuộc vào hoàn cảnh, điều kiện xã hội cụ thể. Chưa thể đòi hỏi doanh nhân phải có nhân cách chuẩn mực và phải kinh doanh có văn hóa trong khi bộ phận cán bộ, công chức quản lý họ lại ứng xử thiếu văn hóa hoặc chỉ có văn hóa dưới chuẩn văn minh. Nguyên tắc cơ bản của văn hóa ứng xử này đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh nhiều lần nhắc nhở: cán bộ, đảng viên đi trước để làng nước, nhân dân theo sau. Nói cách khác, văn hóa chính trị, văn hóa hành chính nhà nước cần đi trước hoặc song hành với VHKD và VHDN.

Nhà nước ta được xây dựng theo thể chế pháp quyền của dân, do dân, vì dân nhưng người dân muốn giải quyết được công việc hành chính của mình vẫn phải chạy vạy, xin xỏ các cán bộ, công chức nắm quyền; xã hội vẫn tồn tại một lối hành xử theo một nguyên tắc ngầm định “nhất thân, nhì quen” và thứ “văn hóa phong bì” tai hại. Nguyên nhân cơ bản của tình trạng này có thể tìm thấy ngay trong sự yếu kém của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong hệ thống chính trị và đã được Đại hội Đảng X chỉ ra: “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ chủ chốt các cấp yếu kém cả về phẩm chất và năng lực... Bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân trong một số cán bộ, đảng viên có chiều hướng gia tăng; vẫn còn tình trạng “chạy chức”, “chạy quyền”, “chạy tội”, “chạy bằng cấp”. Thoái hóa, biến chất về chính trị, tư tưởng, về

đạo đức, lối sống; tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, sách nhiễu dân trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên diễn ra nghiêm trọng, kéo dài chưa được ngăn chặn, đẩy lùi, nhất là trong các cơ quan công quyền, các lĩnh vực xây dựng cơ bản, quản lý đất đai, quản lý doanh nghiệp nhà nước và quản lý tài chính, làm giảm sút lòng tin của nhân dân đối với Đảng. Đó là một nguy cơ lớn liên quan đến sự sống còn của Đảng, của chế độ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006).

Mối quan hệ giữa công chức và doanh nhân không phải là mối quan hệ bình đẳng, ngang nhau về thẩm quyền và trách nhiệm mà thực chất vẫn là mối quan hệ giữa “cán bộ” và “nhân dân”, giữa người có quyền *cho* và người phải đi *xin*. Với tư cách được nhân dân ủy quyền và là chủ thể lãnh đạo, quản lý xã hội, cán bộ, công chức phải là người chịu trách nhiệm chính về sự phát triển của đất nước và đời sống nhân dân, trong đó có bộ phận doanh nhân. Với tư cách là một bộ phận nhân dân, là chủ nhân của đất nước, đồng thời là đối tượng chịu sự quản lý của đội ngũ cán bộ, công chức, doanh nhân là lực lượng chủ đạo trong phát triển kinh tế đất nước và là người có trách nhiệm giám sát, phản biện các chính sách và bộ phận cán bộ, công chức có liên quan tới cuộc sống của họ. Đó là về mặt lý thuyết, còn trên thực tế thì hiện tượng cán bộ, công chức tìm cách “chiếm công vi tư”, hà lạm công quỹ, nhũng nhiễu, bắt chẹt doanh nhân và nhân dân để kiếm tiền đã diễn ra ở mức độ trầm trọng, một số nơi được tổ chức có hệ thống, tồn tại lâu dài⁽³⁾. Vậy nguyên nhân nào dẫn đến thực

⁽³⁾ Vụ án trọng điểm PU18 ở Bộ Giao thông Vận tải, vụ tham nhũng tập thể của Hải quan Tân Thanh, Trạm Kiểm soát Đồng Bành, Dốc Quýt ở Lạng Sơn, nạn “mãi lộ trên xa lộ” của cảnh sát giao thông ở cả ba miền mà báo chí đã phanh phui trong năm 2007-2008 và vụ cán bộ cấp cơ sở ở nhiều tỉnh, thành đã tìm nhiều cách bớt xén tiền cứu trợ của Chính phủ cấp cho người nghèo nhân dịp Tết Kỷ Sửu

trạng trên? Đại hội Đảng VI cho rằng “nguyên nhân của mọi nguyên nhân” dẫn đến tình trạng trên là do sự yếu kém trong *công tác tổ chức, cán bộ* của Đảng; có ý kiến cho rằng là do chúng ta chưa đổi mới được cơ chế hoạt động trong hệ thống chính trị và quản lý hành chính; ý kiến khác lại cho rằng do chính sách lương và đãi ngộ cán bộ, công chức của chúng ta quá bất hợp lý nên buộc công chức phải tham nhũng để đủ sống...

Mặc dù Đảng và Nhà nước đã nhiều lần thể hiện quyết tâm chính trị của mình trong công tác lý luận, tư tưởng và tổ chức... nhưng tình trạng tham nhũng ở nước ta vẫn ở mức đáng báo động. Thanh tra Chính phủ và Ngân hàng Thế giới (WB) đã công bố chính thức báo cáo kết quả khảo sát xã hội học “Tham nhũng từ góc nhìn của người dân, doanh nghiệp và cán bộ, công chức, viên chức”, ngày 20/11/2012, cho biết, trong số các doanh nghiệp phải trả phí ngoài quy định, hơn 70% doanh nghiệp được hỏi trả lời đã chủ động đưa quà biếu/tiền, dưới 30% là được cán bộ, công chức yêu cầu. Do vậy, vô hình trung doanh nghiệp, doanh nhân đã trở thành “đồng minh” giúp tham nhũng phát triển⁽⁴⁾. Điều này tất nhiên tác động rất tiêu cực tới mục tiêu xây dựng NCDN và VHKD chuẩn mực của Việt Nam. Thực tế cho thấy những vụ án tham nhũng lớn (Minh Phụng, Năm Cam, Lã Thị Kim Oanh, Nguyễn Lâm Thái, Nguyễn Đức Chi, Vinashin, Vinalines...) đều có mặt những doanh nhân với tư cách là người đưa hối lộ, tham nhũng tập thể, có hệ thống tổ chức. Văn hóa dân gian

Việt Nam đã tổng kết dân gian vì quan tham. Thực tế đã chứng tỏ cán bộ, công chức xấu sẽ tạo ra doanh nhân xấu. Có thể nói rằng *doanh nhân vừa là nạn nhân vừa là tác nhân hay kẻ đồng lõa* của những tiêu cực trong đội ngũ cán bộ, công chức và nền hành chính nước ta hiện nay. Sự cấu kết chặt chẽ giữa những cán bộ, công chức biến chất với những doanh nhân nhân cách kém đã tạo ra những nhóm lợi ích đối lập với lợi ích chung của Đảng, Nhà nước và nhân dân. Họ có sức mạnh, quyền lực xã hội nhờ sự trao đổi và tích hợp giữa *quyền* và *tiền*, có khả năng hủy hoại môi trường kinh doanh, môi trường xã hội và đe dọa sự tồn vong của chế độ. Khi nước ta hội nhập với thế giới, những tác động tích cực và tiêu cực của cán bộ, công chức và môi trường kinh doanh đối với doanh nhân, doanh nghiệp còn được xem xét, đánh giá và xếp hạng bởi các tổ chức quốc tế. Theo Tổ chức Minh bạch Thế giới (TI), chỉ số cảm nhận tham nhũng năm 2012 của Việt Nam đứng thứ 123/176 nước và vùng lãnh thổ được khảo sát. Theo khảo sát về Chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh (CPI) do VCCI và USAID thực hiện năm 2011 thì giữa top đầu là Lào Cai, Bắc Ninh, Long An với top cuối là Lâm Đồng, Hà Nam, Ninh Bình có sự thấp hơn rõ rệt về chi phí gia nhập thị trường, chi phí tiếp cận đất đai, chi phí không chính thức... có liên quan trực tiếp tới lề lối, thái độ làm việc và đạo đức công vụ của công chức nhà nước tại các tỉnh đó⁽⁵⁾.

Điều đáng suy nghĩ là nhiều doanh nhân phạm tội đã nói rằng họ buộc phải hối lộ cán bộ, công chức cầm quyền để “được việc” dù trong lương tâm họ không muốn như vậy. Và mức độ trong sạch của môi trường kinh doanh có sự khác nhau giữa các địa phương là một chỉ báo về mức độ trong sạch trong nhân cách của đội ngũ cán bộ, công chức và doanh nhân. NCDN, VHKD phụ thuộc vào nền hành chính quốc gia và lối làm

(2008) là các ví dụ điển hình của tình trạng này. Có thể đây chỉ là phần nổi của một tảng băng chìm.

⁽⁴⁾ <http://vneconomy.vn/2012/11/20/121114132817P0C9920/khi-doanh-nghiep-bi-xem-la-dong-minh-cua-tham-nhung.htm>. Theo báo cáo trên, khi được hỏi về ba cơ quan hay gây khó khăn nhất thì 58% chọn cơ quan thuế, các cơ quan quản lý chuyên ngành đứng thứ hai (23%), vị trí thứ ba và thứ tư thuộc về cảnh sát giao thông (21%) và tài nguyên môi trường (20%).

⁽⁵⁾ http://www.pci vietnam.org/rankings_general.php.

việc, đạo đức công vụ của công chức. Phương thức hoạt động, mức độ công bằng, công khai, minh bạch và hiệu quả của nền hành chính có tác động trực tiếp tới hành vi và hiệu quả hoạt động của giới doanh nhân nước ta. Các yếu tố chính của nền hành chính nước ta như thể chế hành chính, thủ tục hành chính, đội ngũ công chức, hoạt động công vụ, tài chính công đều còn trong quá trình cần phải cải cách, bổ sung, hoàn thiện, chưa tạo ra môi trường thuận lợi cho NCDN, VHKD, VHDN phát triển. Nhìn chung, bộ máy hành chính và đội ngũ cán bộ, công chức nước ta vẫn giữ thế quyền lực một chiều với giới doanh nhân. Công chức chưa tạo ra tầm gương nhân cách sáng cho doanh nhân noi theo và chưa làm việc công tâm, đủ tầm vì sự phát triển của bộ phận doanh nhân nói riêng, của nhân dân nói chung. Để thích nghi, ứng phó với một môi trường kinh doanh và các nhà quản lý như vậy, doanh nhân thường có tâm thế bị động, mất tự do, yếu về bản lĩnh chính trị, khó và ngại thực hiện sự thông tin phản hồi, sự phản biện, giám sát độc lập với các cơ quan công quyền. Với một chủ thể quản lý nhà nước và môi trường kinh doanh như vậy thì doanh nhân bình thường dễ phát sinh những hành vi lệch chuẩn và dễ bị phạm pháp.

5. Kết luận

Xét bốn yếu tố cơ bản ảnh hưởng, tác động đến NCDN và VHKD Việt Nam thì mặt “sở đoản” và cản trở lớn hơn mặt “sở trường” và thúc đẩy. Các yếu tố trên có quan hệ qua lại với nhau và khá ổn định nên VHKD nước ta có nhiều cái xấu, điểm yếu còn tồn tại lâu dài, dai dẳng. Đáng chú ý là đa số các yếu tố cơ bản này (3/4) đều bị phụ thuộc, chi phối bởi các nguyên nhân chủ quan thuộc về văn hóa, thể chế, trước hết là từ vai trò, nhiệm vụ của chủ thể lãnh đạo, quản lý nhà nước. Vì vậy, trọng tâm của vấn đề

xây dựng, phát triển NCDN, VHDN, VH doanh nghiệp nước ta chính là nhiệm vụ “chân - thiện - mỹ” hóa mối quan hệ giữa Nhà nước, cán bộ, công chức và nhân dân, doanh nhân, doanh nghiệp.

Người Việt Nam có truyền thống linh hoạt, thông minh, cần cù và có chí tiến thủ. VHDN, VHKD Việt Nam như một dòng sông dài có nguồn gốc lâu đời nhưng đã nhiều lần bị chèn lấp, đứt đoạn, đổi dòng nên chưa thành sông cả và nguồn nước thật lớn mạnh. Muốn phát triển NCDN, VHDN, VHKD của dân tộc ta thì cần có sự quyết tâm và hợp lực của Đảng, Nhà nước, doanh nhân - doanh nghiệp, giới khoa học - đào tạo và truyền thông... Phương thức phát triển là kế thừa, phát huy mặt tích cực, đồng thời hạn chế và khắc phục mặt tiêu cực của VHKD truyền thống; trọng tâm là xây dựng các yếu tố mới của NCDN, VHKD, VH doanh nghiệp Việt Nam theo tinh thần, các giá trị: dân tộc, dân chủ, văn minh, hội nhập và sánh vai được với thế giới. Trong tiến trình trên, doanh nhân là chủ thể tiên phong.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phan Huy Lê, Vũ Minh Giang (Đồng chủ biên), *Các giá trị truyền thống và con người Việt Nam hiện nay* (2 tập), tập 2, Đề tài KX- 07-02 xuất bản, Hà Nội (1996), 12.
- [2] Cao Xuân Huy, *Tư tưởng phương Đông gọi những điểm nhìn tham chiếu*, NXB. Văn học, Hà Nội (1995), 363.
- [3] Trương Hữu Quýnh (Chủ biên), *Đại cương lịch sử Việt Nam*, t.1, NXB. Giáo dục, Hà Nội (1998), 16-18.
- [4] Phan Ngọc, *Bản sắc văn hóa Việt Nam*, NXB. Văn hóa Thông tin, Hà Nội (1998).
- [5] Lê Minh Thông (Chủ biên), *Cơ sở lý luận về tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2007), 224-232.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2006), 263-264.

Impacts on Vietnamese Entrepreneur Personality and Business Culture

Đỗ Minh Cương

*VNU University of Economics and Business,
144 Xuân Thủy Str., Cầu Giấy Dist., Hanoi, Vietnam*

Abstract: Entrepreneur personality is both a subject and a part of any business culture. There are impacts for the development of Vietnamese business culture which can be subjective and objective; internal and external factors for enterprises. The author focuses on specifically objective conditions and factors that give direct, frequent, and regulating influences on Vietnamese entrepreneur personality and business culture in this paper. They are: (i) natural conditions and production methods; (ii) traditional society, cultural exchanges and international integration; (iii) political and economic institutions; (iv) administration and working styles, work ethnics of governmental officers. These factors have created common contexts and conditions of Vietnamese entrepreneur personality and business culture.

Keywords: Entrepreneur personality, business culture, corporate culture, business environment.