



Original Article

Some Solutions for Business Ethics Education in Small and Medium Enterprises in Hanoi

Mac Quoc Anh*

Hanoi Small and Medium Enterprises Association, 119 Le Duan, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam

Received 22 July 2019

Revised 17 December 2019; Accepted 20 December 2019

Abstract: This paper presents six solutions for improving the effectiveness of business ethics education (BEE) in small and medium enterprises (SMEs) in Hanoi based on the results of the analysis of relevant theoretical issues and survey of the status of BEE in SMEs in Hanoi. The proposed solutions are all aimed at improving the quality and efficiency of BEE in SMEs in Hanoi. These comprehensive solutions are built based on two approaches to BEE in SMEs, namely the goal-based approach and the function-based approach. The results of piloting the proposed solutions show that there is a positive and very strong correlation between the necessity and the feasibility of the solutions.

Keywords: Business ethics, business ethics education, small and medium enterprises, business ethics education solutions.

* Corresponding author.

E-mail address: macquocanh@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4191>



Một số giải pháp giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố Hà Nội

Mac Quốc Anh*

*Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố Hà Nội,
Số 119 Lê Duẩn, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 22 tháng 7 năm 2019

Chỉnh sửa ngày 17 tháng 12 năm 2019; Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 12 năm 2019

Tóm tắt: Bài báo khoa học này trình bày 6 giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục đạo đức kinh doanh (*viết tắt là GDDĐKD*) trong doanh nghiệp nhỏ và vừa (*viết tắt là DNNVV*) trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là kết quả của việc nghiên cứu các vấn đề lý luận và khảo sát, điều tra thực trạng giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các giải pháp được đề xuất đều nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động GDDĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các biện pháp có tính đồng bộ tạo nên một thể thống nhất, được xây dựng theo hai trục, hai cách tiếp cận về hoạt động GDDĐKD trong DNNVV, đó là tiếp cận theo mục tiêu và tiếp cận chức năng của hoạt động quản lý. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của 6 giải pháp cho thấy: Giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp có tương quan thuận và rất chặt chẽ.

Từ khóa: Đạo đức kinh doanh, Giáo dục đạo đức kinh doanh, Doanh nghiệp nhỏ và vừa, Giải pháp Giáo dục đạo đức kinh doanh.

1. Đặt vấn đề

Đạo đức kinh doanh là một hình thái của đạo đức xã hội, thể hiện như một loại hình đạo đức nghề nghiệp cụ thể (nghề kinh doanh), bao gồm một hệ thống các giá trị và chuẩn mực đạo đức kinh doanh phù hợp với lĩnh vực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đặc thù của doanh nghiệp. ĐĐKD không phải là yếu tố bất biến

mà nó được thay đổi và chịu sự tác động của rất nhiều yếu tố khác có liên quan trực tiếp hay gián tiếp.

Giáo dục đạo đức kinh doanh trong các doanh nghiệp nói chung, DNNVV nói riêng là vấn đề không mới nhưng luôn mang tính thời sự, thu hút sự quan tâm, chú ý của các nhà khoa học, chuyên gia và công luận. Thực tiễn luôn chỉ ra

*Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: macquocanh@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4191>

những hiện tượng vi phạm đạo đức kinh doanh gây ra những bất bình, phản cảm cho khách hàng, cộng đồng doanh nghiệp và dư luận xã hội. Về bản chất, GDĐĐKD là một hoạt động, là quá trình chủ thể giáo dục sử dụng các tác động giáo dục đến các đối tượng nhằm hình thành ở họ những giá trị và chuẩn mực ĐĐKD phù hợp với lĩnh vực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đặc thù của doanh nghiệp; góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp tạo nên sự phát triển ổn định và bền vững cho doanh nghiệp.

GDĐĐKD trong DNNVV được xem như một hệ thống, gồm các yếu tố cấu thành, đó là: Mục đích, nội dung, chủ thể, đối tượng, nội dung, phương pháp, cách thức và kết quả. GDĐĐKD trong DNNVV còn được xem như một trình, có mở đầu, diễn biến và kết thúc. Đó là một quá trình lâu dài, được tiến hành thường xuyên, liên tục trong doanh nghiệp.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Đạo đức

Mỗi lĩnh vực khoa học, nhà khoa học lại đề cập đến đạo đức ở những khía cạnh với những phạm vi nội dung khác nhau. Tác giả Nguyễn Anh Tuấn [1] đã tổng hợp một số định nghĩa sau:

Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tổng hợp những quy tắc, những quy tắc, chuẩn mực xã hội, nhờ nó con người tự giác điều chỉnh hành vi của mình sao cho phù hợp với lợi ích, hạnh phúc của con người và tiến bộ xã hội trong quan hệ giữa con người với con người, giữa cá nhân và xã hội. Với góc nhìn của Triết học, định nghĩa nêu trên thể hiện cách nhìn tổng hợp và khái quát nhất về đạo đức, thể hiện như một bộ phận trong kiến trúc thượng tầng. Từ định nghĩa này, các khoa học khác kế thừa để xây dựng khung lý luận và các khái niệm khác cũng như sử dụng, cụ thể hóa định nghĩa trong các lĩnh vực khác nhau.

Đạo đức là toàn bộ những quy tắc, chuẩn mực nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử

của con người với nhau trong quan hệ xã hội và quan hệ tự nhiên. Định nghĩa này thể hiện góc nhìn của Tâm lý học. Theo đó, vai trò của đạo đức được thể hiện rất quan trọng trong việc điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người với nhau trong quan hệ xã hội và quan hệ tự nhiên.

Đạo đức là hệ thống những quy tắc, chuẩn mực biểu hiện sự tự giác trong quan hệ giữa con người với con người, giữa con người với cộng đồng xã hội, với tự nhiên và với cả bản thân mình. Cách định nghĩa này, so với hai định nghĩa trên, đã cụ thể hóa và chi tiết hóa để có thể vận dụng trong phạm vi GDĐĐKD trong DNNVV. Vì vậy, tác giả kế thừa và sử dụng định nghĩa này trong toàn bộ phạm vi bài báo.

Có thể liệt kê ra rất nhiều cách định nghĩa khác nhau về đạo đức. Nhưng tựu trung lại, dù theo cách định nghĩa nào thì đạo đức cũng được xem là một hiện tượng xã hội, thực hiện các chức năng cơ bản sau: Chức năng định hướng giáo dục; chức năng điều chỉnh hành vi và chức năng kiểm tra đánh giá.

2.1.2. Đạo đức kinh doanh

Stoner và các đồng tác giả [2] đưa ra định nghĩa: “Đạo đức kinh doanh là quan tâm tới kết quả ảnh hưởng mà mỗi quyết định điều hành – quản trị tác động lên người khác, cả bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Đó cũng là việc xem xét quyền và nghĩa vụ của mỗi cá nhân, các nguyên tắc nhân văn cần tuân thủ trong quá trình ra quyết định và bản chất các mối quan hệ giữa con người với con người”. Cách định nghĩa của Stoner và các đồng nghiệp cho thấy vai trò rất quan trọng của ĐĐKD trong việc quyết định điều hành – quản trị một doanh nghiệp, nhưng chưa phân tích vai trò của đạo đức kinh doanh trong việc quy định thái độ và hành vi của mỗi cá nhân.

Mạng kinh doanh trực tuyến bnet.com định nghĩa: “Đạo đức kinh doanh là hệ thống các nguyên tắc luân lý được áp dụng trong thế giới thương mại, chỉ dẫn các hành vi được chấp nhận trong cả chiến lược và vận hành hàng ngày của tổ chức. Phương thức hoạt động có đạo đức ngày càng trở nên cần thiết trong tìm kiếm thành công và xây dựng hình ảnh tích cực của doanh nghiệp”

[3]. Cách định nghĩa này đã khu biệt khái niệm đạo đức kinh doanh trong phạm vi hoạt động thương mại nhưng đã chỉ ra vai trò của ĐĐKD trong việc hình thành các hành vi của cá nhân cũng như tổ chức.

Giáo sư Phillip V.Lewis [4], sau khi đúc rút từ 185 định nghĩa khác nhau về đạo đức kinh doanh, đã đưa ra định nghĩa: “Đạo đức kinh doanh là tất cả những quy tắc, tiêu chuẩn, chuẩn mực đạo đức hoặc luật lệ để cung cấp chỉ dẫn về hành vi ứng xử chuẩn mực và sự trung thực (của một tổ chức) trong những trường hợp nhất định”. Cách định nghĩa của Phillip V.Lewis đã cụ thể hóa và chi tiết hóa khái niệm ĐĐKD, có thể sử dụng trong phạm vi cụ thể là hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Kế thừa những định nghĩa của các tác giả đi trước, tôi cho rằng: “Đạo đức kinh doanh là biểu hiện đặc thù trong phạm trù đạo đức; là thước đo về năng lực, phẩm chất của con người trong hoạt động sản xuất, kinh doanh; là cơ sở để đánh giá sự tiến bộ văn minh của mỗi con người, mỗi quốc gia trong xu thế hội nhập”.

Ở một góc độ tiếp cận khác, ĐĐKD là một bộ phận cấu thành quan trọng nhất của văn hóa kinh doanh, là yếu tố nền tảng tạo nên sự tin cậy của đối tác, khách hàng và người tiêu dùng đối với doanh nghiệp. ĐĐKD chính là cơ sở để xây dựng lòng tin, sự gắn kết và trung thành của đội ngũ cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp, bảo đảm từ lãnh đạo đến toàn thể cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp có những ứng xử đúng chuẩn mực đạo đức, qua đó không ngừng nâng cao hình ảnh, uy tín và thương hiệu của doanh nghiệp.

2.1.3. Giáo dục đạo đức kinh doanh

Có nhiều cách tiếp cận Giáo dục đạo đức kinh doanh. Trong phạm vi bài báo này, tác giả trình bày cách tiếp cận GDĐĐKD theo hướng tiếp cận hệ thống. Tức là, GDĐĐKD bao gồm nhiều thành tố, bộ phận cấu thành. Các thành tố, bộ phận này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Sự vận động của các thành tố, bộ phận tạo nên sự vận động và phát triển của cả hệ thống. Mặt khác, GDĐĐKD lại được xem như 1 thành tố, bộ phận trong hệ thống giáo dục đạo đức nói

chung. Theo khía cạnh này, GDĐĐKD có mối quan hệ chặt chẽ với các thành tố, bộ phận khác: Giáo dục thẩm mỹ, giáo dục lao động, giáo dục trí tuệ (trí dục)...

Theo nghĩa chung nhất, GDĐĐKD là quá trình tác động của chủ thể giáo dục (cơ quan quản lý nhà nước về doanh nghiệp, lãnh đạo doanh nghiệp...) đến các đối tượng (nhân sự quản lý, nhân viên và người lao động trong doanh nghiệp...) để hình thành ở họ những phẩm chất đạo đức kinh doanh cụ thể, bao gồm: sự nhận thức đúng đắn về đạo đức kinh doanh, các kỹ năng thể hiện đạo đức kinh doanh và thái độ nghiêm túc, chuyên nghiệp trong kinh doanh. Vì vậy, GDĐĐKD là một quá trình lâu dài, phức tạp.

2.1.4. Doanh nghiệp nhỏ và vừa

Ngày 30/6/2009, Chính phủ [5] đã ban hành Nghị định số 56/2009/NĐ-CP về việc trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa. Theo Nghị định này, có thể hiểu DNNVV đã phân loại theo khu vực kinh doanh (Nông, lâm nghiệp và thủy sản; Công nghiệp và xây dựng; Thương mại và dịch vụ) và có thể chia thành 3 loại khác nhau (doanh nghiệp siêu nhỏ; doanh nghiệp nhỏ; doanh nghiệp vừa).

DNNVV được xác định là những cơ sở kinh doanh đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật, được chia thành ba cấp: siêu nhỏ, nhỏ, vừa theo quy mô tổng nguồn vốn (tổng nguồn vốn tương đương tổng tài sản được xác định trong bảng cân đối kế toán của doanh nghiệp) hoặc số lao động bình quân năm (tổng nguồn vốn là tiêu chí ưu tiên), cụ thể:

Khu vực Nông, Lâm nghiệp và thủy sản: Doanh nghiệp siêu nhỏ có số lao động dưới 10 người. Doanh nghiệp nhỏ có số lao động từ 10 đến 200 người và vốn dưới 20 tỷ. Doanh nghiệp vừa có số lao động từ 200 đến 300 người và vốn từ 20 đến 100 tỷ.

Khu vực Công nghiệp và xây dựng: Doanh nghiệp siêu nhỏ có số lao động dưới 10 người. Doanh nghiệp nhỏ có số lao động từ 10 đến 50 người và vốn dưới 20 tỷ. Doanh nghiệp vừa có số lao động từ 200 đến 300 người và vốn từ 20 đến 100 tỷ.

Khu vực Thương mại và dịch vụ: Doanh nghiệp siêu nhỏ có số lao động dưới 10 người. Doanh nghiệp nhỏ có số lao động từ 10 đến 200 người và vốn dưới 20 tỷ. Doanh nghiệp vừa có số lao động từ 50 đến 100 người và vốn từ 10 đến 50 tỷ.

Tác giả Lê Thế Phiệt [6] cho rằng “DNNVV Việt Nam là những doanh nghiệp có quy mô về vốn hoặc lao động thỏa mãn các quy định của Chính phủ, tương ứng với từng ngành nghề khác nhau”. Cách định nghĩa của tác giả Lê Thế Phiệt rất cụ thể và phù hợp với thực tiễn của các doanh nghiệp Việt Nam và được sử dụng trong phạm vi bài báo.

2.1.5. Giáo dục đạo đức kinh doanh trong Doanh nghiệp nhỏ và vừa

Việc tổ chức hoạt động GDĐĐKD được triển khai ở nhiều môi trường, lĩnh vực khác nhau, trong đó, DNNVV vừa là môi trường vừa là đối tượng, khách thể của GDĐĐKD. Việc xem xét GDĐĐKD trong DNNVV chính là sự khu biệt có tính chất tương đối, giảm tính chất phức tạp, giảm nội dung của GDĐĐKD.

Trong DNNVV, GDĐĐKD có vai trò hết sức quan trọng trong việc trực tiếp tạo nên hiệu quả sản xuất kinh doanh, góp phần xây dựng uy tín và thương hiệu cho doanh nghiệp, tạo lập sự công bằng, trung thực và khách quan giữa những người lao động, giúp doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.

GDĐĐKD trong DNNVV được hiểu là quá trình tác động có chủ đích, có tổ chức của chủ thể giáo dục (hội đồng quản trị, lãnh đạo doanh nghiệp và nhân sự quản lý) đến các đối tượng giáo dục (nhân viên và người lao động) nhằm hình thành và phát triển ở họ những phẩm chất đạo đức kinh doanh cần thiết (tính trung thực, khiêm tốn, trách nhiệm xã hội, công bằng...).

3. Vài nét về hệ thống doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

Hệ thống DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng trong

việc đóng góp cho ngân sách của thành phố, tạo cơ hội việc làm cho một lực lượng lớn người lao động của thành phố cũng như những tỉnh khác (người lao động nhập cư). Nhận được sự ưu đãi trong chính sách phát triển DNNVV của nhà nước, sự quan của chính quyền thành phố và sự nỗ lực của cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân và người lao động mà hệ thống này đã có những chuyển biến hết sức tích cực trong thời gian gần đây, đó là: Số lượng doanh nghiệp thành lập mới tăng lên nhanh chóng và phủ kín các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh thậm chí những lĩnh vực có tính chất mũi nhọn, số lượng doanh nghiệp quay trở lại hoạt động tăng lên, đóng góp cho ngân sách tang đột biến, lượng việc làm cũng phát triển rất mạnh mẽ, góp phần quan trọng cho sự phát triển kinh tế-xã hội và đảm bảo an ninh, quốc phòng.

Tính đến ngày 30/12/2017, Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội đã cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cho 13.630 doanh nghiệp thành lập mới (bằng 21,3% so với số lượng DN thành lập của cả nước), với số vốn đăng ký là 166.730 tỷ đồng (chiếm 23,6% so với tổng số vốn điều lệ đăng ký của các doanh nghiệp thành lập toàn quốc cùng kỳ), tăng 9% về số lượng doanh nghiệp và tăng 17% vốn đăng ký so với cùng kỳ năm trước. Lũy kế tổng số doanh nghiệp trên địa bàn: 267.293 doanh nghiệp; Số doanh nghiệp hoạt động trở lại là 3.207 doanh nghiệp [7].

Tuy nhiên, hệ thống DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng còn những tồn tại, hạn chế nhất định, đó là: Khả năng cạnh tranh trên thị trường thế giới và khu vực còn hạn chế, nguồn vốn phát triển chưa đáp ứng nhu cầu phát triển, vướng mắc trong chính sách chưa được tháo gỡ kịp thời, những rủi ro cũng ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển ổn định và bền vững của hệ thống.

Một trong những nguyên nhân tạo nên sự phát triển của hệ thống DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội chính là sự ra đời của Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố Hà Nội. Tổ chức nghề nghiệp này có sự phát triển mạnh mẽ, là cầu nối quan trọng giữa chính quyền thành phố với cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân; là nơi kết nối sức mạnh và hỗ trợ lẫn nhau giữa các

doanh nghiệp và doanh nhân trong hệ thống. Sự đóng góp cũng như vị trí, vai trò của Hiệp hội ngày càng được khẳng định, được chính quyền thành phố và các doanh nghiệp và doanh nhân trong hệ thống đánh giá là một trong những nguyên nhân tạo nên sự phát triển của hệ thống DNNVV trong thời gian qua và thời gian tới.

4. Mô tả phương pháp nghiên cứu

Bài báo được nghiên cứu dựa trên các nguyên lý của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam và công tác tư tưởng về giáo dục đạo đức đồng thời kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan. Phương pháp nghiên cứu của đề tài dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Bài báo sử dụng các phương pháp cụ thể sau đây: Phân tích, tổng hợp lý thuyết, phân loại, hệ thống hóa lý thuyết, mô hình hóa và phương pháp giả thuyết để tổng hợp tình hình nghiên cứu trong nước và trên thế giới, tìm hiểu các khái niệm công cụ và có cơ sở để đề xuất các biện pháp giáo dục đạo đức kinh doanh trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Điều tra bằng phiếu hỏi

Xây dựng các mẫu phiếu khảo sát nhằm đánh giá nhận thức, thái độ của chủ doanh nghiệp, cán bộ quản lý, nhân viên, người lao động về giáo dục đạo đức kinh doanh trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Tác giả sử dụng 2 mẫu phiếu nhằm mục đích:

Điều tra thực trạng giáo dục đạo đức kinh doanh trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội (90 phiếu). Đối tượng được khảo sát bao gồm: Cán bộ, chuyên viên các cơ quan quản lý nhà nước; giới chủ doanh nghiệp, người lao động; các tổ chức hiệp hội nghề nghiệp...

Khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất nâng cao hiệu quả của giáo dục đạo đức kinh doanh trong các DNNVV trên địa

bàn thành phố Hà Nội (120 phiếu). Đối tượng được khảo sát bao gồm: Cán bộ, chuyên viên các cơ quan quản lý nhà nước; giới chủ doanh nghiệp, người lao động; các tổ chức hiệp hội nghề nghiệp...

Nhằm điều tra thực trạng GDĐĐKD trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội và khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất, tác giả đã xây dựng thang đo gồm 5 bậc tương ứng với số điểm từ 1-5, gồm: Rất tốt (5 điểm); Tốt (4 điểm); Khá (3 điểm); Trung bình (2 điểm); Yếu (1 điểm).

Tổng kết kinh nghiệm: Đề tài triển khai tổng kết kinh nghiệm trong nước và quốc tế về GDĐĐKD trong các DNNVV.

Thử nghiệm khoa học: Tác giả triển khai thử nghiệm khoa học đối với một số biện pháp đã đề xuất và kiểm chứng giả thuyết khoa học đã đề ra.

Nhóm các phương pháp sử dụng Toán thống kê: Tác giả sử dụng phương pháp toán xác suất thống kê để xử lý các số liệu thông qua việc lập bảng số liệu, vẽ biểu đồ, tính toán các tham số đặc trưng (tính tỉ lệ %, trung bình mẫu, trung bình cộng, phương sai, độ lệch chuẩn, T-test, hệ số tương quan). Trên cơ sở đó so sánh các giá trị thu được giữa nhóm đối chứng và thực nghiệm và đánh giá hiệu quả của các giải pháp GDĐĐKD trong các DNNVV.

5. Vài nét về thực trạng giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

5.1. Thực trạng nhận thức của lãnh đạo, nhân sự quản lý, nhân viên và người lao động về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Hà Nội

Nhằm khảo sát, đánh giá nhận thức của lãnh đạo, nhân sự quản lý, nhân viên và người lao động về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Hà Nội, tác giả sử dụng phiếu điều tra đối với 90 người liên quan trực tiếp và gián tiếp đến giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa, bao gồm: 56 lãnh đạo và nhân sự quản lý; 34 nhân viên và người lao động. Kết quả thể hiện trong bảng sau:

Bảng 5.1. Đánh giá nhận thức của lãnh đạo, nhân sự quản lý, nhân viên và người lao động về giáo dục đạo đức kinh doanh

TT	Các tiêu chí đánh giá	Các mức độ				Điểm trung bình
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
1	Nhận thức về mục đích GDĐĐKD	2,3	86,6	11,1	0	2,91
2	Nhận thức chủ thể và khách thể GDĐĐKD	2,3	88,8	9,9	0	2,93
3	Nhận thức về phương pháp và cách thức GDĐĐKD	2,3	86,6	11,1	0	2,94
4	Nhận thức về kết quả GDĐĐKD	2,3	84,4	13,3	0	2,88
Tổng hợp chung		2,3	86,6	11,9	0	2,92

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp, thống kê)

Phân tích bảng trên cho thấy: Những người được hỏi đánh giá Nhận thức của lãnh đạo, nhân sự quản lý, nhân viên và người lao động về giáo dục đạo đức kinh doanh ở mức độ khá, thể hiện qua điểm trung bình-khá là 2,92.

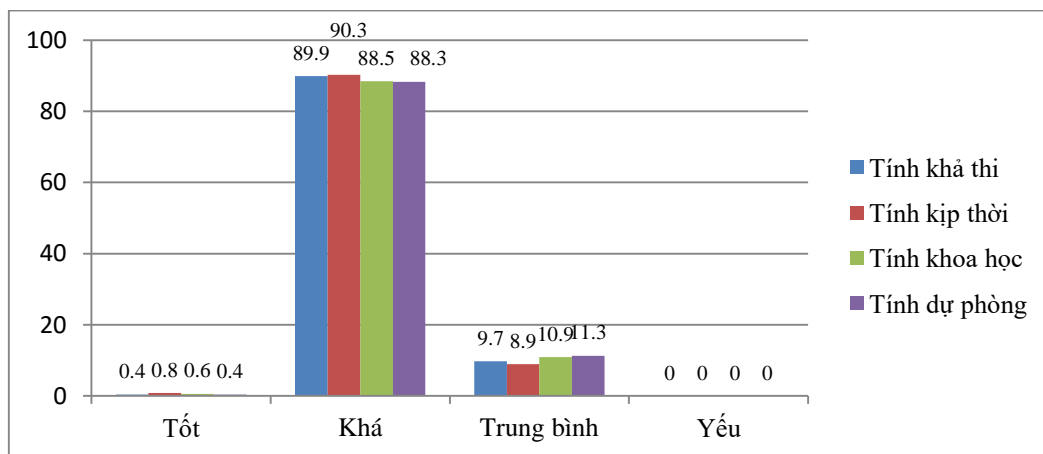
5.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Nhằm đánh giá thực trạng xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa, tác giả đã điều tra, phỏng vấn và đánh giá dựa trên 4 tiêu chí rất quan trọng của công tác lập kế hoạch. Đó là: Tính khả thi, tính kịp thời, tính khoa học và tính dự phòng. Kết quả điều tra cụ thể như sau:

Bảng 5.2. Kết quả đánh giá việc xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

TT	Các tiêu chí	Các mức độ				Điểm trung bình
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
1	Tính khả thi	0,4%	89,9%	9,7%	0%	2,91
2	Tính kịp thời	0,8%	90,3%	8,9%	0%	2,92
3	Tính khoa học	0,6%	88,5%	10,9%	0%	2,90
4	Tính dự phòng	0,4%	88,3%	11,3%	0%	2,89

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp, thống kê)



Biểu 5.1. Kết quả đánh giá việc xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Phân tích kết quả bảng trên cho thấy: Tất cả các tiêu chí để đánh giá về việc xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa được đa số các đối tượng đánh giá và xếp ở mức độ khá. Cụ thể là: Tiêu chí 1: Có 89,9%; Tiêu chí 2: Có 90,3%; Tiêu chí 3: Có 88,5%; Tiêu chí 4: Có 88,3%. Như vậy, tổng hợp 4 tiêu chí được đánh giá ở mức độ khá. Kết quả này thống nhất với kết quả điều tra và đánh giá của phần trên. Điều này cho thấy: Các kết quả điều tra và đánh giá là trung thực, khách quan và có độ tin cậy.

So sánh giữa 4 tiêu chí, có thể nhận thấy: Tính kịp thời được đánh giá ở mức cao nhất với 90,3% được đánh giá ở mức độ khá. Những người được hỏi cho biết: Kế hoạch giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa thường xuyên được ban hành và thông báo khá sớm; giúp doanh nghiệp chủ động xây dựng kế hoạch và sắp xếp các hoạt động. Tính dự phòng

được đánh giá ở mức thấp nhất, với 88,3% đánh giá ở mức độ khá và có tới 11,3% đánh giá ở mức độ trung bình. Kết quả đánh giá này phù hợp với kết quả phỏng vấn lãnh đạo và nhân sự quản lý. Họ cho biết: Một số kế hoạch không tính đến phương án dự phòng. Vì vậy, khi có sự thay đổi đã làm cho doanh nghiệp khá lúng túng để đưa ra biện pháp xử lý, giải quyết.

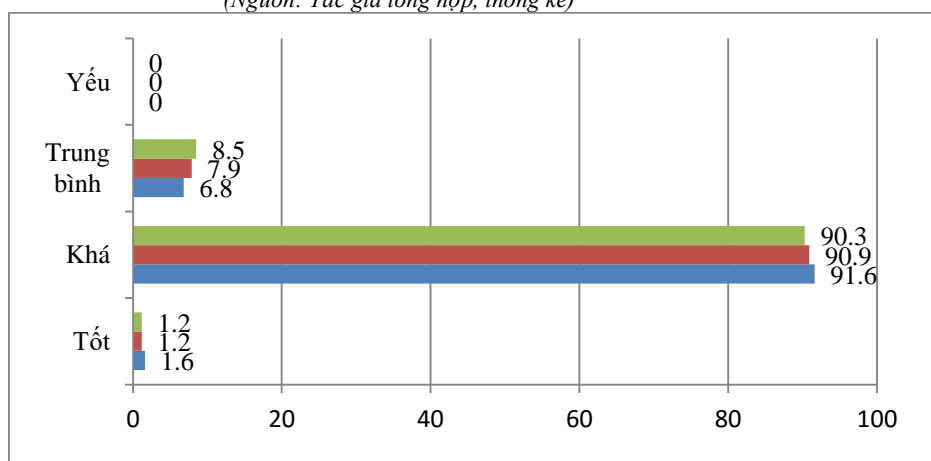
5.3. Thực trạng tổ chức hoạt động giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Nhằm đánh giá thực trạng tổ chức giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa, tác giả phân tích, khảo sát và đánh giá dựa trên các tiêu chí cơ bản của công tác tổ chức là: Tính hiệu quả; huy động được đông đảo nhân viên và người lao động tham gia và phát huy được tính chủ động tích cực và sáng tạo họ. Kết quả cụ thể như sau:

Bảng 5.3. Kết quả đánh giá công tác tổ chức giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

TT	Các tiêu chí	Các mức độ				Điểm trung bình
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
1	Tính hiệu quả	1,6%	91,6%	6,8%	0%	2,95
2	Huy động được đông đảo nhân viên và người lao động tham gia	1,2%	90,9%	7,9%	0%	2,93
3	Phát huy tính chủ động tích cực và sáng tạo của nhân viên và người lao động tham gia	1,2%	90,3%	8,5%	0%	2,93
Tổng hợp						2,935

(Nguồn: Tác giả tổng hợp, thống kê)



Biểu 5.2. Kết quả khảo sát công tác tổ chức giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Phân tích kết quả bảng trên cho thấy: Tất cả các tiêu chí để đánh giá về công tác tổ chức hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV đều được đánh giá chủ yếu phổ biến ở mức khá. Tổng hợp cả ba tiêu chí trên cho thấy, công tác tổ chức hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV được những người điều tra đánh giá ở mức độ khá (điểm trung bình là 2,935). Kết quả này phù hợp và thống nhất với

kết quả đánh giá chung tại phần trên. Tức là các kết quả và số liệu điều tra có thể tin cậy được.

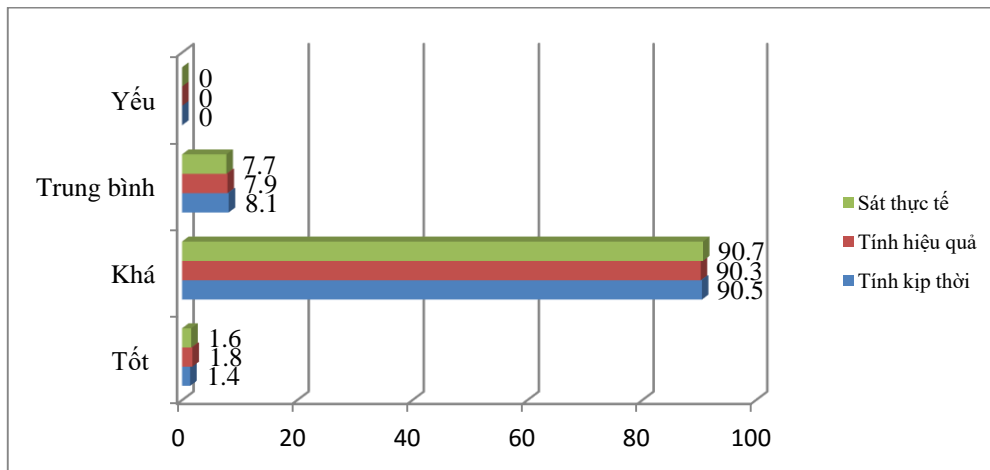
5.4. Thực trạng chỉ đạo hoạt động giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Kết quả đánh giá thực trạng công tác chỉ đạo GDĐĐKD trong DNNVV được thể hiện trong bảng sau đây:

Bảng 5.4. Kết quả công tác chỉ đạo GDĐĐKD trong DNNVV

TT	Các tiêu chí	Các mức độ				Điểm trung bình
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
1	Tính kịp thời	1,4%	90,5%	8,1%	0%	2,87
2	Tính hiệu quả	1,8%	90,3%	7,9%	0%	2,86
3	Sát với thực tế	1,6%	90,7%	7,7%	0%	2,94

(Nguồn: Tác giả tổng hợp, thống kê)



Biểu 5.3. Kết quả khảo sát về công tác chỉ đạo GDĐĐKD trong DNNVV

Kết quả bảng trên cho thấy: Xét một cách tổng thể, các tiêu chí để đánh giá công tác chỉ đạo hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV được đánh giá chủ yếu ở mức khá với tỉ lệ lần lượt là: Tiêu chí 1: Có 90,5%. Tiêu chí 2: Có 90,3%. Tiêu chí 3: Có 90,7%. So sánh giữa các tiêu chí có thể nhận thấy: Tiêu chí thứ 3 sát với thực tế là tiêu chí được đánh giá cao hơn so với hai tiêu chí còn lại. Tuy nhiên, sự khác biệt giữa các tiêu chí không quá lớn.

5.4. Thực trạng kiểm tra, giám sát hoạt động giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

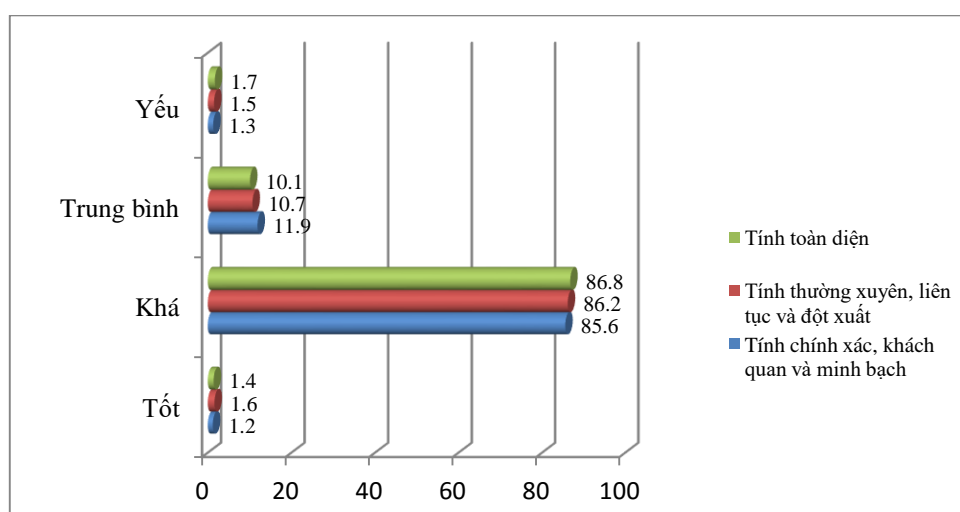
Nhằm đánh giá thực trạng này, tác giả điều tra, khảo sát, phân tích và đánh giá dựa trên ba tiêu chí trọng tâm của công tác kiểm tra, đánh giá là: Tính chính xác, khách quan và minh bạch; Tính thường xuyên, liên tục và đột xuất; Tính toàn diện. Kết quả được phân loại ở 5 mức độ: Tốt, Khá, Trung bình, Yếu.

Kết quả cụ thể như sau:

Bảng 5.5. Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

TT	Các tiêu chí	Các mức độ				Điểm trung bình
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
1	Tính chính xác, khách quan và minh bạch	1,2%	85,6%	11,9%	1,3%	2,99
2	Tính thường xuyên, liên tục và đột xuất	1,6%	86,2%	10,7%	1,5%	2,88
3	Tính toàn diện	1,4%	86,8%	10,1%	1,7%	2,88

(Nguồn: Tác giả tổng hợp, thống kê)



Biểu 5.4. Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Kết quả bảng trên cho thấy: Các tiêu chí để đánh giá về việc kiểm tra, đánh giá hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV được xếp ở mức Khá. Cụ thể như sau: Tiêu chí 1: Có 85,6%. Tiêu chí 2: Có 86,2%. Tiêu chí 3: Có 86,8%. Tổng hợp ba tiêu chí này cho thấy: Đa số người được hỏi đánh giá việc kiểm tra, đánh giá hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV được xếp ở mức Khá. Khác với các chức năng quản lý trước đây, việc kiểm tra, đánh giá được một bộ phận nhỏ người được hỏi xếp ở mức yếu. Thực tiễn cũng cho thấy: Nhiều hoạt động kiểm tra, đánh giá; đặc biệt là kiểm tra, đánh giá hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV cũng còn một số tồn tại và bất cập; có nhiều biểu hiện duy ý chí, thiếu sự đánh giá dựa trên các kết quả có tính định lượng.

So sánh giữa ba tiêu chí cho thấy: Tiêu chí về tính toàn diện được đánh giá và xếp ở mức cao nhất; với 1,4% và 86,8% người được đánh giá và xếp ở mức tốt và khá. Trong khi đó, tính chính xác, khách quan và minh bạch được xếp ở mức thấp nhất; với 1,2% và 85,6% người được hỏi xếp ở mức tốt và khá.

Tiểu kết: Kết quả khảo sát thực trạng GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy việc xây dựng kế hoạch GDĐĐKD trong DNNVV; chỉ đạo, tổ chức và kiểm tra, đánh giá GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội bước đầu có những cải thiện đáng kể về hiệu quả, cách thức tổ chức giới chủ doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp đã nhận thức được vai trò, vị

trí của hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV đối với sự phát triển ổn định và bền vững của doanh nghiệp, trực tiếp góp phần xây dựng thương hiệu và uy tín cho doanh nghiệp; song cũng mới chỉ đạt ở mức độ trung bình-khá và còn tồn tại, hạn chế nhất định.

Thực trạng của GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng chỉ ra hai nhóm yếu tố tác động đến hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV, đó là: Nhóm các yếu tố chủ quan (gồm: Hạn chế về nhận thức, hành vi, thái độ kinh doanh của các chủ thể GDĐĐKD; Các DNNVV chưa thực sự chú trọng việc đầu tư cho GDĐĐKD; Việc tổ chức các hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV còn thiếu tính kế hoạch, sự chỉ đạo và tổ chức cũng như kiểm tra, đánh giá còn nhiều tồn tại, hạn chế) và nhóm các yếu tố khách quan (gồm: Những ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường đến GDĐĐKD trong DNNVV; Những tác động từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về doanh nghiệp). Kết quả này cũng trùng khớp với kết quả nghiên cứu lý luận.

6. Một số giải pháp giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

Sau khi tổng hợp, nghiên cứu lý luận về hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV; khảo sát và đánh giá thực trạng của GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội; xác định những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng của GDĐĐKD trong DNNVV; khảo sát và tiếp thu kinh nghiệm các nước trong khu vực và thế giới, tác giả đề xuất 6 giải pháp cụ thể sau:

6.1. Nâng cao nhận thức về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

6.1.1. Mục đích, ý nghĩa

Giải pháp nâng cao nhận thức về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm trang bị, bổ sung những kiến thức, tri thức về

GDĐĐKD trong DNNVV cho các đối tượng có liên quan trực tiếp và gián tiếp đến GDĐĐKD trong DNNVV. Giải pháp này có ý nghĩa rất quan trọng vì trên cơ sở tri thức, kiến thức được bổ sung, nâng cao, những đối tượng có liên quan trực tiếp và gián tiếp đến GDĐĐKD trong DNNVV có thể thực hiện chính xác và đầy đủ những giá trị và chuẩn mực đạo đức kinh doanh; thể hiện được thái độ đúng đắn và chuyên nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đây là giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV.

6.1.2. Nội dung

Giải pháp nâng cao nhận thức về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội bao gồm những nội dung sau: Trang bị cho những đối tượng có liên quan trực tiếp và gián tiếp đến GDĐĐKD trong DNNVV khái niệm, các giá trị và chuẩn mực trong đạo đức kinh doanh; Hình thành cho những đối tượng có liên quan trực tiếp và gián tiếp đến GDĐĐKD trong DNNVV cách thể hiện những hành vi chuẩn mực trong đạo đức kinh doanh; Cung cấp cho những đối tượng có liên quan trực tiếp và gián tiếp đến GDĐĐKD trong DNNVV cách thực thể hiện thái độ đúng đắn và nghiêm túc trong việc thực thi các các giá trị và chuẩn mực trong đạo đức kinh doanh.

6.1.3. Phương pháp và cách thức thực hiện

Giải pháp nâng cao nhận thức về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội có thể thực hiện thông qua các phương pháp và cách thức thực hiện sau đây: Tổ chức lồng ghép việc giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa với các hoạt động của doanh nghiệp; Động viên, khuyến khích những đối tượng có liên quan trực tiếp và gián tiếp đến GDĐĐKD trong DNNVV tích cực tham gia; Xây dựng và thực thi chế tài có liên quan đến GDĐĐKD trong DNNVV; gắn hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV với các phong trào thi đua khen thưởng, công tác nhân sự của doanh nghiệp.

6.2. Hoàn thiện thể chế về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

6.2.1. Mục đích, ý nghĩa

Giải pháp Hoàn thiện thể chế về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm xây dựng một hệ thống các quy định có tính chất pháp lý; quy định về hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV yêu cầu các đơn vị, doanh nghiệp và cá nhân liên quan phải nghiêm túc thực hiện. Trong phạm vi doanh nghiệp, giới chủ doanh nghiệp cụ thể hóa và chi tiết thành các quy định có tính nội bộ để doanh nghiệp triển khai thực hiện. Giải pháp này có ý nghĩa hết sức quan trọng vì nó tạo ra cơ sở pháp lý để các cơ quan quản lý nhà nước quản lý, kiểm tra, giám sát hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV; đồng thời giúp giới chủ doanh nghiệp tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV trong nội bộ doanh nghiệp mà họ sở hữu và quản lý. Đây là giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV.

6.2.2. Nội dung

Giải pháp Hoàn thiện thể chế về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội bao gồm những nội dung cụ thể sau đây:

Ở phạm vi vĩ mô, các cơ quan quản lý nhà nước sẽ cụ thể hóa nội dung các điều luật có liên quan đến ĐĐKD trong DNNVV thành các văn bản hướng dẫn thực hiện cho các doanh nghiệp và đối tượng liên quan triển khai thực hiện. Ví dụ: Điều 198 của Bộ luật hình sự quy định về nội dung “Lừa dối khách hàng” cần được cụ thể hóa để các doanh nghiệp hiểu hết, hiểu đúng các hình thức, cách thức lừa dối khách hàng để chủ động phòng tránh. Như vậy việc hoàn thiện thể chế có tác dụng giáo dục và răn đe đối với các doanh nghiệp.

Ở phạm vi nội bộ, giới chủ doanh nghiệp cụ thể hóa các quy định của pháp luật thành các quy định có tính chất nội bộ trong phạm vi quản lý để những người lao động trong doanh nghiệp tổ

chức thực hiện các giá trị và chuẩn mực đạo đức kinh doanh. Ví dụ: Từ Điều 198 của Bộ luật hình sự quy định về nội dung “Lừa dối khách hàng”, giới chủ sẽ có những quy định chi tiết về hành vi “Lừa dối khách hàng” trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp (Nông nghiệp, Du lịch, Thương mại...); gắn nội dung này với các hoạt động và công tác nhân sự trong doanh nghiệp (tuyển dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sa thải...).

6.2.3. Phương pháp và cách thức thực hiện

Giải pháp Hoàn thiện thể chế về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội có thể thực hiện thông qua các phương pháp và cách thức thực hiện sau đây: Tổ chức nghiên cứu, tổng hợp tất cả những điều luật (Bộ luật hình sự, luật Doanh nghiệp, luật Đất đai, luật Môi trường...) có liên quan đến ĐĐKD trong DNNVV và GDĐĐKD trong DNNVV; sắp xếp lại và hệ thống hóa trở thành một hệ thống hoàn chỉnh liên quan đến ĐĐKD trong DNNVV và GDĐĐKD trong DNNVV; Xác lập các loại hình văn bản quy phạm pháp luật (quyết định, nghị định, thông tư, công văn hướng dẫn...) thích hợp để thể chế hóa các điều luật nêu trên; Giới thiệu và tập huấn cho giới chủ các doanh nghiệp và những đối tượng liên quan về ĐĐKD trong DNNVV và GDĐĐKD trong DNNVV về cách thức thực hiện các nội dung được thể chế hóa; Chỉ đạo các doanh nghiệp tổ chức thực hiện các nội dung được thể chế hóa về ĐĐKD trong DNNVV và GDĐĐKD trong DNNVV; đồng thời kiểm tra, đánh giá, tổng kết hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV trên phạm vi cả nước; Giới chủ các doanh nghiệp chịu trách nhiệm tổ chức, triển khai thực hiện các nội dung được thể chế hóa về ĐĐKD trong DNNVV và GDĐĐKD trong DNNVV; đồng thời kiểm tra, đánh giá, tổng kết hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV trên phạm vi nội bộ doanh nghiệp; Tổ chức học tập kinh nghiệm các nước trong khu vực và trên thế giới về hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV; tiếp thu có chọn lọc và áp dụng vào thực tiễn của Việt Nam.

6.3. Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội trong

giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

6.3.1. Mục đích, ý nghĩa

Giải pháp Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội trong giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm xây dựng mối liên kết, sự phối hợp công tác giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội nhằm tạo nên sức mạnh tổng hợp, đồng tâm hướng đến hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV. Giải pháp này có ý nghĩa rất quan trọng vì các cơ quan quản lý nhà nước (với tư cách là chủ thể giáo dục) và các hiệp hội nghề nghiệp (với tư cách là đối tượng) phối hợp với nhau sẽ làm cho hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV vận hành một cách nhịp nhàng, nâng cao hiệu quả của GDĐĐKD trong DNNVV.

6.3.2. Nội dung

Giải pháp Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội trong giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa bao gồm các nội dung sau đây: Các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội cùng thống nhất nghiên cứu; xây dựng; thực hiện; kiểm tra, đánh giá kế hoạch phối hợp trong hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV tại các doanh nghiệp; Các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội cùng đề xuất và kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền về các vấn đề có liên quan đến hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV để điều chỉnh các quy định của pháp luật không còn phù hợp trong ĐĐKD trong DNNVV; bổ sung những nội dung mới, loại bỏ những nội dung lạc hậu, không còn phù hợp.

6.3.3. Phương pháp và cách thức thực hiện

Giải pháp Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội trong giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và có thể thực hiện theo các phương pháp và cách thức sau đây: Các cơ quan quản lý nhà nước cần xác định những nội dung cần phối hợp với các tổ chức hiệp hội, bàn bạc và thống nhất những nội dung và cách thức

thực hiện các nội dung phối hợp; Các tổ chức hiệp hội tổ chức trung cầu và tổng hợp ý kiến của các doanh nghiệp trong phạm vi hiệp hội về các vấn đề liên quan đến ĐĐKD, cách thức tổ chức thực hiện hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV. Sau đó, các tổ chức hiệp hội phản ánh những yêu cầu đó tới các cơ quan quản lý nhà nước. Lúc này, các tổ chức hiệp hội với tư cách là cầu nối giữa các cơ quan quản lý nhà nước với cộng đồng các doanh nghiệp; Các tổ chức hiệp hội thông tin trở lại các doanh nghiệp về những kết quả tiếp thu của các cơ quan quản lý nhà nước và những ý kiến chỉ đạo, hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc triển khai thực hiện hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV; Khi có sự bất đồng trong việc tổ chức các hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV giữa các cơ quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp thì tổ chức hiệp hội chính là nơi giải quyết các bất đồng, giúp cho hai bên hiểu đúng và đầy đủ hơn; Tổ chức học tập kinh nghiệm các nước trong khu vực và trên thế giới về sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội; tiếp thu có chọn lọc và áp dụng vào thực tiễn của Việt Nam. Tại các nước trong khu vực và trên thế giới, các tổ chức hiệp hội có uy tín và tiếng nói lớn đối với các cơ quan quản lý nhà nước và cả hệ thống doanh nghiệp.

6.4. Triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

6.4.1. Mục đích và ý nghĩa

Giải pháp Triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm tạo ra và xác định những kết quả nghiên cứu về lý luận và kết quả nghiên cứu thực tiễn trong hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV. Giải pháp này có ý nghĩa hết sức quan trọng vì với kết quả nghiên cứu về lý luận và kết quả nghiên cứu thực tiễn sẽ được áp dụng sâu rộng trên địa bàn và trực tiếp góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV.

6.4.2. Nội dung

Giải pháp Triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội bao gồm những nội dung sau:

Triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa, bao gồm: Tổng hợp các nghiên cứu lý luận về tất cả các vấn đề liên quan đến ĐĐĐK trong DNNVV và hoạt động GDĐĐK trong DNNVV (mục đích, nội dung, phương pháp, cách thức, chủ thể, đối tượng, kết quả GDĐĐK trong DNNVV); nghiên cứu các quy luật, xu hướng mới trong GDĐĐK trong DNNVV.

Triển khai các hoạt động tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa, bao gồm: Khảo sát, đánh giá tình hình thực hiện hoạt động GDĐĐK trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội; xác định những thành công, tồn tại hạn chế; tìm hiểu những nguyên nhân của những thành công, tồn tại hạn chế; đánh giá những yếu tố tác động đến hoạt động GDĐĐK trong DNNVV; tổng hợp và phản ánh những yêu cầu của cộng đồng doanh nghiệp về hoạt động GDĐĐK trong DNNVV.

6.4.3. Phương pháp và cách thức thực hiện

Giải pháp Triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội có thể thực hiện theo các phương pháp và cách thức sau:

Các hiệp hội và cộng đồng doanh nghiệp trực tiếp tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh theo quy trình nghiên cứu khoa học thông thường bằng cách xác định các vấn đề (đề tài nghiên cứu), xây dựng các chương trình nghiên cứu cụ thể, tổ chức nghiên cứu, hội thảo khoa học về các đề tài nghiên cứu, nghiệm thu kết quả nghiên cứu, công bố các kết quả nghiên cứu, thử nghiệm các kết quả nghiên cứu trong thực tiễn GDĐĐK trong DNNVV. Phương pháp này sẽ

tiết kiệm chi phí những hiệu quả không thực sự như mong muốn vì nhiệm vụ chính của các doanh nghiệp là sản xuất kinh doanh chứ không phải nghiên cứu khoa học.

Các hiệp hội và cộng đồng doanh nghiệp có thể liên kết, thuê khoán nghiên cứu với các cơ sở nghiên cứu khoa học (trường đại học và viện nghiên cứu) hoặc các chuyên gia, các nhà khoa học trong và ngoài nước để triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về giáo dục đạo đức kinh doanh. Phương pháp này sẽ tốn kém về kinh phí nhưng đạt hiệu quả nhanh.

6.5. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp kết hợp với phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp

6.5.1. Mục đích, ý nghĩa

Giải pháp Xây dựng văn hóa doanh nghiệp kết hợp với phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp nhằm mục đích nâng cao kết quả của hoạt động GDĐĐK trong DNNVV để hình thành và xây dựng văn hóa doanh nghiệp và động viên, khích lệ giới chủ tham gia vào hoạt động GDĐĐK trong DNNVV một cách chủ động, tích cực và sáng tạo. Giải pháp này có ý nghĩa hết sức quan trọng vì đạo đức kinh doanh chính là trụ cột của văn hóa doanh nghiệp, với tư cách là điều kiện để doanh nghiệp phát triển ổn định và bền vững. Bên cạnh đó, giới chủ doanh nghiệp vừa là đối tượng giáo dục (trên phạm vi vĩ mô) vừa là chủ thể (trong phạm vi nội bộ doanh nghiệp) của hoạt động GDĐĐK trong DNNVV. Do đó, phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp sẽ tạo ra các nguồn lực rất quan trọng cho hoạt động GDĐĐK trong DNNVV, đó là: Tài chính, nhân lực, thời gian, công sức và trí tuệ. Lý luận và thực tiễn cho thấy: Khi phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp thì hiệu quả hoạt động GDĐĐK trong DNNVV được nâng cao một cách rõ rệt.

6.5.2. Nội dung

Giải pháp Xây dựng văn hóa doanh nghiệp kết hợp với phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp bao gồm các nội dung sau đây:

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp trên nền tảng của đạo đức kinh doanh. Đây là nội dung rất quan trọng trong việc nhận thức của giới chủ doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đạo đức kinh doanh và văn hóa doanh nghiệp xây dựng được, doanh nghiệp mới có thể tồn tại trên thị trường với chữ “Tín” được xem là quý hơn vàng.

Phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp bắt đầu từ việc giúp họ nhận thức đúng đắn và đầy đủ về đạo đức kinh doanh và văn hóa doanh nghiệp; động viên, lôi cuốn, khuyến khích họ chủ động, tích cực tham gia hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV; giúp họ nhận thức vai trò chủ thể, mục đích, nội dung, phương pháp, cách thức trong hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp do họ sở hữu.

6.5.3. Phương pháp và cách thức thực hiện

Giải pháp Xây dựng văn hóa doanh nghiệp kết hợp với phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp có thể thực hiện với các phương pháp và cách thức sau đây:

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp bao gồm:

Xác định những yếu tố cơ bản của văn hóa doanh nghiệp; Xác định các giá trị và chuẩn mực đạo đức kinh doanh cụ thể trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; Xác định những giá trị và chuẩn mực của văn hóa doanh nghiệp; Nghiên cứu và xây dựng các phương pháp và cách thức để phát triển văn hóa doanh nghiệp; Tổ chức triển khai các hoạt động để phát triển văn hóa doanh nghiệp; Huy động các nguồn lực cho phát triển văn hóa doanh nghiệp; Kiểm tra, đánh giá quá trình phát triển văn hóa doanh nghiệp.

Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp được tiến hành trên 2 phạm vi: Vĩ mô (đối với cả hệ thống doanh nghiệp của cả nước hoặc khu vực hoặc khối ngành sản xuất kinh doanh nào đó) và vi mô (đối với cụ thể một doanh nghiệp). Lý luận và thực tiễn cho thấy nếu xây dựng văn hóa doanh nghiệp trên cả 2 phạm vi nêu trên thì quá trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp sẽ hiệu quả, ổn định và bền vững hơn.

Phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp bao gồm:

Tổ chức giáo dục nhận thức cho giới chủ doanh nghiệp một cách toàn diện, cung cấp cho họ hệ thống các tri thức, hiểu biết và kỹ năng liên quan đến hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp do họ sở hữu; Tổ chức, tập huấn, hỗ trợ cho giới chủ doanh nghiệp để có thể tổ chức, triển khai hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp một cách khoa học và hiệu quả; Động viên, khuyến khích, ghi nhận giới chủ doanh nghiệp khi tham gia vào hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp với tư cách chủ thể tích cực và sáng tạo.

6.6. Đảm bảo các điều kiện và nguồn lực cho giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội

6.6.1. Mục đích và ý nghĩa

Giải pháp Đảm bảo các điều kiện và nguồn lực cho giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm mục đích huy động, chuẩn bị các điều kiện và nguồn lực cần thiết để tổ chức, triển khai hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp một cách hiệu quả nhất. Giải pháp này có vai trò hết sức quan trọng vì đó là biện pháp tiên quyết cho việc tổ chức và triển khai hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp. Nếu biện pháp này không được thực hiện hoặc thực hiện không tốt thì hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp không thể tiến hành hoặc tiến hành với hiệu quả thấp.

6.6.2. Nội dung

Giải pháp Đảm bảo các điều kiện và nguồn lực cho giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội bao gồm các nội dung sau:

Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp, bao gồm: Các điều kiện về pháp lý, điều kiện về mặt khoa học (nội dung, chương trình, kế hoạch, địa điểm...).

Đảm bảo các nguồn lực cho giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp, bao gồm: Nguồn nhân lực, nguồn kinh phí, quỹ thời gian, cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị, hệ thống thông tin...

6.6.3. Phương pháp và cách thức thực hiện:

Giải pháp Đảm bảo các điều kiện và nguồn lực cho giáo dục đạo đức kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội có thể thực hiện với những phương pháp và cách thức sau: Tổ chức khảo sát các điều kiện và nguồn lực hiện có của doanh nghiệp cho hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp, xác định rõ mức độ đáp ứng của các điều kiện và nguồn lực; Đánh giá những yêu cầu cụ thể của hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp về các điều kiện và nguồn lực; Lập ma trận so sánh giữa các điều kiện và nguồn lực hiện có với những yêu cầu của hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp; Lập kế hoạch chuẩn bị, huy động các nguồn lực trên cơ sở kết quả suy luận từ ma trận; Tổ chức triển khai kế hoạch chuẩn bị, huy động các nguồn lực cho hoạt động GDĐĐKD tại doanh nghiệp.

7. Khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các giải pháp

Mục đích khảo nghiệm: Nhằm khảo sát và đánh giá chính xác mức độ cần thiết và tính khả thi của từng biện pháp; trên cơ sở đó đánh giá tổng thể cả 6 biện pháp đề xuất. Từ đó đưa các kết luận và kiến nghị khoa học.

Nội dung khảo nghiệm: Bao gồm hệ thống các câu hỏi với các mức độ khác nhau đối với từng biện pháp.

Cách thức khảo nghiệm: Khảo sát thông qua bảng hỏi với kết quả thu được sẽ phân tích, biểu thị qua các chỉ số có nghĩa về xác suất thống kê; từ đó rút ra các kết luận khoa học cần thiết.

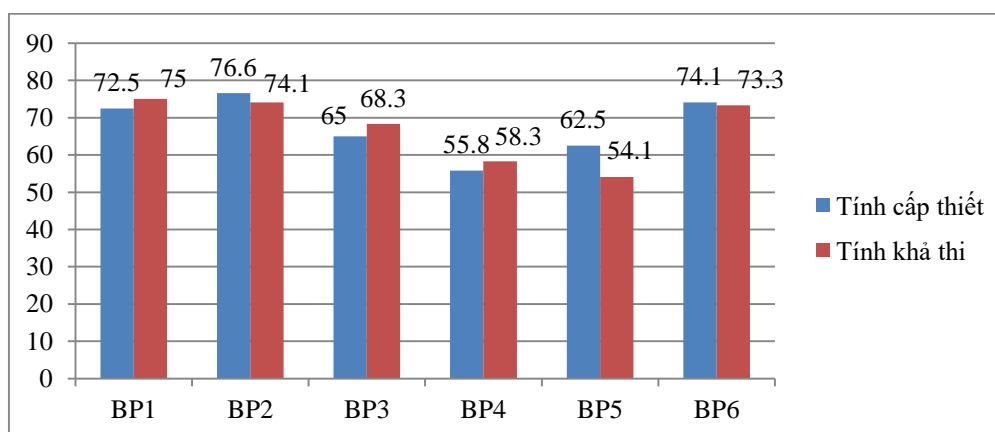
Xử lý kết quả khảo nghiệm: Các kết quả thu được sẽ được tổng hợp và xử lý theo số liệu đặc trưng của Toán học thống kê.

Kết quả khảo sát, điều tra được thể hiện trong bảng sau đây:

Bảng 7.1. Bảng kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất

Biện pháp	Tính cần thiết			Tính khả thi			D ² (m _i -n _i) ²
	SL	%	Thứ bậc (m _i)	SL	%	Thứ bậc (n _i)	
GP 1	87/120	72,5	3	90/120	75	1	4
GP 2	92/120	76,6	1	89/120	74,1	2	1
GP 3	78/120	65	4	82/120	68,3	4	0
GP 4	67/120	55,8	6	70/120	58,3	5	1
GP 5	75/120	62,5	5	65/120	54,1	6	1
GP 6	89/120	74,1	2	88/120	73,3	3	1

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát, điều tra của tác giả)



Biểu đồ 7.1. kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

Công thức Spearman cho ta xem xét tương quan (tương quan hạng) giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp. Công thức đó như sau:

$$R = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Trong công thức trên, $n = 6$ (ứng dụng với 6 biện pháp). Sau khi thay số vào tính, nếu:

$R > 0$ (R dương): Tính cấp thiết và tính khả thi có tương quan thuận. Nghĩa là các biện pháp vừa cần thiết lại vừa khả thi.

Trường hợp R dương và có giá trị càng lớn (nhưng không bao giờ bằng 1), thì tương quan giữa chúng càng chặt chẽ (nghĩa là các biện pháp không những cần thiết, mà khả năng khả thi rất cao).

$R < 0$ (R âm): Tính cần thiết và tính khả thi có tương quan nghịch. Nghĩa là các biện pháp có thể nhưng không khả thi hoặc ngược lại.

Thay số vào công thức trên, ta được:

$$R = 1 - \frac{6\sum(4+1+0+1+1+1)}{6(6^2-1)}$$

$$R = 1 - \frac{48}{210} = 1 - 0,23$$

$$R = 0,77$$

Dựa vào kết quả trên ($R = 0,77$), ta kết luận: Điều này có nghĩa các biện pháp vừa cần thiết vừa có mức độ khả thi rất cao.

8. Kết luận

Trong phạm vi bài báo, tác giả đã trình bày những khái niệm công cụ (đạo đức, đạo đức kinh doanh, giáo dục đạo đức kinh doanh, doanh nghiệp nhỏ và vừa) có liên quan trực tiếp để xây dựng khung lý luận của bài báo; đồng thời khảo sát, điều tra thực trạng GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội trên cơ sở đó đề xuất 6 biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV. Bên cạnh đó, tác giả đã tiến hành khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của 6 biện pháp nêu trên. Kết quả cho thấy cả 6 biện pháp đều rất cần thiết cho thực tiễn GDĐĐKD trong DNNVV trên

địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay và nếu được áp dụng trong thực tiễn sẽ mang lại hiệu quả to lớn, các biện pháp dễ hiểu, dễ thực hiện triển khai trong thực tiễn.

Thực trạng GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy: Việc xây dựng kế hoạch GDĐĐKD trong DNNVV; chỉ đạo, tổ chức và kiểm tra, đánh giá GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội bước đầu có những cải thiện đáng kể về hiệu quả, cách thức tổ chức giới chủ doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp đã nhận thức được vai trò, vị trí của hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV đối với sự phát triển ổn định và bền vững của doanh nghiệp, trực tiếp góp phần xây dựng thương hiệu và uy tín cho doanh nghiệp; song cũng mới chỉ đạt ở mức độ trung bình-khá và còn tồn tại, hạn chế nhất định. Thực trạng cũng chỉ ra hai nhóm yếu tố tác động đến hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV, đó là: Nhóm các yếu tố chủ quan (gồm: Hạn chế về nhận thức, hành vi, thái độ kinh doanh của các chủ thể GDĐĐKD; Các DNNVV chưa thực sự chú trọng việc đầu tư cho GDĐĐKD; Việc tổ chức các hoạt động GDĐĐKD trong DNNVV còn thiếu tính kế hoạch, sự chỉ đạo và tổ chức cũng như kiểm tra, đánh giá còn nhiều tồn tại, hạn chế); Nhóm các yếu tố khách quan (gồm: Những ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường đến GDĐĐKD trong DNNVV; Những tác động từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về doanh nghiệp).

Các biện pháp đề xuất bao gồm: 1. Nâng cao nhận thức về GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội; 2. Hoàn thiện thể chế về GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội; 3. Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức hiệp hội trong GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội; 4. Triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết thực tiễn về GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội; 5. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp kết hợp với phát huy vai trò của giới chủ doanh nghiệp; 6. Đảm bảo các điều kiện và nguồn lực cho GDĐĐKD trong DNNVV trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyen Anh Tuan, Ethical education measures for pedagogical students in Vietnam's market economy, Doctoral Thesis, Hanoi National University of Education, 2008 (in Vietnamese).
- [2] Le Xuan Ba, Tran Kim Hao, Nguyen Huu Thang, Small and medium enterprises of Vietnam in the context of international economic integration, National Political Publishing House, Hanoi, 2006 (in Vietnamese).
- [3] Vo Duc Toan, Credits for small and medium enterprises of joint stock commercial banks in Ho Chi Minh City, Doctoral Thesis, Banking University Ho Chi Minh, 2012 (in Vietnamese).
- [4] Pham Thi Thu Huong, The competitiveness of small and medium enterprises – Case study: Hanoi, Doctoral Thesis, Hanoi University of Mining and Geology, Hanoi, 2017 (in Vietnamese).
- [5] Government, Decree No. 56/2009 / ND-CP of June 30, 2012 on supporting the development of small and medium-sized enterprises, Hanoi, 2009 (in Vietnamese).
- [6] Le The Phiet, Developing small and medium-sized enterprises in Gia Lai province Doctoral Thesis, National Economics University, Hanoi, 2015 (in Vietnamese).
- [7] General Statistics Office, Statistical Yearbook, Statistical Publishing House, Hanoi, Hanoi, 2014, 2015, 2016, 2017 (in Vietnamese).