

Giáo Dục Lý Luận

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH KHU VỰC I

Xuân Canh Dần 2010

*Mừng
Đảng
Mừng
Xuân*



SỐ 1+2 - 2010

ISSN 0868 - 3492

VĂN HÓA KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC Ở VIỆT NAM

Ths. NGUYỄN VIỆT LỘC *

Trong số các nước và vùng lãnh thổ đầu tư vào nước ta, Hàn Quốc luôn chiếm vị trí là một trong những đối tác hàng đầu về quy mô vốn và số dự án. Tính đến hết tháng 9/2009, số dự án đầu tư còn hiệu lực của Hàn Quốc là 2.284 dự án, với tổng số vốn đăng ký là 22,4 tỷ USD, đứng vị trí thứ nhất về số dự án và thứ hai về số vốn đăng ký trong tổng số 88 nền kinh tế có đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam⁽¹⁾. Với tỷ trọng vốn đầu tư lớn, các doanh nghiệp Hàn Quốc đóng vai trò hết sức quan trọng và có tác động ảnh hưởng không chỉ đến

phát triển kinh tế mà còn đối với cả văn hóa, xã hội của Việt Nam. Tuy nhiên, bên cạnh các tác động tích cực, một thực tế đang đặt ra hiện nay là xung đột xảy ra ở nhiều trong các DN có vốn đầu tư Hàn Quốc: sa thải nhân viên tùy tiện, đối xử thiếu công bằng với lao động, bạo lực với nhân công,... dẫn đến lãn công, đình công, khiếu kiện. Xung đột giữa người lao động với chủ sử dụng lao động phải chăng có nguyên nhân ở sự khác biệt về văn hóa kinh doanh của Hàn Quốc với Việt Nam; điều này cần được nhận diện và tìm cách hoá giải.

Những yếu tố cơ bản tác động đến VHKT của các DN Hàn Quốc ở Việt Nam

Sự tương đồng và khác biệt về văn hoá giữa hai nước

Việt Nam và Hàn Quốc

Việt Nam và Hàn Quốc là hai quốc gia cùng nằm trong "khu vực văn hóa Đông Á" có truyền thống lịch sử lâu đời với những đặc điểm nổi bật là tinh thần yêu nước, trí thông minh, ham học hỏi, cần cù, chịu khó, ảnh hưởng sâu đậm của Khổng giáo. Tuy nhiên so với Việt Nam, Hàn Quốc chịu ảnh hưởng của văn hoá Khổng giáo sâu sắc hơn nhiều.

Môi trường thể chế ở Việt Nam

- Hệ thống chính sách, pháp luật thiếu đồng bộ, tính ổn định, minh bạch chưa cao, mức độ rủi ro pháp luật còn lớn, khó dự báo,... là nguyên nhân dẫn đến DN khó giữ được chữ tín trong kinh doanh. Mặt khác, đây cũng là lý do để các cá nhân và DN

* Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

1 - <http://doanhnhansaia/news/2206/dn-han-quoc-tiep-tuc-day-manh-xuc-tien-dau-tu-vao-viet-nam.html>.

VĂN HÓA KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC Ở VIỆT NAM

Ths. NGUYỄN VIỆT LỘC *

Trong số các nước và vùng lãnh thổ đầu tư vào nước ta, Hàn Quốc luôn chiếm vị trí là một trong những đối tác hàng đầu về quy mô vốn và số dự án. Tính đến hết tháng 9/2009, số dự án đầu tư còn hiệu lực của Hàn Quốc là 2.284 dự án, với tổng số vốn đăng ký là 22,4 tỷ USD, đứng vị trí thứ nhất về số dự án và thứ hai về số vốn đăng ký trong tổng số 88 nền kinh tế có đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam⁽¹⁾. Với tỷ trọng vốn đầu tư lớn, các doanh nghiệp Hàn Quốc đóng vai trò hết sức quan trọng và có tác động ảnh hưởng không chỉ đến

phát triển kinh tế mà còn đối với cả văn hóa, xã hội của Việt Nam. Tuy nhiên, bên cạnh các tác động tích cực, một thực tế đang đặt ra hiện nay là xung đột xảy ra ở nhiều trong các DN có vốn đầu tư Hàn Quốc: sa thải nhân viên tùy tiện, đối xử thiếu công bằng với lao động, bạo lực với nhân công,... dẫn đến lãn công, đình công, khiếu kiện. Xung đột giữa người lao động với chủ sử dụng lao động phải chăng có nguyên nhân ở sự khác biệt về văn hóa kinh doanh của Hàn Quốc với Việt Nam; điều này cần được nhận diện và tìm cách hoá giải.

Những yếu tố cơ bản tác động đến VHKG của các DN Hàn Quốc ở Việt Nam

Sự tương đồng và khác biệt về văn hoá giữa hai nước

Việt Nam và Hàn Quốc

Việt Nam và Hàn Quốc là hai quốc gia cùng nằm trong "khu vực văn hóa Đông Á" có truyền thống lịch sử lâu đời với những đặc điểm nổi bật là tinh thần yêu nước, trí thông minh, ham học hỏi, cần cù, chịu khó, ảnh hưởng sâu đậm của Khổng giáo. Tuy nhiên so với Việt Nam, Hàn Quốc chịu ảnh hưởng của văn hoá Khổng giáo sâu sắc hơn nhiều.

Môi trường thể chế ở Việt Nam

- Hệ thống chính sách, pháp luật thiếu đồng bộ, tính ổn định, minh bạch chưa cao, mức độ rủi ro pháp luật còn lớn, khó dự báo,... là nguyên nhân dẫn đến DN khó giữ được chữ tín trong kinh doanh. Mặt khác, đây cũng là lý do để các cá nhân và DN

* Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

1 - <http://doanhnhansaia/news/2206/dn-han-quoc-tiep-tuc-day-manh-xuc-tien-dau-tu-vao-viet-nam.html>.

chống chế với những sai sót. Không ít DN nước ngoài lợi dụng khe hở của pháp luật nước sở tại để làm ăn phi pháp.

- Bộ máy công quyền còn quan liêu, sách nhiễu, tiêu cực - tham nhũng, thủ tục hành chính phức tạp, rườm rà khiến cho DN muốn gia nhập và tồn tại được phải "nhập gia tùy tục", "đi đêm". Mặt khác có không ít DN nước ngoài lợi dụng mua chuộc chính quyền địa phương, tổ chức bảo vệ người lao động để trục lợi, kinh doanh phi đạo đức.

- Dân trí thấp và ý thức tuân thủ pháp luật của người dân chưa cao cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến xung đột thường xảy ra giữa trong các DN đầu tư nước ngoài ở các nước đang phát triển như Việt Nam.

Sự chênh lệch về trình độ phát triển kinh tế giữa Việt Nam và Hàn Quốc

Việt Nam có một số điểm lợi thế hơn so với Hàn Quốc, như dân số lớn hơn, mật độ dân số thưa hơn Hàn Quốc, tài nguyên thiên nhiên giàu có, đa dạng hơn.

Hàn Quốc diện tích lãnh thổ và dân số không

lớn nhưng lại đóng vai trò khá quan trọng trong nền kinh tế thế giới, là thành viên Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD). Tổng thu nhập Quốc dân đứng thứ 10 thế giới (trong khi Việt Nam xếp thứ 59).

Đối với Việt Nam là một nước đang phát triển, với nền kinh tế chuyển đổi mang những đặc điểm: nền kinh tế có trình độ phát triển thấp, có cơ cấu lạc hậu, chủ yếu dựa vào nông nghiệp và khai thác tài nguyên thiên nhiên; bộ máy quản lý kém hiệu quả; thủ tục hành chính công kênh, tiêu cực, tham nhũng; nguồn nhân lực chưa được đào tạo đầy đủ và thiếu chuyên nghiệp.

Có thể khái quát về sự khác biệt về trình độ phát triển kinh tế, xã hội giữa Việt Nam và Hàn Quốc dưới góc độ điều kiện cho xây dựng VHKD như sau:

Trước hết, VHKD xuất hiện gắn với kinh tế hàng hoá, trên nền tảng của phân công lao động triệt để. Trong nền sản xuất tự cung tự cấp không có VHKD, có chăng cũng chỉ là văn hóa sản xuất. Quy chiếu với trình độ phân

công lao động của xã hội Việt Nam, trình độ phát triển của kinh tế hàng hoá, thì rõ ràng nền tảng cho VHKD phát triển cũng như khả năng hấp thu VHKD các nước phát triển như Hàn Quốc của Việt Nam là yếu ớt.

Thứ hai, xã hội truyền thống Việt Nam là xã hội tiểu nông, tự cung tự cấp.

Cơ sở của hiện trạng ấy là do đặc điểm điều kiện tự nhiên và trình độ phát triển của sức sản xuất.

- Về điều kiện tự nhiên, với một nước nông nghiệp được hình thành trên một hệ sinh thái phổ tạp (gắn với khí hậu nhiệt đới) mà đặc tính chung của nó là đa dạng sinh học, chủng loại giống loài nhiều, nhưng số lượng mỗi loài rất ít, có ý nghĩa đảm bảo nhu cầu tự cung, tự cấp trên một đơn vị sản xuất, cư trú, nhưng mặt khác lại hạn chế đến nhu cầu trao đổi.

- Về trình độ phát triển và tập quán sản xuất, với một nền kinh tế tự cung tự cấp tất yếu hạn chế đến phân công lao động. Phân công lao động của xã hội truyền thống Việt Nam không triệt để, với đặc điểm nổi bật là tích hợp cả nông nghiệp, thủ công

ng nghiệp và thương nghiệp ngay trong một gia đình, một con người, không có phân công rõ rệt. Hay nói cách khác, ở Việt Nam anh có thể là thợ thủ công nhưng vẫn không bỏ ruộng và đến phiên chợ làng thì vẫn có tham gia như một "nhà buôn" tiểu nông. Vì thế ở Việt Nam mới có khái niệm "nghề phụ", dù nghề đó đưa lại thu nhập chính cho gia đình và bản thân anh ta, do quan niệm nghề nông vẫn là "nghề chính". Điều này khác xa với Hàn Quốc là từ rất sớm tiểu thủ công nghiệp đã tách hẳn khỏi nông nghiệp. Chính điều đó thúc đẩy thương nghiệp hình thành, phát triển, do nhu cầu làm trung gian trao đổi hàng hoá giữa nông nghiệp và thủ công nghiệp.

- Thương nghiệp không trở thành một ngành độc lập dẫn đến rất nhiều hệ lụy đối với quá trình xác lập VHKD:

+ Nếu như ở Hàn Quốc hoặc đậm nét hơn là Châu Âu, từ rất sớm các ngành sản xuất, trao đổi đã tách khỏi nhau trở thành những ngành kinh tế độc lập trong cơ cấu kinh tế thì gắn với nó đã hình

thành đội ngũ doanh nhân. VHKD luôn gắn liền với vai trò của đội ngũ doanh nhân. Trong khi đó Việt Nam không có điều này, hay nói chính xác hơn có chăng đi nữa thì cũng rất muộn màng, phải đến thời kỳ Pháp thuộc mới định hình một cách sáng rõ, dù què quặt, yếu ớt, do chính sách thực dân của Pháp.

+ Khi thương nghiệp trở thành ngành sản xuất độc lập, nhu cầu buôn bán, trao đổi trên quy mô lớn xuất hiện giữa vùng này với vùng khác, tất yếu nảy sinh nhu cầu tích tụ vốn với số lượng lớn của thương nhân. Với nhu cầu cần có quy mô vốn lớn phục vụ buôn bán, lại gắn với đặc trưng "đi động xã hội" của thương nhân, không có giao kèo thì rất khó có cơ sở gắn kết trách nhiệm giữa người huy động vốn và kẻ cho vay. Đó là tiền đề trực tiếp cho sự định hình tư duy giao kèo - pháp lý trong kinh doanh. Nó khác với Việt Nam, vì sản xuất tiểu nông theo kiểu tự cấp tự túc ít có nhu cầu huy động vốn lớn, hoặc có vay mượn thì cũng chỉ nhằm phục vụ cho giới hạn nền sản xuất nông

ng nghiệp - tiểu thủ công nghiệp quanh quẩn xóm làng không cần đến giao kèo - pháp lý. Điều này dẫn tới sự khác nhau giữa lối duy lý - pháp lý của người Hàn Quốc với lối duy cảm - tập quán pháp của người Việt.

+ Những hệ lụy này đến thời kỳ kinh tế thị trường càng bộc lộ tính bất tương thích và trở thành rào cản cho xây dựng VHKD, cho học tập VHKD nước ngoài hay cản trở khả năng thích ứng với VHKD nước ngoài.

Một số gợi ý về xây dựng VHKD của các DN Hàn Quốc phù hợp với văn hóa Việt Nam

Thứ nhất, Việt Nam cần đẩy nhanh hoàn thiện xây dựng nhà nước pháp quyền, mọi quan hệ kinh tế đều định chế hoá thành luật pháp làm nền tảng cho các DN xây dựng VHKD.

Hệ thống thể chế phải được cải cách, đổi mới theo hướng tạo nền tảng và khuyến khích các DN kinh doanh có văn hoá, tạo môi trường kinh doanh công bằng với mọi thành phần kinh tế, công bằng giữa DN trong nước và DN có vốn đầu tư nước

ngoài; cổ vũ và tôn vinh doanh nhân. Đồng thời thể chế phải đảm bảo ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật, những kiểu làm ăn phi văn hoá.

Thứ hai, xây dựng và phát triển VHKG của DN Hàn Quốc phù hợp với văn hóa Việt Nam có tính khả thi phải trên cơ sở xây dựng một hệ thống tiêu chuẩn về nhân quyền trong sản xuất, kinh doanh buộc DN phải tuân thủ, trong đó Luật Lao động có vị trí rất quan trọng. Tuy nhiên, thực hiện Luật Lao động trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đòi hỏi phải có thiết chế tương ứng. Các thiết chế đó phải đảm bảo sự rõ ràng, minh bạch, công bằng cho cả phía người lao động và cả người sử dụng lao động. Tránh tình trạng người sử dụng lao động tự đặt ra luật lệ riêng cho DN mình trong vấn đề sử dụng và đối xử với người lao động; cũng như người lao động tự ý đình công, bãi công, đòi hỏi quyền lợi không chính đáng, vô kỷ luật...

Thứ ba, Nhà nước cần nghiên cứu, xây dựng áp dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá, kiểm định các DN có

vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trên nhiều mặt. Đặc biệt chú ý đến các yếu tố về VHKG của DN.

Bộ tiêu chuẩn cần phải bám sát thực tế Việt Nam và phải phù hợp cho việc kiểm định đánh giá DN.

Phải được xây dựng gồm nhiều tiêu chí, trong đó đặc biệt chú ý đến các tiêu chí đánh giá về VHKG của DN. Bộ tiêu chuẩn sẽ giúp cho việc đánh giá, xếp hạng các DN. Các tiêu chí của bộ tiêu chuẩn sẽ là cơ sở để DN rà soát và phấn đấu, hoàn thiện điều kiện các mặt của hoạt động sản xuất kinh doanh.

Thứ tư, Nhà nước cần có định chế cho việc xây dựng, quy định tổ chức và hoạt động của các tổ chức đoàn thể trong DN có vốn đầu tư nước ngoài cũng như các hiệp hội bảo vệ người tiêu dùng, nhà sản xuất... một cách có hiệu quả.

Thứ năm, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về văn hóa Việt Nam cho các nhà đầu tư Hàn Quốc và văn hóa Hàn Quốc cho lao động Việt Nam.

Việc cung cấp đầy đủ thông tin, tuyên truyền, quảng bá cho các chủ DN

Hàn Quốc nói riêng và người nước ngoài đang làm ăn ở Việt Nam nói chung có cơ hội hiểu rõ hơn về bản sắc văn hóa, tập quán, phong tục, thói quen của người Việt Nam, để từ đó họ xây dựng được phương thức ứng xử trong quản lý và điều hành hoạt động kinh doanh phù hợp, mang lại hiệu quả cho cả DN và người lao động cũng như toàn xã hội.

Cần phải tạo dựng sự kết nối giữa các viện nghiên cứu chuyên sâu về Đông phương học, Hàn Quốc học, Việt Nam học... của hai quốc gia và gắn kết các cơ sở nghiên cứu này với thực tiễn hoạt động của DN. Có như vậy mới nâng cao được hiệu quả hoạt động của cả các tổ chức nghiên cứu và cả DN nhờ gắn kết lý thuyết với thực tiễn.

Thứ Sáu, phát huy vai trò của các tổ chức hợp tác kinh tế, văn hóa, xã hội của hai nước trong việc hỗ trợ các DN Hàn Quốc xây dựng VHKG phù hợp với văn hóa Việt Nam.

Các tổ chức hợp tác kinh tế, tổ chức thương mại của hai nước cần hỗ trợ DN trong các vấn đề

như: đào tạo, giới thiệu, cung cấp nguồn nhân lực; biên soạn, xuất bản các ấn phẩm giới thiệu cho DN về những giá trị triết lý văn hóa của con người Việt Nam và con người Hàn Quốc; tạo nhịp cầu hữu nghị, giao lưu văn hóa, doanh nhân giữa hai nước; giao lưu giữa chủ sử dụng lao động với người lao động của cả hai nước.

Ở Việt Nam, DN Hàn Quốc có quy mô nhỏ và vừa chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số các DN Hàn Quốc. Với bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, rõ ràng các DN này đã bộc lộ nhiều nhược điểm, các DN nhỏ và vừa rất hạn chế trong việc cập nhật thông tin thị trường, pháp luật và thế giới, không đủ nguồn lực hoặc ít chú ý đến việc xây dựng nét VHKD riêng. Và là nơi diễn ra xung đột giữa người quản lý nước ngoài với lao động Việt Nam, giữa người quản lý với chính quyền địa phương nhiều nhất. Chính vì thế trong các chương trình hỗ trợ DN các tổ chức cần tập trung hỗ trợ cho các DN có quy mô nhỏ và vừa nhiều hơn. Đồng thời cần có cầu nối để các DN lớn,

có uy tín của Hàn Quốc hỗ trợ cộng đồng DN Hàn Quốc có quy mô nhỏ đang gặp khó khăn, yếu kém, nguồn lực hạn chế... để cùng phát triển.

Thứ Bảy, cần có sự phối hợp, gắn kết chặt chẽ giữa các tổ chức và các DN Hàn Quốc ở Việt Nam trong việc đào tạo, đào tạo lại cho người lao động, đặc biệt chú ý đến đào tạo về văn hóa và ngôn ngữ để phá bỏ các rào cản và khác biệt về văn hóa.

Bên cạnh giải pháp đào tạo thường xuyên cho lao động sau khi tuyển dụng và trong quá trình làm việc, các tổ chức hợp tác của hai nước cần có chính sách giới thiệu, cung cấp thông tin về những người đã từng học tập, làm việc ở Hàn Quốc về tiếp tục vào làm việc tại các DN Hàn Quốc trong nước. Là người Việt Nam với những hiểu biết sâu sắc của mình về VHKD của người Hàn Quốc, họ sẽ là cầu nối giữa nhà quản lý Hàn Quốc với Việt Nam.

Để nâng cao năng lực cạnh tranh, đảm bảo phát triển bền vững trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới, các DN,

trong đó có DN Hàn Quốc cần phải nhận thức được vai trò quan trọng của việc xây dựng và phát triển VHKD phù hợp; có như vậy mới phát huy được sức mạnh tổng hợp; khai thác các yếu tố văn hóa nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh; đồng thời khắc phục những xung đột, mâu thuẫn mà cốt lõi của nó là sự khác biệt về văn hóa và ngôn ngữ.

Từ các phân tích và nhận định đã có thể khẳng định rằng, sự khác biệt về VHKD và ngôn ngữ của Việt Nam và Hàn Quốc là điều hiển hữu. Chính sự khác biệt này là một trong những nguyên nhân chủ yếu tạo nên sự xung đột, mâu thuẫn xảy ra trong các DN Hàn Quốc ở Việt Nam. Tìm kiếm giải pháp tối ưu để hoá giải các mâu thuẫn là điều khó đạt được. Tuy nhiên giải pháp có tính hiện thực là cải thiện VHKD của các DN Hàn Quốc theo hướng phù hợp với văn hóa Việt Nam qua đó sẽ khai thác được các yếu tố văn hóa tương đồng, hạn chế các khác biệt được thực hiện trong khuôn khổ môi trường văn hoá pháp lý. ☺

1.

qu
địn
thổ
về
mạ
dự
vàc
thứ
thời
hoạ
về!
cấp
dân
kết
mại
dân
tườ
cuộ
thất
Đài

nướ
và
tư
có
Lê

* Đ.