

# VỀ XÂY DỰNG VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TRONG ĐIỀU KIỆN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC

MAI HẢI OANH\*

(Tiếp theo kỳ trước)

**Suy nghĩ về xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong quá trình phát triển kinh tế tri thức**

Văn kiện Đại hội XII Đảng ta khẳng định: “phát triển kinh tế - xã hội là trung tâm; xây dựng Đảng là then chốt; xây dựng văn hóa, con người làm nền tảng tinh thần<sup>(1)</sup>. Thực chất của phát triển bền vững là phát triển bền vững con người, bảo đảm cho con người, nguồn nhân lực - nguồn vốn quan trọng nhất phải được sống an toàn và có triển vọng phát triển. Như thế phải làm cho nhân tố văn hóa tham dự và thấm thấu vào trong mọi lĩnh vực của đời sống, đặc biệt là hoạt động sản xuất, kinh doanh, nhất là khi Việt Nam tích cực và chủ động hội nhập quốc tế sâu rộng. Qua thực tiễn hơn 30 năm đổi mới, Đảng ta đã khẳng định “kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng của nền kinh tế;... thị trường đóng vai trò chủ yếu trong huy động và phân bổ có hiệu quả các nguồn lực phát triển, là động lực chủ yếu để giải phóng sức sản xuất<sup>(2)</sup>. Nhưng trên thực tế doanh nghiệp vừa và nhỏ mà chủ yếu thuộc thành phần kinh tế tư nhân và cũng là bộ phận quan trọng nhất của thành phần kinh tế này chiếm tới 97% số lượng doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam. Doanh nghiệp vừa và nhỏ còn tồn tại hạn chế

về công nghệ, hiệu quả sản xuất, kinh doanh thấp, sức cạnh tranh kém, bất cập về trình độ quản lý và chất lượng nguồn nhân lực, quy mô nhỏ, vốn sản xuất, kinh doanh thiếu, chủ yếu dựa vào vốn tự huy động.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong lĩnh vực kinh tế tư nhân chưa được quan tâm đúng mức. Trên thực tế, 93% số doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa xây dựng được văn hóa doanh nghiệp. Truyền thống dân tộc không đề cao kinh doanh buôn bán, yếu tố trọng nông được coi trọng; nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa phát triển chưa đầy đủ; vai trò của hiệp hội trong sản xuất tiêu dùng chưa đủ mạnh; định hướng giáo dục về nhân cách và lối sống cho người lao động còn hạn chế. Vì thế chúng ta thiếu và chưa định hình được một nền văn hóa doanh nghiệp đủ mạnh trước thách thức của tự do hóa thương mại trong cạnh tranh và hội nhập quốc tế.

Khi chúng ta chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức thì phải có chính sách để thúc đẩy kinh tế tư

\* PGS, TS, Tạp chí Cộng sản

(1), (2) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr. 17, 103

nhân sản xuất hàng hóa nhỏ chuyển nhanh lên sản xuất hàng hóa lớn. Đặc biệt, phải tránh xu hướng kinh tế tư nhân sản xuất hàng hóa nhỏ cạnh tranh với sản xuất hàng hóa lớn không phải nhờ vào năng suất cao hơn mà nhờ vào mức tiêu dùng thấp hơn. Đây là tình trạng phổ biến trong phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam. Nghị quyết số 35/NQ-CP, ngày 16-5-2016, của Chính phủ *Về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020*, yêu cầu xây dựng doanh nghiệp tư nhân dựa trên đổi mới, sáng tạo, khoa học và công nghệ cao; thực hiện một nhiệm vụ quan trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp cùng với đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh. Đầu tư khoa học - công nghệ cho hoạt động kinh tế, hoạt động kinh doanh ở Việt Nam mới bằng 1-2/10 so với doanh nghiệp các nước phát triển. Chúng ta có 500.000 doanh nghiệp, trong đó 100.000 mới thành lập, chưa xây dựng được văn hóa doanh nghiệp. Thực tế đó đặt ra yêu cầu cấp bách xây dựng văn hóa doanh nghiệp ở nước ta hiện nay. Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải căn cứ vào yêu cầu xây dựng chủ nghĩa xã hội; kiên trì phương hướng tiến lên của văn hóa tiên tiến; đứng vững trên thực tiễn đổi mới, hội nhập quốc tế và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng kinh tế tri thức; phát huy truyền thống tốt đẹp của văn hóa dân tộc, tham khảo, học hỏi kinh nghiệm xây dựng văn hóa doanh nghiệp của các nước phát triển về nội dung và hình thức; tích cực đổi mới, không ngừng tăng cường sức mạnh văn hóa doanh nghiệp xã hội chủ nghĩa. Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp là một công trình mang tính hệ thống, luôn quán triệt nguyên tắc con người là tài sản lớn nhất hình thành nên quan điểm giá trị cốt lõi lấy con người làm gốc, tạo dựng môi trường nhân văn tốt đẹp, xây dựng một hệ thống thể chế xã hội thích ứng với

doanh nghiệp khoa học và công nghệ, đổi mới và sáng tạo.

*1- Luôn luôn quán triệt nguyên tắc con người là tài sản lớn nhất của doanh nghiệp*

Con người - tài sản lớn nhất là quan niệm tư tưởng định hướng giá trị và thước đo đánh giá của phát triển kinh tế. Con người - tài sản lớn nhất - là định hướng kiên trì nhân bản các mặt về yêu cầu bản chất xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa, là định hướng giá trị cao nhất của xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa và thực hiện quan điểm phát triển bền vững của nước ta. Kiên trì quan điểm con người - tài sản lớn nhất, đòi hỏi phải kiên trì định hướng nhân bản về các mặt xây dựng kinh tế - chính trị - văn hóa xã hội chủ nghĩa. *Về mặt kinh tế* phải lấy điểm xuất phát và điểm đích là thỏa mãn nhu cầu của con người, vì sự phát triển của con người, gắng sức cải thiện và không ngừng nâng cao chất lượng sống cho nhân dân cả nước. Phải xuất phát từ bản tính của con người để tiến hành quản lý tức là quan tâm đến con người, tôn trọng con người, khích lệ con người, chú trọng nhu cầu các mặt của con người, thực hiện chế độ phân phối và chế độ khuyến khích hợp lý để phát huy tính tích cực của con người, kích thích tính chủ động và tính sáng tạo của con người, từ đó thực hiện hiệu quả kinh tế tốt đẹp. *Về mặt chính trị* phải phát huy đầy đủ tính năng động của quần chúng nhân dân, bảo đảm cho quần chúng nhân dân quản lý tốt công việc của mình theo pháp luật, phát huy được đầy đủ quyền lợi dân chủ. Kiên trì xây dựng Đảng trong sạch, nghiêm chỉnh, tất cả vì nhân dân, cho nhân dân, liên hệ mật thiết với nhân dân, mưu cầu lợi ích cho nhân dân. *Về mặt văn hóa* phải gắng sức nâng cao tổ chức đạo đức tư tưởng và tổ chức văn hóa khoa học của toàn dân tộc, thực hiện phát triển toàn diện đời sống, tư tưởng và tinh thần của mọi người, làm cho đời sống tinh

thần của người dân càng dồi dào hơn, đời sống văn hóa của người dân càng phong phú, nhiều màu sắc hơn. Yêu cầu cơ bản về những mặt này đều phải được thể hiện trong xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp với quan niệm con người - tài sản lớn nhất, nhấn mạnh việc quản lý lấy con người làm trung tâm, tức là quản lý doanh nghiệp phải tôn trọng con người, quan tâm tới con người, dựa vào con người, phát triển con người và phục vụ con người. Thông qua những chính sách khuyến khích có hiệu quả đối với con người để phát huy đầy đủ tính chủ động, tính tích cực và tính sáng tạo của con người, khai thác tiềm năng của con người, thực hiện tốt hơn nữa mục tiêu cá nhân và mục tiêu tổ chức. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp với quan niệm con người - tài sản lớn nhất, yêu cầu doanh nghiệp đứng trên bối cảnh biến đổi văn hóa xã hội của môi trường văn hóa doanh nghiệp, không ngừng tìm tòi những cách làm mới để thực hiện sự hòa nhập mục tiêu tổ chức với mục tiêu cá nhân.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp với quan niệm con người - tài sản lớn nhất, yêu cầu thực hiện quản lý nhân bản. Quản lý nhân bản là nhằm thẳng vào nhu cầu của con người để tiến hành quản lý. Các doanh nghiệp Mỹ trong quá trình quản lý đã quá nhấn mạnh “3S” cứng, tức là chiến lược, kết cấu, chế độ. Còn doanh nghiệp Nhật Bản, *một mặt*, không phủ nhận “3S” cứng; *mặt khác*, đã chú trọng đầy đủ tốt hơn “4S”, tức là nhân viên, kỹ năng, tác phong và quan điểm giá trị chung. Nghiên cứu đó chứng tỏ đặc trưng chủ yếu trong quản lý doanh nghiệp Nhật Bản là tôn trọng quan niệm quản lý con người - tài sản lớn nhất, chú trọng xuất phát từ nhu cầu của con người để phát triển doanh nghiệp. Đặc trưng quản lý này đã tạo thành nền văn hóa doanh nghiệp độc đáo của Nhật

Bản. Những công ty thành công nhất của nước Mỹ cũng coi trọng tài nguyên quý báu nhất của doanh nghiệp là con người, thông qua việc phát huy tiềm năng của con người để nâng cao năng suất lao động. Cách làm của các doanh nghiệp Nhật Bản, Mỹ đáng để chúng ta học tập.

## 2- Tạo dựng môi trường nhân văn của văn hóa doanh nghiệp

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp chú trọng tạo dựng môi trường nhân văn cho con người - tài sản lớn nhất của doanh nghiệp, xây dựng không khí văn hóa doanh nghiệp ở người lao động là trên hết, khách hàng được tôn trọng, đổi mới là ưu tiên, tập thể là gốc. Một doanh nghiệp muốn có sức sống thì phải giỏi phân bổ tài nguyên thứ nhất của mình là tính năng động, thái độ của người lao động. Doanh nghiệp vào bất cứ lúc nào, trong bất cứ tình hình nào đều phải coi trọng từ người lao động đến tầng lớp lãnh đạo, tầng lớp kinh doanh là chủ thể của doanh nghiệp. Xây dựng ý tưởng nhân bản nhằm phát huy tính chủ động, tính tích cực và tính sáng tạo của toàn thể người lao động. Đó là lý do để doanh nghiệp sinh tồn và phát triển. Vì vậy, con người - tài sản lớn nhất phải trở thành một mục tiêu quan trọng trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Trong thực tiễn phải phát huy trí tuệ và tiềm năng của toàn thể người lao động, gắng sức tạo dựng không khí văn hóa tôn trọng người lao động và thực hiện một cách sáng tạo ý tưởng nhân bản hiện đại, như tôn trọng nhân cách, bảo đảm an toàn, sức khỏe của người lao động là quan trọng nhất. Người lao động vừa là đối tượng bị quản lý cũng chính là chủ thể quản lý. Phải tạo ra một mặt bằng coi trọng nhân tài và môi trường cạnh tranh công khai, công bằng cho người lao động. Tạo ra một môi trường nhân văn và không khí văn hóa như vậy thì việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp sẽ được nâng lên một

tăng cao mới, giải quyết được vấn đề then chốt trong xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Khách hàng được tôn trọng, là “thượng đế” của doanh nghiệp. Mục đích sản xuất của doanh nghiệp là thỏa mãn nhu cầu của xã hội, cũng tức là nhu cầu của khách hàng. Nhà doanh nghiệp kinh doanh không những vì doanh nghiệp mà điều quan trọng hơn là phải vì khách hàng. Vì vậy, xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải đáp ứng được nhu cầu của khách hàng và giải quyết tốt vấn đề quan hệ giữa doanh nghiệp với xã hội.

Đổi mới là hàng đầu, trở thành nguồn động lực cho doanh nghiệp sinh tồn, phát triển. Như vậy phải thông qua tăng cường giáo dục đổi mới, tăng cường khoa học, chú trọng khoa học, dùng khoa học và ý thức mạnh dạn đổi mới của người lao động để xây dựng doanh nghiệp thành một doanh nghiệp học tập, học tập trong công tác, công tác trong học tập, khiến người lao động luôn đổi mới, thực hành đổi mới, dẫn tới nâng cao năng lực đổi mới, khai thác tiềm lực đổi mới, tăng cường hiệu quả đổi mới. Chỉ có tạo dựng được một môi trường đổi mới như vậy thì tiềm năng của văn hóa doanh nghiệp mới được tăng cường, doanh nghiệp sinh tồn, phát triển mới có động lực “tập thể là gốc”. Tinh thần tập thể là tinh thần đồng tâm và đồng sức của một tập thể trong thực hiện mục tiêu đã định ra. Không có tinh thần đó thì doanh nghiệp không thể có được sức cạnh tranh trên thị trường. Vì vậy, trước sự cạnh tranh thị trường gay gắt, doanh nghiệp cần phải có tinh thần tập thể, trên dưới một lòng, có khát vọng phát triển. Hiện nay, phải coi việc giáo dục tinh thần tập thể là một nội dung quan trọng của xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Giáo dục tinh thần tập thể đòi hỏi rất nhiều công sức để tạo dựng lên một quan điểm giá trị tập thể có tác dụng chi phối đối với toàn thể người lao động, trong đó người

quản lý phải làm gương, phải quan tâm, yêu mến người lao động.

Con người - tài sản lớn nhất phải trở thành khẩu hiệu của các doanh nghiệp. Và khẩu hiệu đó sẽ thực sự được thực hiện khi người lao động tự nhận thức, tự đánh giá vai trò, vị thế bản thân qua kiểm nghiệm những vấn đề, như được đưa ra yêu cầu đối với công việc; được cung cấp nguyên vật liệu và thiết bị cần thiết cho thực hiện tốt công việc; có cơ hội làm những việc phù hợp với sở trường; được biểu dương vì công tác xuất sắc; được lãnh đạo và đồng nghiệp quan tâm; cá nhân được khuyến khích phát triển; ý kiến cá nhân được coi trọng; có cơ hội học tập và phấn đấu,...

Những vấn đề này đều lấy góc nhìn là người lao động và thông qua đó có thể tìm hiểu được mức chấp nhận đối với môi trường văn hóa doanh nghiệp của người lao động và có thể làm cho môi trường làm việc, sinh sống của người lao động tốt đẹp, để họ yêu tâm sản xuất.

### *3- Xây dựng hệ thống vận hành văn hóa doanh nghiệp*

Toàn bộ mô hình vận hành của văn hóa doanh nghiệp thể hiện ở quan điểm giá trị cốt lõi và việc bồi dưỡng giáo dục để không ngừng nâng cao hình ảnh bên ngoài. *Trước hết* là tạo dựng tầng cốt lõi của văn hóa doanh nghiệp, bao gồm quan điểm sứ mạng doanh nghiệp và quan điểm giá trị để tạo dựng tinh thần doanh nghiệp. Thông qua việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp xác định rõ ràng và tuyên truyền phương hướng, mục tiêu phát triển của doanh nghiệp để toàn thể người lao động của doanh nghiệp phấn đấu. Việc tạo dựng sứ mạng doanh nghiệp và quan điểm giá trị tức là thông qua xây dựng văn hóa doanh nghiệp xác định sứ mạng doanh nghiệp tràn đầy sức sống, hình thành và phát huy mạnh mẽ quan điểm giá trị phát triển có tinh thần thời đại phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp, có thể thúc đẩy

doanh nghiệp phát triển. Tạo dựng tinh thần doanh nghiệp tức là thông qua xây dựng văn hóa doanh nghiệp khiến cho tinh thần doanh nghiệp của toàn thể người lao động trở thành cột trụ tinh thần để doanh nghiệp thực hiện chiến lược phát triển. Việc xây dựng tầng cốt lõi văn hóa doanh nghiệp phải chú trọng quán triệt nguyên tắc chung là chỉ vĩển cảnh mong muốn chung của người lao động, sức mạng và quan điểm giá trị chung, tinh thần chung của người lao động, là sự chấp nhận chung của người lao động, là sự hình thành lâu dài để mọi người cùng tuân thủ.

*Tiếp theo*, là xây dựng tầng giáo dục của văn hóa doanh nghiệp. Dưới sự chỉ đạo của tầng cốt lõi văn hóa doanh nghiệp (sức mạng doanh nghiệp, quan điểm giá trị, tinh thần doanh nghiệp) thông qua việc xây dựng tầng bồi dưỡng giáo dục, như xây dựng đạo đức nghề nghiệp, đề xướng quy phạm hành vi người lao động, tạo dựng môi trường phát huy nhân tài, công tác chính trị tư tưởng mở ra nhiều hoạt động, như ngày hội văn hóa, khoa học, kinh tế sáng tạo, tổ chức mô hình học tập,... Bồi dưỡng đào tạo là thể hiện ý tưởng cốt lõi để mỗi người lao động đều tuân theo, để hành vi tự giác của người lao động trở thành sức mạng và quan điểm giá trị chung của doanh nghiệp.

*Cuối cùng*, là thể hiện tầng bên ngoài của văn hóa doanh nghiệp. Kết quả của xây dựng văn hóa doanh nghiệp cuối cùng thể hiện ra ở hình ảnh phát triển, hình ảnh sản phẩm, hình ảnh kinh doanh, hình ảnh người lao động. Tầng bên ngoài của văn hóa doanh nghiệp là sự thể hiện ra bên ngoài ý tưởng cốt lõi của doanh nghiệp, là sự thể hiện kết quả việc bồi dưỡng giáo dục để doanh nghiệp phát triển.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải lấy lý luận xã hội chủ nghĩa làm chủ đạo, phải luôn luôn quán triệt nguyên tắc con người - tài sản lớn nhất của doanh nghiệp trên cơ sở

tham khảo, học hỏi thành quả trong xây dựng văn hóa doanh nghiệp của các nước phát triển, mạnh dạn đổi mới hình thành nên văn hóa doanh nghiệp mang diện mạo và bản sắc Việt Nam.

#### *4- Xu thế phát triển của văn hóa doanh nghiệp trong thời kỳ mới*

Việt Nam cần có lý thuyết về sáng tạo tri thức để xây dựng văn hóa doanh nghiệp loại hình đổi mới. Việt Nam đang tìm kiếm mô hình kinh tế mới, đổi mới kinh tế để chuẩn bị cho giai đoạn phát triển mới trong xã hội tri thức và ứng dụng các thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào quá trình đổi mới kinh tế - xã hội của đất nước.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp loại hình đổi mới tri thức để tác động tới quá trình đổi mới ở Việt Nam; để những tri thức thực hành do nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam sáng tạo trở thành tài sản quốc gia trong lĩnh vực tư nhân và cho khu vực công.

Chúng ta đang sống trong thời đại thông tin toàn cầu; tài nguyên thiên nhiên dần cạn kiệt được thay thế bởi vốn tri thức và máy tính điện tử. Tri thức không còn là sáng tạo của riêng con người nữa, mà trí tuệ nhân tạo đang ngày càng chiếm lĩnh những vị trí dành cho lao động cấp thấp, làm ảnh hưởng đến công ăn việc làm của người dân ở các quốc gia. *Vì thế, cần phải phát triển con người để sáng tạo ra tri thức.* Mỗi quốc gia không thể sao chép các bài học thành công từ các nền kinh tế phát triển trước, Việt Nam phải có con đường phát triển riêng mà sáng tạo tri thức có thể trở thành động lực của quá trình đổi mới; đóng góp cho sự phát triển của đất nước và cho cả thế giới từ đặc thù của Việt Nam.

Sáng tạo tri thức chính là mô hình của thế kỷ XXI. Việt Nam từ lý thuyết đến thực tiễn phải đề cao vai trò của từng con người, từng địa phương để phát triển năng lực ở từng con người và giải quyết vấn đề của từng địa

phương một cách sáng tạo, hợp lý và hiệu quả. Trong quá trình sáng tạo tri thức ở mỗi con người cần kết hợp giữa khoa học nhân văn và công nghệ để tạo ra niềm tin và khát vọng của mỗi công dân trong quá trình sáng tạo tri thức.

Tầm quan trọng của sáng tạo tri thức đối với một con người, một tổ chức hay một quốc gia chính là nó cho phép phát huy tính năng động, tích cực của mỗi con người, gắn với tinh thần trách nhiệm và ước mơ vươn đến những tầm cao, đồng thời đòi hỏi những nhà lãnh đạo, quản lý phải vươn lên đủ trình độ để dẫn dắt tổ chức/quốc gia sáng tạo tri thức. Năm bắt cơ hội của xã hội thông tin và kết quả của các cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ ba và lần thứ tư (4.0) vào quá trình đổi mới, Việt Nam sẽ có những sáng tạo riêng của mình, đón bắt những thành quả mới của nền kinh tế tri thức đang tạo nên giá trị về vật chất và tinh thần to lớn. Để đạt được thành công trong phát triển Việt Nam ra sức thúc đẩy tiến bộ khoa học kỹ thuật và đổi mới. Đây là vấn đề quan hệ đến sức mạnh tổng hợp tương lai và vị thế của đất nước trên trường quốc tế. Cốt lõi của cạnh tranh sức mạnh tổng hợp quốc tế trên thế giới ngày nay là: 1- *Đổi mới tri thức*; 2- *Đổi mới kỹ thuật*; 3- *Công nghiệp hóa kỹ thuật cao mới*.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tạo thuận lợi cho doanh nghiệp khởi nghiệp với vốn đầu tư ban đầu không lớn nhưng lợi nhuận thu về cao trong thời gian ngắn hơn.

Có chính sách khuyến khích sinh viên lựa chọn để học các ngành khoa học kỹ thuật ở bậc đại học nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực tài năng chính là yêu cầu cải cách giáo dục, bởi sự cạnh tranh giữa các quốc gia ngày nay thực ra là cuộc cạnh tranh về đổi mới sáng tạo - thực hiện cải cách giáo dục, thúc đẩy ngành công nghiệp thông minh như kinh nghiệm chính sách phát triển khoa học - công nghệ của Nhật Bản và Hàn Quốc.

Hàn Quốc đang là quốc gia đứng đầu thế giới về tỷ lệ đầu tư cho nghiên cứu và phát triển (R&D) với 77 tỷ USD năm 2016. Năm 2017, Hàn Quốc hướng tới chính sách tăng đầu tư cho R&D, bao gồm cả khu vực tư nhân, lên 5% GDP; tăng cường đầu tư mức cơ bản và chú trọng doanh nghiệp vừa và nhỏ. Phát triển nền kinh tế thông minh khuyến khích đổi mới cho phát triển công nghệ mới, thúc đẩy liên kết chặt chẽ hơn giữa nền kinh tế trong nước và kinh tế thế giới.

Để xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong thời đại kinh tế tri thức, Đảng và Nhà nước ta đã sớm có quyết định "*xây dựng cả nước trở thành một xã hội học tập*". Vì là xu thế thời đại nên trên thế giới nhiều nước có chủ trương này và đang ra sức thực hiện. Các nước đang thực hiện chủ trương học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập đều *tập trung xây dựng các thành phố thành thành phố học tập và đều gắn việc xây dựng xã hội học tập với chủ trương học tập suốt đời*.

Ở nước ta, mấy năm qua, kết hợp với phong trào khuyến học, chúng ta thúc đẩy việc thí điểm xây dựng xã hội học tập vì *mục đích của khuyến học cũng là tạo điều kiện cho mọi người dân được học*, đối với xã hội học tập phải nhấn mạnh nguyên tắc "học suốt đời". Do đó, *phong trào khuyến học tạo tiền đề cho xã hội học tập và là một bộ phận quan trọng của quá trình xây dựng xã hội học tập*.

Ở nước ta những người ít được học hay không được học, thậm chí mù chữ hay tái mù chủ yếu tập trung ở cơ sở (xã, phường, thị trấn). Do đó, công tác khuyến học tập trung ở cơ sở nhằm sớm giải quyết việc xóa mù chữ, mục tiêu của công tác khuyến học cũng là mục tiêu của xã hội học tập. Chính qua thực tế của phong trào khuyến học mà chúng ta rút ra kết luận là ở Việt Nam phải "xây dựng xã hội học tập từ cơ sở". Điều đó có nghĩa là trong quá trình *xây dựng "xã hội học tập"*,

bước đầu tiên phải làm là *xây dựng các cộng đồng dân cư ở cơ sở thành những "đơn vị học tập"*, tức *xây dựng các xã, phường, thị trấn thành các xã học tập, phường học tập, thị trấn học tập*. Đây là *bước phức tạp nhất, khó khăn nhất, nhưng lại là bước có ý nghĩa quyết định nhất. Để xã, phường thị trấn trở thành "đơn vị học tập cơ sở" đòi hỏi các gia đình phải là "gia đình học tập"*. Nếu gia đình là *tế bào của xã hội thì "gia đình học tập" phải là tế bào của "xã hội học tập"*.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới, Việt Nam phải đẩy mạnh cơ cấu lại nền kinh tế, nâng cao chất lượng tăng trưởng, phát triển theo chiều sâu dựa trên tri thức đổi mới, sáng tạo, khoa học và công nghệ cao, trong đó doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp tư nhân là một động lực quan trọng để nâng cao sức cạnh tranh và tính tự chủ của nền kinh tế. Nhà nước phải có chính sách đặc thù để hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp khởi nghiệp, doanh nghiệp đổi mới sáng tạo và có tiềm năng tăng trưởng cao phát triển. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và đạo đức đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để bảo đảm có đủ phẩm chất và năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ theo tinh thần hỗ trợ doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải nêu cao tinh thần tự hào dân tộc, ý thức tuân thủ pháp luật, thực hiện liêm chính trong kinh doanh, đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh.

Doanh nghiệp Việt Nam muốn thích ứng với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức thì trước hết phải nghiên cứu về doanh nghiệp kiểu đổi mới tri thức của các quốc gia phát triển để từng bước triển khai quản lý tri thức và kinh doanh tri thức.

Tri thức là cơ sở của đổi mới. Đổi mới ở mức độ nhất định là quá trình cá nhân hoặc tổ chức ứng dụng các loại tri thức. Đổi mới và tri thức liên quan chặt chẽ với nhau. Đổi mới

đề cập đến sự hòa hợp của các loại người, sự cùng hưởng các loại tri thức và thông tin, sự hoàn thiện và liên hiệp các loại hệ thống dịch vụ, sự giao lưu hòa nhập các loại khoa học kỹ thuật và văn hóa. Đối với con người hoặc doanh nghiệp thì cơ sở đổi mới là năng lực tri thức và năng lực tri thức sáng tạo - trí lực. Trí lực là một lực đổi mới. Cạnh tranh doanh nghiệp thế kỷ XXI, chủ yếu là cạnh tranh nhân tài, cạnh tranh trí lực, cạnh tranh đổi mới. Khi tri thức là yếu tố sáng tạo giá trị thì trữ lượng tri thức và lưu lượng tri thức cực kỳ quan trọng đối với doanh nghiệp loại hình tri thức. Vốn tri thức là tổng hòa của mỗi một người trong một tổ chức, đem lại ưu thế cạnh tranh cho tổ chức, là tài sản tri thức và kinh nghiệm có thể sáng tạo ra của cải khi tiến vào thời đại kinh tế tri thức, vị trí của tri thức có đổi mới tri thức là sức sản xuất, khoa học kỹ thuật là sức sản xuất hiện thực. Kinh tế lấy tri thức làm cơ sở, thông qua sản xuất, phân phối và sử dụng tri thức. Hàm lượng tri thức cao thì tăng trưởng cao. Mức độ sáng tạo, ứng dụng tri thức của cá nhân quyết định giá trị và địa vị của cá nhân.

Kinh tế tri thức là kinh tế sáng tạo, kinh tế học tập, từ nghiên cứu cơ bản ở các trường đại học đến ứng dụng trong sản xuất, trao đổi từ nghiên cứu khoa học tới khai thác, sản xuất, đưa ra thị trường, từ đó xuất hiện sản phẩm mới, công nghệ và dịch vụ mới. Vì thế học tập là quá trình nắm bắt tri thức và kỹ năng. Một doanh nghiệp muốn thành công thì phải có năng lực học tập và là một hệ thống học tập.

Đổi mới tri thức là cốt lõi của kinh tế tri thức. Đổi mới kỹ thuật là bộ phận của đổi mới tri thức (trong đó có đổi mới khoa học cơ bản, khoa học ứng dụng và sáng tạo khoa học). Đổi mới tri thức bao gồm đổi mới tư duy, đổi mới quan niệm, đổi mới phương pháp, đổi mới kỹ thuật công nghệ, đổi mới thiết kế sản phẩm,

đổi mới quản lý kinh doanh, đổi mới tiêu thụ. Trong thời đại kinh tế tri thức, doanh nghiệp là chủ thể đổi mới, là cơ sở đổi mới kinh tế để hình thành và phát triển hệ thống nền kinh tế đổi mới của quốc gia. Trong đó tác dụng thúc đẩy giữa chúng trực tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả đổi mới của doanh nghiệp và toàn bộ hệ thống nền kinh tế đất nước. Vì vậy người ta gọi kinh tế tri thức là kinh tế mạng, kinh tế học tập, kinh tế đổi mới, kinh tế phát triển có thể kéo dài liên tục, kinh tế nhất thể hóa toàn cầu. Kinh tế tri thức là kinh tế học tập, tri thức, thông tin, trí tuệ, kỹ năng, tài năng là yếu tố then chốt của phát triển kinh tế xã hội, bản chất của kinh tế tri thức là kinh tế nhân tài. Vì vậy giáo dục là trung tâm của kinh tế tri thức, nhiệm vụ quan trọng là học tập tri thức, học tập suốt đời, xã hội kinh tế tri thức là xã hội học tập, đặc trưng này không những thúc đẩy kinh tế, khoa học kỹ thuật, giáo dục không có biên giới quốc gia, tiến đến nhất thể hóa kinh tế thế giới và hình thành nền kinh tế tri thức toàn cầu.

Từ đặc điểm đó của toàn cầu hóa phải xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong quản trị tri thức, có nghĩa là sản sinh, nắm bắt, phân biệt, sử dụng, khai thác, đổi mới và tồn trữ tri thức doanh nghiệp; là chuyên hóa thông tin thành tri thức; là kết nối tri thức với con người; là quá trình và kỹ thuật thúc đẩy sáng tạo, trao đổi tri thức đã có, lợi dụng tài sản vô hình (tri thức ẩn) để tạo ra giá trị. Hoạt động quản lý tri thức bao gồm 8 quá trình: công khai - nắm bắt - lợi dụng - khai thác - tiếp thụ - nội hóa - nhận biết - đổi mới, trong đó đổi mới tri thức để xây dựng doanh nghiệp loại hình tri thức, doanh nghiệp loại hình đổi mới tri thức và không ngừng nâng cao tố chất tri thức và trí lực của người lao động. Tại các nước phát triển, đầu tư tài sản vô hình lớn hơn đầu tư tài sản hữu hình, tác dụng của vốn nhân lực trong các yếu tố của doanh nghiệp ngày càng lớn,

công ty đa quốc gia đã thiết lập giám đốc tư bản nhân lực, chủ quản tri thức, đánh dấu vị trí quan trọng của tri thức trong doanh nghiệp. Yêu cầu của doanh nghiệp đổi mới tri thức là tiến hành cải cách, tổ chức lại doanh nghiệp, điều chỉnh trọng tâm của doanh nghiệp, lấy đổi mới doanh nghiệp làm cốt lõi xây dựng doanh nghiệp kiểu đổi mới tri thức, khiến cho sự hợp tác giữa những người lao động, giữa các tổ, nhóm, ca kíp, giữa các lĩnh vực, giữa cấp trên và cấp dưới trong doanh nghiệp càng rộng khắp phổ biến hơn, chia hưởng và giao lưu tri thức ngày càng có lợi cho xúc tiến đổi mới, đổi ngoại, giao lưu và hợp tác giữa doanh nghiệp với doanh nghiệp, giữa doanh nghiệp với thị trường, hợp tác tri thức đa khu vực, đa ngành nghề, đa lĩnh vực, đa quốc gia ngày càng phổ biến hơn.

Chia hưởng tri thức và đổi mới tri thức là sức mạnh to lớn, là nền tảng phát triển doanh nghiệp, phải giới khích lệ người lao động thành lập cơ chế khích lệ quyền tài sản, trao quyền phát minh sáng chế cho người đổi mới tri thức, thông qua bảo vệ quyền lợi, lợi ích của người đổi mới tri thức, khích lệ tính tích cực của họ. Sáng tạo ra không khí văn hóa có lợi cho từng người lao động để họ phát huy sức sáng tạo, dốc sức vào đổi mới tri thức. Kinh doanh tri thức của doanh nghiệp là sự kết hợp giữa kinh doanh vốn vật chất và phi vật chất (vô hình) của doanh nghiệp, là tri thức và kỹ năng của doanh nghiệp có thể chuyên hóa thành giá thị trường và đem lại lợi nhuận vượt mức cho doanh nghiệp, là phần giá trị thị trường cao hơn giá trị doanh nghiệp, là tài sản có giá trị nhất của doanh nghiệp. Cùng với sự xuất hiện của kinh tế tri thức, tài sản tri thức đã trở thành yếu tố cốt lõi nguồn lực của doanh nghiệp, trong đó chủ yếu biểu hiện là tài sản vô hình, như nhân tài, trí năng, khoa học kỹ thuật, thương hiệu sản phẩm, uy tín, danh dự, hình ảnh, tinh thần và



nhật tình của người lao động, năng lực đổi mới (như đổi mới tri thức, đổi mới kỹ thuật, đổi mới quản lý, đổi mới thị trường, đổi mới tổ chức, xây dựng năng lực đổi mới và tinh thần trách nhiệm của người lao động trong doanh nghiệp) là then chốt của xây dựng tài sản tri thức doanh nghiệp. Xây dựng tài sản tri thức doanh nghiệp phải tăng cường đầu tư trí lực để huy động tính tích cực, tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình và trí tuệ của người lao động, đóng góp sức mạnh cho đổi mới tri thức doanh nghiệp, tránh thất thoát nhân tài, kỹ thuật, thương hiệu, hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp và nhiệt tình của người lao động. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ phải học tập kinh nghiệm quản lý, kinh doanh tài sản tri thức của doanh nghiệp kiểu đổi mới tri thức trên thế giới, ngăn chặn thất thoát tài sản tri thức.

Bên cạnh quản lý tri thức các doanh nghiệp Việt Nam phải tích cực kinh doanh tri thức. Đây là mô hình quản lý hoàn toàn mới, sáng tạo, sử dụng, bảo toàn, nâng cao và chuyển nhượng tri thức và trí lực, là sản phẩm của kinh tế thị trường phát triển sang kinh tế tri thức. Kinh doanh tri thức thể hiện tố chất và tài nguyên trí lực của nhân viên, kỹ thuật thông tin, dự báo thị trường, chiến lược và sách lược kinh doanh phục vụ cho doanh nghiệp giữ vững được ưu thế phát triển trong môi trường cạnh tranh khốc liệt. Doanh nghiệp kinh doanh tri thức có đặc trưng: 1- Lấy kinh doanh vốn tri thức làm chính để không ngừng thích ứng với những thay đổi của thị trường và khách hàng nhằm đem lại lợi nhuận, không ngừng đổi mới sản phẩm, đổi mới phục vụ, cung cấp cho khách hàng sản phẩm và dịch vụ hài lòng nhất. 2- Cải cách phương thức sản xuất lớn công nghiệp thành phương thức sản xuất mềm tri thức, hàm lượng tri thức, hàm lượng kỹ thuật, giá trị phụ gia của sản phẩm và dịch vụ không

ngừng nâng cao và phong phú để thỏa mãn nhu cầu khác nhau với nhiều tầng bậc, nhiều kết cấu, nhiều phương tiện. 3- Quan niệm giá trị đã thay đổi cơ bản - đổi mới, “giá trị tri thức”. 4- chức năng quản lý truyền thống được thay thế bằng quản lý thông tin, quản lý tri thức, quản lý mạng để hình thành chức năng quản lý nhạy bén, nhanh chóng, hiệu quả cao, an toàn, thống nhất, hài hòa.

Doanh nghiệp kinh doanh tri thức có ưu thế về trí lực, tri thức tổng hợp và đổi mới, chú trọng vào tương lai đổi mới khoa học kỹ thuật, đổi mới sản phẩm, đổi mới thị trường, đổi mới cơ chế, đổi mới ý tưởng, hình thành văn hóa đổi mới để thích ứng với yêu cầu của kinh tế tri thức, là kinh doanh ở tầng bậc cao hơn, yêu cầu cao hơn, tìm kiếm lợi nhuận siêu ngạch, đạt thương hiệu thế giới. Trong thời đại kinh tế tri thức, người ta chủ yếu dựa vào trí năng và kỹ năng của *tri thức hiện* và *tri thức ẩn*; không ngừng thông qua học tập, tích lũy tri thức. Doanh nghiệp muốn có sức cạnh tranh thì phải trở thành một tổ chức có lợi cho học tập, từ đó nâng cao năng lực đổi mới tri thức doanh nghiệp và tăng cường ưu thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Quản trị tri thức doanh nghiệp biểu hiện ở: sản xuất tri thức, truyền bá tri thức, chuyển nhượng tri thức, bảo hộ quyền tài sản tri thức, tri thức tập đoàn hoặc tri thức “ươm tạo”, dự trữ tri thức, xây dựng kho tri thức.

Trong quá trình đổi mới và tăng trưởng tri thức, các doanh nghiệp Việt Nam phải nghiên cứu đổi mới giá trị để cùng với sự phát triển của năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, sự phát triển của nền kinh tế, ngày càng tạo ra những giá trị mới, phục vụ cho sự phát triển tự do và toàn diện của từng cá nhân, từng tổ chức và trong cả nước, để từng bước tham gia và chiến thắng trong quá trình ngày càng tích cực hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới. □