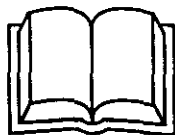


HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

-----000-----



TỔNG QUAN KHOA HỌC

ĐỀ TÀI CẤP BỘ NĂM 2004

TÊN ĐỀ TÀI:

**GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN HOẠT ĐỘNG TRONG
KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA
Ở NƯỚC TA HIỆN NAY**

Cơ quan chủ trì:

PHÂN VIỆN HÀ NỘI

Chủ nhiệm đề tài:

TS. NGUYỄN THỊ KIM PHƯƠNG

Thư ký đề tài:

CN NGUYỄN NGỌC ANH

Hà Nội – 2004

5797

915706

DANH SÁCH CÁC CÔNG TÁC VIÊN THAM GIA ĐỀ TÀI

1. PGS.TS. Nguyễn Bá Dương
2. TS. Võ Thanh Thảo
3. TS. Nguyễn Thị Kim Phương
4. TS. Hồ Sỹ Lộc
5. TS. Lê Văn Thái
6. Th.S. Tô Ngọc Quyết
7. TS. Nguyễn Thanh Hà
8. TS. Từ Minh Phương
9. Th.S. Trần Hương Thanh
10. Th.S. Trần Tú Quyên
11. Th.S. Nguyễn Thị Bích Ngọc
12. Th.S. Nguyễn Đình Tốn
13. CN. Nguyễn Ngọc Anh

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	
2. Lịch sử nghiên cứu vấn đề	
3. Mục tiêu nghiên cứu	
4. Khách thể nghiên cứu	
5. Đối tượng nghiên cứu	
6. Phương pháp nghiên cứu	
7. Triển vọng áp dụng	
8. Kết cấu của đề tài	
CHƯƠNG I: NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI GIÁM ĐỐC DNTN HOẠT ĐỘNG TRONG KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XHCN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	5
I. Một số khái niệm	5
1. Khái niệm giám đốc DNTN hoạt động trong KTTT định hướng XHCN	5
2. Khái niệm nhân cách người giám đốc DNTN hoạt động trong KTTT định hướng XHCN ở nước ta hiện nay	8
II. Một số yếu tố ảnh hưởng đến nhân cách của người giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay	9
1. Ảnh hưởng của đường lối phát triển KTTN của Đảng đối với hoạt động và nhân cách của giám đốc DNTN	9
2. Sự quản lý của nhà nước đối với KTTN và ảnh hưởng của nó đến hoạt động và nhân cách của người giám đốc DNTN	16
3. Ảnh hưởng của KTTT định hướng XHCN ở nước ta hiện nay đối với hoạt động và nhân cách của giám đốc DNTN	18
4. Đặt điểm hoạt động của giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay và ảnh hưởng của nó đến nhân cách của họ	23
III. Những yêu cầu đặt ra đối với nhân cách người giám đốc DNTN hoạt động trong KTTT định hướng XHCN ở nước ta hiện nay	28
1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn người cán bộ	28
2. Quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về tiêu chuẩn người cán bộ trong các giai đoạn cách mạng	32
3. Quan điểm của các nhà quản lý và các nhà khoa học về những yêu cầu đối với nhân cách người giám đốc doanh nghiệp	34

4. Các giám đốc DNTN nói về những đức tính căn bản giúp họ thành công trong sự nghiệp	52
5. Những yêu cầu đặt ra đối với nhân cách người giám đốc DNTN hoạt động trong KTTT định hướng XHCN ở nước ta hiện nay	58
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG ĐÁP ỨNG CỦA GIÁM ĐỐC DNTN ĐỐI VỚI ĐÒI HỎI CỦA KTTT ĐỊNH HƯỚNG XHCN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	71
I. Thực trạng về đặc điểm xã hội	71
II. Thực trạng về phẩm chất và năng lực của người giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay	76
1. Các phẩm chất	76
2. Các khả năng	78
3. Các kỹ năng	84
III. Thực trạng đáp ứng của giám đốc DNTN hoạt động trong KTTT định hướng XHCN ở nước ta hiện nay	91
1. Về sự phát triển và hiệu quả kinh doanh của các DNTN hiện nay	91
2. Đánh giá về thực trạng và đáp ứng của giám đốc DNTN đối với đòi hỏi của KTTT hiện nay	95
CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HỖ TRỢ, QUẢN LÝ, GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG GIÁM ĐỐC DNTN	99
1. Tạo môi trường kinh doanh thuận lợi cho các giám đốc DNTN hoạt động	99
2. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước đối với hoạt động của các giám đốc DNTN	100
3. Các giải pháp để tạo tâm lý tích cực	102
4. Các giải pháp nhằm giáo dục, nâng cao đạo đức kinh doanh cho đội ngũ DNTN	105
5. Các giải pháp phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng tài năng kinh doanh	110
PHẦN KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	117
I. Kết luận	117
II. Một số kiến nghị	122

PHẦN MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI:

Từ khi đổi mới, Đảng và Nhà nước ta thực hiện nhất quán chính sách phát triển kinh tế nhiều thành phần. Các thành phần kinh tế tuân theo pháp luật đều là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, cùng phát triển lâu dài, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh.

Với chính sách đúng đắn của Nhà nước, những năm gần đây khu vực kinh tế tư nhân phát triển mạnh và đã đem lại nhiều hiệu quả kinh tế- xã hội rõ rệt: Đóng góp cho ngân sách Nhà nước, giải quyết công ăn việc làm, động viên được vốn nhà rỗi trong dân cư đầu tư cho sản xuất kinh doanh,, mở rộng thị trường... Tuy nhiên, kinh tế tư nhân hoạt động trong nền kinh tế thị trường cũng bộc lộ nhiều vấn đề tiêu cực: lợi dụng sơ hở của pháp luật để làm ăn phi pháp, trốn thuế, bóc lột...

Thực tế đã cho thấy, vì lợi ích lâu dài của đất nước, đòi hỏi chúng ta phải quán triệt và kiên trì quan điểm: đối xử bình đẳng với các thành phần kinh tế.

Vấn đề đặt ra là làm thế nào để kinh tế tư nhân hoạt động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa phát huy được mọi thế mạnh của nó đồng thời hạn chế mặt tiêu cực, ngăn chặn xu thế phát triển lệch hướng sang Tư bản chủ nghĩa.

Đó là một câu hỏi rất lớn, để có được lời giải đáp đúng đắn đòi hỏi phải có sự khảo sát, nghiên cứu liên ngành của nhiều bộ môn khoa học.

Dưới góc độ khoa học tâm lý, chúng tôi nhận thấy, đạo đức và tài năng của Giám đốc đóng một vai trò rất lớn, quyết định đến hiệu quả sản xuất kinh doanh và quyết định việc DNTN đó phát triển theo hướng nào.

Chính vì vậy chúng tôi nghiên cứu đề tài sau đây:

Giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay.

2. LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ:

Xung quanh vấn đề phát triển kinh tế tư nhân thời kỳ CNH, HĐH hiện nay có các quan điểm, đường lối được đề cập trong các văn kiện của Đảng qua các kỳ Đại hội, đặc biệt là Đại hội Đảng IX. Có các chính sách của Nhà nước chỉ đạo, định hướng cho sự phát triển và quản lý hoạt động của kinh tế tư nhân ở nước ta hiện nay.

Về phía các nhà khoa học đã có nhiều công trình nghiên cứu về kinh tế tư nhân, người Giám đốc doanh nghiệp trong thời kỳ hiện nay. Trong đó có một số công trình tiêu biểu mà chủ nhiệm đề tài có thể tham khảo để tìm ý tưởng và hướng đi cho công trình của mình:

- *Đề tài cấp Nhà nước nghiên cứu về kinh tế tư nhân ở Việt Nam* của GS. Hàng Kim Giao.

- *Giám đốc doanh nghiệp Nhà nước trong cơ chế thị trường*, NXBCTQG, Hà Nội 1999 của PGS.TS.Lê Văn Tâm...

- *Kinh tế tư nhân ở Việt Nam từ năm 1986 đến năm 1995* - Hà Nội.1996 của TS. Hồ Sĩ Lộc.

- *Kinh tế tư nhân và quản lý của nhà nước đối với kinh tế tư nhân* - Đề tài cấp bộ 2000 - 2001 của PGS.TS. Hồ Văn Vĩnh.

- *Ảnh hưởng của sự phát triển kinh tế thị trường đối với sự hình thành và phát triển nhân cách con người Việt Nam* của PGT.TS. Thái Duy Tuyên.

- *Tâm lý học xã hội với quản lý doanh nghiệp* của GS.TS. Đỗ Long và PGS. TS. Vũ Dũng.

- Bên cạnh đó còn một số luận án Tiến sĩ đề cập đến những vấn đề gắn với đề tài này như: *Nghiên cứu đặc điểm tâm lý xã hội của giới doanh nghiệp trẻ ở Việt Nam hiện nay* của TS. Nguyễn Thị Kim Phương 1996; *Nghiên cứu đặc điểm tâm lý của nhà doanh nghiệp* của Nguyễn Thị Phương Anh 1996; *Nghiên cứu về năng lực ra quyết định quản lý của Giám đốc DNTN trong giai đoạn hiện nay* của TS.Lê Văn Thái 2001.

Như vậy, cho đến nay chưa có một công trình nào nghiên cứu một cách trực tiếp, toàn diện và có hệ thống về Giám đốc DNTN hoạt động trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam.

Các công trình nghiên cứu của các tác giả, đặc biệt các văn kiện của Đảng và Nhà nước kể trên là những tài liệu rất quý, giúp cho chủ nhiệm đề tài tìm ý tưởng và hướng đi cho đề tài nghiên cứu của mình.

3. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Phân tích thực trạng đáp ứng của Người giám đốc DNTN đối với những đòi hỏi của kinh tế thị trường định hướng XHCN, từ đó đề xuất những giải pháp nhằm điều tiết, hỗ trợ, đào tạo, bồi dưỡng Giám đốc DNTN để họ đáp ứng được những đòi hỏi của kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay.

4. KHÁCH THỂ NGHIÊN CỨU

Để rút ra kết luận đúng đắn chúng tôi tiến hành khảo sát các Giám đốc DNTN sau đây:

- Khảo sát đại trà các Giám đốc DNTN trên địa bàn Hà Nội.
- Khảo sát Giám đốc các DNTN sản xuất kinh doanh hiệu quả cao, tuân thủ pháp luật, đóng thuế đầy đủ, giải quyết tốt việc làm và đời sống cho người lao động...
- Khảo sát một số Giám đốc DNTN sản xuất kinh doanh gặp khó khăn, thua lỗ...

5. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

- Khảo sát những đáp ứng về đặc điểm xã hội: tuổi, trình độ văn hoá, nghề nghiệp, truyền thống kinh doanh....
- Khảo sát những đáp ứng về phẩm chất nhân cách.
- Khảo sát những đáp ứng về khả năng, kỹ năng kinh doanh.

6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:

- Phương pháp chủ đạo trong đề tài này là: Điều tra khảo sát và tổng kết thực tiễn.
- Phương pháp phân tích văn bản.

- Tổ chức hội thảo nhóm nhỏ, phỏng vấn chuyên sâu.
- Phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu điều tra được.

7. TRIỂN VỌNG ÁP DỤNG:

Những kết quả nghiên cứu trực tiếp giúp ích cho việc nâng cao chất lượng giảng dạy môn Tâm lý học quản lý, Tâm lý học kinh tế... ở Phân viện Hà Nội và ở các cơ sở đào tạo bồi dưỡng Giám đốc doanh nghiệp khác. Bài giảng gắn được lý luận với thực tiễn sẽ có tính thuyết phục với người học.

8. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI:

Ngoài phần mở đầu và kết luận đề tài có 3 chương:

- Chương 1: Những yêu cầu đặt ra đối với giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.
- Chương 2: Thực trạng đáp ứng của giám đốc dntn đối với đòi hỏi của kinh tế thị trường định hướng xhcn ở nước ta hiện nay
- Chương 3: Một số giải pháp nhằm hỗ trợ, quản lý, giáo dục, đào tạo bồi dưỡng giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay

Chương I
**NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI GIÁM ĐỐC
DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN HOẠT ĐỘNG TRONG KINH
TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA
Ở NƯỚC TA HIỆN NAY**

I. MỘT SỐ KHÁI NIỆM.

1. Khái niệm Giám đốc doanh nghiệp tư nhân (DNTN) trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

1.1. Khái niệm chủ doanh nghiệp:

Chủ doanh nghiệp là người sở hữu doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp Nhà nước thì chủ sở hữu là nhà nước, nhà nước thành lập, đầu tư vốn và quản lý. Giám đốc doanh nghiệp nhà nước là người do nhà nước thuê để quản lý điều hành doanh nghiệp nhà nước.

- Công ty TNHH và Công ty Cổ phần thì chủ sở hữu là các thành viên cùng góp vốn - là doanh nghiệp của nhiều chủ sở hữu - họ hợp thành Hội đồng quản trị. Hội đồng quản trị thuê giám đốc điều hành Công ty. Trong Công ty cổ phần thì nhà nước cũng có thể là một thành viên.

- Doanh nghiệp tư nhân do một cá nhân làm chủ và họ thuê Giám đốc điều hành: Gọi là Giám đốc doanh nghiệp tư nhân. Như vậy Giám đốc doanh nghiệp tư nhân là người làm thuê cho chủ doanh nghiệp tư nhân. ở Việt Nam, do doanh nghiệp tư nhân còn nhỏ và vừa, nhiều khi chủ doanh nghiệp tư nhân đồng thời kiêm luôn Giám đốc doanh nghiệp.

1.2. Khái niệm lãnh đạo, quản lý.

Đây là hai thuật ngữ không đồng nhất và được giải thích thuộc lĩnh vực nghiên cứu. Trong lĩnh vực kinh doanh, hai thuật ngữ lãnh đạo và quản lý đều bao hàm ý điều khiển nhưng khác nhau về mức độ và phương thức tiến hành. Lãnh đạo là quá trình định hướng dài hạn cho chuỗi các tác

động điều khiển của chủ thể quản lý, còn quản lý là quá trình tổ chức liên kết và tác động lên đối tượng bị quản lý để thực hiện các định hướng tác động dài hạn. Lãnh đạo là quản lý nhưng mục tiêu rộng hơn, xa hơn, khái quát hơn. Còn quản lý là lãnh đạo trong trường hợp mục tiêu cụ thể hơn và chuẩn xác hơn. Người lãnh đạo là người tạo ra một viễn cảnh để có thể tập hợp được quần chúng, còn người quản lý là người tập hợp nhân tài vật lực để biến viễn cảnh thành hiện thực. Như vậy chủ doanh nghiệp hoặc hội đồng quản trị đóng vai trò lãnh đạo, còn Giám đốc điều hành thực thi vai trò quản lý. Nhưng để đảm bảo cho quá trình quản lý có hiệu quả cao, việc lãnh đạo và quản lý phải thống nhất hữu cơ với nhau, hoà nhập vào nhau.

Từ sự phân tích trên chúng ta thấy *Giám đốc doanh nghiệp tư nhân* là nhà quản lý: Họ làm nhiệm vụ tác động một cách liên tục, có tổ chức, có hướng đích lên tập thể những người lao động trong doanh nghiệp, sử dụng một cách tốt nhất mọi tiền năng và cơ hội nhằm đạt được mục tiêu đề ra của doanh nghiệp theo đúng luật định và thông lệ xã hội.

1.3. Giám đốc doanh nghiệp trong kinh tế thị trường và Giám đốc doanh nghiệp trong cơ chế quan liêu bao cấp.

Trong kinh tế thị trường Giám đốc doanh nghiệp là chức nghiệp Giám đốc kinh doanh⁽¹⁾. Giám đốc doanh nghiệp trong công cuộc đổi mới hiện nay là một chức nghiệp thuộc loại mới mẻ nhất, nặng nề nhất, nhiều hấp dẫn vinh quang, đồng thời cũng nhiều khó khăn, cản trở, không ít cam bẫy, cám dỗ, răn đe và cả oan trái. Trong kinh tế thị trường đó, chức nghiệp giám đốc kinh doanh là chức nghiệp người cải cách, cách tân, người khai phá dựng nghiệp, chiến sĩ xung kích trong đội quân kinh tế vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh. Có thể so sánh chức nghiệp ấy tương đương chức nghiệp tướng chiến trường trong chiến tranh cách mạng. Khi đất nước thật sự đi vào thời kỳ xây dựng kinh tế, thì đội ngũ giám đốc doanh nghiệp trở thành loại cán bộ mới mẻ nhất và quan trọng hàng đầu. Giám đốc doanh nghiệp

⁽¹⁾ Đào Xuân Sâm – viết theo dòng đổi mới tư duy kinh tế NXBTN-H.2000

trong kinh tế thị trường là người kinh doanh được đặt trước thị trường đủ quyền tự chủ đồng thời tự gánh vác trách nhiệm nặng nề trước đất nước và doanh nghiệp của mình, đúng như viên tướng trên chiến trường. Chiến trường đây là thị trường trong nước và cả thị trường quốc tế.

Trong kinh tế quan liêu bao cấp Giám đốc doanh nghiệp là chức nghiệp giám đốc thực hành. ở đây giám đốc doanh nghiệp là người thừa hành đặt trong sự điều tiết theo lệnh rất cụ thể từ trên xuống, chỉ như một người đội trưởng nhỏ.

1.4. Giám đốc doanh nghiệp tư nhân trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay:

- Là nhà quản lý do chủ doanh nghiệp tư nhân thuê để điều hành doanh nghiệp.

- Giám đốc doanh nghiệp tư nhân là một chuyên gia quản lý kinh doanh, đứng đầu ê kíp chuyên gia quản lý trong doanh nghiệp. Đó là một chức nghiệp, qua đào tạo và tích lũy kinh nghiệm được tuyển dụng theo yêu cầu và sự lựa chọn của chủ doanh nghiệp, được trả lương và thưởng tương xứng với trách nhiệm. Công việc của giám đốc doanh nghiệp tư nhân là một nghề chuyên nghiệp.

- Giám đốc doanh nghiệp tư nhân là người điều hành cao nhất trong doanh nghiệp; sử dụng quyền lực được giao (quyền hạn) để tổ chức và vận hành mọi hoạt động theo mục tiêu, định hướng của chủ doanh nghiệp, chịu trách nhiệm về kết quả, hiệu quả kinh doanh. Đó là người đứng đầu bộ máy quản lý doanh nghiệp, là người chỉ huy cao nhất, có toàn quyền quyết định các biện pháp tổ chức vật chất và con người, phối hợp hoạt động các tổ chức và tập thể lao động trong doanh nghiệp, thực hiện đúng mối quan hệ với các tổ chức chính trị, xã hội trong doanh nghiệp như tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên...

- Giám đốc doanh nghiệp tư nhân là đại diện pháp nhân của doanh nghiệp, nhân danh doanh nghiệp trong quan hệ với các cơ quan quản lý nhà nước, với đối tác và khách hàng; chịu trách nhiệm pháp lý trực tiếp trước pháp luật về quyền và nghĩa vụ dân sự (trừ những vấn đề liên quan đến trách nhiệm của chủ doanh nghiệp).

- Ở nước ta, ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ có khá nhiều trường hợp chủ doanh nghiệp tư nhân đồng thời là Giám đốc doanh nghiệp.

2. Khái niệm nhân cách người Giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở nước ta hiện nay.

Trên cơ sở phân tích lý luận nhân cách người lãnh đạo, quản lý nói chung và phân tích vị trí, vai trò, chức năng của giám đốc DNTN, phân tích đặc trưng hoạt động lãnh đạo, quản lý trong DNTN chúng ta nhận biết được những yêu cầu khách quan đối với nhân cách của người giám đốc DNTN hiện nay. Những yêu cầu đối với nhân cách của giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay là rất rộng, trong khuôn khổ đề tài này, chúng tôi tập trung nghiên cứu những yêu cầu về phẩm chất và năng lực cần thiết đảm bảo cho người giám đốc hoạt động có hiệu quả khi thực thi vai trò xã hội của mình.

Chúng tôi đưa ra khái niệm: Nhân cách giám đốc DNTN là tổ hợp những phẩm chất, khả năng và kỹ năng cần thiết đảm bảo cho giám đốc hoạt động có hiệu quả khi thực hiện chức năng quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp của mình.

Có một hệ thống các yếu tố khách quan và chủ quan chi phối, ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển nhân cách của người Giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở nước ta hiện nay. Đó là: Quá trình giáo dục và đào tạo của bản thân người giám đốc; Hoạt động thực tiễn và các mối quan hệ giao lưu, giao tiếp trong quá trình sống và hoạt động của giám đốc; môi trường kinh doanh, sự quản lý của nhà nước; các yếu tố tâm lý xã hội; Sự tự giáo dục, tự đào tạo, tự phấn đấu, rèn luyện hàng ngày của bản thân người giám

đốc... Tóm lại, nhân cách người giám đốc DNTN không phải tự nhiên mà có mà nó được hình thành, phát triển bằng con đường đào tạo, bồi dưỡng; thông qua hoạt động thực tiễn và giao lưu, giao tiếp trong quá trình quản lý sản xuất và kinh doanh; nhờ tác động của môi trường kinh doanh cả vĩ mô và vi mô...

Ở đề tài này chúng tôi tập trung nghiên cứu ảnh hưởng của đường lối phát triển kinh tế tư nhân của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, đặc điểm của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đặc điểm của hoạt động lãnh đạo quản lý doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân cách của Giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay.

II. MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NHÂN CÁCH CỦA NGƯỜI GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

1. Ảnh hưởng của đường lối phát triển kinh tế tư nhân của Đảng đối với hoạt động và nhân cách của giám đốc doanh nghiệp tư nhân

Hoạt động kinh doanh, nhà kinh doanh xuất hiện và phát triển gắn liền với sự phát triển của kinh tế hàng hoá: nhà buôn, nhà kinh doanh công, nông, lâm, nhà kinh doanh tiền tệ...

Từ thế kỷ XIX trở về trước, về cơ bản nước ta là một nước nông nghiệp lạc hậu, tự cung tự cấp. Vì thế về cơ bản chưa hình thành đội ngũ các nhà doanh nghiệp. Có chăng chỉ là các "cô hàng xén chợ quê" buôn bán nhỏ, lấy công làm lãi là chính.

Cuối thế kỷ XIX, đô thị Việt Nam nằm trong guồng quay của phương thức khai thác bóc lột tư bản chủ nghĩa nên đã phát triển theo kiểu đô thị công, thương nghiệp; không còn mang nặng tính chất trung tâm hành chính văn hoá như trước nữa. Cùng với sự phát triển này, tầng lớp tư sản đầu tiên đã xuất hiện, tuy chưa đông về số lượng và có nguồn gốc xuất thân khác nhau như: Nguyễn Sơn Hà, Công ty điện Nguyễn Tùng Long, Lê Phát An. Kinh doanh vận tải có Nguyễn Hữu Thu, Bạch Thái Bưởi. Kinh doanh thầu

khoán có Đinh Tráng, Đinh Hoè. Bùi Tính từ chỗ làm thầu khoán đã đứng ra mở nhà in. Trương Văn Bền chủ một Xí nghiệp xà phòng, sử dụng 700 công nhân v.v... Cùng ra đời với tầng lớp tư sản là các tầng lớp tiểu tư sản, có trước và đông hơn tầng lớp tư sản. Đó là những nhà tiểu công nghệ, tiểu thương những người làm việc ở các sở công hay tư, những người làm nghề tự do.

Như vậy trong những năm từ sau chiến tranh thế giới lần thứ nhất tầng lớp tư sản, tiểu tư sản ở Việt Nam đã được hình thành và có sự phát triển, nhưng họ bị thực dân Pháp chèn ép nặng nề về nhiều mặt cả về chuyên môn lẫn chính trị vì thế tầng lớp này phát triển rất chậm và ít ỏi. Hoàn cảnh đó đã hun đúc trong họ lòng yêu nước và ý thức dân tộc sâu sắc. Họ thấm sâu nỗi nhục của người dân mất nước. Một số nhà tư sản dân tộc đã đứng ra để cạnh tranh với tư sản Pháp nhưng do lực lượng non yếu, bị thực dân Pháp chèn ép nặng nề, lại gặp chiến tranh thế giới lần thứ hai... Dần dần tầng lớp này bị suy yếu. Nhiều nhà tư sản của Việt Nam bị phá sản như: Bạch Thái Bưởi, Nguyễn Sơn Hà, Trương Văn Bền...

Hoà bình lập lại, nhân dân miền Bắc xây dựng đất nước trong hoàn cảnh vô cùng khó khăn. Nền kinh tế của ta vốn đã lạc hậu lại chịu hậu quả nặng nề của 15 năm chiến tranh tàn phá. Nhiều hầm mỏ, xí nghiệp bị phá hoại. Nhiều nhà máy phải ngừng sản xuất hoặc sản xuất ở mức độ cầm chừng. Thất nghiệp tràn lan, nạn đói đe dọa nghiêm trọng. Trước tình hình đó Nghị quyết trung ương lần thứ 7 và Nghị quyết Quốc hội lần thứ tư đã đề ra *"chúta xây dựng quan hệ sản xuất XHCN mà tập trung phát triển sản xuất, làm cho kinh tế dồi dào, công và tư đều được chiếu cố, lao động tư nhân đều được có lợi, thành thị và thôn quê giúp đỡ lẫn nhau, mở rộng trao đổi giữa trong và ngoài nước. Hướng dẫn, khuyến khích giúp đỡ công ăn việc làm, buôn bán của các tầng lớp tiểu tư sản và công cuộc kinh doanh của tư sản dân tộc"*⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Phạm Văn Đồng: Khôi phục kinh tế và các thành phần kinh tế của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà. T/c Học tập số 1/12-1955, tr37.

Nghị quyết thể hiện rất rõ phương châm khôi phục kinh tế nhiều thành phần của Đảng. Với đường lối đúng đắn, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, nên trong một thời gian ngắn nền kinh tế của ta đã bước đầu được khôi phục và phát triển. Cùng với các tầng lớp nhân dân trong xã hội, tầng lớp tư sản, tiểu tư sản phấn khởi yên tâm đầu tư sản xuất kinh doanh để xây dựng đất nước với tinh thần của một người dân đã thoát khỏi nỗi nhục mất nước.

- Bước vào thời kỳ cải tạo XHCN đối với công thương nghiệp TBTD. Nghị quyết TW lần thứ 16 (4/1959) chỉ rõ: "*Việc phát triển kinh tế xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc không thể dung thứ sự tồn tại của kinh tế tư bản chủ nghĩa*"⁽²⁾.

Công cuộc cải tạo bắt đầu tiến hành từ năm 1959 và tới cuối năm 1960 về cơ bản đã hoàn thành. Lúc này tầng lớp tư sản, tiểu tư sản ở miền Bắc gần như bị xoá bỏ hoàn toàn. Điều đó đã để lại tâm lý lo sợ trong tầng lớp này mà về sau tâm lý này vẫn ảnh hưởng. Công cuộc cải tạo XHCN đối với thành phần kinh tế tư nhân ở miền Bắc và sau 1975 cả ở miền Nam vẫn tiếp tục theo tầng đợt một bằng các hình thức như: trưng thu, thu mua, trả dân, xung công v.v... với mục đích xoá bỏ tương đối triệt để quyền sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất. Song kết quả không đạt được như mục tiêu đề ra. Đại hội Đảng lần thứ VI đã nhận xét, trong hơn 30 năm qua, chúng ta "*đã có những biểu hiện nôn nóng muốn xoá bỏ ngay các thành phần kinh tế phi xã hội chủ nghĩa, nhanh chóng biến KTTN thành quốc doanh*"⁽³⁾.

Trên thực tế không xoá bỏ được nó, KTTN vẫn tồn tại và phát triển dai dẳng.

Những người làm kinh tế tư nhân trong giai đoạn này làm ăn một cách lén lút, lo sợ. Họ không được pháp luật bảo vệ. Không những thế có nhiều trường hợp còn bị bắt, bị cải tạo, như trường hợp "Vua Lốp". Con cái

⁽²⁾ Nghị quyết TW Đảng lần thứ 16 về Hợp tác hoá nông nghiệp. BCH TWĐLĐVNXB. H.1959. tr7.8.

⁽³⁾ Văn kiện ĐHĐB toàn quốc lần thứ 6 ĐCSVN. NXBST. H.1987. tr22.

của họ không được hưởng các quyền lợi học hành, phát triển v.v... Tâm lý xã hội còn cho rằng họ là thành phần phản lại XHCN v.v...

Thực tế đó làm cho đội ngũ này không phát triển, một bộ phận trong họ có tâm lý hận đời, một bộ phận khác thì mặc cảm, phải luồn lách để tồn tại và làm ăn. Đó là một trong những nguyên nhân dẫn đến thói làm ăn phi pháp, luồn lách pháp luật, phạm pháp, trốn lậu thuế của DNTN.

Sự thực thì trong hơn 30 năm qua 1955 - 1985 kinh tế tư nhân đã đóng góp một phần không nhỏ cho nền kinh tế quốc dân. Sự tồn tại "dại dẳng", "ngoài pháp luật" của họ lại đã đảm bảo đời sống cho xã hội. Nhưng bản thân họ không được công nhận, không được bảo vệ vì thế họ không có điều kiện để thể hiện lòng yêu nước thương nòi với cộng đồng.

Đại hội Đảng lần thứ VI là cái mốc lịch sử đánh dấu nước ta bước vào thời kỳ đổi mới, trong đó đổi mới chính sách đối với KTTN được coi là nhiệm vụ quan trọng. Văn kiện ĐHĐB toàn quốc lần thứ VI khẳng định: *"Không nên có thành kiến phân biệt đối xử, gây khó khăn cho những người lao động cá thể chưa muốn tham gia các tổ chức kinh tế tập thể hoặc rút ra khỏi tổ chức đó"⁽¹⁾. "Cần sửa đổi và bổ sung, công bố rộng rãi chính sách nhất quán đối với các thành phần kinh tế. Những quy định có tính nguyên tắc phải trở thành pháp luật để mọi người yên tâm, mạnh dạn kinh doanh"⁽²⁾.*

Ngày 21/12/1990, Quốc hội CHXHCN Việt Nam đã thông qua Luật doanh nghiệp tư nhân. Sự ra đời của Luật doanh nghiệp tư nhân có ý nghĩa to lớn về chính trị, kinh tế. Nó khẳng định quan điểm không phân biệt đối xử với các thành phần kinh tế của Đảng và Nhà nước ta, động viên những người có vốn đầu tư vào sản xuất kinh doanh.

⁽¹⁾ DCSVN, NXB Sự thật, H.1982, tr.60.

⁽²⁾ Sách đã dẫn, tr.61.

Điều 3 Luật doanh nghiệp tư nhân, "*Trong khuôn khổ pháp luật, chủ doanh nghiệp tư nhân có quyền tự do kinh doanh và chủ động trong mọi hoạt động kinh doanh*"⁽¹⁾.

Điều 4 quy định "*Quyền sở hữu về tư liệu sản xuất, quyền thừa kế vốn, tài sản. Các quyền và lợi ích hợp pháp khác của chủ doanh nghiệp được Nhà nước bảo hộ*"⁽²⁾.

Như vậy đến thời điểm này, Đảng và Nhà nước đã khẳng định:

- Không coi KTTN là kẻ thù của CNXH mà là bạn đồng hành của kinh tế nhà nước trên con đường phát triển kinh tế hàng hoá nhiều thành phần.
- Công dân được tự do kinh doanh trong khuôn khổ pháp luật.
- Các DNTN được bình đẳng với các doanh nghiệp khác trước pháp luật.
- DNTN được nhà nước bảo hộ các quyền chính đáng.
- Các DNTN có nghĩa vụ đóng thuế cho nhà nước.

Lúc này, các doanh nghiệp tư nhân xuất hiện ngày càng nhiều với quy mô ngày càng lớn. Đội ngũ các ông chủ, các giám đốc DNTN cũng ngày càng nhiều với tâm lý lo sợ, mặc cảm, hận đời... đã giảm bớt. Họ đã phần nào yên tâm đầu tư và sản xuất kinh doanh. Đặc biệt họ đã có đóng góp cho sự phát triển kinh tế thông qua đóng thuế và các hoạt động xã hội khác. Tuy vậy tâm lý lo sợ nghe ngóng vẫn còn. Một bộ phận trong họ do chưa yên tâm hoàn toàn nên chưa đầu tư lâu dài mà chỉ kinh doanh có tính chất thời vụ, bỏ vốn ít thu lãi nhanh. Đặc biệt thói kinh doanh chộp dặt, luồn lách pháp luật vẫn còn trong một bộ phận DNTN.

Quan điểm phát triển kinh tế nhiều thành phần của Đảng tiếp tục được khẳng định và hoàn thiện đầy đủ ở Đại hội VII, VIII, IX:

Đại hội lần thứ VII của Đảng tiếp tục thực hiện đường lối đổi mới được khởi xướng từ Đại hội VI và khẳng định: *Nhà nước thực hiện nhất*

⁽¹⁾ Pháp luật về kinh tế cá thể, doanh nghiệp và công ty tư nhân - Tháng 8/1993, tr94.

⁽²⁾ Sách đã dẫn, tr94.

quản chính sách kinh tế nhiều thành phần không phân biệt đối xử, không tước đoạt tài sản hợp pháp, không gò ép tập thể hoá, không áp đặt hình thức kinh doanh, khuyến khích các hoạt động có lợi cho quốc kế, dân sinh. Đại hội VIII năm 1996 khẳng định vai trò quan trọng của KTTN ở nước ta và nhấn mạnh: khuyến khích kinh tế KTTN đầu tư vào sản xuất, yên tâm làm ăn lâu dài, bảo hộ quyền sở hữu và lợi ích hợp pháp. Đặc biệt Đại hội IX của Đảng đã khẳng định: Các thành phần kinh tế kinh doanh theo pháp luật đều là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, cùng phát triển lâu dài, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh.

Nếu như ở Đại hội VI, KTTN được Đảng xác định không coi KTTN là kẻ thù của CNXH, phải tiêu diệt, phải xoá bỏ, mà là bạn đồng hành của kinh tế nhà nước trên con đường phát triển kinh tế hàng hoá nhiều thành phần. Nhờ đó mà những người làm kinh tế tư nhân phấn khởi, đã phần nào yên tâm đầu tư kinh doanh phát triển sản xuất, đóng góp cho nhà nước... thì nay đến đại hội IX, Đảng khẳng định: Kinh tế tư nhân là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN... Đồng thời các quan điểm đó được thể chế hoá cụ thể trong hiến pháp, luật DNTN, luật Công ty, luật thuế,...

Nhờ có quan điểm, đường lối và chính sách đúng đắn, những năm gần đây KTTN đã phát triển mạnh. Sự phát triển của khu vực KTTN đã tạo ra một đội ngũ những nhà doanh nghiệp theo đúng nghĩa của từ này: năng động, nhạy bén, dám nghĩ, dám làm, sẵn sàng chịu mọi thử thách của thị trường, tự chịu trách nhiệm. Chưa bao giờ trên đất nước ta lại xuất hiện nhiều gương mặt các nhà doanh nghiệp trẻ nhạy bén và năng động như những năm qua.

Họ bước ra kinh doanh với tâm lý khác trước:

- Không còn lo sợ bị nhà nước "nuôi béo để thịt", đã có những đầu tư lâu dài. Tâm lý làm ăn chộp dặt, luôn lách pháp luật, dần dần được khắc phục.

- Không còn mặc cảm bị xã hội kỳ thị. Không những thế với những đóng góp thực tế của mình, với sự quan tâm, tôn vinh của Nhà nước, của xã hội - hàng năm Thủ tướng đều có cuộc gặp gỡ, đối thoại trực tiếp với doanh nghiệp để giải quyết những khó khăn của họ. Nhà nước ta đã chọn ngày 13/10 là "~~ngày doanh nghiệp tư nhân~~". Nhiều giải thưởng như giải thưởng "Sao vàng đất Việt", "Sao đỏ"... được dành để tôn vinh những giám đốc doanh nghiệp có tài có đức... Vì vậy ở họ đã xuất hiện tâm lý tự hào, phấn khởi, yên tâm quyết chí phấn đấu vì dân giàu, nước mạnh.

- Tích cực thực hiện nghĩa vụ đóng thuế, xây dựng đất nước, tham gia xây dựng cộng đồng. Tâm lý yêu nước, thương nòi, chia sẻ ở các nhà doanh nghiệp tư nhân phát triển mạnh: nhiều tấm gương trong thực tế đã cho thấy rõ điều đó... Tuy vậy trên thực tế, sự phát triển năng động của KTTN, của đội ngũ các giám đốc DNTN đôi nơi, đôi lúc còn bộc lộ nhiều hạn chế, nhiều tiêu cực. Cần có sự quản lý của nhà nước để định hướng cho họ phát triển đúng hướng - theo định hướng XHCN.

Tóm lại, ở Việt Nam, trong những năm từ sau chiến tranh thế giới thứ nhất đã xuất hiện một số công ty tư nhân và nhà tư sản như: Hãng sơn của Nguyễn Sơn Hà, công ty điện của Phan Tùng Long, Lê Phát An. Kinh doanh vận tải có Nguyễn Hữu Thu, Bạch Thái Bưởi... Kinh doanh đồn điền có Lê Phát Vĩnh, Nguyễn Hữu Hào. Do địa vị giai cấp tư sản thấp kém nhỏ bé, lại bị giai cấp tư sản Pháp chèn ép, bị kinh tế phong kiến ngăn trở phát triển nên lần lượt bị phá sản. Từ năm 1986 khi Đảng và Nhà nước có chủ trương phát triển KTTN, thành phần kinh tế này mới được phục hồi và phát triển. Theo số liệu của tổng cục thống kê năm 1994 thì đa số các doanh nghiệp tư nhân mới được thành lập từ sau năm 1986. Cán bộ các tư doanh phần lớn xuất thân từ bộ đội về hưu hoặc các đối tượng con em lao động khác. Như vậy, tầng lớp doanh nghiệp tư nhân ở ta mới hình thành, ít có truyền thống kinh doanh. Đội ngũ giám đốc DNTN còn non trẻ, hơn nữa trải qua các giai đoạn khôi phục, cải tạo, phục hồi, phát triển... và kéo theo

đó là sự thăng trầm về tâm lý, về thói quen kinh doanh... đã dần dần hình thành ở ta một đội ngũ các nhà DNTN khá đông đảo, với tâm lý và hành vi kinh doanh ngày càng tiến bộ như ngày nay.

Như vậy đường lối phát triển kinh tế tư nhân của Đảng đã ảnh hưởng trực tiếp quan trọng đến sự hình thành, phát triển, hoạt động và nhân cách của tầng lớp doanh nhân ở nước ta.

2. Sự quản lý của Nhà nước đối với kinh tế tư nhân và ảnh hưởng của nó đến hoạt động và nhân cách của đội ngũ giám đốc DNTN.

2.1. Nhà nước tạo môi trường, trước hết là môi trường pháp lý thuận lợi cho hoạt động kinh doanh⁽¹⁾

Các chủ thể kinh doanh của KTTN được tự do kinh doanh hợp pháp, được làm những việc mà pháp luật không cấm đã tạo được động lực cho hoạt động kinh doanh. Thời gian qua Nhà nước ta đã ban hành nhiều bộ luật và Nghị định nhằm khuyến khích KTTN phát triển, đặc biệt là Luật Doanh nghiệp có hiệu lực từ 1/1/2000 đã tạo động lực cho các nhà đầu tư trong nước ra kinh doanh. Ngoài ra Nhà nước còn tạo môi trường chính trị - xã hội, kinh tế, tâm lý, thông tin và cung cấp các điều kiện về dịch vụ, về kết cấu hạ tầng cho các doanh nghiệp hoạt động thuận lợi. Từ đó, những người hoạt động trong KTTN đã có được niềm tin vào chế độ. Họ có ý thức kinh doanh trong khuôn khổ pháp luật, bảo đảm trật tự, kỷ cương, thông lệ xã hội. Họ yên tâm đầu tư kinh doanh và đóng góp cho xã hội. Tuy vậy quá trình thi hành Luật Doanh nghiệp cũng gặp nhiều trở ngại, nhất là thiếu các văn bản dưới luật để hướng dẫn thi hành luật, từ đó dẫn tới những sai phạm của một số người thực thi Luật trong bộ máy QLNN, kéo theo những sai phạm của một số nhà kinh doanh.

⁽¹⁾ PGS.TS. Hồ Văn Vĩnh – Kinh tế tư nhân và quản lý của nhà nước đối với KTTN- Đề tài cấp bộ 2000 – 2004.

2.2. Nhà nước định hướng, giúp đỡ các DNTN hoạt động trong nền kinh tế thị trường bằng các dự báo, dự đoán, cung cấp thông tin, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch...

Hoạt động của kinh tế thị trường theo quy luật nhưng cũng rất biến động mà bất kỳ nhà kinh doanh tài giỏi nào cũng khó lường trước, do đó dễ gặp rủi ro, thua lỗ. Thường các nhà kinh doanh, nhất là các nhà kinh doanh nhỏ chỉ nhìn thấy tín hiệu của thị trường trước mắt và ngắn hạn, không thể nhìn xa thấy rộng nên rất khó thích ứng với những biến động của thị trường. Nhà nước đã giúp đỡ các doanh nghiệp bằng cách: dự đoán tầm xa, đưa ra được các chiến lược, kế hoạch dài hạn, xây dựng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội để định hướng cho các hoạt động của các doanh nghiệp. Ngoài ra Nhà nước còn hướng dẫn các doanh nghiệp trong kinh doanh bằng thông tin, bằng chuyển giao công nghệ, bằng công tác khuyến nông, khuyến công v.v... Thời gian qua Nhà nước đã có nhiều chương trình, dự án kinh tế thu hút KTTN tham gia để hoạt động kinh doanh nên đã thực hiện được mục tiêu dân giàu nước mạnh, xoá đói, giảm nghèo...

2.3. Nhà nước thực hiện kiểm tra, kiểm soát

Trong nền kinh tế thị trường có nhiều thành phần kinh tế tham gia. KTTN là một lực lượng lớn và hết sức phức tạp, có đủ mọi loại người tham gia, người tốt, nghiêm túc là chủ yếu, nhưng người không tốt, chỉ biết đồng tiền, bất chấp đạo lý và pháp luật cũng không ít. Hơn nữa kinh tế thị trường luôn tồn tại tính chất hai mặt, mặt tích cực và mặt tiêu cực. Trong đó mặt tiêu cực sẽ có tác động chi phối không nhỏ tới một bộ phận các nhà kinh doanh thiếu bản lĩnh và kém đạo đức. Họ sẵn sàng làm bất cứ việc gì nếu thoả mãn mong muốn và lợi ích của họ. Trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta, nhà nước đã thực hiện chức năng kiểm tra kiểm soát nhằm phát hiện các hành vi sai trái, vi phạm pháp luật, đặc biệt các hiện tượng buôn lậu, làm hàng giả, gian lận thương mại nhằm bảo đảm trật tự kỷ cương, phép nước, bảo vệ lợi ích nhân dân, lợi ích Nhà nước và cũng

là để bảo vệ lợi ích của chính các nhà kinh doanh làm ăn lương thiện. Nhờ có sự kiểm tra, kiểm soát của nhà nước, những điều kiện và cơ hội để làm ăn bất chính bị ngăn chặn. Hoạt động kinh doanh của các giám đốc DNTN ngày càng đi đúng pháp luật, kỷ cương. Dần dần hình thành và phát triển ở họ một nhân cách và thói quen kinh doanh mà xã hội mong đợi.

3. Ảnh hưởng của kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay đối với hoạt động và nhân cách của giám đốc DNTN.

+ *Kinh tế thị trường là một hệ thống kinh tế*, trong đó việc điều khiển hệ thống kinh tế diễn ra thông qua sự cân bằng giữa cung và cầu tại thị trường bằng giá cả được điều chỉnh nhờ các biện pháp và chính sách của nhà nước hay những điều kiện khung mà các quá trình diễn biến ở thị trường phải tuân theo. ở nước ta, nền kinh tế như vậy vận hành theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

+ *Theo ông Nguyễn Phú Trọng nền kinh tế ở nước ta không phải là kinh tế bao cấp, quản lý theo kiểu tập trung quan liêu bao cấp, nhưng đó cũng không phải kinh tế thị trường tự do theo cách nói của tư bản, song nó cũng chưa phải hoàn toàn là kinh tế thị trường XHCN* bởi vì đất nước ta còn đang ở trong thời kỳ quá độ đi lên CNXH. Theo quan điểm của Đảng ta (Nghị quyết Đại hội lần thứ IX), kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta là một kiểu tổ chức kinh tế vừa dựa trên nguyên tắc và qui luật của kinh tế thị trường vừa dựa trên cơ sở và được dẫn dắt, chi phối bởi các nguyên tắc và bản chất của CNXH. thể hiện trên cả ba mặt: sở hữu, tổ chức quản lý và phân phối nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay có những đặc điểm:

- Tính chất hàng hoá của nền kinh tế

Đây là nét phổ biến của tất cả các nền kinh tế có cơ chế thị trường. Nhờ sự thúc đẩy của cơ chế thị trường, kinh tế hàng hoá đang được mở rộng, đa dạng lên rất nhiều, xuất hiện nhiều chủng loại thị trường hàng hoá thị trường hàng tiêu dùng, thị trường vật liệu xây dựng, thị trường địa ốc, thị trường mĩ phẩm... điều này đã tạo nên sự đa dạng của các DNTN cũng như hình thành giới giám đốc DNTN hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau.

- Tính chất nhiều thành phần

Đây là nét chung của mọi nền kinh tế hàng hoá - thị trường nhưng là nét khác biệt căn bản so với kinh tế tập trung bao cấp. Tính chất này là điều kiện tất yếu để tạo ra động lực bên trong cho hoạt động của các doanh nghiệp trong đó có DNTN

- Hoạt động được điều tiết từ phía Nhà nước.

Tính chất này không khác gì những mô hình kinh tế thị trường trên thế giới. Điều tiết là chức năng tất yếu của nhà nước, là điều kiện đủ để vận hành nền kinh tế bất kỳ nào. Nhưng bản chất và nội dung điều tiết của nhà nước ta khác xa hành động của Nhà nước tư bản - điều tiết theo định hướng XHCN với bản chất và nội dung điều tiết như vậy, tất yếu các DNTN muốn tồn tại và phát triển phải chấp nhận kinh doanh theo định hướng XHCN và đòi hỏi các giám đốc DNTN phải có ý thức rõ ràng về điểm này.

- Định hướng xã hội chủ nghĩa

Định chế căn bản khác các nền kinh tế thị trường trên thế giới - định hướng xã hội chủ nghĩa sẽ dẫn dắt xã hội Việt Nam đi lên chủ nghĩa xã hội, theo con đường riêng đặc thù, trên cơ sở hệ tư tưởng Mác-Lênin và bản chất dân tộc. Định hướng xã hội chủ nghĩa đã tạo hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội rõ rệt, được thực tiễn mấy năm qua xác nhận, bởi vì nó tạo ra hoàn cảnh xã hội - chính trị ổn định và cơ chế sôi động lành mạnh trong đời sống dân cư. Cơ chế thị trường sẽ phát huy mặt trái của nó rất khủng khiếp, gây những đổ vỡ nghiêm trọng nếu như không được định hướng trong điều kiện hoà bình, ổn định, định hướng xã hội chủ nghĩa. Đặc điểm này vừa đòi hỏi vừa tạo môi trường thuận lợi cho các DNTN phát triển.

+ *Ảnh hưởng của kinh tế thị trường đối với nhân cách và hoạt động của giám đốc doanh nghiệp tư nhân⁽¹⁾*

⁽¹⁾ Thái Duy Tuyên – Kinh tế thị trường ở Việt Nam và ảnh hưởng của nó...

- *Bản chất của ảnh hưởng*: Sự chuyển nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường thực chất là đưa vào xã hội Việt Nam một hệ thống giá trị mới. Điều quan trọng nhất trong hệ thống giá trị mới là sự thay đổi nhận thức về cấu trúc nền kinh tế, là việc thừa nhận nền kinh tế cá thể, có nghĩa là thừa nhận quyền tư hữu. Sự làm giàu được động viên khuyến khích. Quyền chủ động sản xuất kinh doanh được tôn trọng. Chính sách mở cửa cho phép giao lưu với các nước trên thế giới v.v...

Những giá trị cơ bản đó là hết sức quý báu đối với hạnh phúc mỗi con người, cũng như sự phát triển xã hội. Đó là nguồn gốc sâu xa và nguyên nhân trực tiếp tạo nên sự phấn khởi chung cho toàn dân đặc biệt là đội ngũ những người làm KTTN, làm tươi tỉnh bộ mặt xã hội, làm nhộn nhịp hoạt động kinh tế - chính trị - xã hội. Như vậy, sự đưa vào hệ thống giá trị mới được nhân dân đồng tình, ủng hộ là bản chất ảnh hưởng của kinh tế thị trường đối với sự hình thành và phát triển nhân cách của người Việt Nam nói chung, người giám đốc DNTN nói riêng: họ yên tâm, tự hào, phấn khởi, đồng thời có trách nhiệm với vận mệnh của đất nước.

Một nét bản chất khác của ảnh hưởng kinh tế thị trường là chịu tác động của các quy luật và cơ chế thị trường như: cung cầu, lợi nhuận, cạnh tranh và hợp tác, đặc biệt là quy luật giá trị... đã kích thích tính tích cực, năng động, kích thích những nhu cầu và lợi ích bản thân trong mỗi người giám đốc DNTN, hình thành ở họ những phẩm chất như tính tích cực, năng động coi trọng chữ tín, chấp nhận cạnh tranh v.v... Ảnh hưởng của kinh tế thị trường có mặt khách quan và chủ quan. Khách quan là vì nó tuân theo sự điều tiết vĩ mô từ phía Nhà nước và xã hội, nó chịu sự tác động của các quy luật thị trường. Chủ quan là vì nó được con người tiếp nhận tùy theo nhu cầu, nguyện vọng và đặc điểm cá nhân của mỗi người. Do đó ảnh hưởng của kinh tế thị trường đối với ĐHGT của đội ngũ giám đốc DNTN có mặt tích cực và tiêu cực. Hai mặt này luôn luôn chi phối lẫn nhau và diễn biến hết sức phức tạp. Hiện nay đã có nhiều giám đốc DNTN kinh doanh chân

chính, nhưng trong đó cũng có một số ít luôn lách pháp luật, cạnh tranh không lành mạnh hiện tượng kinh tế ngầm, kinh doanh phi pháp, bất lương vẫn còn tồn tại.

- *Cấu trúc của ảnh hưởng*: Con người tồn tại trong xã hội chịu ảnh hưởng của các yếu tố và môi trường bao quanh nó. đáng chú ý là ảnh hưởng này chỉ thực hiện qua các mối quan hệ. Chất lượng của ảnh hưởng phụ thuộc vào chất lượng của các mối quan hệ. Có rất nhiều mối quan hệ tồn tại trong quá trình hoạt động của giám đốc DNTN:

- Quan hệ kinh tế
- Quan hệ tư tưởng - chính trị
- Quan hệ đạo đức
- Quan hệ nhân văn
- Quan hệ văn hoá

Quan hệ kinh tế và quan hệ đạo đức trong hoạt động kinh doanh, nhất là kinh doanh tư nhân có mối quan hệ rất chặt chẽ và thường nảy sinh nhiều mâu thuẫn; một mặt phải đảm bảo hiệu quả, thu lợi nhuận cao trong sản xuất kinh doanh đảm bảo cho doanh nghiệp tồn tại và phát triển, mặt khác phải tuân theo những chuẩn mực đạo đức. Một mặt, phải có thu nhập cao, mặt khác, phải có cuộc sống tinh thần lành mạnh trong sáng. Trong mỗi người giám đốc DNTN phải thường xuyên lựa chọn, điều chỉnh mối quan hệ giữa hai phạm trù này.

- *Cơ chế ảnh hưởng*: Thuật ngữ cơ chế được hiểu là bộ máy vận hành bên trong sự vật hay quá trình. Trong khoa học xã hội nó thường được hiểu là nguyên tắc, quy tắc hay quy chế hoạt động.

Đặc trưng của cơ chế là tính vận động và tính quy luật nằm trong một hệ thống thống nhất. Cơ chế ảnh hưởng của cơ chế thị trường đối với ĐHGTT thường thường diễn ra như sau: Hệ thống giá trị mới được lưu giữ và tồn tại trong các sản phẩm lao động, trong thế giới văn hoá. Trong quá trình sống

và hoạt động trong thế giới văn hoá này người giám đốc DNTN do bất chước, do tích lũy kinh nghiệm trong lao động và cuộc sống, hoặc nhờ sự quản lý của nhà nước hay trải nghiệm tình cảm trong đời sống gia đình, bạn bè, xã hội... mà thích ứng và tiếp nhận các giá trị mới. Cần nhấn mạnh rằng giá trị mới được người giám đốc tiếp nhận và phát triển thêm hoặc làm cho méo mó đi. Như vậy, tùy đặc điểm cá nhân của mỗi người giám đốc mà một giá trị xã hội có thể tiếp nhận và phát triển thêm hoặc làm cho méo mó đi: hoặc tích cực hoặc tiêu cực. Ảnh hưởng của kinh tế thị trường đối với nhân cách người giám đốc DNTN có thể trực tiếp hoặc gián tiếp qua quan hệ pháp luật, quan hệ kinh tế, quan hệ xã hội... Cơ chế ảnh hưởng của kinh tế thị trường đối với nhân cách người giám đốc DNTN là cơ chế truyền hệ thống giá trị mới cho cá nhân: đó là quá trình xã hội hoá và cá nhân hoá các giá trị xã hội.

Từ nghiên cứu lí luận, khảo sát thực trạng nhân cách của các giám đốc DNTN hiện nay, chúng tôi rút ra một số kết luận sau đây:

- Ảnh hưởng của KTTN đối với sự hình thành và phát triển nhân cách, đặc biệt là đến ĐHGTT của người giám đốc DNTN là nhiều mặt, mạnh mẽ và sâu sắc.

- Ảnh hưởng của KTTN có mặt tích cực và tiêu cực, nhưng nhìn chung mặt tích cực là chủ yếu. Vì nó phù hợp với nguyện vọng của họ, thoả mãn lợi ích của họ.

Kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay với sự quản lý của nhà nước, với sự mong đợi của nhân dân... đang định hướng cho các giám đốc DNTN hướng tới các giá trị cốt lõi như sau:

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng. Đó là yêu cầu rất quan trọng của người giám đốc DNTN hiện nay để mọi hoạt động của họ tuân thủ pháp luật, thông lệ đạo đức xã hội.

- Có đạo đức kinh doanh XHCN

- Có năng lực lãnh đạo, quản lý để hoạt động sản xuất, kinh doanh có hiệu quả, phát triển đồng vốn, phát triển doanh nghiệp.

- Có bản lĩnh nghề nghiệp và niềm tin vào chế độ, vào chính mình...

Ảnh hưởng tiêu cực của KTTT thể hiện trước hết ở sự suy thoái về đạo đức ở một bộ phận giám đốc DNTN: hiện tượng làm hàng giả, trốn thuế, cạnh tranh không lành mạnh, quảng cáo không trung thực v.v... vẫn còn tồn tại trong một bộ phận DNTN hiện nay.

Kết quả điều tra, khảo sát cho thấy đặc điểm quan trọng nhất của KTTT Việt Nam là có sự điều tiết của Nhà nước theo định hướng XHCN. Điều đó đã tạo ra môi trường xã hội an ninh, công bằng, dân chủ... Hạn chế mặt tiêu cực của kinh tế thị trường. Chính đặc điểm này đã có tác động to lớn đến sự hình thành và phát triển nhân cách của tầng lớp DNTN ở ta hiện nay.

4. Đặc điểm hoạt động của giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay và sự ảnh hưởng của nó đến nhân cách của họ

Hoạt động của các DNTN ở nước ta hiện nay đang diễn ra trong môi trường thuận lợi về mặt pháp luật, cơ chế chính sách cũng như về dư luận xã hội. Có lẽ trong lịch sử nước ta chưa có thời kỳ nào kinh tế tư nhân, các DNTN được xã hội đánh giá, nhìn nhận đúng đắn như hiện nay. Đường lối, quan điểm của Đảng ta, chính sách, pháp luật của Nhà nước đã thực sự thông thoáng, tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế nói chung và kinh tế tư nhân nói riêng phát triển. Cùng với Luật Doanh nghiệp, luật Hải quan, hàng loạt các luật, pháp lệnh có liên quan đến môi trường kinh doanh đã và đang được ban hành hoặc được sửa đổi, bổ sung. Chính quyền địa phương các cấp cũng có nhiều đổi mới trong việc cải thiện môi trường kinh doanh. Có thể nói các yếu tố trên đã tạo ra những thuận lợi cơ bản cho các doanh nghiệp tư nhân hoạt động. Tuy nhiên, để tồn tại và phát triển trong xu thế

toàn cầu hoá hiện nay các DNTN ở nước ta cần phải có khả năng thích ứng với những biến đổi như sau:

- *Sự mở cửa, hội nhập kinh tế khu vực và kinh tế thế giới của nước ta sẽ làm cho môi trường kinh doanh của các DNTN có những biến đổi sâu sắc về mục tiêu; về sản phẩm, dịch vụ, về nội dung và phương pháp quản lý doanh nghiệp.*

Hiện nay ở nước ta các DNTN chủ yếu hướng tới mục tiêu đơn giản là làm sao sản xuất tối đa của cải và dịch vụ đáp ứng nhu cầu tiêu dùng ngày càng cao song chưa khát khe lắm, chưa biến đổi nhanh lắm của người tiêu dùng. Chính từ đặc trưng này mà nhiều doanh nghiệp tư nhân trình độ công nghệ chưa cao, hoạt động kinh doanh chỉ có 1 sản phẩm hay một dịch vụ vẫn tồn tại được. Trong một thời gian không lâu nữa khi chúng ta xoá bỏ hàng rào thuế quan trong khu vực, tham gia vào tổ chức thương mại thế giới WTO; Nhà nước bỏ các chính sách bảo trợ về thuế; thị hiếu, nhu cầu của người tiêu dùng Việt Nam biến đổi nhanh và ngày càng cao hơn sẽ đặt ra cho các DNTN phải có sự đổi mới căn bản trong chiến lược sản xuất kinh doanh, trong sản phẩm, dịch vụ. Những doanh nghiệp nào không biến đổi kịp sẽ khó tồn tại, đứng vững.

- *Năng cao năng lực cạnh tranh của các DNTN còn yếu.* Hiện nay tính chất cạnh tranh giữa các doanh nghiệp nói chung và DNTN ở nước ta còn chưa mạnh mẽ, quyết liệt. Song một khi chúng ta chính thức tham gia vào dòng chảy của kinh tế khu vực, kinh tế thế giới, lúc đó sự cạnh tranh quốc tế sẽ thâm nhập và ảnh hưởng đến tất cả các doanh nghiệp dù DNNN hay DNTN, dù là doanh nghiệp có quy mô lớn hay vừa và nhỏ. Cạnh tranh là qui luật cơ bản của kinh tế thị trường. Nhà nước ta có chính sách, có hệ thống luật để đảm bảo cho các doanh nghiệp cạnh tranh khách quan, lành mạnh, không chấp nhận kiểu cạnh tranh "cá lớn nuốt cá bé" trong xã hội tư bản. Từ đặc trưng cơ bản về môi trường kinh doanh như thế đòi hỏi các DNTN ở nước ta phải sớm suy nghĩ, đầu tư để nâng cao năng lực cạnh

tranh. Thông qua các giải pháp về đào tạo, nâng cao nguồn nhân lực, thu hút nhân tài; nâng cao công nghệ sản xuất; nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý của người giám đốc doanh nghiệp...

- *Sự biến đổi về động cơ, mục đích của hoạt động kinh doanh của các DNTN*: Doanh nghiệp chỉ tồn tại khi hoạt động có hiệu quả, có lợi nhuận. Đặc điểm chung về động cơ hoạt động của các DNTN là hứng thú làm giàu, tìm kiếm lợi nhuận. Trong xã hội TBCN, các giám đốc DNTN có thể làm giàu bằng nhiều cách miễn là chấp nhận luật chơi, biết khai thác chỗ hở của luật pháp. Vì đồng tiền họ có thể dùng mọi thủ đoạn trong cạnh tranh để tiêu diệt lẫn nhau. Chính vì thế việc mỗi năm mất tên của hàng nghìn doanh nghiệp và thay vào đó là tên của hàng nghìn doanh nghiệp mới là chuyện bình thường.

Ngày nay chủ nghĩa tư bản có sự điều chỉnh nhất định trên cơ sở chú ý đến một số chính sách xã hội, đề cập đến văn hoá trong kinh doanh song thực tiễn sự điều chỉnh đó không giải quyết được mâu thuẫn cơ bản bắt đầu từ nguồn gốc chế độ sở hữu của CNTB. Tình trạng "cá lớn nuốt cá bé" vẫn diễn ra hàng ngày.

Trong chế độ XHCN của chúng ta, Đảng và Nhà nước chủ trương khuyến khích làm giàu nhưng phải hợp pháp. Cùng với động cơ làm giàu, tìm kiếm lợi nhuận các doanh nghiệp nói chung và các DNTN phải hướng tới tư tưởng đạo đức cao cả: Tham gia xoá đói giảm nghèo, hạn chế sự phân cực quá đáng giàu nghèo. Hoạt động kinh doanh trên cơ sở định hướng của hệ tư tưởng, trong khuôn khổ của luật pháp nước Cộng hoà XHCN Việt Nam. Hay nói một cách khác hoạt động kinh tế không thể tách rời khỏi chính trị và xã hội. Các DNTN ở nước ta phải biết gắn liền lợi ích cá nhân mà còn phải chú trọng đóng góp vào phúc lợi của tất cả những người có liên quan, vào lợi ích chung của cộng đồng, xã hội. hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường không thể tất cả chỉ vì tiền mà phải chú trọng đến đ

đức truyền thống, bản sắc văn hoá dân tộc, đến yêu cầu xây dựng mối quan hệ con người theo truyền thống nhân ái "lá lành đùm lá rách".

- *Sự gia tăng về tính phức tạp và tính sáng tạo trong hoạt động kinh doanh của các DNTN:*

Tính phức tạp và tính sáng tạo trong hoạt động kinh doanh trước tiên và chủ yếu được quy định bởi sự biến đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh. Ở các nước tư bản phương Tây, trước những năm 70 của thế kỷ XX môi trường kinh doanh ít biến động, xu thế khu vực hoá, toàn cầu hoá còn chưa rõ nét cho nên nghề kinh doanh lúc bấy giờ được coi là nghề dễ dàng cho những ai muốn thử sức. Lúc bấy giờ, tỷ lệ các doanh nghiệp trên tổng số dân cư còn thấp, tính chất cạnh tranh chưa quyết liệt; máy móc, công nghệ có vai trò quyết định đến kết quả của kinh doanh nên các nhà kỹ thuật, các kỹ sư thường được đánh giá cao và giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Mục đích theo đuổi của các doanh nghiệp lúc bấy giờ còn đơn giản: sản xuất tối đa của cải và dịch vụ đáp ứng nhu cầu, thị hiếu cao song chưa chú trọng đến mẫu mã, chất lượng của người tiêu dùng. Hầu hết các doanh nghiệp chỉ chuyên tâm vào một sản phẩm hoặc một dịch vụ. Mặt khác, vì môi trường kinh doanh ít biến động, tính phức tạp, sáng tạo đòi hỏi chưa cao nên các ông chủ lãnh đạo kinh doanh lúc đó chủ yếu dựa vào kinh nghiệm và kiến thức vốn có, dựa vào khả năng thích ứng của mình để tồn tại. Các giáo trình truyền thống của doanh nghiệp lúc đó là: tính cẩn thận, tôn trọng quyền lực, đẳng cấp, biết tổ chức lao động khoa học, khả năng nhìn ra vấn đề và sử dụng ngân sách trong kinh doanh.

Từ 1970 trở lại đây, xu thế khu vực hoá, toàn cầu hoá về mặt kinh tế ngày càng rõ rệt và trở thành quy luật khách quan trong thời đại trí tuệ. Kinh tế trí thức ra đời và vị trí của chất xám, trí tuệ trong kinh doanh trở thành quyết định... nên dẫn đến tính phức tạp trong môi trường kinh doanh ngày càng cao. Để kinh doanh có hiệu quả đòi hỏi các chủ doanh nghiệp phải thực sự có tài, có năng lực sáng tạo. Các chủ doanh nghiệp ngày nay

phải chú trọng đến khả năng nhận ra các cơ hội, họ không thể bằng lòng với công việc quản lý hàng ngày; phải đa dạng hoá sản phẩm, dịch vụ. Các nhà doanh nghiệp ngày nay không chỉ biết lập kế hoạch mà còn phải biết tiến triển nhanh nhạy trong môi trường kinh doanh thường xuyên biến động đòi hỏi óc tư duy sáng tạo, tính hiếu kỳ và khả năng nhanh nhạy thích ứng thay thế cho tính cẩn thận và kinh nghiệm.

Từ việc phân tích nêu trên, chúng tôi muốn đi đến nhận định rằng tầng lớp DNTN ở nước ta hiện nay mới đang hình thành và phát triển. Môi trường kinh doanh ở nước ta chưa có sự biến đổi phức tạp, tính chất cạnh tranh chưa gay gắt, tính chất khu vực hoá, quốc tế hoá chưa cao nên đòi hỏi ở các giám đốc DNTN chưa trở thành cấp thiết, sống còn về khả năng thích ứng, tư duy sáng tạo... Tuy nhiên, trong một thời gian không xa để tồn tại và phát triển các giám đốc DNTN ở nước ta không thể thiếu được những phẩm chất cơ bản đó.

Một đặc trưng tương đối rõ nét ở các DNTN Việt Nam hiện nay là quy mô chủ yếu là vừa và nhỏ, lĩnh vực kinh doanh chưa đa dạng. Đặc trưng này có nguồn gốc là chúng ta mới đi vào quỹ đạo của kinh tế thị trường định hướng XHCN. Chính từ đó cho thấy còn khá nhiều DNTN chỉ có một sản phẩm hoặc một dịch vụ. Qua số liệu điều tra cho thấy hiện nay có tới gần 25% số DNTN đã đăng ký song không hoạt động. Ngoài nguyên nhân có một số DNTN thành lập ra với mục đích mua bán hoá đơn giá trị gia tăng kiếm lời, còn có nguyên nhân cơ bản là nhiều DNTN tính toán sai, các điều kiện kinh doanh chưa đồng bộ, bí mật cơ hội hoặc không có thị trường kinh doanh, nguồn nhân lực ít lại hạn chế về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề. Có một số doanh nghiệp quy mô khá song chủ yếu lại làm gia công cho các công ty nước ngoài, hiệu quả thấp, thiếu tính chủ động mặc dù có đóng góp không nhỏ trong lĩnh vực giải quyết việc làm. Trong những năm tới, để khắc phục những đặc điểm hạn chế trên, các DNTN ở nước ta cần phải trở thành những xí nghiệp vệ tinh, hợp tác với các DNTN khác để có thể mở rộng quy mô, nâng cao sức cạnh tranh, đa dạng hoá các ngành nghề.

III. NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI NHÂN CÁCH NGƯỜI GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN HOẠT ĐỘNG TRONG KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XHCN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Người giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay trước hết phải là người lãnh đạo, quản lý dưới chế độ XHCN của chúng ta. Vì thế họ phải có những phẩm chất nhân cách của người lãnh đạo quản lý theo yêu cầu của Đảng và chế độ chúng ta.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn người cán bộ

Trước hết, Chủ tịch Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vai trò của cán bộ. Người cho rằng: "Cán bộ là dây chuyền của bộ máy tổ chức, nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt toàn bộ máy cũng bị tê liệt"⁽¹⁾. Có thể nói, toàn bộ tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn người cán bộ đặt trên nền "Cán bộ là gốc của công việc". Điều đó có nghĩa là, khi: "xem xét mọi vấn đề có liên quan đến nhân cách cán bộ phải gắn với nhiệm vụ của cách mạng"⁽²⁾. Có cách mạng mới cần có người cán bộ và vì thế người cán bộ phải vì sự nghiệp cách mạng, phục vụ lợi ích của nhân dân. Một tư tưởng lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn người cán bộ được thường xuyên nhắc nhở là: "Cán bộ vừa là người lãnh đạo, vừa là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân"⁽³⁾. Khi đã quan niệm thống nhất giữa lãnh đạo với việc phục vụ nhân dân thì đạo đức không đối lập với năng lực, tư cách người lãnh đạo không đối lập với tư cách người đầy tớ của nhân dân. Tìm hiểu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân cách người cán bộ, chúng ta thấy, theo Người, nhân cách người cán bộ cách mạng bao gồm hai mặt: đức và tài - tức phẩm chất và năng lực, trong đó đức là gốc. Hai mặt đức và tài luôn gắn bó mật thiết với nhau trong một chỉnh thể thống nhất. Người dạy: "Có tài phải có đức, có tài không có đức tham ô, hủ hoá có hại cho nước. Có đức không có tài như ông bụt trong chùa, không giúp gì được

⁽¹⁾ Hồ Chí Minh - Về Đảng cộng sản Việt Nam, NXB CTQG.HN1993, tr253.

⁽²⁾ Sách đã dẫn, tr258.

⁽³⁾ Sách đã dẫn, tr259.

cho ai"⁽⁴⁾. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu một cán bộ của Đảng phải đáp ứng được những đòi hỏi sau đây:

+ *Người cán bộ phải có đạo đức cách mạng.* Đây là yêu cầu đầu tiên phải có của cán bộ, bởi vì đạo đức của cách mạng là gốc là nền. Người cán bộ của Đảng mà không có đạo đức làm gốc, làm nền thì có tài giỏi đến mấy cũng chẳng làm gì. Như vậy theo tư tưởng của Người, đạo đức cách mạng là phần đức, là phẩm chất trong cấu trúc nhân cách của người cán bộ. Quán triệt sâu sắc những quan điểm cơ bản của C.Mác, Ph.Ăngghen, V.I.Lênin về phẩm chất, năng lực của người chiến sĩ đấu tranh cho chủ nghĩa vô sản. Hồ Chí Minh đã xây dựng một hệ thống các quan điểm, tiêu chuẩn về tư cách, đạo đức người cán bộ, đảng viên một cách hết sức toàn diện và phong phú. Trong di chúc thiêng liêng của mình, Người viết: "Đảng là một Đảng cầm quyền. Mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư"⁽¹⁾. Đạo đức cách mạng là ra sức phấn đấu để thực hiện mục tiêu của Đảng, hết sức trung thành phục vụ giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Đạo đức cách mạng của người đảng viên là bất kỳ khó khăn đến mức nào cũng cương quyết làm đúng chính sách và Nghị quyết của Đảng, làm gương cho quần chúng. Mọi đảng viên phải nâng cao tinh thần trách nhiệm trước nhân dân, trước Đảng"⁽²⁾. Theo Hồ Chí Minh, năm điều sau đây là tiêu biểu cho đạo đức người cộng sản:

Nhân là thật thà thương yêu, hết lòng hết sức giúp đỡ đồng chí đồng bào.

Nghĩa là ngay thẳng, không có tâm tư, không làm việc bậy, không có việc gì phải giấu Đảng. Thấy việc phải thì làm, thấy việc phải thì nói, không sợ người ta phê bình mình, mà phê bình người khác cũng luôn luôn đúng đắn.

⁽⁴⁾ Hồ Chí Minh - Bàn về giáo dục - NXB Giáo dục. HN1962, tr136.

⁽¹⁾ Hồ Chí Minh - Về vấn đề cán bộ - NXB Sự thật. HN1974, tr79.

⁽²⁾ Sách đã dẫn, tr81.

Trí người đảng viên cộng sản có trí thì không có việc tư túi nào làm mù quáng.

Dũng là dũng cảm, gan góc, gặp việc phải có gan làm, thấy khuyết điểm thì có gan sửa chữa, khi cực khổ khó khăn thì có gan chịu đựng. Đảng viên có "Dũng" tức là người có gan chống lại những vinh hoa, phú quý không chính đáng, nếu cần thiết thì có gan hy sinh cả tính mạng của mình cho Đảng, cho Tổ quốc không bao giờ rụt rè, nhút nhát.

Liêm là không tham địa vị, không tham tiền tài, không nên tăng bốc mình. Chỉ có một thứ là ham học, ham làm, ham tiến bộ.

+ *Người cán bộ phải tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với sự nghiệp cách mạng của nhân dân.* Cách mạng là một sự nghiệp lâu dài, gian khổ, trải qua bao thử thách và bước ngoặt. Sự trung thành với Đảng là một yêu cầu cao đối với người cán bộ. Sự trung thành hoàn toàn xa lạ với sự hoang mang dao động và sự phản bội. Trong cả chặng đường dài hoạt động, đã có những người phản bội lại Đảng, phản bội lại Tổ quốc, mặc dù trước đó họ có bề dày chiến công cách mạng. Vì thế, sự chung thủy son sắc với Đảng, với cách mạng được Hồ Chủ tịch coi là tiêu chuẩn của người cán bộ.

+ *Người cán bộ phải có năng lực tương xứng với nhiệm vụ được giao,* có năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, có trí tuệ, có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ giỏi. Trong khi hết sức quan tâm bồi dưỡng rèn luyện phẩm chất cách mạng cho người cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt. Năng lực ở đây bao gồm cả năng lực trí tuệ và năng lực tổ chức thực tiễn trên cơ sở nắm vững tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin, quy luật phát triển của cách mạng Việt Nam, nắm vững quan điểm đường lối của Đảng. Người cán bộ, nhất là cán bộ cấp cơ sở phải có năng lực cụ thể hoá nghị quyết của Đảng thành nhiệm vụ cụ thể của địa phương mình, tổ chức quần chúng thực hiện những nhiệm vụ đó và cuối cùng là năng lực kiểm tra, kiểm soát, đánh giá và đúc rút kinh nghiệm.

+ *Cán bộ phải luôn luôn học hỏi, học lý luận Mác - Lênin*, dùng lập trường, quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin mà vận dụng vào thực tiễn, tổng kết kinh nghiệm của Đảng ta. Đồng thời cán bộ cần phải học tập nâng cao trình độ chuyên môn bởi vì ngày nay người cán bộ không thể lãnh đạo chung chung được nữa, chỉ có nhiệt tình không thôi thì chưa đủ, cần phải có tri thức nữa. Người nói: "Chúng ta phải nâng cao sự tu dưỡng về chủ nghĩa Mác - Lênin để dùng lập trường, quan điểm, phương pháp chủ nghĩa Mác - Lênin mà tổng kết những kinh nghiệm của Đảng ta, phân tích một cách đúng đắn những đặc điểm của nước ta. Có như thế, chúng ta mới dần dần hiểu được quy luật phát triển của cách mạng Việt Nam..."⁽¹⁾ Người còn nhắc đi nhắc lại rằng, lý luận cách mạng không phải là giáo điều, nó làm kim chỉ nam cho hành động cách mạng. Học lý luận Mác - Lênin để nâng cao trình độ, để nắm bắt được quy luật hoạt động và phát triển của xã hội, trung thành với nó, bảo vệ nó và không ngừng nâng cao hoàn thiện nó.

Người phê phán việc sử dụng cán bộ một cách tùy tiện, không am hiểu chuyên môn của ngành mình phụ trách: "Phải thực hành khẩu hiệu: Làm việc gì học việc ấy. Vô luận ở quân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá, tổ chức, tuyên truyền, công an... cán bộ ở môn nào phải học thạo công việc của môn ấy"⁽²⁾.

+ *Có mối liên hệ mật thiết với nhân dân*, bằng hành động của mình yêu kính nhân dân, làm cho dân tin, dân phục, tôn trọng và bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân, khiêm tốn học hỏi nhân dân, chí công vô tư, có tinh thần "lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ". Yêu cầu này đặc biệt quan trọng khi ở thời kỳ Đảng cầm quyền, cán bộ đã trở thành người có chức có quyền. Đối tượng lãnh đạo của Đảng ở thời kỳ này là quần chúng nhân dân lao động. Do đó, nếu không đáp ứng được yêu cầu này thì rõ ràng toàn bộ sự nghiệp cách mạng của Đảng sẽ thất bại.

⁽¹⁾ Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh - Viện nghiên cứu HCM XB.HN1993.tr278.

⁽²⁾ Hồ Chí Minh - Về vấn đề cán bộ - NXB Sự thật. Hn1974. tr27.

+ *Người cán bộ phải có phong cách công tác tốt*, không được mắc bệnh chủ quan, không có tác phong quan liêu đại khái, không ham chuộng hình thức, phô trương cho oai, làm việc theo kiểu bàn giấy, chỉ tay năm ngón.

Sáu yêu cầu cơ bản trên đây của Chủ tịch Hồ Chí Minh có thể coi là tiêu chuẩn cơ bản chung nhất của người cán bộ Đảng trong tất cả các thời kỳ, tất cả các địa bàn. Với những yêu cầu này, các cấp, các ngành, các địa phương có thể vận dụng để đề ra một cách cụ thể về tiêu chuẩn cán bộ cho ngành mình, địa phương mình, cấp mình. Sáu yêu cầu cơ bản trên đây của Chủ tịch Hồ Chí Minh về người cán bộ của Đảng là cơ sở để chúng tôi xác định những phẩm chất và năng lực cần có của người giám đốc doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

2. Quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về tiêu chuẩn người cán bộ trong các giai đoạn cách mạng.

Từ khi ra đời cho đến nay, Đảng cộng sản Việt Nam vẫn coi công tác cán bộ là một trong những vấn đề có tầm quan trọng chiến lược đối với toàn bộ sự nghiệp cách mạng của mình. Nhiều Nghị quyết của Đại hội Đảng, của Ban chấp hành Trung ương và của Bộ chính trị đã đề ra tiêu chuẩn của người cán bộ đảng viên ứng với từng thời kỳ cách mạng. Những tiêu chuẩn đó là những phẩm chất và năng lực của người cán bộ.

Đại hội III năm 1960 Đảng cộng sản Việt Nam đã bước đầu xác định nhân cách của người cán bộ gồm 2 hai mặt: Đức và Tài. Trong việc lựa chọn cán bộ, Đảng đề ra tiêu chuẩn đạo đức cách mạng và tài năng đều phải có. Đức chủ yếu là trung thành với cách mạng, liên hệ với quần chúng, vì quần chúng mà phục vụ. Tài tức là có năng lực công tác nhất định có thể gánh vác được nhiệm vụ mà Đảng giao cho.

Nghị quyết 225 của Ban chấp hành Trung ương khoá III lần đầu tiên đã chỉ ra những phẩm chất và năng lực chung, cần thiết cho tất cả các cán bộ của Đảng trong giai đoạn cách mạng XHCN ở nước ta là:

- Trung thành với Tổ quốc, với CNXH, với chủ nghĩa Mác - Lênin.

- Nhất chí với quan điểm, đường lối chính trị của Đảng

- Có năng lực hoàn thành nhiệm vụ, có kiến thức cần thiết về ngành nghề được giao. Tích cực học tập để không ngừng nâng cao trình độ và năng lực công tác.

- Gần gũi với quần chúng, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ tập thể của nhân dân.

- Làm việc tập thể, tôn trọng kỷ luật, chí công vô tư, trung thực và khiêm tốn.

Qua Nghị quyết này, ta thấy rõ rằng cấu trúc nhân cách của người cán bộ bao gồm hai mặt cơ bản là phẩm chất (đức) và năng lực (tài). Phẩm chất gồm các phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức. Năng lực công tác còn phải đi đôi với kiến thức chuyên môn.

Đại hội IV (năm 1976) Đại hội của giai đoạn cách mạng mới, cả nước thống nhất đi lên chủ nghĩa xã hội đã lưu ý thêm rằng, tiêu chuẩn cơ bản của cán bộ trong cách mạng XHCN là sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị và năng lực công tác thể hiện ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ. ở đây chúng ta thấy thêm được một ý mới rất quan trọng: Các phẩm chất và năng lực của cán bộ phải được thể hiện ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ, tức là đã chỉ ra cho ta một thước đo về tiêu chuẩn cán bộ là hiệu quả công tác.

Đại hội V (năm 1982) đã cụ thể hoá thêm một bước tiêu chuẩn cán bộ, đặc biệt nhấn mạnh tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị và năng lực tổ chức.

Đại hội VI (năm 1986) mở ra giai đoạn đổi mới toàn diện, trong đó có cả việc đổi mới công tác cán bộ. Đổi mới đội ngũ cán bộ có nghĩa là đánh giá lựa chọn, bố trí, đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng để có một đội ngũ cán bộ có đủ những tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực lãnh đạo, quản lý ngang tầm nhiệm vụ.

Đại hội VII xác định những phẩm chất nhân cách cần có cho mọi cán bộ trong giai đoạn đổi mới hiện nay là: "*Có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức trách nhiệm và tinh thần đổi mới, trung thực và thẳng thắn, có kiến thức và năng lực tổ chức thực tiễn, có tinh thần học tập để không ngừng nâng cao trình độ. Có lối sống lành mạnh được nhân dân tín nhiệm*"⁽¹⁾.

Đại hội VIII khẳng định: "*Cần đào tạo bồi dưỡng cán bộ toàn diện cả về lý luận, chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn, coi trọng cả đức và tài trong đó đức là gốc*"⁽²⁾.

Như vậy là, quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về nhân cách của người cán bộ qua các giai đoạn cách mạng khác nhau đều nhất quán ở một điều: bao gồm những phẩm chất và năng lực nhất định. Song tùy theo yêu cầu của nhiệm vụ trong từng giai đoạn cách mạng mà những phẩm chất và năng lực này đã có sự thay đổi, đồng thời những phẩm chất và năng lực này còn được cụ thể hoá, chi tiết hoá đối với từng chức danh cán bộ ở mọi cấp mọi ngành khác nhau.

Tóm lại, những tư tưởng cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh và của Đảng cộng sản Việt Nam về nhân cách người cán bộ lãnh đạo đã trình bày ở trên là cơ sở lý luận để chúng ta xác định các phẩm chất và năng lực cần thiết của người cán bộ nói chung, của giám đốc DNTN nói riêng.

3. Quan điểm của các nhà quản lý và các nhà khoa học về những yêu cầu đối với nhân cách người giám đốc doanh nghiệp

** Theo Thủ tướng Phan Văn Khải⁽³⁾, doanh nhân ở nước ta hiện nay phải có tâm và tầm xứng đáng:*

Trong sản xuất, kinh doanh, các doanh nhân không những phải có tâm của nhà kinh doanh, mà quan trọng hơn nữa là phải có cái tâm của doanh nhân Việt Nam.

⁽¹⁾ Báo cáo xây dựng Đảng ở Đại hội VI, tr.28.

⁽²⁾ Sách đã dẫn, tr.29.

⁽³⁾ Bài phát biểu của thủ tướng tại lễ kỷ niệm năm năm giải thưởng Sao đỏ.

Tâm của doanh nghiệp Việt Nam mà thủ tướng muốn nhấn mạnh đó là hai điểm sau đây:

Trước hết, đó là cái tâm của doanh nhân Việt Nam đã thoát khỏi nỗi nhục mất nước, giành được độc lập, tự do, nay đang chịu nỗi đau của kinh tế chậm phát triển, nhân dân còn những vùng nghèo nàn, lạc hậu. Doanh nhân Việt Nam đang mang tâm huyết cùng toàn dân phấn đấu chấn hưng kinh tế đất nước, để xây dựng một xã hội mới "dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh". Trong cuộc chiến đấu mới, doanh nhân luôn là người đi đầu, xung phong trong những nhiệm vụ khó khăn nhất, tiêu biểu ứng dụng công nghệ tiên tiến, nâng cao năng lực cạnh tranh của hàng hoá, dịch vụ, tiêu biểu trong việc kinh doanh có văn hoá, nêu gương trong việc kết hợp hài hoà lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể và lợi ích xã hội, làm nghĩa vụ với nhà nước. Doanh nhân cần tăng cường đoàn kết, thân ái, gần bó với nhau, trao đổi thông tin, kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau. Ở đây có vai trò quan trọng của Đoàn, của Hội và các hiệp hội doanh nghiệp. Các doanh nhân phải là những người đi đầu vào những vùng sâu, vùng xa, những nơi đồng bào còn khó khăn, góp sức vào công cuộc xoá đói, giảm nghèo bằng việc thành lập nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa, gắn phát triển doanh nghiệp với phát triển ngành, nghề trong nông thôn, góp phần vào việc phát triển nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới và nâng cao đời sống nông dân.

Điều quan trọng hơn nữa mà thủ tướng muốn đặc biệt lưu ý: doanh nhân phải là những người dồi dào ý chí vươn lên, luôn luôn đổi mới, sáng tạo, nghĩ những điều chưa ai nghĩ, làm những việc chưa có tiền lệ, với ý thức vượt khỏi những ràng buộc của lối mòn, nhất là lối mòn của tư duy, không chỉ thoả mãn với những gì đã đạt được mà phải có tinh thần vươn ra thế giới. Thủ tướng tin tưởng rằng với sức mạnh của trí tuệ doanh nhân nước ta, hàng hoá Việt Nam nhất định phải đi ra thế giới với tư thế và năng lực cạnh tranh mạnh mẽ, không thua kém bất cứ hàng hoá của nước nào.

Muốn vậy, phải không ngừng nâng tầm của doanh nghiệp. Cái tầm mà thủ tướng muốn nhấn mạnh ở đây, chính là tầm cao về kiến thức kinh doanh, là những hiểu biết về kinh tế thị trường, về quản lý doanh nghiệp, làm sao để doanh nghiệp không ngừng phát triển, phát triển lành mạnh, tích tụ càng thêm nhiều vốn liếng tài sản, trở thành những doanh nghiệp lớn, có tầm cỡ, làm ra ngày càng nhiều sản phẩm hàng hoá, dịch vụ, bằng tài năng kinh doanh của mình, bằng những biện pháp hợp pháp luật, hợp đạo lý của dân ta. Doanh nghiệp nước ta hiện nay quy mô còn quá nhỏ bé, số lượng cũng còn ít, phải tăng nhanh hơn nữa số lượng doanh nghiệp, nhưng quan trọng hơn, là mỗi doanh nghiệp phải kinh doanh giỏi, đạt hiệu quả và sức cạnh tranh cao. Doanh nhân nước ta là doanh nhân của thế kỷ XXI, là doanh nhân của thời đại kinh tế tri thức, của hội nhập và cạnh tranh toàn cầu; nhất thiết chúng ta sẽ có những doanh nhân tầm cỡ thế giới. Những yêu cầu của thủ tướng về cái *tâm* cái *tâm* của doanh nhân có thể là rất cao nhưng không thể khác được, vì sự phát triển tương lai của đất nước và cũng vì yêu cầu phát triển của mỗi doanh nghiệp. Tâm và tâm gắn bó với nhau: quan trọng nhất là có tâm, có tâm thì mỗi doanh nhân sẽ tự hoàn thiện để nâng cao tâm trí tuệ, tầm năng lực của mình. Những yêu cầu đó là rất hiện thực trong điều kiện nước ta và tầng lớp doanh nhân chúng ta hiện nay. Chúng ta đã thấy tín hiệu hết sức lạc quan về khả năng và sức vươn lên của doanh nhân nước ta, từ các doanh nhân đạt giải thưởng Sao đỏ. Sức mạnh của các doanh nhân đang được cổ vũ khi công cuộc đổi mới đang đi vào chiều sâu với cuộc hội nhập kinh tế quốc tế đang mở nhiều thời cơ và thách thức mới.

*** Theo ông Đào Xuân Sâm⁽¹⁾, người giám đốc doanh nghiệp ở nước ta hiện nay cần phải đạt các yêu cầu sau:**

- *Yêu cầu về phẩm chất đạo đức của nhà kinh doanh:* Tiêu chuẩn cơ bản về đạo đức trong hoạt động kinh doanh là yêu cầu về lợi ích cá nhân,

⁽¹⁾ Viết theo dòng đổi mới tư duy kinh tế. NXBTN. HN2000.

lợi ích bộ phận phải hài hoà với lợi ích của nhân dân và của nhà nước. Xu hướng chạy theo lợi nhuận cá nhân, cục bộ; nảy sinh những hoạt động kinh tế ngầm, đặc biệt là hiện tượng kinh doanh phi pháp bất lương làm hàng giả, làm dịch vụ lừa đảo, gây độc hại cho người tiêu dùng, mưu cầu lợi nhuận bằng cách gây tổn hại cho người khác và cho xã hội. Đó là xu hướng nguy hiểm, trong tình hình đó, phải xác định tiêu chuẩn về tính đúng đắn trong hoạt động mưu cầu lợi nhuận của người kinh doanh. Tiêu chuẩn cơ bản chung về tính đúng đắn trong hoạt động kinh doanh là mưu cầu lợi nhuận cá nhân, bộ phận bằng cách đồng thời làm lợi cho nhân dân và Nhà nước. Từ tiêu chuẩn đó có thể nêu lên những yêu cầu về phẩm chất đạo đức của mỗi nhà kinh doanh và tổ chức kinh doanh, xét trong các mối quan hệ giữa họ với Nhà nước, với khách hàng, với người lao động, với bạn hàng, và với cộng đồng địa phương nơi cư trú. Yêu cầu sơ đẳng, tối thiểu nhất với người kinh doanh là hoạt động hợp pháp, không lợi dụng sơ hở của luật pháp. Người kinh doanh dù nhỏ hay lớn nếu không coi trọng tính hợp pháp thì sớm muộn cũng bị xã hội đào thải.

- *Yêu cầu quan trọng sống còn trong kinh doanh là tạo chữ tín với khách hàng.* Để tạo chữ tín, để chiếm lĩnh và mở rộng thị trường, mưu cầu lợi nhuận, phải chăm lo làm lợi cho khách hàng, tức là cung cấp hàng hoá dịch vụ thuận tiện và tốt hơn, rẻ hơn, có bảo đảm bảo hành. Người kinh doanh để có chữ tín, để tạo ra và mở rộng thị trường, phải có tiềm lực công nghệ kỹ thuật, nhạy cảm với nhu cầu thị trường trong nước và quốc tế, có tầm nhìn xa và tính kế lâu dài. Quá trình cạnh tranh trên thị trường là quá trình chọn lọc của khách hàng, của người tiêu dùng, trong đó những người kinh doanh ích kỷ bất lương, thiếu cạnh, sớm muộn sẽ bị đào thải.

- *Buôn có bạn, bán có phường* cũng là yêu cầu quan trọng của người kinh doanh. Phường, bạn hiểu theo nghĩa người kinh doanh cần có bạn hàng cùng nghề để liên kết hợp tác, có người hùn vốn, bạn hàng cung ứng vật tư, vệ tinh đại lý. Trong quan hệ này, cũng phải mưu cầu lợi nhuận bằng con đường cùng có lợi, với phường, bạn. Hơn nữa còn cần biết gắn bó hỗ trợ cứu

mang nhau lúc thịnh cũng như lúc suy. Lòng chung thủy là rất quan trọng. Phường, bạn ở đây là phường bạn lương thiện, hợp pháp. Người kinh doanh trên thị trường đương nhiên có đối thủ cạnh tranh, nhất là trên thị trường quốc tế. Điều quan trọng là biết tìm bạn hàng liên kết, hợp tác, để tạo lực cạnh tranh.

- Trong sự nghiệp kinh doanh cũng như trong mọi sự nghiệp khác, nói đến cùng, nhân tố quyết định thành công là *chính sách đối với người lao động, chính sách cầu hiền, tìm kiếm trọng dụng nhân tài* nhằm tập hợp một đội ngũ lao động nòng cốt có phẩm chất và tài năng gắn bó với nhau trên cơ sở thống nhất lợi ích.

Tổ chức kinh doanh bao giờ cũng cư trú trong một địa bàn một cộng đồng dân cư, cần tạo ra *sự gắn bó về lợi ích với cộng đồng dân cư nơi cư trú*, đem lại lợi ích cho cộng đồng và tìm sự hợp tác hỗ trợ của cộng đồng đó. Tổ chức kinh doanh trong khi phát triển, cần góp sức phát triển cộng đồng dân cư về mặt kinh tế cũng như sự nghiệp văn hoá giáo dục và phúc lợi công cộng, bảo vệ môi trường. Đồng thời tìm sự hỗ trợ của cộng đồng địa phương về trật tự trị an, chăm lo đời sống vật chất và văn hoá của người lao động và gia đình họ. Chỉ khi biết mưu cầu lợi nhuận một cách đúng đắn, nhà kinh doanh và tổ chức kinh doanh mới có thể được xã hội chấp nhận, mở mang sự nghiệp ngày càng to lớn và bền vững.

*** GS. Đỗ Long và PGS Vũ Dũng⁽¹⁾ đưa ra yêu cầu về năng lực tổ chức của giám đốc doanh nghiệp gồm:** xu hướng của nhân cách, trình độ đào tạo về hoạt động tổ chức và một số phẩm chất cần thiết khác.

- *Xu hướng của nhân cách* thể hiện trước hết ở thái độ đối với công việc, tính tư tưởng và đạo đức, tôn trọng những cơ sở lý luận và phương pháp luận khoa học về sự đổi mới về kinh tế cũng như quản lý kinh tế.

- *Trình độ đào tạo* về hoạt động tổ chức là vốn kiến thức văn hoá và khoa học, các kỹ năng và kỹ xảo cùng kinh nghiệm cần thiết nhằm đáp ứng

⁽¹⁾ Tâm lý học xã hội với quản lý doanh nghiệp, NXBKHXH, HN1995.

những yêu cầu, nhiệm vụ của nền kinh tế thị trường. Do vậy, người giám đốc doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay không những cần phải am hiểu các kiến thức kinh tế, các kiến thức công nghệ và lý luận quản lý, mà còn phải có trình độ học vấn và chuyên môn cao. Trình độ đó giúp người quản lý dễ dàng phân tích và khái quát các thông tin thu nhận được, ra các quyết định đúng đắn và kịp thời.

- *Một số phẩm chất chung của năng lực tổ chức:*

Óc thực tế. Đây là khả năng vận dụng nhạy bén các kiến thức và kinh nghiệm vào thực tế công tác, phản ứng nhanh trên sự thay đổi các điều kiện hoạt động và các yêu cầu nhiệm vụ mới của doanh nghiệp, xác định mau lẹ và chính xác cần phải làm gì và sẽ làm như thế nào.

Bề rộng và chiều sâu của tư duy là một phẩm chất quan trọng của người giám đốc. Bề rộng của tư duy giúp người giám đốc doanh nghiệp nắm bắt được một phạm vi rộng lớn các vấn đề quản lý như: phương hướng hoạt động của doanh nghiệp, chiến lược tạo nguồn, tổ chức bộ máy của doanh nghiệp, tổ chức vận hành doanh nghiệp, các biện pháp thúc đẩy hiệu quả của sản xuất kinh doanh; nhìn thấy được và hiểu được những mối quan hệ và sự tác động qua lại giữa các vấn đề đó, các mặt của mỗi vấn đề và sự quy định lẫn nhau giữa chúng. Chiều sâu của tư duy cho phép người lãnh đạo suy nghĩ nghiêm túc đi vào thực chất của vấn đề, phát hiện được các mối liên hệ nhân quả đang sinh ra hoạt động đó và dự báo được khuynh hướng phát triển của nó. Chiều sâu này còn giúp người lãnh đạo nhìn nhận được các nhân tố chủ quan và khách quan, các điều kiện thuận lợi và không thuận lợi khi đề ra một giải pháp quản lý, từ đó có thể đưa ra được các thông tin cần thiết cho một quyết định nào đó. Không có bề rộng và chiều sâu của tư duy cần thiết thì các quyết định của người quản lý sẽ phiến diện, nông cạn, có thể tạo nên những lãng phí về lao động và tiền của của doanh nghiệp; gây khó khăn cho sản xuất và kinh doanh.

Óc quan sát giúp người quản lý biết cách nghe và nhìn thấy được cái cần thiết, ghi nhớ được chúng để giải quyết một cách kịp thời và chính xác. Người lãnh đạo có năng lực này sẽ dễ dàng nhận định được khả năng làm việc của từng thành viên trong tập thể, dễ biết và hiểu rõ các quan hệ và thái độ trong tập thể, từ đó sử dụng sắp xếp mỗi người vào một vị trí công việc phù hợp với đặc điểm tâm lý cá nhân của họ, phù hợp với khả năng và trình độ của họ.

Tính mạo hiểm thể hiện ở chỗ dám chấp nhận những rủi ro trong kinh doanh, cho phép người quản lý nâng cao xu hướng áp dụng cái mới, thường xuyên cải tiến quan hệ lao động, hay phát triển thêm một năng lực nào đó mà trước đó công ty chưa có được, mạnh dạn sử dụng năng lực của mọi người, từ bỏ những thói quen cũ kỹ.

Tính kiên trì biểu hiện ở chỗ làm bất cứ việc gì cũng trọn vẹn từ đầu đến cuối cho xong. Tính kiên trì giúp nhà quản lý luôn phấn đấu tìm mọi biện pháp nâng cao và duy trì chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp.

Tính tự kiểm chế giúp người quản lý làm chủ được tình cảm trong ứng xử của mình và khả năng làm việc lâu bền. Tính tự kiểm chế tạo nên cho người quản lý sự khéo léo trong quan hệ với cấp dưới, sự bình tĩnh trong giải quyết các vấn đề về vật chất cũng như những vấn đề về con người trong doanh nghiệp.

Óc khoa học biểu hiện qua sự làm việc có trình tự, có kế hoạch hợp lý. Óc khoa học giúp người lãnh đạo có thể điều hành đội ngũ cán bộ quản lý và những người lao động một cách có hiệu quả cao, điều hành công việc chính xác, thực hiện đúng các hợp đồng, đề ra được các kế hoạch cụ thể cho từng chương trình dài hạn cũng như ngắn hạn, gắn liền sản xuất với kinh doanh.

Tính độc lập bộc lộ ở khả năng nhận thức và đặt ra được những vấn đề mới mẻ, biết xây dựng cơ sở khoa học cho từng vấn đề và sau đó sẽ giải

quyết chủ yếu dựa vào vốn kiến thức và kinh nghiệm của bản thân là chính. Đó còn là năng lực ban hành các quyết định một cách kịp thời và thực thi nó theo quan điểm và lập trường riêng của bản thân mình, không chịu sự chi phối của những người khác.

Sự nhạy cảm về tổ chức, gồm: Sự nhạy cảm tâm lý tức là khả năng dự báo tâm trạng và thái độ thực của cấp dưới, thông cảm với họ. Khi giữa người lãnh đạo và những người dưới quyền có sự đồng cảm thì họ tiếp xúc với nhau một cách dễ dàng và cũng thoải mái trao đổi ý kiến. Sự nhạy cảm tâm lý giúp cho người lãnh đạo có thể hành động như thế nào đó để giảm bớt những vấn đề khúc mắc, bất lợi; để tạo ra những cố gắng, nỗ lực chung, cùng nhau thực hiện các chủ trương đề ra.

Sự khéo léo trong ứng xử, tức là biết sử dụng hợp với tâm lý của từng người, từ đó mà lôi cuốn, điều khiển được nhiều người, đặt người đúng việc, đúng lúc sao cho tận dụng được nhiều nhất sở trường của từng người. Một nhà quản lý khéo léo trong ứng xử có khả năng tác động tốt tới những người dưới quyền và tạo ra được sự thống nhất hành động.

Khả năng khơi dậy nghị lực và ý chí giúp mọi người tích cực làm việc. Nó cho phép người lãnh đạo tập hợp được mọi người lại thành một khối thống nhất, huy động được nghị lực của họ và quy nó vào một mục đích nhất định. Bằng nụ cười, lời nhận xét nhẹ nhàng người này, lời quở trách người khác, bằng sự động viên hay trừng phạt nghiêm khắc, cũng có khi là một sự im lặng, người lãnh đạo vẫn có thể tác động tốt tới người khác.

Sự hứng thú với hoạt động tổ chức là cơ sở để người lãnh đạo có niềm vui trong công việc, có thái độ đúng đắn đối với những người dưới quyền, có năng lực tiếp thu cái mới, năng lực xác định phương hướng trong những tình huống không quen thuộc, năng lực đánh giá vấn đề, tiếp thu và cân nhắc những sự kiện cần thiết và tìm ra được giải pháp đúng đắn.

Từ những phân tích về năng lực trên cho phép ta rút ra một số nhận xét sau:

- Hiệu quả của quá trình sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào năng lực của người giám đốc doanh nghiệp và đó chính là thước đo năng lực của mỗi người giám đốc.

- Năng lực của người giám đốc có liên quan mật thiết với năng lực trí tuệ. Mặt này sẽ bổ sung cho mặt kia và là điều kiện tồn tại của mặt kia. Trong thực tế ít có một người lãnh đạo nào có năng lực tổ chức vào loại giỏi mà năng lực trí tuệ lại ở mức thấp kém và ngược lại.

- Một giám đốc doanh nghiệp không chỉ cần phải có năng lực mà còn phải có khả năng điều hành sản xuất, kinh doanh, thu nhập và xử lý thông tin.

- Biết ứng xử thoả đáng, khơi dậy tình cảm, ý chí, nghị lực của người dưới quyền, hoà nhập, đồng cảm vào môi trường tâm lý chung, khích lệ một cách tích cực bằng cử chỉ thân mật, bằng những lời nói với ý nghĩa, giọng điệu khác nhau đối với những con người cụ thể, trong những tình huống cụ thể.

* Nhà nghiên cứu nổi tiếng người Pháp Robert Papin đã chỉ ra những yêu cầu mới đối với người giám đốc kinh doanh về trách nhiệm, về nguồn lực cũng như những định hướng giá trị mới mà doanh nghiệp cần phải có qua bảng sau:

<i>Nhà doanh nghiệp trước đây</i>	<i>Nhà doanh nghiệp hiện nay</i>
Môi trường kinh doanh ổn định, ít phức tạp	Môi trường kinh doanh biến đổi nhanh, phức tạp
Trách nhiệm của giám đốc doanh nghiệp	
Quản lý công việc hàng ngày	Thăm dò các cơ hội và các nguy cơ trong môi trường kinh doanh của doanh nghiệp. Khai thác tốt các cơ hội

Các năng lực tinh thông của người giám đốc

<ul style="list-style-type: none"> + Hiểu biết về nghề nghiệp. - Các khả năng kỹ thuật (tiếp thị, sản xuất, tài chính, công nghệ...) + Khả năng tổ chức, phối hợp và kiểm tra - Chặt chẽ về nhận thức. - Quyền lực, uy tín 	<ul style="list-style-type: none"> + Khả năng khai thông với môi trường. - Gạt bỏ bớt công việc hàng ngày. - Tính hiếu kỳ, đầu óc quan sát. - Trí tưởng tượng. - Nhạy cảm, sáng suốt. - Khiếu phát hiện những vấn đề trọng yếu. - óc sáng tạo. + Khả năng làm cho doanh nghiệp tác động trở lại rất nhanh để nắm bắt các cơ hội mới. - Khả năng thúc đẩy, động viên. - Khả năng đàm phán
---	--

Các giá trị của doanh nghiệp

<ul style="list-style-type: none"> + Tính cẩn thận + Tôn trọng đẳng cấp, tước vị, bằng cấp. + Khả năng giải quyết các vấn đề. + ảnh hưởng của nguồn lực, tiền tệ. 	<ul style="list-style-type: none"> + óc hư cấu, sáng kiến, khả năng đương g đầu với mạo hiểm. + Tính tự giác kỷ luật, đào luyện thường xuyên. + Khả năng nắm bắt các cơ hội. + Lãnh đạo theo các mục tiêu.
---	--

* **Phùng Anh⁽¹⁾** đã viết về chân dung các Tổng giám đốc điều hành (CEO) thế hệ mới trên thế giới hiện nay: Sau cuộc khủng hoảng quản trị lớn nhất trong lịch sử châm ngòi bởi sự sụp đổ của đại tập đoàn Enron vừa qua, bây giờ là lúc các Tổng giám đốc điều hành (CEO) thế hệ mới xuất hiện. Họ là những con người của tinh thần trách nhiệm, sự liêm chính và có một chút lập dị. Họ biết mình không biết tất cả và họ dám gọi tên sự vật theo đúng như nó diễn ra...

⁽¹⁾ Tạp chí doanh nghiệp 3-2003

Những người thích sự vô danh hơn tiếng tăm: Bob Eckert là hiện thân của CEO thế hệ mới. Những vị CEO huênh hoang của thập kỷ trước đã hết thời. Thay thế họ là những con người ở đây: những tổng giám đốc điều hành của 500 công ty. Không như những nhân vật thu hút, lịch lãm và bản ngã Jack Welch hay Michael Eisner, những CEO mới tự hào là những con người cần cù, trách nhiệm và phải hơi khùng. (Như vậy không có nghĩa là họ không thể đùa vui). Họ cũng hăm hở đối lập mình với những vị sếp như Ken Lay và Bernie Ebbers. Paul Presler, một kỳ cựu viên 15 năm của Disney, người được mời làm CEO mới của Gap cho hay: "Có lẽ thế hệ mới này chính là thế hệ CEO ngày xưa. Một số CEO đã quá ngông và giờ đây chúng ta đang trở lại với kỷ nguyên của sự giải trình, tính liêm chính và tinh thần trách nhiệm". Thịnh hành trở lại là những phụ nữ và nam giới của các tổ chức ổn định, những người yêu sự vô danh hơn là tiếng tăm. Jim Kilts, người dẫn đường cho sự phục hồi của Gillette, chưa từng nói một câu trước báo giới kể từ khi ông tham gia vào công ty 2 năm trước.

Khiêm tốn: Phẩm chất cổ điển mà không cũ. Thật vậy, theo những tiêu chuẩn của thập kỷ trước thì đây quả là một nguồn khiêm tốn tích cực. Khi họ soi mình trong gương, họ nhận thấy những nhược điểm và sẵn sàng nói về chúng. CEO Ken Lewis của Ngân hàng Nhà nước Mỹ (BoFA) khi được hỏi về những điểm mạnh điểm yếu với tư cách một nhà lãnh đạo cho biết: "Hãy biết từ nhược điểm. Tôi không phải là người toàn vẹn lắm." Đúng vậy, chỉ có một điều duy nhất người đàn ông 55 tuổi làm từ khi nắm quyền ngân hàng lớn thứ nhì nước Mỹ là cải thiện lợi nhuận và thu hẹp quyền kiểm soát. Các CEO thế hệ mới biết rằng họ không biết tất cả. Theo Headhunter Roche, các ban quản trị đang tìm kiếm những nhà quản trị không kiêu ngạo, "những người mà đi vào công ty với một độ ngu dốt lành mạnh." Presler của Gap chính là một ví dụ. Ông này cho biết: "100 ngày đầu của tôi dành cho việc lắng nghe và học hỏi".

Dám đối mặt với thực tế: Các nhà quản trị thế hệ mới không sợ gọi tên sự vật đúng như nó diễn ra. Ngay sau khi đảm nhận Bank One hai năm trước, Jamie Dimon đã làm khiếp đảm các đồng nghiệp của mình khi khẳng định rằng ông nên giải thích cho các nhà đầu tư rõ những khoản lỗ tín dụng trầm trọng sẽ trở nên thế nào trong một cuộc suy thoái. Là con người của sự chi tiết

Thu hút quân chúng và đáng tin cậy: Dù cần một khoảng cách tin cậy giữa các CEO và nhân viên của họ, một hình thức lãnh đạo mới đang được kêu gọi. Trong những điều mong mỏi, sức thu hút quân chúng là điều quan trọng. Nhưng đó không phải là sự thu hút gian xảo kiểu Kozlowski hay quá phóng đại Welch, mà đó là một sự thu hút trầm lặng hơn, một động lực sâu sắc hơn, một năng lực để tiếp thu. Một trong những CEO thế hệ mới Jamie Dimon cũng nói: "Lãnh đạo là xây dựng tình thân và sự tin cậy." Sự kết hợp lý tưởng phẩm chất CEO là vừa thu hút quân chúng vừa đáng tin cậy. Mulcahy đang lãnh đạo một công ty mà đã suýt nữa đã đi vào phá sản vì một tổng giám đốc điều hành hoàn toàn không thu hút quân chúng, không khuấy động được nhân viên thực hiện ý tưởng của mình. Ngược lại, Mulcahy một cựu thành viên 26 năm của Xerox lại rất cởi mở, quảng giao và thành thật với khuyết điểm. Nếu có một điểm yếu trong các ông chủ thế hệ mới, thì có lẽ đó là họ không được để coi cho lắm so với những vị CEO đại mãnh khoẻ sống xa hoa của ngày hôm qua. Họ không cư ngụ trong những biệt thự 30 triệu USD hay nghỉ ngơi trên những hòn đảo riêng. Họ không viết tiểu sử bản thân ca tụng những thành tựu kinh doanh của mình. Kinh ngạc nhất là, phần lớn trong số họ không tham gia vào thú tiêu khiển của CEO cổ điển: Gôn Eckert, Lafley, Mulcahy và Reinemunt đều không phải là những tay gôn. Dimon nói ông chưa từng chơi gôn một lần. Lewis của BofA phàn nàn: "Gôn lấy mất quá nhiều thời gian." Còn Pressler của Gap dự tính: "Trong cương vị này, tôi không cho mình còn chơi gôn được nữa." Với ai đó, đây có thể là tin xấu chứ với giới kinh doanh đang cố gắng phục hồi, thì quan điểm rằng thế hệ CEO mới đang làm việc cật lực cho

doanh nghiệp của họ hơn là sự thôi thúc từ những cuộc thi kia thật tuyệt. Vào thời điểm này, chỉ có công việc và không chơi có lẽ là liều thuốc cần thiết cho các công ty Mỹ.

* *Nguyễn Duy Hạnh* - Giảng viên trường Đại học Michigan State cho rằng lãnh đạo công ty phải có khả năng xây dựng một *nền văn hoá thẳng thắn, thành thật và xây dựng* trong công ty của mình: Đó không phải là một khẩu hiệu mà là thực tế hoạt động của một công ty Mỹ, trân trọng văn hoá đối thoại: Công ty Harley - Davidson, chuyên sản xuất những chiếc mô tô "gồ ghề" nổi tiếng toàn thế giới. Đơn giản là những người điều hành công ty này hiếm khi mắng mỏ hoặc "trừng trị" nhân viên nào dám phát biểu những ý kiến khác với ý kiến lãnh đạo. Kết quả, Harley - Davidson có một lực lượng nhân viên cực kỳ trung thành với công ty, rất ít người tự ý bỏ việc, và quan trọng nhất là công ty duy trì được một bầu không khí sáng tạo trong toàn công ty (nhiều ý kiến mới được đề xuất). Giới điều hành công ty quan niệm, không phải bao giờ ý kiến mới của nhân viên cũng giúp nâng cao hiệu quả sản xuất hoặc điều hành. Nhưng nếu không có một nguồn đóng góp đều đặn thì công ty không thể sàng lọc được những sáng kiến tốt nhất, làm bất ngờ cả lãnh đạo công ty. Nói cách khác, lãnh đạo Harley - Davidson biết mình có thể thoải mái góp ý cho lãnh đạo công ty, họ tự giác làm như vậy. Ích lợi của văn hoá nói thẳng và nói thật trong công ty rất rõ ràng: năng suất tăng lên, giới điều hành công ty quyết định sáng suốt và sát thị trường hơn, nhân viên công ty có lòng tin và tôn trọng lãnh đạo, và biết chính xác mình làm việc hiệu quả đến mức nào. Nói cách khác, nghe tin tốt, mọi người tin. Nghe tin không êm tai mọi người trong công ty cũng biết những phản ánh đó là có cơ sở và vì lợi ích chung, không phải lo mình bị "trù dập".

Lãnh đạo công ty nêu gương

Trong lĩnh vực xây dựng văn hoá doanh nghiệp, vai trò người lãnh đạo như một đầu tàu là một vai trò tiên quyết. Nói chung, có hai điểm then

chốt trong văn hoá công ty theo tinh thần đối thoại. Thứ nhất, lãnh đạo cần làm cho mọi người dám nói chuyện thẳng thắn trên tinh thần tôn trọng và xây dựng trong công ty, nhất là về những vấn đề không phải ai cũng đồng ý với nhau. Thứ hai, lãnh đạo công ty phải đề phòng và ngăn cản chuyện lợi dụng "đối thoại thẳng thắn" để đả kích cá nhân. Cụ thể, người lãnh đạo một công ty hay tổ chức cần làm một số điều như sau:

Làm gương tốt: Bao giờ người lãnh đạo công ty cũng là tâm điểm của sự chú ý. Nhân viên công ty sẽ lắng nghe và nhìn vào hành vi của người lãnh đạo để hiểu người lãnh đạo chủ trương những giá trị gì. Do vậy, nếu bạn muốn xây dựng văn hoá thẳng và thật cho công ty mình, không gì bằng làm tấm gương "tai nghe, mắt thấy" cho nhân viên.

Trước sau như một: Trong mọi tình huống, dù là phát biểu chính thức hay trò chuyện trà dư tửu hậu với thuộc cấp, người lãnh đạo công ty cần lập đi lập lại mong muốn thấy nhân viên trung thực và thành thật với công ty. Tránh tình trạng "nói qua rồi bỏ".

Huấn luyện nhân viên: Người làm việc cho bạn có thể rất muốn đóng góp thẳng thắn trên tinh thần xây dựng cho đồng nghiệp, cấp trên và công ty. Nhưng có thể họ không biết phải làm sao, nhất là người Việt Nam hay ngại mất lòng. Người lãnh đạo có thể cho mở những khoá huấn luyện kỹ năng tranh biện theo hình thức trò chơi: nhân viên thay nhau biện minh cho cả hai mặt của một vấn đề chuyên môn nào đó. Như vậy, nhân viên sẽ quen lên tiếng phát biểu hơn và khi không đồng ý với ai thì cũng có khả năng đặt mình vào vị trí của người đó, để chỉ phê phán vấn đề chứ không công kích con người. Nói tóm lại, giữa những công ty có cùng đẳng cấp, sự cạnh tranh thương trường đôi khi chỉ gút lại ở vấn đề con người và thông tin. Xây dựng một nền văn hoá công ty trên tinh thần thẳng, thật và xây dựng chính là bồi đắp ưu thế cạnh tranh, mà người lãnh đạo công ty là người cầm chìa khoá.

* *Stephen R. Covey*, một tác giả nổi tiếng thế giới với những tác phẩm về nghệ thuật lãnh đạo, trình bày những thói quen chính tìm thấy ở những giám đốc doanh nghiệp thành công khi ông nghiên cứu cuộc đời họ.

Năng động sáng tạo. Ta không phải là nạn nhân hoặc sản phẩm của hoàn cảnh, chỉ chịu tác động của nó. Ta còn có khả năng đảm nhận nhiệm vụ, chịu trách nhiệm về đời mình, không đổ thừa cho hoàn cảnh, cho người khác. Ta lên kế hoạch, tập trung sức lực vào những gì ta điều khiển được, thay vì quay cuồng lo lắng về những gì nằm ngoài tầm kiểm soát của ta. Ta làm chủ tình thế. Ta có khả năng chọn lựa cách đối phó tích cực trước nghịch cảnh.

Bắt đầu với đích đến nhắm trong đầu. Hãy bắt đầu mỗi ngày, mỗi tuần, mỗi dự án với một cái nhìn rõ về đường hướng và mục đích nhắm đến. Thấy trước kết quả trong tâm trí của ta, duy trì thái độ này trong suốt những hoạt động trong ngày. Hãy viết ra một câu nói lên tôn chỉ, mục đích, triết lý, niềm tin của bạn. Tập trung vào điều bạn muốn đạt được và muốn làm. Mọi hoạch định sẽ xoay quanh câu đó để bạn luôn ý thức mình tiến đi đâu và làm thế nào để đến đích.

Việc nào trước làm trước. Việc nào trước là việc bạn thấy đáng làm nhất theo nhận định của bạn. Hãy quản lý thời gian, xử lý công việc theo những ưu tiên này.

Suy nghĩ cả hai cùng thắng. Covey khuyên nên tránh lối suy nghĩ thắng/ thua (ta thắng, người khác thua) mà hướng đến việc cả hai cùng thắng (chúng ta đều có được điều mình muốn). Trong thực tế, ta cần hợp tác hơn là cạnh tranh với nhau. Thái độ này luôn nhắm đến lợi ích chung, không mong ai thua thiệt, tin tưởng ở người khác. Xem đời như một bữa tiệc có đủ thức ăn cho mọi người hơn là một đấu trường nơi có kẻ thắng, người bại.

Hiểu biết người thì người mới hiểu biết mình. Hãy chân thành lắng nghe với sự thông cảm, đặt mình vào hoàn cảnh của người khác. Tuy nhiên, không nhất thiết lúc nào cũng phải đồng ý với họ. Chỉ khi nào đã thấu hiểu được người rồi thì mới có thể thông đạt những quan điểm của ta cho người hiểu. Nhờ vậy, đôi bên mới cởi mở và tin cậy nhau.

Hiệp lực: Hiệp lực là $1 + 1 = 3$ hoặc lớn hơn nữa! Nghĩa là, qua sự hợp tác mang tính sáng tạo, nhiều người có thể đạt được những kết quả tốt hơn tổng số những nỗ lực riêng rẽ của từng người. Muốn vậy, hãy coi trọng những sự khác biệt. Cần khiêm tốn nhận rằng cái nhìn của ta hạn hẹp, có thành kiến. Việc tiếp xúc, cọ sát với những người có tư duy và thang giá trị khác với ta có thể giúp ta đạt đến những giải pháp mang tính sáng tạo, tốt đẹp hơn các giải pháp của ta.

Trau dồi bản thân. Thói quen này bao gồm những hoạt động nhằm đổi mới, tu dưỡng bản thân. Nó giúp ta quân bình về mọi mặt. Hãy bảo trì và phát huy tài sản lớn nhất của bạn: đó chính là bản thân bạn. Phát huy, bồi dưỡng bản thân về thể chất trí tuệ, tinh thần và tình cảm.

*** Các cộng tác viên đề tài**

- *TS. Lê Văn Thái* đưa ra yêu cầu về đạo đức đối với người giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay như sau:

Một số yêu cầu về đạo đức của người giám đốc doanh nghiệp tư nhân đã được phản ánh trong luật doanh nghiệp. Điều 8 luật doanh nghiệp đã quy định về nghĩa vụ của doanh nghiệp ngoài quốc doanh trong đó có DNTN như sau:

- + Hoạt động kinh doanh theo đúng ngành nghề đã đăng ký;
- + Lập sổ kế toán, ghi chép sổ kế toán, hoá đơn, chứng từ và lập báo cáo tài chính trung thực, chính xác;
- + Đăng ký thuế, kê khai thuế, nộp thuế và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật;

+ Bảo đảm chất lượng hàng hoá theo tiêu chuẩn đã đăng ký;

+ Kê khai và định kỳ báo cáo chính xác, đầy đủ các thông tin về doanh nghiệp và tình hình tài chính của doanh nghiệp với cơ quan đăng ký kinh doanh; khi phát hiện các thông tin đã kê khai hoặc báo cáo là không chính xác, không đầy đủ hoặc giả mạo, thì phải kịp thời hiệu đính lại các thông tin đó với cơ quan đăng ký kinh doanh;

+ Ưu tiên sử dụng lao động trong nước, bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật về lao động; tôn trọng quyền tổ chức công đoàn theo pháp luật về công đoàn;

+ Tuân thủ quy định của pháp luật về quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội, bảo vệ tài nguyên, môi trường, bảo vệ di tích lịch sử, văn hoá và danh lam thắng;

+ Thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

Như vậy, tính trung thực, không vi phạm pháp luật, tôn trọng lợi ích của người lao động, và các tổ chức chính trị - xã hội, giải quyết hài hoà các lợi ích trong quá trình hoạt động sản xuất và kinh doanh... đó là những yêu cầu về mặt đạo đức kinh doanh đối với người giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở nước ta hiện nay.

- Theo PGS-TS. Nguyễn Bá Dương sự phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta đang đặt ra cho các giám đốc DNTN những đòi hỏi sau:

+ Phải đảm bảo định hướng XHCN trong hoạt động kinh doanh

+ Phải luôn luôn chú trọng đổi mới trong tư duy, hành động

+ Phải luôn luôn giữ chữ tín trong kinh doanh

+ Phải có niềm tin mạnh mẽ vào sự nghiệp kinh doanh của mình

+ Phải có óc quyết đoán và sáng tạo

+ Phải có kỹ năng quản lý đi ra ngoài công ty - tức là đi sâu, đi sát thực tiễn kinh doanh

+ Phải có kỹ năng giao tiếp, làm việc, thúc đẩy và động viên con người

- *Ths. Nguyễn Bích Ngọc* đặt ra yêu cầu về nhận thức của các giám đốc DNTN:

+ Nhận thức sâu sắc đường lối quan điểm của Đảng, chủ trương chính sách và pháp luật của Nhà nước.

+ Nhận thức về tính tất yếu, đặc điểm và sự tác động của toàn cầu hoá kinh tế đối với hoạt động kinh tế ở nước ta.

+ Nhận thức tính tất yếu và những đặc điểm cơ bản của kinh tế thị trường.

+ Nhận thức rõ vai trò nhân tố con người nhằm phát huy vai trò của nó trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

- *Ths. Trần Hương Thanh* phân tích những năng lực cần thiết đối với giám đốc DNTN ở nước ta hiện nay bao gồm:

+ Năng lực chuyên môn

+ Năng lực tổ chức: óc thực tế, bề rộng và bề sâu của tư duy, tính năng động sáng tạo, tính mạo hiểm, tính kiên trì, tính tự kiểm chế, óc khoa học, tính độc lập, óc quan sát, sự nhạy cảm về tổ chức, khả năng khơi dậy nghị lực và ý chí làm theo mọi người tích cực làm việc, sự hứng thú trong hoạt động tổ chức.

- *Ths. Trần Tú Quyên* viết về những kỹ năng cần thiết đối với giám đốc DNTN hiện nay: kỹ năng nhận thức, kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng quan hệ nhân loại.

- *TS. Nguyễn Thị Kim Phương* viết về yêu cầu kỹ năng của giám đốc DNTN:

+ Kế hoạch hoá hoạt động kinh doanh

- + Tổ chức các hoạt động kinh doanh
- + Điều hành, phối hợp các hoạt động kinh doanh
- + Kiểm tra quá trình thực hiện
- + Tạo bầu không khí xã hội - tâm lý tốt đẹp trong doanh nghiệp

4. Các giám đốc DNTN nói về những đức tính căn bản giúp họ thành công trong sự nghiệp

Tâm, tín, nhân của doanh nhân

Những đức tính làm nền tảng để vươn đến thành công được nhiều doanh nhân đề cập là tính cần cù, chịu khó và ý chí nỗ lực không ngừng. Như trường hợp của bà Trương Vân Tiên (Công ty Cơ khí Duy Khanh), ông Lê Hồng Phương (Công ty ROBO) hầu như từ hai bàn tay trắng mà làm nên.

Các doanh nhân cho rằng sự thành đạt không chỉ là đạt được những thành công trong công việc mà còn phải được xã hội nhìn nhận như một con người với những giá trị nhân văn trong cuộc sống như tâm, trí, tín. Họ đồng ý với cách nghĩ: là người thành đạt, ngoài việc luôn trau dồi, cập nhật kiến thức để nâng cao tri thức, doanh nhân còn phải xem trọng chữ "tâm". Ông Vũ Hưng Bình, Tổng giám đốc Công ty TNHH Phương Trình, cho rằng người có chút thành công trong kinh doanh cần phải đóng góp cho xã hội. "Đó là trách nhiệm của mỗi doanh nhân. Đóng góp vào phúc lợi xã hội chính là làm nghĩa vụ đền ơn với cộng đồng đã bao bọc, giúp mình trưởng thành. Doanh nghiệp ra đời từ trong lòng xã hội; vì vậy, bên cạnh mục đích tìm lợi nhuận, doanh nghiệp còn phải góp phần phát triển xã hội".

Ông Lê Nguyễn Minh Quang, Tổng giám đốc Bachy Soletanche, nói: "Thương trường phải là môi trường để thi đua lành mạnh". Theo ông, nếu như ai đó vẫn nói, thương trường là chiến trường thì doanh nhân cần phải chiến thắng trong sự tâm phục của kẻ chiến bại. "Trong cạnh tranh, thắng

cuộc bằng chính năng lực của mình thì kẻ thất bại cũng không cảm thấy bị tổn thương".

Ông Nguyễn Tiến Dũng, Giám đốc Công ty Cơ khí ô tô Sài Gòn, lại lưu ý về chữ "tín" trong kinh doanh. Theo ông, uy tín là cái rất khó xây dựng. Giữ uy tín không chỉ là gìn giữ công sức của chính mình mà còn góp thêm những viên gạch giúp cho bức tường công ty càng thêm kiên cố.

Bà Trương Vân Tiên nói: con đường phấn đấu của phụ nữ bao giờ cũng gặp nhiều khó khăn hơn nam giới. Phụ nữ thường dễ bị cho là kém năng lực trong các hoạt động sản xuất kinh doanh nên dễ bị áp lực trước các cuộc thương lượng liên kết, hợp tác hoặc mua bán. "Điều tiên quyết để thành công là phải thật tự tin. Tin vào bản thân, tin vào công ty, tin tưởng vào sự đúng đắn của những việc mình đang làm. Niềm tin đó sẽ làm tăng khả năng thuyết phục đối tác".

**** Trung thực: uy tín thương hiệu***

Bước vào năm thứ tám trên con đường kinh doanh của gia đình, Nguyễn Minh Quân, Giám đốc kinh doanh Công ty Quà tặng VITA, luôn tự nhắc mình nhớ bài học "nhập môn" mà cha anh đã dạy: "Cách đơn giản nhất để tạo uy tín với đối tác là trung thực với họ". Nguyễn Minh Quân nói rằng, anh vẫn nhớ đến thời kỳ gian nan của gia đình khi bắt đầu việc kinh doanh quà tặng và dịch vụ chuyển quà. Thời điểm khởi nghiệp đó vào năm 1991, khi mà Quân chỉ là một cậu bé 12 tuổi và bắt đầu ý thức được sự khó khăn trong nghề kinh doanh của cha mình. Khi đó, gia đình anh chưa có nhà xưởng riêng và chỉ mới nhận những hợp đồng nhỏ gia công hàng tại nhà và chuyển quà tận nơi. Trong sáu năm gian nan để chuẩn bị cho sự ra đời của VITA, vào năm 1997, và phát triển đến thời điểm hiện tại, tất cả đều nhờ vào sự ủng hộ của khách hàng đối với chúng tôi. Cha tôi gọi đó là kết quả của lòng trung thực, giữ chữ tín với khách hàng", Quân nói. Để cập đến lòng trung thực, Quân kể, có những trường hợp đơn đặt hàng sắp đến ngày giao thì lại gặp một số lỗi. những lúc như thế công ty phải tìm cách

xin lỗi và xin khách lùi thời gian giao hàng để làm lại. Với đơn đặt hàng số lượng lớn, khách hàng sẽ không đủ thời gian và lòng kiên nhẫn để kiểm tra từng món, nhưng mình không thể lợi dụng điều này mà trốn hàng bị lỗi vào. Hồi đầu tháng 4, trong lễ kỷ niệm sinh nhật lần thứ 7 của VITA, cha anh, Giám đốc điều hành Công ty Nguyễn Thanh Minh, đã giao lại việc quản lý và điều hành cho Quân, ông chỉ đứng sau hậu thuẫn. Quân khẳng định, anh cần học nhiều kinh nghiệm từ cha, từ các doanh nhân đàn anh và những doanh nhân cùng trang lứa. Và dĩ nhiên có cả những câu chuyện về sự khiêm tốn trong kinh doanh.

** Doanh nhân thích "mạo hiểm"*

Người khởi xướng và thực hiện thành công chương trình "thay thế xe lam" ở thành phố Hồ Chí Minh là Giám đốc Công ty Phương Trinh, Vũ Hưng Bình. Vũ Hưng Bình đàm phán với Công ty Suzuki để có được hỗ trợ mua máy và khung xe, các phần còn lại sẽ được Suzuki Việt Nam và Phương Trinh nội địa hoá nhưng vẫn bảo đảm đúng tiêu chuẩn chất lượng của Suzuki. Mục tiêu của cách làm trên là nhằm giảm tối đa giá thành. Chính quyền thành phố và ngành giao thông công chánh cũng ủng hộ tích cực bằng cách hỗ trợ vốn để chương trình có thể thực hiện theo phương thức bán trả góp. Một chiếc xe giá 100 triệu đồng, trả trước 30%, phần còn lại trả trong vòng năm năm. Đa số các bác tài đã trả hết nợ trong vòng một năm, chương trình "thay thế xe lam" thành công và kết thúc sớm hơn dự tính. Tính ra Phương Trinh đã đầu tư cho dự án gần 60 tỉ đồng.

Sau "xe lam", Vũ Hưng Bình mạnh dạn đầu tư vào xe buýt. Hình ảnh những chiếc xe buýt cũ kỹ, chở người, chở khách bất kể, cung cách phục vụ kém, chạy không đúng giờ... đã không làm xao động quyết tâm của Vũ Hưng Bình ngay khi Nhà nước có chủ trương xã hội hoá việc vận chuyển hành khách công cộng, "mua lòng tin" của người dân đối với xe buýt bằng quyết định bù lỗ với giá vé đồng hạng 1.000 đồng/lượt. Mạo hiểm của Vũ Hưng Bình là như vậy và hơn nữa Phương Trinh lại là doanh nghiệp tư nhân

duy nhất đầu tư vào xe buýt, cạnh tranh với doanh nghiệp nhà nước, công ty liên doanh, hợp tác xã. Với cách làm riêng của mình, đầu tư xe mới, xuất phát đúng giờ, cung cách phục vụ văn minh lịch sự... đã đưa xe buýt Phương Trinh từ một tuyến lên bốn tuyến chính ở thành phố và hai tuyến dành riêng cho sinh viên. Bốn tuyến xe buýt Phương Trinh ở Bình Dương (đầu tư gần 40 tỉ đồng) chỉ sau năm tháng hoạt động đã thu hút khách ngày càng nhiều. Ngoài 200 đầu xe mới từ bốn chỗ đến 45 chỗ, vừa hoạt động vận chuyển hành khách công cộng vừa cho thuê xe dịch vụ và du lịch.

**** Quyết làm ăn theo công nghệ hiện đại***

Năm 30 tuổi (1996), Phạm Đức Bình thành lập Công TNHH Thanh Bình (vốn ban đầu 1 tỉ đồng) hoạt động trong lĩnh vực chế biến thức ăn gia súc và chăn nuôi, là lĩnh vực kinh doanh truyền thống của gia đình. Ngay từ lúc thành lập công ty, Bình đã định hướng: phải kinh doanh theo công nghệ chế biến thức ăn và chăn nuôi hiện đại và tự đi tìm hiểu kinh nghiệm tại các nước phát triển như Đan Mạch, Mỹ, Hà Lan, Hàn Quốc... Nhận thấy nhu cầu to lớn về thức ăn gia súc và tiềm năng phát triển trong lĩnh vực chăn nuôi, Bình đã quyết tâm đầu tư lớn, xây dựng nhà máy theo công nghệ hiện đại với hai chi nhánh ở Đồng Nai và Hà Tây. Công ty Thanh Bình đã đạt hiệu quả kinh doanh cao trong nhiều năm và cá nhân Phạm Đức Bình được trao danh hiệu Doanh nghiệp trẻ xuất sắc năm 2000.

**** Quyết tâm theo đuổi mục đích***

Năm 1991, Hoàng Anh Tuấn tham gia thành lập Công ty Công nghệ thông tin Zodiac. Những năm tiếp theo, anh tiếp tục tham gia sáng lập Công ty Thương mại kỹ thuật TTC, Công ty Holico (hoạt động trong lĩnh vực thiết bị y tế), Công ty Công nghệ số liệu điểm tựa DT và cuối năm 2001, thành lập Công ty CNTT Hanoi CTT.

Anh đã bỏ ra sáu tháng nghiên cứu thị trường công nghệ thông tin và quyết định đầu tư lớn vào lĩnh vực nghiên cứu, phát triển và ứng dụng mạng truyền thông, cung cấp phòng thí nghiệm cho các công ty công nghệ. Với

quyết tâm theo đuổi mục đích, đến nay sau hơn hai năm thành lập, Hanoi CTT đã đạt được những kết quả khả quan như: trở thành Học viện mạng Cisco tại Việt Nam, thành viên của hệ thống Cisco Network Academy toàn cầu; tập đoàn Oracle chọn làm đối tác triển khai chương trình phát triển nguồn nhân lực, đào tạo chuyên gia công nghệ thông tin cao cấp; tập đoàn NIIT (Ấn Độ) công nhận là đối tác triển khai chương trình đào tạo chuyên gia phát triển phần mềm và lập trình viên quốc tế; trở thành Trung tâm Ủy quyền khảo thí quốc tế của tập đoàn Thomson Prometric tổ chức thi cử trực tuyến; là đơn vị đầu tiên ở Việt Nam triển khai công nghệ kết nối Internet không dây dẫn...

*** Thành công = trách nhiệm**

Anh Vũ, hiện là Giám đốc nhân sự, quan hệ đối ngoại và kiểm soát nội bộ của Ngân hàng HSBC Việt Nam, cho rằng để thành công lâu dài trong nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm của mỗi người là điều không thể thiếu. Đối với giám đốc 29 tuổi này, đó không chỉ là làm tốt những công việc được giao mà còn phải luôn có ý thức làm mới hoặc làm tốt hơn công việc mình đang làm: "Trong một vài trường hợp, tinh thần trách nhiệm còn có nghĩa là làm thêm những việc có vẻ như chẳng liên quan đến bộ phận mình". Và để làm được điều như thế, cần phải có một thái độ tích cực đối với công việc.

Với những người muốn gắn sự nghiệp của mình vào một tổ chức nào đó, thái độ tích cực đối với công việc sẽ góp phần đáng kể cho sự thành công của họ. Tự tin mình có thể giải quyết được công việc sẽ giúp mình có được khởi đầu thuận lợi và tranh thủ sự ủng hộ của đồng sự để vượt qua các định kiến.

*** Học để không cần thông dịch**

Ở tuổi 24, Đông đã lập Công ty TNHH Châu á chuyên gia công sản xuất và kinh doanh cửa gỗ HDF, cửa gỗ của Châu á đã có mặt trong những công trình xây dựng của Phú Mỹ Hưng, khu công nghiệp Việt Nam -

Singapor, Sóng Thần (Bình Dương), Phú Mỹ (Bà Rịa - Vũng Tàu), các tòa nhà cao ốc văn phòng cũng như chung cư cao cấp. Cho đến giờ, Đông chưa hề nghĩ anh là người thành đạt. Anh cho rằng, giới doanh nhân trẻ như anh đang có những cơ hội tốt để tiếp cận với những kiến thức kinh tế của thế giới, cần kiên trì học hỏi thì sẽ thành công. Đông tâm sự, làm kinh doanh nhiều lúc anh cảm thấy quá mệt mỏi, luôn bị stress. "Những lúc như thế tôi nhận thấy làm chủ khổ hơn làm thuê rất nhiều", anh nói. Nhưng rồi kinh doanh như là duyên nợ, nên anh lại cố hết sức vượt qua.

Kinh doanh là để kiếm tiền, Đông biết thế, nhưng với anh, kinh doanh còn cần có cái tâm. "Tôi rất ghét cách dùng người "vắt chanh bỏ vỏ". Lắng nghe nhân viên, chia sẻ quan điểm với nhân viên và hợp tác với nhân viên để giải quyết các vấn đề là phương pháp quản lý của tôi", Đông cho biết. ở tuổi 28, hiện nay, mỗi tuần hai buổi Phạm Minh Đông cấp sách đến trường học ngoại ngữ. Anh rất tâm đắc với câu nói của bà Phạm Chi Lan: "Giám đốc mới 30 tuổi mà phải nhờ đến thông dịch viên thì không thể chấp nhận được".

**** Tham vọng phải đặt trên những gì mình có thể***

"- Nguyễn Thượng Đắt, Giám đốc Công ty Đất Quảng, 30 tuổi, không hề tham vọng mạo hiểm mà lượng sức mình khi tìm hướng kinh doanh phù hợp. Sự chọn lựa của anh đã qua bao nhiêu năm áp ủ ý tưởng và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp.

Để có được niềm tin vào thành công, Đắt đã từng đánh đổi nhiều thứ. Đầu tiên là bỏ dở những năm đại học để dành thời gian theo người chú kinh doanh vì nghĩ rằng mình phải làm được gì đó "từ con số không". Nhưng sau vài lần thất bại trong quản lý doanh nghiệp, Đắt nhận ra mình phải được học một cách bài bản. Anh quan niệm, có nhiều ngã đường dẫn đến thành công nhưng mọi thứ đều có nguyên tắc chung là hướng đến sự bền vững và chuyên nghiệp. Giờ thì ngược với những ngày khởi đầu, anh lại phải dành thời gian kinh doanh cho việc học sau đại học.

Đối với Đất, lúc nào anh cũng hướng đến một phương châm sống "mọi cánh cửa đều có cách để mở nếu đủ tự tin và ý chí thành công".

5. Những yêu cầu đặt ra đối với nhân cách người giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

Xuất phát từ đặc điểm của hoạt động kinh doanh và hoạt động lãnh đạo, chúng tôi xác định: Để tiến hành được hoạt động nghề nghiệp của mình, các giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có những phẩm chất và năng lực nhất định. Và cũng thông qua hoạt động đó các phẩm chất và năng lực tâm lý cần thiết được nảy sinh, hình thành và phát triển. Đồng thời tổng hợp quan điểm của các nhà quản lý, các nhà nghiên cứu và ý kiến của các giám đốc DNTN đang hoạt động thành công trên thương trường hiện nay. Chúng tôi rút qua kết luận.

5.1. Những yêu cầu về phẩm chất nhân cách

- Khi xem xét phẩm chất chúng tôi cũng thấy phải chia ra nhóm những phẩm chất chung, hay gọi là phẩm chất "xã hội" như: thế giới quan, niềm tin, lý tưởng, lập trường, quan điểm, thái độ chính trị, thái độ lao động, định hướng xã hội v.v... Nhóm những phẩm chất cá nhân, chẳng hạn như: tâm tính, nết, thói, tính khí v.v... và các phẩm chất riêng đảm bảo cho con người tham gia một loại hoạt động nghề nghiệp cụ thể nào đó. ở đây là hoạt động kinh doanh của nhà doanh nghiệp.

- Khi nói đến phẩm chất của nhà doanh nghiệp cần lưu ý rằng số lượng phẩm chất là vô hạn và có các quan điểm khác nhau. Hơn nữa, bản thân phẩm chất chưa đủ để đảm bảo thành đạt mà phải đặt con người kinh doanh trong môi trường, tổ chức và hoàn cảnh tình huống cụ thể. Mặc dù vậy để tiến hành hoạt động đặc thù của mình mỗi con người cũng cần phải có một số phẩm chất cần thiết.

Theo B.Ph.Lômốp: Những phẩm chất tâm lý không thể hoàn toàn quy về những phẩm chất xã hội hay phẩm chất sinh học. Song không thể tách

rời các phẩm chất với nhau: Những phẩm chất tâm lý dường như xâm nhập vào những phẩm chất xã hội và sinh học của con người được thực hiện trong hành vi và hoạt động của họ.

Xuất phát từ tiền đề, hoạt động kinh doanh dù là DNTN hay DNNN đều phải vì mục đích dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ văn minh, mọi hoạt động kinh tế đều phải theo định hướng XHCN mà chế độ chúng ta đã lựa chọn. Do đó phẩm chất đầu tiên mà mọi giám đốc doanh nghiệp phải có theo chúng tôi là:

- Các phẩm chất về tư tưởng chính trị và đạo đức kinh doanh

Hoạt động của DNTN diễn ra trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Chính vì vậy, người giám đốc DNTN trong quá trình xác định mục đích và phương hướng hoạt động của doanh nghiệp phải hướng vào mục tiêu chung của đất nước, của dân tộc là: dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh. Giám đốc DNTN hơn ai hết trong nhận thức, thái độ và hành động của mình luôn luôn phải biết cân đối, điều hoà giữa lợi ích cá nhân, lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của đất nước, quốc gia. Hoạt động của DNTN phải tuân thủ pháp luật, phải hướng tới những giá trị đạo đức trong kinh doanh. Cụ thể về yêu cầu này, chúng tôi đưa ra những tiêu chí điều tra như: "*Đảm bảo định hướng XHCN trong kinh doanh*", "*Có ý chí làm giàu trong khuôn khổ pháp luật và thông lệ xã hội*", "*Có ý thức trách nhiệm trước pháp luật, trước xã hội*".

- Có cái tâm trong kinh doanh:

Cái tâm là cốt lõi của nhân cách. Với người giám đốc DNTN, chữ tâm được đặt trên chữ tín. Có tâm là có tín, cũng như có tài cũng sẽ có tiền. Hoạt động kinh doanh, hoạt động lãnh đạo do cá nhân người giám đốc điều hành. Những hoạt động này đặt trong môi trường kinh tế- xã hội - chính trị cụ thể của đất nước. Vì thế, ở người giám đốc DNTN, Cái tâm biểu hiện ở chỗ biết lấy giá trị chung của dân tộc: dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng văn minh, từng bước tiến lên xã hội xã hội chủ nghĩa là giá trị cao

nhất và lợi ích cao nhất. Giá trị đạo đức tinh thần, lợi ích chính trị - kinh tế của mỗi cá nhân, gia đình và cộng đồng đều chịu sự chi phối và tác động từ phương hướng và mục tiêu cao cả ấy. Biểu hiện cụ thể về cái tâm của người giám đốc doanh nghiệp về điểm này chính là: *"Có ý chí phấn đấu cho dân giàu nước mạnh"*.

Cái tâm một phẩm chất gắn liền với phạm trù lương tâm - có tác dụng chi phối và quy định hành vi, thái độ ứng xử của mỗi cá nhân với chính bản thân mình, với mọi người, với công việc, với sự nghiệp của dân, của nước.

Cái tâm gắn liền với tấm lòng - một tấm lòng độ lượng, trong sáng, chí công, vô tư, tận tụy với công việc, quan tâm, chú ý, cởi mở, thân thiết, gần gũi mọi người. Cái tâm cũng liên quan tới sự chia sẻ tình cảm, đồng cam cộng khổ, chia ngọt sẻ bùi, vui buồn có nhau. Khi niềm vui, niềm tự hào của cán bộ, công nhân cấp dưới cũng là niềm vui, niềm tự hào của người giám đốc, khi nỗi buồn, niềm vui của người giám đốc cũng trở thành nỗi buồn, niềm vui của tất cả những người cấp dưới trong doanh nghiệp thì đó là một dấu hiệu nói lên trình độ phát triển cao của cái tâm. Cái tâm thể hiện ở sự nâng đỡ, giúp đỡ những người dưới quyền với tấm lòng chân thành nhất về điểm này chúng tôi điều tra các tiêu chí: *"khát vọng vươn tới cuộc sống giàu sang cho mình, cho mọi người"*, người giám đốc *"có tình đồng loại, thiện chí và yêu thương con người"*, *"có tinh thần giúp đỡ mọi người"*.

Cái tâm phải được người giám đốc doanh nghiệp tự ý thức trước tiên trong sự rèn luyện mình và thể hiện mình. Đó là: *"Cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh"*, *"Có ý chí vượt khó"*, *"Dũng cảm, mạo hiểm, chấp nhận rủi ro"*, *"Tiết kiệm trong kinh doanh"*, *"Có lòng tin trong kinh doanh"*.

Cái tâm thể hiện thông qua cái liêm, nghĩa là không tham danh vị, không tham tiền, không tham sắc, tận tụy hy sinh cho sự phát triển của doanh nghiệp, trong đó có sự phát triển của bản thân người giám đốc như vậy, tất sẽ được đền đáp xứng đáng. Cái tâm cũng gắn liền với cái nhân. Đó

chính là lòng bác ái, yêu nước, yêu nhân dân, yêu đồng bào, yêu đồng chí, yêu đồng loại theo tinh thần mà chủ tịch Hồ Chí Minh thường nhắc nhở.

Sự tự ý thức về cái tâm ở người giám đốc doanh nghiệp tư nhân càng phải được lưu ý dưới sự tác động của kinh tế thị trường, trong khi muốn hay không, người ta vẫn phải cạnh tranh, phải thực dụng hơn, thực tế hơn. Trong doanh nghiệp cần phải có bí quyết. Song những biểu hiện của chủ nghĩa địa phương, chủ nghĩa gia đình, chủ nghĩa bản vị, chủ nghĩa cục bộ, chỉ biết doanh nghiệp của mình, không tính đến sự phát triển của các doanh nghiệp khác, của các lĩnh vực khác, của cả quốc gia... cần phải quan tâm hạn chế ở những giới hạn có thể.

Cái tâm ở người giám đốc doanh nghiệp không phải tự nhiên mà xuất hiện, không phải bỗng dưng tự trên trời rơi xuống, mà phải tự rèn luyện, tự tu dưỡng mới có được. Thực tế ở nước ta hiện nay đã có nhiều giám đốc doanh nghiệp tư nhân có rất nhiều ưu điểm, mặt tích cực ở họ là chính với cái tâm trong sáng, xứng đáng được biểu dương và học tập.

- Phải luôn luôn giữ chữ tín trong kinh doanh

Coi trọng chữ "tín", coi chữ "tín" quý hơn vàng đó là phương châm xử thế các mối quan hệ trong hoạt động kinh doanh của người giám đốc doanh nghiệp tư nhân. Coi trọng chữ "tín" không dừng ở chỗ thành thực, là cơ sở cho niềm tin mà còn thể hiện đạo đức kinh doanh, là yếu tố cơ bản để đảm bảo cho doanh nghiệp tồn tại và hoạt động có hiệu quả.

Những hành vi lừa, chiếm dụng vốn, làm hàng giả, hàng nhái, quảng cáo sản phẩm sai sự thật... của một số doanh nghiệp ở nước ta trong thời gian qua đã dẫn đến những hậu quả tai hại cho người tiêu dùng và cho chính sự tồn tại của doanh nghiệp.

- Phải có niềm tin mạnh mẽ vào sự nghiệp kinh doanh của mình, tự tin vào chính mình

Kinh doanh là một nghề vất vả và phức tạp. Mặc dù ở nước ta mới đi vào phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN song môi trường kinh

doanh đang có những diễn biến phức tạp, cơ sở pháp lý chưa phải đã hoàn thiện hết, dư luận xã hội, những yếu tố về vốn, công nghệ, nguồn nhân lực cũng chưa được thuận lợi hoàn toàn. Nói cách khác là hoạt động kinh doanh của các giám đốc DNTN đã và đang gặp phải những khó khăn, lực cản không nhỏ. Từ thực tế đó, người giám đốc DNTN không có niềm tin mạnh mẽ vào sự nghiệp kinh doanh của mình sẽ không xứng đáng là người chủ, người lãnh đạo doanh nghiệp. Bản thân mình có niềm tin chưa đủ mà còn phải biết tác động, tạo dựng niềm tin đó ở những đồng sự, ở cấp dưới, ở giới lãnh đạo chính quyền địa phương.

- Trung thực

Hoạt động kinh doanh theo đúng ngành nghề đã đăng ký; Lập sổ kế toán, ghi chép sổ kế toán, hoá đơn, chứng từ và lập báo cáo tài chính trung thực, chính xác; Đăng ký thuế, kê khai thuế, nộp thuế và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật; Bảo đảm chất lượng hàng hoá theo tiêu chuẩn đã đăng ký; Kê khai và định kỳ báo cáo chính xác, đầy đủ các thông tin về doanh nghiệp và tình hình tài chính của doanh nghiệp với cơ quan quản lý; khi phát hiện các thông tin đã kê khai hoặc báo cáo là không chính xác, không đầy đủ hoặc giả mạo, thì phải kịp thời hiệu đính lại các thông tin đó với cơ quan đăng ký kinh doanh; Tuân thủ quy định của pháp luật về quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội, bảo vệ tài nguyên, môi trường, bảo vệ di tích lịch sử, văn hoá và danh lam thắng cảnh; Thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

- Có định hướng giá trị đúng đắn

Định hướng giá trị là thái độ, là sự lựa chọn các giá trị vật chất và tinh thần, là một hệ thống tâm thế, niềm tin, sở thích của con người đối với một giá trị nào đó.

Định hướng giá trị là một trong những yếu tố quan trọng nhất của cấu trúc nhân cách, được hình thành và củng cố bởi năng lực nhận thức, bởi

kinh nghiệm sống cá nhân qua sự trải nghiệm lâu dài, giúp cá nhân tách cái có ý nghĩa, cái thiết thân đối với họ khỏi cái vô nghĩa, cái không bản chất.

Hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay đòi hỏi giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải định hướng tới các giá trị cốt lõi như sau:

Giá trị nhân văn trong kinh doanh là: Tôn trọng và yêu thương con người. Chẳng hạn tôn trọng khách hàng đối xử đúng đắn với cấp dưới... thừa nhận quyền phát triển tự do, quyền thể hiện tài năng và quyền mưu cầu hạnh phúc của mọi cán bộ nhân viên trong doanh nghiệp. Đó là những giá trị nhân văn có tính chất chung cho cả loài người, được thừa nhận ở mọi cộng đồng, mọi dân tộc, mọi quốc gia từ cổ xưa đến hiện đại.

Giá trị đạo đức trong kinh doanh là: Những chuẩn mực quy định thái độ, mối quan hệ giữa người với người, người với thế giới tự nhiên và xã hội. ở đây rõ ràng đòi hỏi người giám đốc DNTN trong hoạt động phải giải quyết tốt các mối quan hệ trên.

Giá trị đạo đức và giá trị nhân văn có nhiều điểm gần nhau, thậm chí trong một số trường hợp trùng nhau; Vì chuẩn mực về thái độ giữa người với người (đạo đức) xét cho cùng cũng phải dựa trên lòng yêu thương, tôn trọng con người. Có thể phân biệt hai hệ thống giá trị này ở chỗ các giá trị đạo đức gắn với cộng đồng, với dân tộc, với tôn giáo... Có những tập quán, những hành động của con người đối với cộng đồng này là đạo đức nhưng với cộng đồng khác, dân tộc khác lại là phi đạo đức. Vì thế người giám đốc DNTN ở ta phải lấy tiêu chuẩn về đạo đức theo quan điểm của Hồ Chủ tịch, theo quan niệm tốt đẹp của dân tộc ta làm tiêu chuẩn về giá trị đạo đức của mình.

Giá trị văn hoá gắn liền với sự phát triển khoa học kỹ thuật, với tiến bộ trong lối sống, trong sinh hoạt vật chất và tinh thần, với trình độ thẩm mỹ và văn minh. Giá trị xã hội liên quan chặt chẽ tới giá trị đạo đức và nhân văn. Vì không thể có một hành vi, một tập quán có văn hoá mà lại vô đạo

đức, vô nhân đạo được. Trong nhiều trường hợp, các giá trị văn hoá bộc lộ ra bên ngoài qua hành vi, lối sống... của nhân cách. Thí dụ, thái độ ôn hoà, cởi mở, tế nhị, giản dị... Các giá trị văn hoá làm cuộc sống dễ chịu hơn, đẹp đẽ và văn minh hơn. Giá trị văn hoá và giá trị đạo đức, nhân văn có liên quan chặt chẽ với nhau nhưng không phải là một. Có những con người, những cộng đồng có giá trị đạo đức cao, nhưng có thể chưa có giá trị văn hoá cao. ở đây đòi hỏi người giám đốc DNTN phải có trình độ văn hoá cao và điều đó phải được thể hiện qua hành vi kinh doanh, ứng xử...

Giá trị chính trị gắn liền với việc giành và giữ chính quyền, thể chế Nhà nước, với quyền lợi của dân tộc, cộng đồng, gia cấp, dòng họ, cá nhân. ở đây là sự gắn lợi ích xã hội, nhà nước dân tộc với lợi ích của doanh nghiệp, dòng họ. Ở Việt Nam hiện nay, nhiều DNTN là doanh nghiệp của gia đình dòng họ.

Giá trị kinh tế hướng tới những gì làm tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận, phát triển sản xuất, kinh doanh.

- *Dám mọi hiểm, dám đối mặt với một rủi ro:*

Xuất phát từ tiền đề, hoạt động kinh doanh thường xuyên không ổn định, có nhiều yếu tố bất ngờ, nên mới đòi hỏi ở người giám đốc DNTN phẩm chất "*sáng tạo, dám mạo hiểm, dám chịu mọi rủi ro, khó khăn*", sống chết cùng việc sáng lập, điều hành doanh nghiệp phát triển.

- *Kiên cường bền bỉ:*

Kinh doanh trên thương trường chịu sự điều tiết của quy luật cạnh tranh nghiệt ngã cho nên mới đòi hỏi, cũng như rèn luyện ở người giám đốc phẩm chất "*kiên cường bền bỉ*", nghĩa là sẵn sàng nỗ lực không phải một lần để đương đầu với sự thách đố và khắc phục trở ngại, thay đổi chiến lược nhiều lần để đạt được mục đích.

- *Coi trọng hiệu quả kinh doanh:*

Mục đích tối thượng của kinh doanh là nhằm tới lợi nhuận cao và ổn định. ở người giám đốc DNTN trong mọi việc làm, hành động ngay cả lúc

ăn lúc ngủ lúc chơi cũng tính đến hiệu quả. "*Coi trọng hiệu quả kinh doanh*" là phẩm chất cơ bản, đặc trưng của nhà kinh doanh. Nó phân biệt kinh doanh với các loại lao động tự cung tự cấp khác.

Cơ chế thị trường rất khắt khe, muốn kinh doanh có hiệu quả người kinh doanh phải có tri thức, sự thông minh, bề dày kinh nghiệm và lòng quả cảm v.v...

Đối mặt với nền kinh tế thị trường, người giám đốc doanh nghiệp phải là nhà doanh nghiệp thực thụ. Giám đốc là người chỉ huy, giám đốc điều khiển và lôi cuốn những người khác trong khuôn khổ của tổ chức, các công việc của giám đốc là ở các công việc của các nhân viên phụ thuộc giám đốc mà ra. Giám đốc là người duy nhất có thể hoàn thành được các công việc đó, nếu không, giám đốc không còn lý do gì để tồn tại. Nhà doanh nghiệp là một tế bào của nền kinh tế đất nước, một nền kinh tế vững mạnh, một xã hội ổn định, phụ thuộc rất nhiều vào tài năng của các giám đốc doanh nghiệp. Do đó, họ phải là người *am hiểu kinh tế, chính trị, lịch sử, văn hoá, thạo về tâm lý ứng xử với mọi người, giỏi về khoa học kinh doanh*. Họ dám "*mạo hiểm, dũng cảm, sáng tạo, nhanh nhạy nắm bắt thông tin, xử lý thông tin để tìm ra chiến lược, chiến thuật kinh doanh*". Nhà kinh doanh phải luôn đặt lợi ích của doanh nghiệp cao hơn lợi ích của bản thân, chú trọng lợi ích người lao động, biết động viên tích cực sáng tạo của công nhân và trả công xứng đáng cho họ, luôn tìm cách nâng cao lợi nhuận cho doanh nghiệp và thu nhập cao cho người lao động.

5.2. Những yêu cầu về năng lực

Theo hướng tiếp cận hoạt động thì năng lực là tổ hợp các thuộc tính tâm lý của chủ thể nhằm đáp ứng yêu cầu của một hoạt động nào đó. Theo cách tiếp cận này thì năng lực là khả năng đáp ứng yêu cầu của hoạt động và được bộc lộ qua kỹ năng hành động của con người.

Theo giáo sư Lê-bê-đev: "Khả năng là những thuộc tính tâm lý cho phép cá nhân hoạt động thành công trong lĩnh vực này hay lĩnh vực khác"¹. Khả năng nói lên người đó có thể làm gì? làm đến mức độ nào? làm với chất lượng ra sao. Khả năng nói lên tiềm năng của con người đối với một dạng hoạt động nào đó. Còn khi tham gia vào hoạt động, con người ấy có làm được hay không lại còn tùy thuộc vào khả năng ấy được bộ lộ, được thể hiện ra ở hành động như thế nào. "Có thể làm" không đồng nhất với "biết làm". Hay nói cách khác còn phụ thuộc vào kỹ năng- biết làm của người đó nữa.

"Kỹ năng là phương thức vận dụng tri thức vào hoạt động thực hành đã được củng cố"². Kỹ năng nói lên mặt kỹ thuật của thao tác, của hành động.

Xuất phát từ đặc điểm của hoạt động kinh doanh và hoạt động lãnh đạo, chúng tôi xác định: Để tiến hành được hoạt động nghề nghiệp của mình, các nhà doanh nghiệp phải có những khả năng, kỹ năng nhất định. Và cũng thông qua hoạt động đó, các khả năng, kỹ năng cần thiết được nảy sinh, hình thành và phát triển.

Có thể chia ra khả năng chung và khả năng chuyên biệt và tương ứng với nó là kỹ năng chung và kỹ năng chuyên biệt.

Các khả năng chung đảm bảo cho con người có thể tham gia vào mọi hoạt động. Chẳng hạn như khả năng học tập, óc thông minh, óc quan sát v.v... Khả năng chuyên biệt (hay chuyên môn) là khả năng đảm bảo cho con người tham gia vào một hoạt động chuyên môn cụ thể, là hiện thực hoá khả năng chung của con người trong hoạt động chuyên môn đó. Ở đề tài này chúng tôi nghiên cứu, xác định những khả năng và kỹ năng chuyên môn của người giám đốc doanh nghiệp tư nhân.

¹ Chaluin D- các phong cách quản lý, tr.28

² Trần Thị Minh Đức- Giáo trình TLHXH-ĐHHTH, H 1994, tr.55

Quy luật cạnh tranh đòi hỏi các giám đốc doanh nghiệp phải luôn luôn vươn lên giành giật lấy toàn bộ hoặc một mảng nào đó của thị trường để tồn tại, tăng trưởng và phát triển do đó nhà doanh nghiệp tư nhân phải có khả năng "*hiểu biết các đối thủ cạnh tranh và tiềm năng kinh doanh của mình*". Mọi sự phô trương hãnh tiến, mọi ý đồ quá ngạo mạn đều là những cái đích để các đối thủ phòng ngừa đối phó.

Quy luật giá trị đòi hỏi giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có "*khả năng nghiên cứu và đưa ra sản phẩm mới*" tốt nhất với giá rẻ nhất.

Quy luật tăng lợi nhuận đòi hỏi giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có "*khả năng đưa ra các giải pháp kỹ thuật, quản lý và giá cả để thu được tổng mức lợi nhuận cao cho mỗi chu kỳ sản xuất*". Mọi tính toán và hoạt động của doanh nghiệp phải đạt được mục tiêu đề ra một cách thiết thực và an toàn.

Quy luật cung cầu - giá cả đòi hỏi các giám đốc phải nắm được các điểm cân bằng kinh tế để có đối sách kinh doanh thích hợp.

Luật pháp là những ràng buộc của nhà nước và các cơ quan quản lý vĩ mô đối với mọi doanh nghiệp theo sự định hướng của sự phát triển xã hội, nếu giám đốc doanh nghiệp vi phạm sẽ bị xử lý bằng các biện pháp hành chính và kinh tế mà bất kỳ người giám đốc doanh nghiệp tư nhân nào cũng phải tránh. Đây là các thông lệ kinh doanh của xã hội mang tính bắt buộc mà các chủ thể kinh doanh phải biết và chấp hành, do đó đòi hỏi người giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có khả năng "*nắm vững luật pháp và thông lệ kinh doanh của xã hội*".

Kinh doanh trong cơ chế thị trường ngày nay, kết quả cuối cùng tùy thuộc gần như quyết định vào người mua. Mọi giám đốc doanh nghiệp phải tạo cho mình một khối lượng khách hàng cần có để tồn tại và phát triển. Chính nó là căn cứ để hình thành chiến lược marketing của mỗi doanh nghiệp, gồm 4 nội dung: sản phẩm, giá cả, phân bố và chiêu thị, điều này đòi hỏi giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có "*khả năng marketing*".

Mọi doanh nghiệp dù có quy mô và tiềm năng lớn đến đâu đều có mặt hạn chế và có các điểm yếu nhất định. Để khắc phục các tồn tại này, đòi hỏi các giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải biết "*tận dụng thời cơ và môi trường kinh doanh*". Để giành lấy các thành quả to lớn và phát triển, phải biết "*khai thác thông tin có lợi từ mọi nguồn*", đặc biệt là thông tin về Công nghệ mới và sự biến động trong chính sách quản lý mà nhà doanh nghiệp phải gánh chịu do các nhà chức trách dự định đưa ra để kịp thời xử lý thoả đáng.

Kinh doanh là hoạt động thực tiễn mang tính khoa học và nghệ thuật cao, bởi vậy mới đòi hỏi nhà doanh nghiệp không những hiểu biết các quy luật, mà còn phải biết vận dụng nó tài tình khéo léo, đúng lúc, đúng chỗ, đúng thời cơ v.v...

Giám đốc doanh nghiệp là một trong những nhân tố cơ bản quyết định sự thành công hay thất bại của hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Họ là người lãnh đạo doanh nghiệp do đó phải là người khâu nối mọi cá nhân, mọi yếu tố của sản xuất trong doanh nghiệp và các thông tin thị trường bên ngoài thành một khối. Với tư cách là người kinh doanh, giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có khả năng "*dự báo thị trường, đề ra được chiến lược bán hàng và quảng cáo*", nhạy cảm với đối thủ cạnh tranh và biết sử dụng các thủ thuật để cạnh tranh.

Với tư cách là người lãnh đạo giám đốc doanh nghiệp tư nhân phải có khả năng định hướng dài hạn cho sự phát triển của doanh nghiệp, có khả năng tạo ra một viễn cảnh để có thể tập hợp được quần chúng. Cụ thể là "*đề ra chiến lược phát triển cho doanh nghiệp*", lường trước được mọi tình thế xảy ra. Đặc biệt là một người lãnh đạo, anh phải có đủ trình độ nhận thức được các quy luật kinh tế để trên cơ sở đó đề ra các quyết định chung cho doanh nghiệp một cách có căn cứ khoa học, đảm bảo tính hiện thực và tính hiệu quả.

Với tư cách là nhà sản xuất, giám đốc doanh nghiệp phải hiểu biết về sản phẩm và công nghệ sản xuất.

Với tư cách là ông chủ, người giám đốc có khả năng hiểu người, dùng người: biết chọn cho mình những người giúp việc để rồi có thể tin cậy vào họ, cũng như làm cho họ quan tâm đến công việc và tin tưởng vào mình, phải xây dựng tập thể những người dưới quyền thành một hệ thống đoàn kết, năng động với chất lượng cao, dùm dắt tập thể dưới quyền hoàn thành các mục đích và mục tiêu đặt ra một cách vững chắc, ổn định và lâu dài trong điều kiện thị trường luôn luôn biến động.

Rõ ràng để làm được những nhiệm vụ như trên giám đốc doanh nghiệp tư nhân không những phải có khả năng làm việc khoa học, thực tiễn mà còn phải có nghệ thuật nữa.

Tóm lại, xuất phát từ nghiên cứu, khảo sát thực tế, chúng tôi thấy người giám đốc DNTN cần phải có một số khả năng và kỹ năng cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp đặc thù của mình. Các khả năng và kỹ năng ấy được chia làm 4 nhóm:

Nhóm các khả năng Marketing: là các khả năng lập kế hoạch, lập chiến lược kinh doanh, chiến lược quảng cáo, chiến lược chiến thắng đối thủ cạnh tranh, thực hiện quan điểm định giá, xúc tiến và phân phối những ý tưởng, hàng hoá và dịch vụ để tạo ra sự thay đổi nhằm thoả mãn các mục tiêu của cá nhân và các tổ chức.

Nhóm các khả năng quản trị kinh doanh. Khả năng về quản trị kinh doanh là tổng hợp các cách thức tác động có thể và có chủ đích của giám đốc doanh nghiệp lên đối tượng kinh doanh (tiềm năng có được của chủ doanh nghiệp) và khách thể kinh doanh (khách hàng, các ràng buộc của môi trường quản trị vĩ mô và bạn hàng...) để đạt được mục tiêu kinh doanh đề ra, trong điều kiện môi trường kinh doanh thực tế.

Nhóm các khả năng tổ chức: đây là các khả năng hiểu người, dùng người, những khả năng lãnh đạo đối với con người, điều hành hoạt động trong nội bộ doanh nghiệp.

Nhóm các khả năng về nghệ thuật kinh doanh. Nghệ thuật kinh doanh là những khả năng sử dụng các phương pháp, tiềm năng, các mưu kế, các cơ hội kinh doanh một cách khôn khéo, tài tình để đạt được mục tiêu kinh doanh đặt ra một cách tốt nhất.

Chương II

THỰC TRẠNG ĐÁP ỨNG CỦA GIÁM ĐỐC DNTN ĐỐI VỚI ĐÒI HỎI CỦA KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XHCN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

I. THỰC TRẠNG VỀ ĐẶC ĐIỂM XÃ HỘI:

+ Về đặc điểm lứa tuổi

- Tổng số khách thể điều tra là 300 người, số phiếu thu về và hợp lệ là: 178 phiếu

- Số giám đốc có tuổi dưới 30 là 5 người chiếm tỷ lệ 2,80%

- Số giám đốc có tuổi ~~dưới~~ ^{đời} 50 là 71 người chiếm tỷ lệ 59,56%

- Số giám đốc có tuổi trên 50 là 67 người chiếm tỷ lệ 37,64%

Tuổi đời là tiêu chí xã hội - sinh học có tính chất khách quan đối với sự nghiên cứu người giám đốc doanh nghiệp tư nhân. Từ kết quả điều tra cho thấy, đa số các giám đốc DNTN ở Hà Nội hiện nay có tuổi đời 50 tuổi trở xuống (62,36%): ở lứa tuổi này ở mỗi con người, bên cạnh sự sung sức, họ đã có sự trưởng thành và chín muồi cả trí tuệ và kinh nghiệm. Cũng kết quả trên cho thấy đội ngũ các giám đốc DNTN là thế hệ người Việt Nam sinh ra và lớn lên trong những thập kỷ giao thời của quá trình chuyển đổi nền kinh tế kế hoạch, bao cấp sang cơ chế thị trường, mở rộng dân chủ hoá, mở cửa, hội nhập với khu vực và thế giới, đất nước khởi sắc đi lên. Do đó ở giới doanh nghiệp tư nhân hôm nay vẫn còn những nét tâm lý của thời bao cấp và đang hình thành những giá trị tinh thần mới, định hướng cho mọi suy nghĩ, cảm xúc và hành động mới.

+ Về thời điểm bắt đầu thành lập doanh nghiệp tư nhân

Chúng tôi lấy năm 1986 (năm họp Đại hội VI của Đảng cộng sản Việt Nam) làm mốc tiêu chí khách quan ghi năm thành lập của doanh nghiệp là có ý nghĩa phương pháp luận và phương pháp cụ thể. Tuy rằng thời gian lịch sử không trùng với thời gian tâm lý, nhưng đó là một trong

những tiêu chí quan trọng ảnh hưởng đến tâm lý. Nền kinh tế chuyển từ kế hoạch, bao cấp sang nền kinh tế thị trường là sự thay đổi đột biến về hạ tầng cơ sở, sẽ kéo theo sự thay đổi về thượng tầng kiến trúc, trong đó có tâm lý (tất nhiên không phải là thay đổi ngay lập tức. Số liệu điều tra cho thấy: 78,18% doanh nghiệp tư nhân được thành lập từ 1991 đến nay.

Như vậy so với các tầng lớp xã hội - nghề nghiệp khác trong xã hội thì giới doanh nghiệp tư nhân là tầng lớp tương đối trẻ. Có thể nói, họ là sản phẩm của công cuộc đổi mới. Giới doanh nghiệp tư nhân Việt Nam đang bắt đầu hình thành. Đặc điểm trẻ về tuổi đời và tuổi nghề này có ảnh hưởng nhiều đến tâm lý của họ.

+ Về nguồn gốc xã hội - nghề nghiệp giới doanh nghiệp tư nhân

Nghề nghiệp trước khi làm chủ doanh nghiệp

Nghề nghiệp trước khi làm chủ doanh nghiệp	(%)
Là cán bộ viên chức nhà nước	54,22
Thất nghiệp	11
Trí thức	12,15
Học sinh, sinh viên	10
Công nhân	5,8
Buôn bán	1
Bộ đội	0,6

Nghề nghiệp trước khi đứng ra lập sản là một trong những đặc điểm xã hội ảnh hưởng đến tâm lý của giới doanh nghiệp tư nhân (chúng tôi chỉ tìm hiểu nghề nghiệp trước khi đứng ra lập doanh nghiệp mà không khảo sát các nghề mà nhà doanh nghiệp đã kinh qua). Trước hết, xét ở góc độ phân tầng xã hội, giới doanh nghiệp tư nhân được xuất thân từ hầu hết ở các nhóm xã hội nghề nghiệp khác nhau sau đây: hơn một nửa (54,22%) là cán bộ công nhân viên chức, thứ hai là trí thức (12,15%), nếu thêm cả học sinh, sinh viên là 22,15%. Chỉ có 1% làm nghề buôn bán đứng ra lập nghiệp.

Chúng tôi lý giải điều này như sau: ở nước ta hiện nay mặc dù đang có những thay đổi, chuyển đổi nhất định: từ cơ chế quản lý quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường, sự chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế tiểu nông, sản xuất hàng hoá giản đơn sang nền kinh tế đa dạng, thị trường nhiều thành phần, nhưng nhìn chung nền kinh tế ở ta vẫn còn là nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu. Trên nền tảng ấy, không thể xuất hiện một giới doanh nghiệp tư nhân thuần nhất như ở các nước công nghiệp tiên tiến (vốn từ giới quý tộc phong kiến mà lên). Hơn nữa, nền kinh tế thị trường tạo nhiều cơ hội, cơ may cho mọi người vì chúng ta mới ra khỏi cuộc chiến tranh kéo dài nhất trong lịch sử nhân loại ở thế kỷ này. Vì những lý do trên, giới doanh nghiệp tư nhân ở ta không thuần nhất, họ có những nguồn gốc rất khác nhau.

Cũng kết quả trên cho thấy: hầu hết các giám đốc doanh nghiệp tư nhân đều thay đổi nghề nghiệp trước khi bước vào kinh doanh (họ thực hiện sự di động trong thế hệ). Nghề kinh doanh là nghề mới đối với họ. Ở các nhà doanh nghiệp chúng tôi khảo sát, cha mẹ của họ đa phần là công nhân viên chức, nông dân, trí thức v.v... kết quả của chúng tôi phù hợp với nhận định của PGS.PTS sử học Nguyễn Quang Ngọc: Ở Việt Nam nghề buôn không phải là nghề nghiệp lâu đời.

Ta có thể kết luận: giới doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay không được kế nghiệp truyền thống doanh nghiệp lâu đời của cha ông, của dòng họ... Đây là đặc điểm khác với giới doanh nghiệp phương Tây. ở các nước có nền kinh tế thị trường lâu đời, có nền công nghiệp phát triển, giới doanh nghiệp ở đó có lịch sử phát triển hàng trăm năm với những dòng họ doanh nghiệp lớn.

Giới doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay bước vào hoạt động kinh doanh với một hành trang tâm lý của các nhóm xã hội- nghề nghiệp khác nhau trong xã hội. Những tâm lý này sẽ có ảnh hưởng ít hoặc nhiều đến sự hình thành những đặc điểm tâm lý trong kinh doanh ở họ.

+ Về trình độ văn hoá và chuyên môn của các giám đốc DNTN. Kết quả điều tra như sau:

- Tốt nghiệp phổ thông và trung cấp: 87 người 44,88%
- Tốt nghiệp đại học và trên đại học: 90 người 51,12%
- Đã học các lớp về QTKD: 76 người 42,69%
- Đã học các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị 16 người 19,39%

Nhìn chung trình độ văn hoá và chuyên môn của đội ngũ giám đốc DNTN là khá cao (48,88% và 51,12%). Song những kiến thức về quản trị kinh doanh thì còn rất thấp, một số ít trong họ được bồi dưỡng về lý luận chính trị 19,39%.

+ Về giới tính:

- Nam giám đốc chiếm 86,5%
- Nữ giám đốc chiếm 13,5%

Thực tế hiện nay, số phụ nữ làm giám đốc DNTN là rất ít. Một đặc thù ở nước ta hiện nay, DNTN đa phần là doanh nghiệp gia đình, trong đó người chồng làm giám đốc và vợ làm phó giám đốc hoặc kế toán trưởng.

+ Về Tình hình kinh doanh của giới doanh nghiệp tư nhân

Tình hình kinh doanh của giới doanh nghiệp tư nhân từ ngày đổi mới cho đến nay.

Ý kiến	(%)
Bình thường	10
Khá	49,76
Tốt	29,35
Rất tốt	10,85
Kém	0

Với 4 mức độ đánh giá, bảng trên cho thấy bức tranh chung về tình hình kinh doanh của các doanh nghiệp tư nhân như sau: bình thường: 10%; khá hơn: 49,76%; tốt: 29,35%; rất tốt: 10,85%. Nếu không kể 10% ý kiến cho là bình thường thì tổng cộng có 90% cho rằng công cuộc đổi mới, mở cửa có ảnh hưởng và tạo điều kiện cho việc kinh doanh của họ. Có 10,85% ý kiến cho là rất tốt - với nghĩa làm ăn phát đạt.

Từ số liệu ở trên, chúng ta có thể thấy rằng, công cuộc đổi mới đã ảnh hưởng tích cực đến việc kinh doanh của giới doanh nghiệp tư nhân. Tâm trạng của họ hiện nay là phấn khởi, tuy rằng vì nguyên nhân khách quan và chủ quan tác dụng này chưa cao, chỉ có 10,85% ý kiến cho là rất tốt.

Tóm lại, về mặt xã hội, giới doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay có những đặc điểm cơ bản sau đây:

1. Giới doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay là một tầng lớp xã hội- nghề nghiệp phần lớn mới ra đời kể từ khi có nền kinh tế thị trường đến nay. Họ rất trẻ cả tuổi đời và tuổi nghề và hầu như không được kế nghiệp truyền thống kinh doanh lâu đời của cha ông. Bản thân họ cũng xuất thân từ các nghề nghiệp khác nhau trong xã hội.

2. Nhìn chung các doanh nghiệp tư nhân có quy mô vừa và nhỏ - đó là đặc điểm rất đặc trưng của các doanh nghiệp tư nhân ở ta trong giai đoạn hiện nay.

3. Công cuộc đổi mới nền kinh tế, mở cửa, hoà nhập, mở rộng dân chủ xã hội chủ nghĩa đã tạo những tiền đề khách quan thuận lợi cho sự ra đời, phát triển và kinh doanh của giới doanh nghiệp tư nhân.

4. Những đặc điểm xã hội trên đây có ảnh hưởng rất lớn đến quá trình hình thành và phát triển tâm lý kinh doanh ở giới doanh nghiệp tư nhân.

II. THỰC TRẠNG VỀ PHẨM CHẤT VÀ NĂNG LỰC CỦA NGƯỜI GIÁM ĐỐC DNTN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

1- Các phẩm chất:

Để nghiên cứu phẩm chất nhân cách ở các giám đốc DNTN và đánh giá về mức độ đáp ứng của họ đối với đòi hỏi của kinh tế thị trường hiện nay chúng tôi khảo sát 20 phẩm chất với tiêu chí "Có đáp ứng được và không đáp ứng được":

STT	Các phẩm chất	Tỷ lệ có đáp ứng được (%)
1	Có ý thức đảm bảo định hướng XHCN trong kinh doanh	85,38
2	Có ý chí phấn đấu cho dân giàu, nước mạnh	86,97
3	Có tính đồng loại, có thiện chí và yêu thương con người	84,92
4	Có ý thức trách nhiệm trước pháp luật	83,67
5	Có ý chí làm giàu trong khuôn khổ pháp luật và thông lệ xã hội	19,81
6	Luôn luôn giữ vững nguyên tắc trong kinh doanh	55,84
7	Năng động, nhạy bén trong kinh doanh	65,89
8	Linh hoạt, tháo vát, sáng tạo trong kinh doanh	75,50
9	Có ý thức tìm hiểu thị trường	78,52
10	Coi trọng hiệu quả kinh doanh	92,65
11	Có ý chí vượt khó	79,16
12	Quyết tâm cạnh tranh lành mạnh	74,85
13	Khát vọng vươn tới cuộc sống giàu sang cho mình và cho mọi người	41,91
14	Dũng cảm, mạo hiểm, dám chấp nhận rủi ro	46,15
15	Trung thực	74,21
16	Cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh	79,28
17	Tiết kiệm trong kinh doanh	83,06
18	Sẵn sàng hợp tác với mọi người	69,12
19	Có lòng tin trong kinh doanh	83,66
20	Giúp đỡ lẫn nhau trong kinh doanh	67,98

Qua nghiên cứu bản chất hoạt động kinh doanh, nghiên cứu vai trò, nhiệm vụ của giám đốc doanh nghiệp tư nhân, chúng tôi cho rằng đó là những phẩm chất cần thiết, đảm bảo cho nhà doanh nghiệp tiến hành hoạt động kinh doanh trên thương trường nghiệp ngã và đầy bất ngờ. Nhìn chung các phẩm chất này đều được ghi nhận "thường xuyên có" và đáp ứng được ở tỷ lệ khá cao. Chúng tôi kết luận: Ở giới doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những phẩm chất tâm lý cho phép họ hoạt động kinh doanh trên thương trường với tư cách là người lãnh đạo doanh nghiệp. Phẩm chất "*có ý thức đảm bảo định hướng xã hội trọng kinh doanh*" được ghi nhận 85,38%; "*Có ý chí phấn đấu cho dân giàu, nước mạnh*": 86,97%. Hai tiêu chí trên được ghi nhận ở mức độ "thường xuyên có" là khá cao, điều này nói lên các giám đốc DNTN ở ta hiện nay về mặt ý thức đã đáp ứng được yêu cầu mà xã hội độ mong đợi.

Hai phẩm chất "*dám mạo hiểm, chấp nhận rủi ro*", "*năng động, nhạy bén trong kinh doanh*" thường được ghi nhận là phẩm chất rất cơ bản của nhà doanh nghiệp hiện đại, nhất là đối với các nhà doanh nghiệp tư nhân giúp họ chớp được thời cơ đúng, ra quyết định đúng, đem đến thắng lợi cho doanh nghiệp, tất nhiên là mạo hiểm có tính toán. Ông H.Giônxon- chủ tịch viện công nghệ Masachuset đã nói: Kinh doanh cần những con người nhạy bén và năng nổ, có đầu óc sáng tạo, có năng lực đưa vào thực tiễn những ý tưởng và phát minh mới, nhanh nhạy với các đổi mới và bản thân tạo nên sự đổi mới. Có thể hành động trong những điều kiện hỗn độn và số tình thần mạo hiểm. Ở các nhà doanh nghiệp tư nhân Việt Nam phẩm chất "*dám mạo hiểm, chấp nhận rủi ro*" (46,15%). Phẩm chất "*năng động nhạy bén trong kinh doanh*" (65,89%). Trong khi đó phẩm chất "*cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh*" (79,28%). "*Có ý chí vượt khó*" (79,16%). "*Tiết kiệm trong kinh doanh*" (83,06%). Có lẽ đây là đặc điểm của giới kinh doanh tư nhân Việt Nam. Có thể kinh doanh vừa và nhỏ không dám chấp nhận mạo hiểm, hoặc hoàn cảnh kinh doanh (kinh tế, thị trường, pháp luật, tâm lý chung của xã hội) ở Việt Nam chưa ổn định còn nhiều rủi ro nên họ không dám mạo hiểm. Cũng có thể giới doanh nghiệp tư nhân nói riêng, giới doanh nghiệp Việt Nam nói chung vốn sinh ra từ nền nông nghiệp tiểu nông, nên phẩm chất "*mạo hiểm*" ít thấy ở họ, mà phẩm chất "*cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh*" lại nổi lên rõ rệt.

2. Các khả năng:

Xuất phát từ tiền đề: để tiến hành hoạt động kinh doanh, nhà doanh nghiệp phải có một số khả năng cần thiết, trên cơ sở nghiên cứu bản chất của hoạt động kinh doanh, vị trí, vai trò, nhiệm vụ của nhà doanh nghiệp, qua nghiên cứu ý kiến của các nhà quản lý và các nhà khoa học, dựa vào kết quả điều tra và lấy ý kiến của các giám đốc DNTN, chúng tôi xác định 20 khả năng cần thiết đảm bảo cho các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động trên thương trường hiện nay:

<i>STT</i>	<i>Các khả năng</i>	<i>Tỷ lệ % có đáp ứng được</i>
1	Dự báo thị trường	73,50
2	Hiểu đối thủ cạnh tranh	73,26
3	Nghiên cứu chiến lược quảng cáo	39,20
4	Nghiên cứu sản phẩm mới	60,51
5	Nghiên cứu chiến lược bán hàng	60,83
6	Hiểu biết quy luật kinh doanh	72,24
7	Nắm luật pháp, thông lệ xã hội	62,95
8	Am hiểu tiềm lực của doanh nghiệp	85,77
9	Chuẩn đoán thời cơ, chống rủi ro	64,55
10	Nhảy bén với công nghệ	63,70
11	Hiểu người và dùng người	83,01
12	Đưa ra quyết định kinh doanh chính xác	78,1
13	Liên kết các yếu tố trong doanh nghiệp	74,41
14	Tổ chức theo dõi kế hoạch sản xuất	91,83
15	Phân tích, đánh giá kết quả	87,09
16	Có nghệ thuật giao tiếp	79,28
17	Khai thác tiềm năng con người	64,37
18	Gây tín nhiệm với khách hàng	86,29
19	Dấu kính ý đồ kinh doanh	53,37
20	Sử dụng mưu kế trong kinh doanh	45,44

Ý kiến tự đánh giá của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân theo mức độ "có khả năng đáp ứng được yêu cầu kinh doanh hiện nay", đa phần đều trên 60%. Điều đó cho thấy: ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những khả năng đảm bảo cho họ hoạt động kinh doanh trong kinh tế thị trường hiện nay.

Đi tìm khả năng nổi trội ở các giám đốc doanh nghiệp chúng tôi xếp thứ hạng 20 khả năng nói trên theo ý kiến đánh giá của họ.

Năm khả năng năng có thứ hạng cao nhất là:

STT	Các khả năng	Tỷ lệ %
1	Khả năng tổ chức, theo dõi, giám sát kế hoạch	91,83
2	Khả năng phân tích và đánh giá kết quả đạt được	87,09
3	Nghệ thuật gây tín nhiệm với khách hàng	86,29
4	Am hiểu sâu sắc mục tiêu, phương hướng, tiềm lực của doanh nghiệp	85,77
5	Có khả năng hiểu người và dùng người	83,01

Thứ hạng 1 và 2 là hai khả năng nhằm đi đến kết quả cuối cùng là lợi nhuận, đó là mục tiêu của mọi doanh nghiệp. Chúng thể hiện khả năng đưa đến hiệu quả trong kinh doanh. Thứ hạng 3, 4, 5 có thể xem là phương thức, phương tiện dẫn đến hiệu quả cuối cùng nói trên. Điều đáng mừng là ngày nay, các nhà doanh nghiệp tư nhân đã thấy được vai trò quyết định của khách hàng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp: 86,29% có khả năng gây tín nhiệm với khách hàng. Khả năng hiểu người và dùng người (83,01%), khả năng giao tiếp (72,28%). Đó là những khả năng đặc trưng ở giới doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay.

Năm khả năng được xếp thứ hạng đầu tiên này cho thấy ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay nổi trội hơn là các khả năng: hiểu người và dùng người, khả năng điều hành hoạt động của doanh nghiệp.

Ba khả năng xếp thứ hạng cuối cùng được thể hiện ở bảng sau:

<i>SIT</i>	<i>Các khả năng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
1	Khả năng đầu tư ý đồ và tiềm năng kinh doanh	53,37
2	Khả năng sử dụng mưu kế trong kinh doanh	45,44
3	Khả năng nghiên cứu chiến lược quảng cáo tối ưu	39,20

Kết quả ở trên cho thấy, ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân còn yếu về nghệ thuật kinh doanh hơn so với các khả năng khác. Như chúng ta đã biết, nghệ thuật là kết quả của việc rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm đường đời của mỗi con người, không sách nào viết hết, không ai dạy một cách chi tiết. Nghệ thuật kinh doanh chỉ có được khi các nhà doanh nghiệp nắm được các nguyên tắc cơ bản của nó, kết hợp với quan sát tổng kết kinh doanh của các giám đốc khác rồi vận dụng vào thực tế của doanh nghiệp mình.

Ứng với mỗi quá trình của hoạt động kinh doanh, ứng với mỗi chức năng nhiệm vụ, đòi hỏi ở nhà doanh nghiệp phải có những khả năng nhất định. ở phân lý luận đã chỉ rõ: để hoạt động được trong nền kinh tế thị trường hiện nay, giám đốc DNTN phải có 4 nhóm khả năng cơ bản đặc trưng sau (có quan hệ chặt chẽ tương đối với nhau)

K1. Nhóm khả năng marketing bao gồm các khả năng:

- Khả năng dự báo thị trường
- Khả năng hiểu biết các đối thủ cạnh tranh
- Khả năng nghiên cứu được chiến lược quảng cáo tối ưu
- Khả năng nghiên cứu chuẩn bị sản phẩm mới
- Khả năng nghiên cứu chiến lược bán hàng

K2. Nhóm khả năng quản trị kinh doanh bao gồm các khả năng:

- Khả năng tìm hiểu quy luật kinh doanh của thị trường
- Khả năng nắm vững pháp luật và thông lệ kinh doanh của xã hội.

- Khả năng am hiểu sâu sắc mục tiêu, phương hướng, tiềm lực của doanh nghiệp.

- Khả năng chuẩn đoán thời cơ và lường trước rủi ro cho doanh nghiệp.

- Khả năng nhạy bén với thông tin về công nghệ, nắm vững vòng đời sản phẩm.

K3. Nhóm khả năng làm việc với con người bao gồm các khả năng:

- Khả năng hiểu người và dùng người.

- Khả năng vạch ra quyết định kinh doanh chính xác và kịp thời.

- Khả năng liên kết các yếu tố trong doanh nghiệp, đảm bảo các hoạt động của doanh nghiệp nhịp nhàng, liên tục và cân đối.

- Khả năng tổ chức, theo dõi, giám sát quá trình thực hiện kế hoạch.

- Có khả năng phân tích đánh giá các kết quả đạt được.

K4. Nhóm khả năng về nghệ thuật kinh doanh

- Khả năng giao tiếp

- Khả năng khai thác tiềm năng con người.

- Khả năng gây tín nhiệm với khách hàng

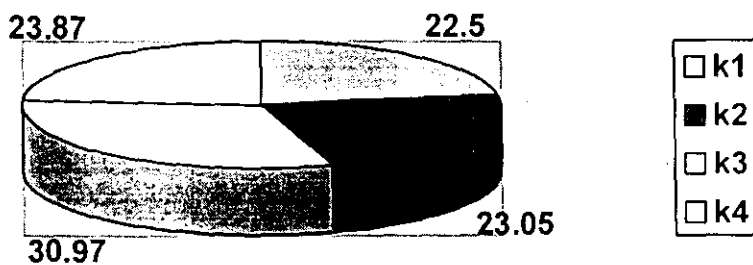
- khả năng dấu kín ý đồ và tiềm năng kinh doanh.

- Khả năng sử dụng mưu kế trong kinh doanh.

ý kiến tự đánh giá của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân về 4 nhóm khả năng trên được thể hiện ở biểu bảng và mô hình sau.

So sánh 4 nhóm khả năng của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân.

<i>Nhóm</i>	<i>Các nhóm khả năng</i>	<i>Tỷ lệ (%)</i>
K ₁	Marketing	22,5
K ₂	Quản trị kinh doanh	23,05
K ₃	Tổ chức	30,97
K ₄	Nghệ thuật kinh doanh	23,87



Kết quả cho thấy: khả năng của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân được phân phối đều ở 4 nhóm. Nổi hơn là nhóm khả năng: *làm việc với con người* (30,97%, thứ hai là nhóm *có nghệ thuật trong kinh doanh* (23,87%), nhóm *khả năng về quản trị kinh doanh* xếp thứ 3 (23,05%) và cuối cùng là nhóm *khả năng makerting* (22,5%).

Theo lý thuyết quản trị kinh doanh hiện đại, với tư cách là nhà lãnh đạo doanh nghiệp, tiến hành hoạt động kinh doanh trên thương trường kinh doanh nghiệp ngã, để thu được lợi nhuận cao và ổn định, nhà doanh nghiệp phải giỏi dự báo thị trường, hiểu biết và biết cách chiến thắng đối thủ cạnh tranh, biết đưa ra sản phẩm cạnh tranh mạnh, biết tìm đầu ra cho doanh nghiệp. Nghĩa là hơn ai hết nhà doanh nghiệp phải giỏi về khả năng makerting (như người ta thường nói: "tương phải có nanh có vuốt" vậy). Trong khi đó, ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay nhóm khả năng makerting lại yếu nhất so với các nhóm kia (22,5%). Điều đó nói lên rằng ở giới doanh nghiệp tư nhân hiện nay: khả năng quản lý trội hơn khả năng lãnh đạo. Có thể dự báo với thời gian và sự tăng tốc của thời đại kinh tế thị trường cạnh tranh thì tâm lý này sẽ chuyển đổi.

Nhóm khả năng hiểu người và dùng người có tỷ lệ ghi nhận cao nhất là điều có ý nghĩa tâm lý sâu sắc, nó phản ánh rõ nét tâm lý của con người Việt Nam.

Sự chênh lệch không nhiều lắm trong ý kiến tự đánh giá về các nhóm khả năng, điều này có thể có nhiều cách giải thích: Các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay mới bắt đầu hình thành nên sự định hình tâm lý chưa rõ nét. Hoặc lãnh đạo ở doanh nghiệp vừa và nhỏ đòi hỏi ở nhà doanh nghiệp nhiều khả năng khác nhau. Thực tế nghiên cứu, chúng tôi thấy, ở doanh nghiệp vừa và nhỏ người chủ doanh nghiệp vừa là người lãnh đạo, vừa là người quản lý, đôi khi còn là người công nhân trực tiếp sản xuất nữa.

Tóm lại qua kết quả điều tra và phân tích ở trên chúng tôi nhận xét:

1. Ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân đã hình thành những khả năng phân nào đáp ứng được yêu cầu của hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN hiện nay.

2. Nổi bật nhất là khả năng "*làm việc với con người*" (30,97%). Điều đó nói lên các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã kế thừa được truyền thống tâm lý của con người Việt Nam: coi trọng quan hệ con người, coi trọng tình cảm. Từ lâu trong quan hệ người Việt dù là quan hệ công việc hay quan hệ giao tiếp người ta đánh giá cao yếu tố tình cảm - tình nghĩa (nếu không nói là nó được đặt lên hàng đầu). Do đó, muốn lãnh đạo, điều khiển con người Việt Nam phải chú ý giải quyết mối quan hệ với con người.

3. Nhóm khả năng makerting có tỷ lệ thấp nhất (22,5%), Trong khi đó nhóm khả năng làm việc với con người (30,97%), nhóm khả năng quản trị kinh doanh (23,05%) nói lên rằng: ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay khả năng quản lý trội hơn khả năng lãnh đạo.

Qua khảo sát và phân tích các khả năng của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở trên, chúng ta thấy: ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những khả năng cho phép họ tiến hành các hoạt động nghề nghiệp của mình: lãnh đạo doanh nghiệp, hoạt động kinh doanh nhằm đạt

lợi nhuận cao và ổn định. Song đó mới chỉ là tiềm năng. Trong hoạt động thực tiễn, các khả năng ấy có được bộc lộ không? được bộc lộ đến mức độ nào? được củng cố và phát triển ra sao? bởi vì, chúng ta ai cũng biết: "Có khả năng làm" không có nghĩa là "đã biết làm".

3. Các kỹ năng

Để đi sâu tìm hiểu mức độ thực thi, hiện thực của các khả năng, chúng tôi khảo sát các kỹ năng đã có ở họ.

Tương ứng với 20 khả năng ở trên, chúng tôi cũng khảo sát 20 kỹ năng. Qua nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tế chúng tôi cho rằng đó là những kỹ năng cần thiết để cho các giám đốc tiến hành hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường hiện nay:

<i>STT</i>	<i>Các kỹ năng</i>	<i>Tỷ lệ % có đáp ứng được</i>
1	Biết khai thác thông tin từ nhiều nguồn, biết xử lý thông tin	91,85%
2	Biết phát hiện nhanh chóng nguồn hàng thị trường	64,76%
3	Biết dùng giá để cạnh tranh	59,92
4	Biết giải quyết vấn đề nhanh chóng không lôi kéo thêm đối thủ cạnh tranh	66,54
5	Biết sử dụng các thủ thuật quảng cáo chào hàng	54,82
6	Biết kinh doanh theo pháp luật và thông lệ xã hội	80,31
7	Biết dồn tiềm lực vào khâu chủ yếu trong kinh doanh	85,54
8	Biết khơi thông mọi thời cơ trong kinh doanh	69,76
9	Biết tìm các giải pháp độc đáo về công nghệ	58,85
10	Biết sử dụng các phương tiện và công cụ trong kinh doanh	41,13
11	Biết thưởng phạt đúng việc đúng người	84,23
12	Biết quán triệt triết lý kinh doanh đến từng người	55,63

13	Biết tổ chức bộ máy quản trị hợp lý, biết động viên cấp dưới làm việc	85,51
14	Biết hạch toán chính xác việc buôn bán	78,92
15	Biết kiểm tra việc buôn bán các mặt hàng để thu lợi	65,26
16	Biết nói cho người khác hiểu	76,71
17	Biết bảo vệ chữ tín trong kinh doanh	81,60
18	Biết nghe lời khuyên của người khác	77,39
19	Biết sử dụng các mưu kế trong kinh doanh	12,77
20	Biết sử dụng trực giác nghề nghiệp trong kinh doanh	55,49

Ý kiến ghi nhận "có khả năng đáp ứng" là khá cao ở tất cả các kỹ năng, chỉ có 2 kỹ năng được ghi nhận với tỷ lệ dưới 50%. Kết quả đó cho chúng tôi nhận xét: ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những kỹ năng cho phép họ tiến hành hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường.

Chúng tôi xếp thứ hạng 20 kỹ năng nói trên theo ý kiến tự đánh giá của họ. Năm kỹ năng được xếp hạng cao nhất là:

STT	Các kỹ năng	Tỷ lệ (%)
1	Biết khai thác thông tin từ nhiều nguồn	91,85
2	Biết dồn tiềm lực vào khâu chủ yếu trong kinh doanh	85,54
3	Biết tổ chức bộ máy quản trị hợp lý	85,51
4	Biết thưởng phạt đúng việc đúng người	84,23
5	Biết bảo vệ chữ tín trong kinh doanh	81,6

Các kỹ năng xếp thứ hạng 2, 3, 4 cho thấy ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay các kỹ năng về làm việc với con người, tổ chức hoạt động trong nội bộ doanh nghiệp là nổi trội hơn. Điều này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu các khả năng ở trên. Năng lực tiềm tàng ở họ đã

được bộc lộ trong hành động và qua hành động các khả năng, kỹ năng ấy lại được củng cố phát triển thêm. Như vậy ở giới doanh nghiệp tư nhân hiện nay đã có những kỹ năng làm việc với con người và đã biết làm việc với con người.

Thứ hạng 1: "*biết khai thác thông tin từ nhiều nguồn*" (91,85%) đây là đặc điểm tâm lý đặc trưng cho người kinh doanh. Hiện nay với xu hướng tin học hoá doanh nghiệp, quốc tế hoá kinh doanh, đòi hỏi các giám đốc doanh nghiệp phải biết khai thác thông tin và thành thạo trong xử lý thông tin, vì xử lý thông tin sai lệch, ra quyết định chậm có thể phá sản trong phút chốc.

Kỹ năng "*biết bảo vệ chữ tín trong kinh doanh*" (81,6%) xếp thứ hạng 5, cho ta nhận định, ngày nay công cuộc kinh doanh của các doanh nghiệp tư nhân đã đi vào thực chất, chân chính, lấy cái lâu dài làm trọng. Kiểu kinh doanh: làm hàng giả, vôi vữa... đang ít dần trong giới doanh nghiệp tư nhân. Kỹ năng "*biết kinh doanh theo pháp luật và thông lệ xã hội*" chiếm tỷ lệ khá cao (80,31%), đã bổ sung cho nhận định trên.

Kỹ năng "*biết sử dụng mưu kế trong kinh doanh*", tỷ lệ ghi nhận thấp nhất 12,77%. So sánh với đánh giá về khả năng ở trên: "*có nghệ thuật sử dụng mưu kế trong kinh doanh*" (45,44%). Rõ ràng có hiểu biết, có khả năng, nhưng biết vận dụng trong hành động thực tế là một vấn đề khó, nhất là lĩnh vực nghệ thuật. Nghệ thuật không có trong sách vở, nghệ thuật kinh doanh được tích lũy nhờ kinh nghiệm trải đời, kinh nghiệm kinh doanh của nhà doanh nghiệp. Về kỹ năng này rõ ràng các giám đốc doanh nghiệp tư nhân của chúng ta còn yếu là điều dễ hiểu.

Như khảo sát ở trên cho thấy, đa phần doanh nghiệp tư nhân có quy mô vừa và nhỏ. Hoặc họ không cần hoặc chưa có khả năng trang bị các phương tiện hiện đại cho hoạt động của mình, chẳng hạn như máy vi tính, hệ thống thông tin hiện đại v.v... vì thế kỹ năng "*biết sử dụng các phương tiện và công cụ trong kinh doanh*" có tỷ lệ ghi nhận còn ít (41,13%).

Kỹ năng "*biết sử dụng các thủ thuật quảng cáo chào hàng*" (54,82%), phản ánh đúng thực tế kinh doanh. Hiện nay nghề quảng cáo ở ta còn sơ khai. Hơn nữa ở họ cũng chưa có nhiều "*khả năng nghiên cứu chiến lược quảng cáo tối ưu*" (39,20%) thì chưa "*biết sử dụng các thủ thuật quảng cáo*" là chuyện bình thường.

Tiếp tục làm rõ kỹ năng trội ở giới doanh nghiệp tư nhân chúng tôi xét 20 kỹ năng theo 4 nhóm tương ứng với 4 nhiệm vụ chính của nhà doanh nghiệp như phân khả năng ở trên.

N1. Nhóm kỹ năng makerting

- Biết khai thác thông tin từ nhiều nguồn
- Biết phát hiện nhanh chóng nguồn hàng và thị trường tiêu thụ
- Nắm chắc giá cả lên xuống từng ngày, biết dùng giá để cạnh tranh.
- Biết giải quyết vấn đề nhanh chóng và không lôi kéo thêm đối thủ cạnh tranh.

- Biết sử dụng các thủ thuật quảng cáo chào hàng.

N2. Nhóm kỹ năng quản trị kinh doanh

- Biết kinh doanh theo pháp luật và thông lệ xã hội
- Biết dồn tiềm lực vào khâu chủ yếu trong kinh doanh.
- Biết khơi thông mọi thời cơ trong kinh doanh.
- Biết tìm các giải pháp độc đáo về công nghệ
- Biết sử dụng các phương tiện và công cụ trong quản trị kinh doanh

N3. Nhóm kỹ năng tổ chức

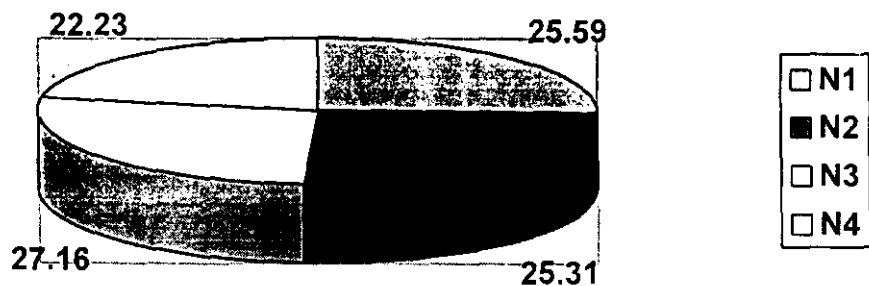
- Biết thưởng phạt đúng việc đúng người
- Biết quán triệt triết lý kinh doanh đến từng người
- Biết tổ chức bộ máy quản trị hợp lý, biết động viên cấp dưới làm việc.
- Biết hạch toán chính xác việc buôn bán
- Biết kiểm tra việc buôn bán các mặt hàng

N4. Biết sử dụng nghệ thuật kinh doanh

- Biết nói cho người khác hiểu
- Biết bảo vệ chữ tín trong kinh doanh
- Biết nghe lời khuyên của người khác
- Biết sử dụng các mưu kế trong kinh doanh
- Biết sử dụng trực giác nghề nghiệp trong kinh doanh

So sánh 4 nhóm kỹ năng ở các doanh nghiệp tư nhân

Nhóm	Các nhóm kỹ năng	Tỷ lệ (%)
N ₁	Marketing	25,59
N ₂	Quản trị kinh doanh	25,31
N ₃	Tổ chức	27,16
N ₄	Nghệ thuật kinh doanh	22,23



Bảng trên cho ta các kết quả tương tự như kết quả khảo sát khả năng, kỹ năng được phân bố đều ở 4 nhóm, trong đó nhóm kỹ năng làm việc với con người trội hơn một ít (27,16%), thứ đến là nhóm kỹ năng về quản trị kinh doanh (25,31%) thứ ba là nhóm kỹ năng makerting (25,29%), và cuối

cùng là nhóm biết sử dụng các mưu kế trong kinh doanh hay nói rộng hơn là biết kinh doanh một cách có nghệ thuật có tỷ lệ thấp hơn cả 22,23%).

Kết quả khảo sát và phân tích ở trên cho phép chúng tôi nhận xét:

1. ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay đã có những kỹ năng đã phần nào đảm bảo cho họ tiến hành hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

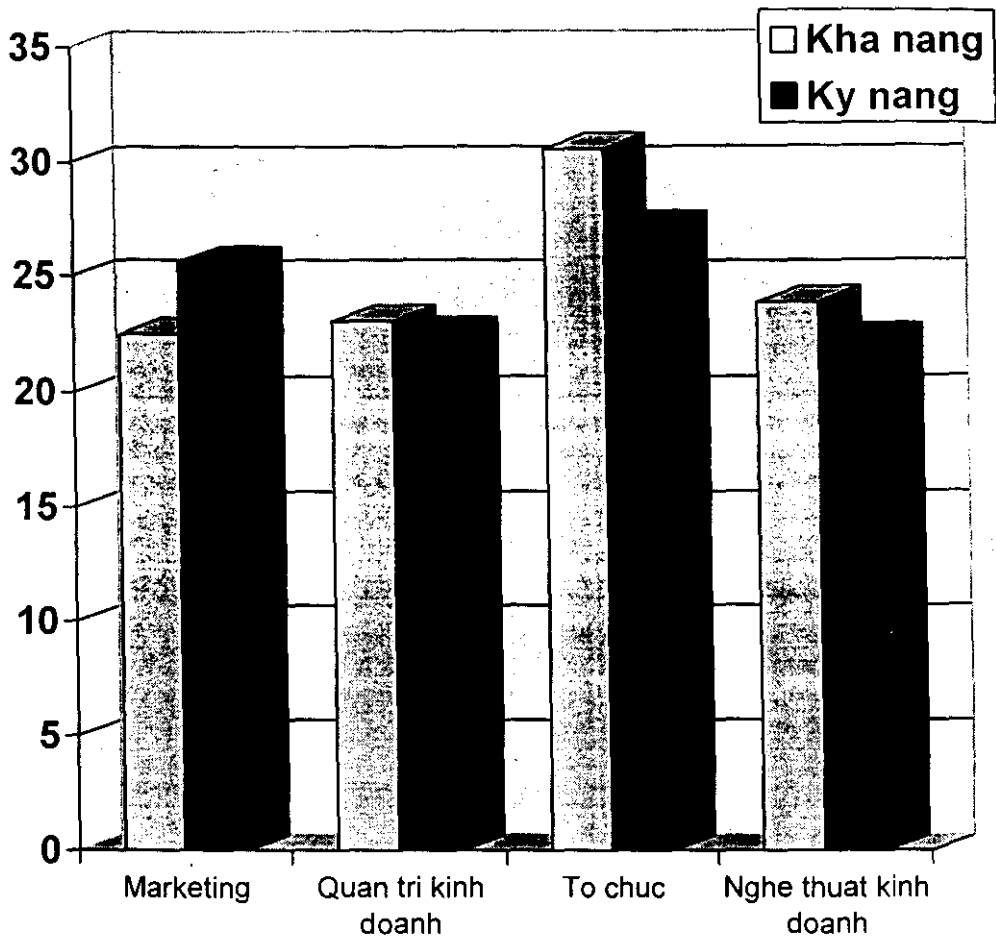
2. Nhóm kỹ năng làm việc với con người nổi trội hơn so với các nhóm khác (27,16%) nhóm biết sử dụng mưu kế trong kinh doanh là yếu nhất (22,23%).

3. Xu hướng kinh doanh chân thật, lâu dài, giữ chữ tín trong kinh doanh (81,6%) đang dần dần chiếm ưu thế.

Cuối cùng chúng tôi so sánh các khả năng và kỹ năng ở các giám đốc DNTN

So sánh khả năng và kỹ năng ở các giám đốc DNTN

STT	Các nhóm	Khả năng (%)	Kỹ năng (%)
1	Marketing	22,5	25,59
2	Quản trị kinh doanh	23,05	22,53
3	Tổ chức	30,57	27,16
4	Nghệ thuật kinh doanh	23,87	22,23



Sự chênh lệch trong ý kiến tự đánh giá ở các khả năng rõ nét hơn các kỹ năng, cho thấy ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay tiềm năng kinh doanh trội hơn kỹ năng kinh doanh. Các nhà doanh nghiệp tư nhân rất chú ý đến quản lý con người, những vấn đề như đàm phán, thuyết phục, khuyến khích và động viên công nhân... vì thế nhóm khả năng tổ chức (30,97%) và nhóm kỹ năng tổ chức (27,16%) trội hơn các nhóm khác. Nhóm khả năng nghệ thuật kinh doanh xếp thứ hai, trong khi đó nhóm kỹ năng về nghệ thuật kinh doanh lại xếp cuối cùng: rõ ràng để bộc lộ được ra trên thương trường nghiệt ngã, có thể chưa hiểu đã phải làm, làm rồi mới hiểu, hiểu để lại làm. Chẳng hạn anh chưa hiểu đối thủ cạnh tranh, nhưng thực tế thương trường đã buộc anh phải cạnh tranh, phải chiến thắng đối thủ.

Tóm lại ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay đã có những khả năng và kỹ năng mới phần nào đáp ứng được yêu cầu hoạt động trong kinh tế thị trường. Cần phải phấn đấu nhiều hơn nữa khả năng trội hơn kỹ năng. Hơn nữa những khả năng, kỹ năng này cũng chưa rõ nét, chưa sắc sảo, vì thế chúng tôi có thể nhận xét: mới chỉ bước đầu hình thành mà thôi - chẳng hạn những khả năng đặc trưng cho nhà doanh nghiệp như *khả năng dự báo thị trường 73,50%, khả năng hiểu biết quy luật kinh doanh 72,24%, kỹ năng biết giải quyết vấn đề nhanh chóng không lôi kéo thêm đối thủ cạnh tranh 66,54%, biết tìm giải pháp độc đáo về công nghệ 58,8%* là những khả năng và kỹ năng có tỷ lệ ghi nhận chưa cao. Kỹ năng *biết quán triệt triết lý kinh doanh đến từng người 55,63%* cho thấy giám đốc doanh nghiệp tư nhân của ta mới hình thành, mỗi nhà doanh nghiệp chưa tạo được diện mạo riêng, độc đáo của mình trên thương trường. Sự kinh doanh chưa trở thành bài bản, phấn đấu vì một triết lý nhất quán như các nhà kinh doanh nước khác, chẳng hạn như nhà doanh nghiệp Nhật Bản Mat-su-si-ta v.v...

III. THỰC TRẠNG ĐÁP ỨNG CỦA GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN HOẠT ĐỘNG TRONG KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XHCN HIỆN NAY

1. Về sự phát triển và hiệu quả kinh doanh của các DNTN hiện nay

Hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp là một trong những tiêu chí để đánh giá phẩm chất và tài năng của người giám đốc, hay như nhiều nhà nghiên cứu cho rằng đó là thước đo cái tâm cái tài của nhà doanh nghiệp.

Hiện nay nước ta đang phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, phấn đấu vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh xã hội công bằng dân chủ và văn minh. Thành phần kinh tế tư nhân ngày càng phát huy được vai trò quan trọng góp phần cho tăng trưởng kinh tế và giải quyết thêm nhiều việc làm cho người lao động. Việc ra đời luật doanh nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng, đảm bảo môi trường pháp lý bình đẳng cho các doanh

ng nghiệp tư nhân phát triển, đó cũng là thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với việc phát triển các loại hình doanh nghiệp trong đó có doanh nghiệp tư nhân ở nước ta.

Trong cuộc gặp mặt đại diện cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh ngày 24-25/03/2002 Thủ tướng Phan Văn Khải đã khẳng định: cuộc tiến công của dân tộc ta vào thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá vì sự chấn hưng kinh tế đất nước đang đòi hỏi phải xây dựng và phát huy sức mạnh của lực lượng xung kích là cộng đồng các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Điều rất đáng phấn khởi là qua 3 năm thực hiện luật doanh nghiệp, đã có 6 vạn doanh nghiệp mới thành lập, đưa tổng số doanh nghiệp trong cả nước lên 9 vạn đơn vị, trong đó có trên 5 nghìn doanh nghiệp nhà nước, trên 6 vạn doanh nghiệp dân doanh, hơn 3 nghìn doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài¹.

Số lượng doanh nghiệp tư nhân ở nước ta ngày càng tăng, sự đóng góp của doanh nghiệp tư nhân cho sự phát triển và tăng trưởng của nền kinh tế nước ta ngày càng nhiều, điều đó là không thể phủ nhận được. Chẳng hạn, ở thành phố Hồ Chí Minh số doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân tăng thêm hàng năm ngày càng cao. Năm 1992 có 689 doanh nghiệp, đến năm 1999 có 13.082 doanh nghiệp, tăng 19 lần. Sau khi luật doanh nghiệp có hiệu lực từ năm 2000 thì trong hai năm 2000, 2001 đã có 12.446 doanh nghiệp mới thành lập, gần bằng cả 9 năm trước cộng lại. Năm 2000 nguồn thu từ khu vực kinh tế tư nhân là 2.200 tỷ đồng tăng 3,95 so với năm 1999. Thành phần kinh tế tư nhân ở Thành phố Hồ Chí Minh đã góp phần giải quyết được nhiều việc làm cho người lao động. Năm 2001 trong lĩnh vực công nghiệp có 768.064 lao động thì kinh tế tư nhân đã giải quyết được 353.504 lao động. Trong lĩnh vực thương mại, khách sạn nhà hàng có 612.500 lao động thì quốc doanh chỉ có 48.662 lao động².

¹. Diễn đàn doanh nghiệp, số 26, 28/03/2003.

². Tạp chí nghiên cứu kinh tế, số 294, tháng 11/2002. Tr.62.

Trên địa bàn Hà Nội, trong thời gian qua kinh tế tư nhân Hà Nội đã có chuyển biến tích cực. Số lượng doanh nghiệp ngoài quốc doanh tăng nhanh. Tính đến cuối năm 1998 ở Hà Nội có 2880 doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân, trong đó có 637 doanh nghiệp tư nhân, 2203 Công ty TNHH và 40 công ty cổ phần. Tổng số vốn đăng ký của các doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân khoảng 1788 tỷ đồng. Các doanh nghiệp tư nhân ở Hà Nội đã thu hút trên 77.440 lao động. Tính đến tháng 10/2003 Thành phố Hà Nội có khoảng 19.000 doanh nghiệp ngoài quốc doanh (tăng gấp 6,6 lần so với năm 1998), hoạt động với tổng số vốn đăng ký gần 27.000 tỷ đồng (tăng gấp 15 lần so với năm 1998). Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã đóng góp một phần quan trọng trong phát triển kinh tế- xã hội của Thủ đô. Kinh tế tư nhân đã đóng góp trên 20% GDP của thành phố, trên 10% GTSX công nghiệp, phát triển mạnh và chiếm tỷ trọng cao trong nhiều ngành dịch vụ là thành phần kinh tế quan trọng trong sản xuất nông nghiệp. Nhiều doanh nghiệp đã tham gia hoạt động, phát triển tốt trong các ngành công nghiệp chủ lực, các ngành dịch vụ chất lượng cao, đã tạo lập được uy tín và thương hiệu. Kim ngạch xuất khẩu và đóng góp vào nguồn thu ngân sách địa phương tăng liên tục. Kinh tế tư nhân ở Hà Nội đã có vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho người lao động. Tỷ trọng lao động công nghiệp ngoài quốc doanh trong tổng số lao động công nghiệp của toàn Thành phố Hà Nội là 36,84%³.

Trên phạm vi cả nước, tính đến tháng 8/2003, sau gần 4 năm thực hiện luật doanh nghiệp, số lượng doanh nghiệp tư nhân ở nước ta là 120 ngàn. Theo thống kê của Bộ Thương mại, đóng góp của khu vực tư nhân khoảng gần 10% GDP. Theo điều tra của UNDP đầu tư DNTN chiếm gần 30% tổng đầu tư của toàn xã hội Việt Nam. Đóng góp xuất khẩu của khu vực kinh tế tư nhân cũng rất lớn. Tính riêng năm 2002, khu vực tư nhân trong nước đóng góp gần 50% tổng kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam. Theo đánh giá của Bộ Công nghiệp, trong 4 năm qua tăng trưởng của khu

³. Tạp chí nghiên cứu kinh tế, số 305, Tháng 10/2003, Tr.58.

vực tư nhân khoảng 20%/năm. Trong lĩnh vực nông nghiệp, kinh tế tư nhân đóng góp không chỉ sản xuất, chăn nuôi mà cả trong ngành chế biến và xuất khẩu. Khu vực kinh tế tư nhân trong gần 4 năm qua đã tạo việc làm cho khoảng 1,5-2,5 triệu người...⁴

Tuy nhiên, trong hoạt động của khu vực kinh tế tư nhân trên phạm vi cả nước còn nhiều hạn chế, chẳng hạn như: qui mô còn nhỏ, phần lớn sản xuất thủ công, bán cơ khí, máy móc thiết bị lạc hậu, trình độ công nghệ trung bình, năng xuất lao động còn thấp, khả năng hiện đại hoá sản xuất và mở rộng thị trường nhất là thị trường xuất khẩu chưa cao, 61% DN mới thành lập thiếu nguồn lực cơ bản như vốn, năng lực quản lý thị trường đất đai, khó tiếp cận với những nguồn vốn. Do vậy, dù có tăng nhanh về số lượng nhưng chất lượng và năng lực cạnh tranh của các DNTN ở nước ta còn yếu. Bên cạnh đó khu vực kinh tế tư nhân còn xuất hiện nhiều hiện tượng tiêu cực, vi phạm pháp luật (như hoạt động buôn lậu, lừa đảo, trốn thuế, kinh doanh trái phép..., hoạt động núp bóng, chi phối doanh nghiệp nhà nước, gây xáo trộn thị trường làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của các doanh nghiệp khác. Hình thức hoạt động buôn lậu thường núp bóng các doanh nghiệp nhà nước có chức năng xuất khẩu trực tiếp, mua chuộc cán bộ có thẩm quyền... Hoạt động lừa đảo thông qua tư cách pháp nhân tạo niềm tin ban đầu, sau đó dùng thủ đoạn hoạt động kinh tế để chiếm dụng vốn, mượn tư cách pháp nhân của các doanh nghiệp khác để vay tiền ngân hàng... Điển hình như DNTN Toàn Gia Phúc được cấp giấy phép thành lập giữa năm 1997, thì đến cuối năm 1998 doanh nghiệp này đã ký nhận giữ hàng hoá của 66 DNNN, 840 công ty TNHH và DNTN, trị giá hàng hoá trên hàng trăm tỷ đồng không có khả năng chi trả. Công ty Minh Phụng sử dụng 39 tư cách pháp nhân của doanh nghiệp khác để vay tiền 3 ngân hàng với số dư nợ chưa trả là 5.000 tỷ đồng...⁵. Những hạn chế khác của kinh tế tư nhân trong đó có các DNTN đó là tình trạng qui mô kinh

⁴. Diễn đàn doanh nghiệp, số 84-17/10/2003. Tr.5.

⁵ Tài liệu đã dẫn, Tr.66.

doanh nhỏ bé, trình độ công nghệ, quản lý và tay nghề của người lao động còn thấp, uy tín và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp chưa cao; kinh doanh còn thiếu ổn định; tính hợp tác, liên kết và hiệu quả kinh doanh còn thấp. Nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh còn chưa tuân thủ pháp luật về lao động, còn trốn lậu thuế, làm hàng giả, hàng cấm, không đảm bảo về an toàn thực phẩm, vệ sinh môi trường... Hoạt động kinh doanh trái phép của kinh tế tư nhân thể hiện nhiều cách như kinh doanh sai địa chỉ, dùng chứng từ, sổ sách, hoá đơn không đúng quy định, lập hai hệ thống sổ, khai báo sai doanh thu, làm hàng giả. Có nhiều hiện tượng núp bóng doanh nghiệp nhà nước để thực hiện các hợp đồng kinh tế và thông qua đó chuyển dịch tài sản xã hội chủ nghĩa sang tư nhân v.v...

Một trong những nguyên nhân chủ quan của những thành công và hạn chế trên đó là phẩm chất và năng lực của người giám đốc DNTN.

Do vậy, một trong những nhiệm vụ có tính chiến lược là cần nghiên cứu xác định thực trạng và những yêu cầu về phẩm chất và năng lực của người giám đốc DNTN hiện nay để đề ra các giải pháp về tạo môi trường thuận lợi cho họ hoạt động, giải pháp về kiểm tra kiểm soát, giáo dục, đào tạo, động viên, tuyên truyền... để họ vươn lên xứng tầm với vai trò mà xã hội mong đợi.

2. Đánh giá về thực trạng và sự đáp ứng của giám đốc DNTN đối với đòi hỏi của kinh tế thị trường hiện nay

Từ những kết quả nghiên cứu chúng tôi rút ra một số kết luận và đánh giá như sau:

- *Đặc điểm xã hội:* Giám đốc doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay là một tầng lớp xã hội- nghề nghiệp phân nhiều ra đời kể từ khi có nền kinh tế thị trường. Họ là những người còn trẻ cả tuổi đời và tuổi nghề.

Nhìn chung họ không được kế nghiệp truyền thống kinh doanh lâu đời của cha ông. Bản thân họ cũng xuất thân từ nhiều nghề khác nhau trong xã hội.

Họ là những người có trình độ văn hoá khá cao, nhưng những hiểu biết về kinh tế thị trường hiện đại, quản lý kinh tế, quản trị kinh doanh, lý luận chính trị thì còn hạn chế

Đa phần các doanh nghiệp tư nhân có quy mô vừa và nhỏ.

- Ở người giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay có những đặc điểm tâm lý đặc trưng và mức độ đáp ứng đối với đòi hỏi của hoạt động kinh doanh trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay như sau:

+ Các phẩm chất tâm lý:

Các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay đã có những phẩm chất tâm lý đáp ứng cho hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường: "coi trọng hiệu quả trong kinh doanh", "năng động, nhạy bén trong kinh doanh", "linh hoạt, tháo vát trong kinh doanh", "luôn luôn tìm hiểu thị trường", "quyết tâm cạnh tranh lành mạnh", "có lòng tin trong kinh doanh", "có tính độc lập tự chủ trong kinh doanh", "dũng cảm, mạo hiểm chấp nhận rủi ro".

Các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã kế thừa được những phẩm chất tâm lý tốt đẹp của con người Việt Nam: "coi trọng tình cảm, tình người", "có ý chí vượt khó", "cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh", "tiết kiệm trong kinh doanh". ở họ đã hình thành được phẩm chất đáp ứng yêu cầu của chế độ XHCN: "có ý thức đảm bảo định hướng XHCN trong kinh doanh", "có tính đồng loại, có thiện chí và yêu thương con người", "có ý chí phấn đấu cho dân giàu, nước mạnh", "có ý thức trách nhiệm trước pháp luật"...

+ Các khả năng

Các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay đã có những khả năng cần thiết để hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường. Trội nhất là những khả năng "tổ chức, làm việc với con người", thứ đến là những khả

nguyên tắc" , Lựa chọn cái ăn chắc, "có ý chí vượt khó"
trội hơn "dám mạo hiểm chấp nhận rủi ro"

Khả năng quản lý trội hơn khả năng lãnh đạo.

Mới có khả năng quản lý các doanh nghiệp vừa và nhỏ là chủ yếu.

Từ các kết luận trên, chúng tôi có thể dự báo: tầng lớp giám đốc doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay đang hình thành, đang định hình ngày càng rõ nét và có tiềm năng phát triển. Với công cuộc đổi mới sâu sắc hơn, mở cửa và hội nhập rộng hơn, với việc hoàn thiện các chính sách kinh tế - xã hội, với sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước, bước vào thế kỷ 21 họ sẽ vươn lên quản lý được các tập đoàn kinh tế lớn của đất nước, sánh vai với các đồng nghiệp đồng niên trong khu vực và trên thế giới.

Chương III

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HỖ TRỢ, QUẢN LÝ, GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN HIỆN NAY

1. Tạo môi trường kinh doanh thuận lợi cho các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động

Đúng ra trong nền kinh tế thị trường không có môi trường dành riêng cho kinh tế tư nhân cũng như không có môi trường dành riêng kinh tế nhà nước. Tất cả các doanh nghiệp dù là nhà nước hay tư nhân đều bình đẳng, đều phải chấp hành "Luật chơi" của thị trường. Bởi vậy, việc tạo ra và duy trì môi trường kinh doanh thống nhất, chung cho tất cả các doanh nghiệp nhà nước và tư nhân đó chính là môi trường thuận lợi cho DNTN phát triển. Môi trường hoạt động kinh doanh của DNTN hoặc nhà nước được khái quát thành yếu tố thị trường, kinh tế, công nghệ, pháp luật và yếu tố văn hoá tâm lý xã hội.

Trong số những chức năng quản lý của nhà nước thì vấn đề tạo ra môi trường kinh doanh thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động là chức năng chủ yếu và quan trọng nhất. Doanh nghiệp hoạt động và quan hệ với 4 thị trường: Thị trường vốn, vật tư, lao động và thị trường hàng tiêu dùng. Nhà nước tạo ra thị trường thuận lợi bằng cách: Cho tư nhân vay vốn, được phép mua vật tư ở trong và ngoài nước, được tự do thuê mướn lao động, mua sắm hàng tiêu dùng. hiện tại ở nước ta, các thị trường đang ở trong tình trạng sơ sài, không đầy đủ, không đồng bộ và không ăn khớp với nhau. Trong yếu tố công nghệ, nhà nước cần khuyến khích các doanh nghiệp tư nhân sử dụng công nghệ sản xuất tiên tiến. Nếu cần nhà nước nên cho tư nhân vay vốn để nhập các loại công nghệ mới nhất. Về pháp luật, nhà nước cần hoàn chỉnh hệ thống pháp luật về kinh tế cá thể doanh nghiệp và công ty tư nhân. Trong vấn đề quản lý nhà nước không nên chia các loại doanh

nghiệp theo thành phần kinh tế để quản lý. Bởi vì các hoạt động kinh tế trên thị trường không vận động theo thành phần kinh tế. Các hàng hoá và dịch vụ được trao đổi trên thị trường cũng khó mà phân biệt chúng được sản xuất từ thành phần kinh tế nào. Về yếu tố tâm lý - xã hội, nhà nước cần tuyên truyền cho mọi người hiểu rằng thành phần KTTN và kinh tế nhà nước đều có quyền bình đẳng trước pháp luật. Hai thành phần kinh tế này đều có quyền lợi và nghĩa vụ như nhau. Những người làm việc trong khu vực KTTN và trong khu vực nhà nước đều được xã hội tôn trọng, miễn là họ sản xuất ra được nhiều của cải cho xã hội.

Kinh nghiệm của các nước láng giềng khi họ chuyển sang nền kinh tế thị trường, họ thường đưa ra bài học: Một chính phủ thông minh sẽ đưa đất nước từ lâm than đến thịnh vượng. Trong nền kinh tế thị trường thì quản lý KTTN là chủ yếu.

2. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước đối với hoạt động của các giám đốc DNTN

Trong bất cứ hình thái kinh tế- xã hội nào, nhà nước cũng được coi là công cụ quản lý xã hội, trong đó quản lý kinh tế là một nhiệm vụ trọng yếu nhất.

Trong những năm qua các DNTN đã đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế quốc dân. Bên cạnh những mặt tích cực, những đóng góp không nhỏ cho nền kinh tế đất nước, các DNTN còn bộc lộ một số mặt hạn chế của nó như không dám đầu tư mạnh vào các ngành, chưa phát triển các doanh nghiệp có qui mô lớn, số doanh nghiệp tư nhân bị phá sản khá nhiều, đặc biệt một số công ty, xí nghiệp làm và tiêu thụ hàng giả, hàng kém chất lượng, trốn đăng ký chất lượng, trốn thuế, lậu thuế...

Hiện nay, sự quản lý của nhà nước đối với các doanh nghiệp tư nhân đã có sự đổi mới. Chính phủ đã đề ra chương trình hành động về đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích, tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân gồm những nội dung chính như sau:

- Tạo môi trường thể chế thuận lợi, dễ dàng trong khởi sự và hoạt động kinh doanh

- Chính sách đất đai

- Chính sách tài chính, tín dụng.

- Chính sách lao động tiền lương, đào tạo, khoa học và công nghệ.

- Chính sách hỗ trợ về thị trường xúc tiến thương mại, đầu tư.

Song quản lý nhà nước đối với các DNTN vẫn còn những hạn chế cơ bản cần phải khắc phục: Luật lệ đối với phát triển KTTN ở nước ta còn có phần chưa cụ thể, chưa đủ, chưa thật hợp lý. Các chủ trương, chính sách đối với phát triển KTTN chưa ổn định, chưa tạo ra được môi trường bình đẳng trong sản xuất kinh doanh giữa các thành phần kinh tế, chưa nghiên cứu kỹ các mặt tiêu cực, khuyết tật vốn có của nền kinh tế thị trường. Điều quan trọng đáng lo ngại là những mặt hạn chế của chính sách nói trên, những sai lầm của một số cán bộ nhà nước có liên quan đến quản lý các doanh nghiệp tư nhân chưa được ngăn chặn kịp thời, chưa được giải quyết triệt để. Trong quản lý có hiện tượng buông lỏng, để một số xí nghiệp tư nhân không chấp hành kỷ cương pháp luật. Mặt khác lại vẫn tồn tại khuynh hướng cứng nhắc: Nhà nước vẫn còn can thiệp khá sâu vào hoạt động của các doanh nghiệp tư nhân. Hiện tượng phân biệt đối xử của một số cán bộ quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp tư nhân còn nặng nề.

Trong quá trình chuyển từ cơ chế tập trung bao cấp sang hoạt động theo cơ chế thị trường, một vấn đề trung tâm và bức bách đặt ra là giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa nhà nước và các doanh nghiệp tư nhân - Đây là một vấn đề mới. Quan điểm chung là nhà nước cần có chính sách và biện pháp thích hợp nhằm khuyến khích mọi thành phần kinh tế bỏ vốn thành lập các doanh nghiệp, tiến hành sản xuất kinh doanh theo pháp luật, mang lại lợi ích cho bản thân và đóng góp ngày càng nhiều cho xã hội.

Theo quan điểm trên, trong hoạt động của mình, nhà nước không nên chia các loại doanh nghiệp theo thành phần kinh tế để quản lý. Bởi vì các

hoạt động kinh tế thị trường không vận động theo thành phần kinh tế. Sự quản lý của nhà nước đối với doanh nghiệp tư nhân nên đặt ở tầm vĩ mô như điều chỉnh mức thuế, mức lãi suất ngân hàng tín dụng, cho phép các doanh nghiệp có đủ điều kiện mở rộng các hoạt động xuất nhập khẩu và liên kết với nước ngoài, khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức theo các hình thức sở hữu đan xen, không hạn chế sự phát triển. Nhà nước bảo đảm quyền tự chủ thực sự trong sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, gồm: quyền xác định nhiệm vụ và qui mô sản xuất, loại mặt hàng sản xuất, tự đầu tư mở rộng sản xuất nộp nghĩa vụ cho nhà nước, quyền trao đổi mua bán theo giá thoả thuận, quyền liên doanh liên kết với nước ngoài và đặc biệt là quyền tự chủ về tài chính v.v... Khi xây dựng hệ thống pháp luật cần phải chú ý tới quyền bình đẳng, tự do của các thành phần kinh tế trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Cần phải bổ sung hoàn chỉnh luật đất đai, luật lao động, luật thuế, luật phá sản, luật doanh nghiệp v.v... cần bãi bỏ ngay các thủ tục gây phiền hà cho dân, cho các doanh nghiệp tư nhân như đăng ký kinh doanh, trước bạ, công chức v.v... cần đề cao trách nhiệm của cơ quan quản lý, hướng dẫn các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thực hiện đúng pháp luật. Đồng thời cũng phải có trọng tài kinh tế nghiêm minh để làm chỗ dựa vững chắc cho các doanh nghiệp hoạt động dễ dàng đạt hiệu quả cao.

3. Các giải pháp để tạo tâm lý tích cực

+ *Củng cố lòng tin của các giám đốc DNTN vào chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước.*

Muốn củng cố được lòng tin thì trước hết Đảng và Nhà nước phải tin dân thì dân mới tin vào Đảng và Nhà nước. Đảng và Nhà nước cần phải chứng tỏ cho nhân dân biết về những chủ trương chính sách của mình đối với thành phần KTTN. Dân cũng chưa hoàn toàn yên tâm về chính sách lâu dài cho KTTN phát triển của Đảng và Nhà nước.

Trong tâm tư người dân vẫn lớn vồn những câu hỏi, hoặc nói ra hoặc không nói rằng rằng: KTTN được phát triển đến bao giờ? Đó là sách lược

hay chiến lược? Đó là những suy tư có thực của dân. Hậu quả của việc cải tạo trước đây đã để lại những sự mặc cảm với mức độ khác nhau trong tầng lớp dân cư có tiền nhưng không muốn bỏ vốn ra kinh doanh.

Cho tới nay, những doanh nghiệp có hạng từ trước cách mạng và trước ngày giải phóng miền Nam, có kinh nghiệm trên thị trường quốc tế, trừ số đã ra đi, thì số còn lại và con em của họ vẫn còn dè dặt trong việc mở doanh nghiệp. Mặc dù họ có vốn, có tài sản, có nhiều bạn hàng ngoài nước, từ đó có thể chấp nối mở thị trường cung ứng công nghệ, thị trường tiêu thụ sản phẩm, gọi vốn, liên doanh. Họ còn chờ thời. Bởi vì thương trường còn có quá nhiều rủi ro, môi trường kinh doanh của kinh tế thị trường còn nhiều điều bất lợi, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước chưa ổn định và chưa nghiêm, tính mạo hiểm còn quá nhiều, vượt quá sức chấp nhận của họ. Cho tới nay số doanh nhân có vốn, có truyền thống kinh doanh, có khả năng tiếp thị công nghệ mới và thị trường chỉ chiếm 10%. Số doanh nhân có tâm huyết, có kỹ thuật, có vốn, có chiến lược kinh doanh lâu dài, ngoài lợi nhuận ra còn ước mơ để lại "Cái danh" cho đời, cho họ hàng chỉ chiếm khoảng 2-3%. Để phát huy nguồn lực dồi dào trong dân chưa được khai thác, Đảng và nhà nước cần tiếp tục khẳng định chắc chắn hơn chiến lược phát triển KTTN để tạo được lòng tin vững chắc và môi trường thuận lợi cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước bỏ vốn kinh doanh.

+ *Hình thành dư luận xã hội nhìn nhận đúng vai trò xã hội của các giám đốc DNTN, tôn vinh những giám đốc có tâm có tài.*

Trong thực tiễn hiện nay, có nhiều giám đốc doanh nghiệp vừa có tài, vừa có đức. Họ là những nhà doanh nghiệp giỏi, doanh nghiệp của họ đạt danh hiệu anh hùng lao động trong thời kỳ đổi mới. Họ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp đạt được những thành công đưa doanh nghiệp luôn phát triển đi lên, đồng thời có nhiều đóng góp đối với nhà nước và xã hội, góp phần đắc lực vào việc thực hiện mục tiêu: Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

Để kịp thời động viên, cổ vũ và định hướng thanh niên tham gia phát triển kinh tế, từ năm 1999 Trung ương Hội LHTN Việt Nam và Hội đồng các nhà doanh nghiệp trẻ Việt Nam đã lập ra giải thưởng doanh nghiệp trẻ Việt Nam mang tên Sao Đỏ⁶. Đây là giải thưởng cao quý xét tặng hằng năm cho 10 DNT tiêu biểu nhất trong toàn quốc. Qua 5 năm tổ chức, đã có 50 DN vinh dự được nhận giải Sao Đỏ và 3 nhà DN được nhận giải thưởng danh dự. Trong số 53 doanh nghiệp này có 18 doanh nghiệp quốc doanh (chiếm 33,96%) 32 doanh nghiệp ngoài quốc doanh (60,38%) và 3 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (5,66%). Địa phương dẫn đầu về số lượng DN Sao Đỏ là Hà Nội (15 Sao Đỏ), Thành phố Hồ Chí Minh (11). Các doanh nghiệp Sao Đỏ sau khi nhận giải thưởng đều đã phát huy được danh hiệu cao quý là nhà DN tiêu biểu của cả nước. Theo số liệu của Hội các nhà DNT Việt Nam, chỉ riêng trong năm 2003, tổng doanh thu của các Sao Đỏ là 20.931 tỷ đồng. Tổng số lao động trong các doanh nghiệp này là 119.058 người; Tổng đóng góp cho ngân sách nhà nước là 1.020 tỷ đồng. Đặc biệt có nhiều doanh nghiệp Sao Đỏ đã trở thành doanh nghiệp đầu ngành của đất nước như: Dẫn đầu về chế biến và xuất khẩu thủy sản là Công ty Kim Anh của anh Đỗ Ngọc Quý với doanh số xuất khẩu năm 2003 là 123 triệu USD; Dẫn đầu về sản xuất và xuất khẩu gỗ là công ty Hoàng Anh (Gia Lai) của anh Đoàn Nguyên Đức; Dẫn đầu về xuất khẩu lao động là Trung tâm xuất khẩu lao động Traenco của chị Nguyễn Thị Thanh Nhân; Dẫn đầu về sản xuất gạch men, ngói xây dựng là Công ty gạch Đông Tâm của anh Võ Quốc Thắng... Không chỉ sản xuất kinh doanh giỏi, các DNT Sao Đỏ cũng là những người đi đầu trong công tác xã hội. Năm 2003, câu lạc bộ DNT Sao Đỏ đã xây dựng gần 100 phòng học, tài trợ hàng trăm suất học bổng và đóng góp gần 9 tỷ đồng cho các hoạt động xã hội. Các DNT Sao Đỏ cũng đã liên kết cho ra đời quỹ học bổng Sao Đỏ để hỗ trợ các sinh viên xuất sắc. Không chỉ quan tâm đến các hoạt động bên ngoài, các DNT Sao Đỏ cũng là những người luôn chăm lo đến đời sống người lao động trong doanh nghiệp.

⁶ Xem Báo Hà Nội mới, ngày 17/03/2004, tr.5.

Trong các DNT Sao Đỏ các tổ chức chính trị - xã hội như Công đoàn, Đoàn thanh niên đều được tạo điều kiện phát triển và hoạt động sôi nổi. Tóm lại, có thể nói các giám đốc DNT Sao Đỏ đều là những người giám đốc doanh nghiệp vừa có tài vừa có đức, là tấm gương sáng cho các giám đốc doanh nghiệp khác ở nước ta học tập và noi theo.

Với đường lối nhất quán của Đảng và nhà nước về phát triển kinh tế tư nhân, với nhiều hoạt động của nhà nước và xã hội để tôn vinh các nhà doanh nghiệp có tâm có tài, với những hiệu quả hoạt động cụ thể của họ... dần dần tâm lý xã hội nhìn nhận về đội ngũ các giám đốc DNTN đã thay đổi theo hướng tích cực.

Tuy vậy cần phải có nhiều biện pháp tích cực hơn nữa, cụ thể hơn nữa để tạo thành dư luận rộng rãi, tâm lý tôn vinh, coi trọng những người làm kinh tế tư nhân, những giám đốc DNTN tài, đức.

- Các phương tiện thông tin đại chúng, các hoạt động xã hội phải vào cuộc trong những chiến dịch tuyên truyền cho DNTN, giám đốc DNTN

- Xác định những gương doanh nhân có tâm có tài tuyên truyền để nêu gương.

Hiện tượng lừa đảo, vi phạm pháp luật của giám đốc DNTN là do người giám đốc không có đủ phẩm chất đạo đức kinh doanh. Vì vậy, giáo dục đạo đức kinh doanh cho các nhà doanh nghiệp tư nhân là yêu cầu bức xúc hiện nay.

4. Các giải pháp nhằm giáo dục, nâng cao đạo đức kinh doanh cho đội ngũ giám đốc DNTN

Để có thể khắc phục những hạn chế về mặt đạo đức kinh doanh của đội ngũ giám đốc DNTN, theo chúng tôi cần thực hiện các giải pháp đồng bộ sau đây:

Tiếp tục hoàn thiện, cụ thể hoá luật doanh nghiệp và những luật khác có liên quan trong việc điều chỉnh hành vi đạo đức kinh doanh của người giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở nước ta.

Hệ thống pháp luật, trước hết là luật doanh nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi và hoạt động của mỗi người giám đốc doanh nghiệp. Để có cơ sở pháp lý cho việc nâng cao đạo đức kinh doanh của người giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay cần cụ thể hoá và xây dựng tiêu chuẩn giám đốc tư nhân về mặt đạo đức kinh doanh và qui cụ thể trong luật doanh nghiệp. Tiêu chuẩn về đạo đức cần được coi là một trong những điều kiện để cấp đăng ký kinh doanh cho các nhà doanh nghiệp tư nhân. Đồng thời cũng cần xây dựng những điều khoản quy định mức hình phạt cụ thể đối với những hành vi vi phạm pháp luật của giám đốc. Công tác xây dựng pháp luật và thực thi pháp luật của nhà nước là hai trong số những yếu tố khách quan ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi đạo đức của các giám đốc doanh nghiệp.

Đối với các giám đốc doanh nghiệp nhà nước Đảng ta đã xác định những tiêu chuẩn rất cụ thể về cả tài năng và đạo đức, đã được quy định trong Luật DNNN và trong Nghị quyết TW 3 khoá VIII. Nhưng với các giám đốc doanh nghiệp tư nhân nhà nước ta chưa có những quy định cụ thể về đạo đức và tài năng kinh doanh của họ. Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta rất cần có những giám đốc doanh nghiệp vừa có tài, vừa có đức. Nếu giám đốc có đức mà không có tài, thì đưa doanh nghiệp đến chỗ thua lỗ, phá sản, dẫn đến nợ nần không trả được, công nhân mất việc làm, xã hội mất ổn định. Nếu giám đốc doanh nghiệp có tài kinh doanh nhưng không có đức, thì sẽ vi phạm pháp luật, có thể dẫn đến tù tội, do vậy doanh nghiệp đó cũng không thể tồn tại và phát triển bền vững. Vì vậy, đã là giám đốc doanh nghiệp dù là doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp tư nhân điều cần phải có đủ cả tài lẫn đức. Vấn đề cấp thiết hiện nay là nhà nước và xã hội cần khắc phục kịp thời những hành vi kinh doanh phi đạo đức. Trong vấn đề này vai trò của pháp luật và những người thực thi pháp luật là có tính quyết định.

Giáo dục đạo đức kinh doanh cho các giám đốc doanh nghiệp ngay từ khi còn ở trường học nghề kinh doanh.

Đạo đức của con người nói chung và đạo đức kinh doanh nói riêng không phải tự nhiên mà có, nó do giáo dục, rèn luyện hàng ngày mà nên. Thực tế cho thấy nhiều giám đốc doanh nghiệp tư nhân chưa được giáo dục và đào tạo cơ bản về nghề kinh doanh và đạo đức kinh doanh. Phần lớn các giám đốc doanh nghiệp tư nhân trưởng thành từ hoạt động thực tiễn. Để góp phần khắc phục những hạn chế về đạo đức kinh doanh của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở nước ta hiện nay rất cần thiết phải tổ chức giáo dục thường xuyên đạo đức kinh doanh cho họ.

Nội dung giáo dục đạo đức kinh doanh cho người giám đốc doanh nghiệp theo chúng tôi bao gồm: giáo dục quan điểm, động cơ và mục đích kinh doanh, giáo dục thái độ và hành vi đạo đức kinh doanh, giáo dục về pháp luật và đường lối chính sách kinh tế của Đảng và Nhà nước, giáo dục lòng yêu nước... Trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng các nhà doanh nghiệp cần có bộ môn đạo đức và văn hoá trong kinh doanh. Đạo đức và văn hoá kinh doanh ngày nay đã trở thành nhân tố của sự thành công trong kinh doanh. Kinh doanh trong xã hội hiện đại và văn minh cần phải có đạo đức, có văn hoá. Đặc biệt ở nước ta hiện nay chúng ta đang phấn đấu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nên kinh doanh có tính đạo đức và việc giáo dục đạo đức kinh doanh cho các nhà doanh nghiệp đã trở thành vấn đề có tính nguyên tắc.

Phương pháp giáo dục đạo đức kinh doanh cần tuân thủ theo các nguyên tắc sau:

- Nguyên tắc thống nhất giữa tư tưởng, thái độ, hành vi và hoạt động của người giám đốc doanh nghiệp. Nguyên tắc này được vận dụng trong quá trình tác động đến nhân cách của người giám đốc DNTN. Để giáo dục đạo đức kinh doanh cần giáo dục không chỉ quan điểm, động cơ mục đích kinh doanh mà còn ngăn chặn những hành vi và hoạt động kinh doanh phi pháp của các DNTN.

- Nguyên tắc kết hợp giữa khen thưởng, kỷ luật, giữa biện pháp tâm lý, pháp lý và đạo lý, giữa tác động vật chất và tinh thần thông qua các chính sách của nhà nước. Cơ quan quản lý nhà nước đối với các DNTN hàng năm cần tổng kết, đánh giá về thực trạng hoạt động của các DNTN trên địa bàn các tỉnh và thành phố trong cả nước để phát hiện ra những DNTN hoạt động tốt và DNTN có vấn đề cần xử lý. Nhà nước cần có những chính sách ưu tiên, ưu đãi và khen thưởng đối với những giám đốc doanh nghiệp vừa có tài, vừa có đức, có nhiều cống hiến cho sự nghiệp dân giàu, nước mạnh đồng thời cần xử lý nghiêm minh đối với các giám đốc doanh nghiệp cố tình vi phạm pháp luật như: trốn lậu thuế, buôn lậu, sản xuất hàng giả, kém chất lượng, bóc lột người lao động, lừa đảo trong kinh doanh, sản xuất gây ô nhiễm môi trường v.v...

- Nguyên tắc giáo dục theo quá trình và thống nhất giữa các môi trường: nhà trường, doanh nghiệp và xã hội. Việc giáo dục đạo đức kinh doanh cho nhà doanh nghiệp cần được tiến hành từ trong hệ thống các trường đào tạo và bồi dưỡng về nghề kinh doanh. Trong doanh nghiệp cần xây dựng văn hoá doanh nghiệp và thường xuyên giáo dục về đạo đức kinh doanh không chỉ cho người giám đốc mà cho toàn bộ cán bộ công nhân của doanh nghiệp. Trong xã hội cần tạo ra dư luận lên án những nhà kinh doanh thiếu đạo đức gây tổn hại đến lợi ích của khách hàng, của nhà nước và của xã hội.

Tích cực tuyên truyền và có chính sách khen thưởng thích đáng đối với những giám đốc doanh nghiệp nói chung và giám đốc doanh nghiệp tư nhân vừa có tài, vừa có đức.

Nhà nước cần thường xuyên tổng kết thực tiễn nhằm phát hiện ra những giám đốc thành đạt có tài đức kinh doanh. Hàng năm các tỉnh và thành phố cần đánh giá phân loại các giám đốc tư nhân. Cần thống kê xem có bao nhiêu giám đốc giỏi có cả tài năng và đạo đức kinh doanh, bao nhiêu giám đốc yếu kém. Nhà nước cần có những chính sách ưu tiên, ưu đãi cho

những giám đốc kinh doanh có đạo đức, có nhiều cống hiến cho xã hội như nộp thuế đầy đủ và đúng hạn, chăm lo đến lợi ích chính đáng của người lao động, cạnh tranh lành mạnh có ý thức bảo vệ môi trường, có đóng góp tích cực cho các hoạt động xã hội từ thiện v.v... xã hội cần tôn vinh các nhà doanh nghiệp giỏi có đạo đức kinh doanh như tôn vinh các anh hùng dũng sĩ trong cuộc chiến tranh bảo vệ tổ quốc. Bởi lẽ, góp phần tích cực vào sự nghiệp dân giàu, nước mạnh cũng chính là hành động yêu nước.

Hệ thống thông tin tuyên truyền của xã hội cần tích cực tuyên truyền về đạo đức kinh doanh. Việc tuyên dương các doanh nghiệp trẻ Sao Đỏ trong 5 năm qua ở nước ta là việc làm rất tích cực. Nó có ý nghĩa lớn trong việc giáo dục và phát huy đạo đức kinh doanh. Nhưng số DNT Sao Đỏ ở nước ta hiện vẫn còn ít so với tổng số các doanh nghiệp. Bên cạnh việc tuyên dương các doanh nghiệp và giám đốc thành đạt cũng cần phê phán đúng đắn và kịp thời những hành vi vô đạo đức của người giám đốc doanh nghiệp dù đó là doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp tư nhân.

Thực tiễn cho thấy chúng ta chưa có chính sách cụ thể và đúng mức trong việc khen thưởng các giám đốc tư nhân giỏi (vừa có tài vừa có đức), chưa có sự phân biệt rõ ràng trong thực tiễn đâu là giám đốc doanh nghiệp tư nhân có đạo đức, đâu là giám đốc doanh nghiệp tư nhân không có đạo đức. Do đó, cần thống nhất những tiêu chí đánh giá đạo đức của người giám đốc doanh nghiệp. Trong công tác tuyên truyền đạo đức kinh doanh cần thiết làm sáng tỏ những tiêu chí này.

Thực hiện xử phạt nghiêm minh đối với những hành vi vi phạm pháp luật của người giám đốc.

Để làm tốt nhiệm vụ này, trước hết cần thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về kinh tế. Đặc biệt công tác kiểm tra, thanh tra của nhà nước cần tiến hành đúng đắn và thường xuyên, khắc phục tình trạng những nhiễu trong kiểm tra. Cần có đội ngũ công chức nhà nước liêm chính. Một trong những nguyên nhân không ngăn chặn được tình trạng tiêu cực trong hoạt

động của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân đó là sự suy thoái về đạo đức của các công chức nhà nước trong công tác quản lý, thanh tra, kiểm tra kinh tế tại các doanh nghiệp tư nhân.

Thời gian qua nhà nước ta đã tích cực chống buôn lậu và sản xuất hàng giả, xử lý những gian lận thương mại trong vấn đề hoàn thuế giá trị gia tăng... Tuy nhiên hiện tượng vi phạm pháp luật trong hoạt động kinh doanh vẫn còn nhiều. Vấn đề vi phạm đạo đức kinh doanh đã và đang trở thành vấn đề bức xúc không chỉ ở phạm vi quốc gia mà còn trong phạm vi quốc tế. Một trong những nguyên nhân xảy ra hiện tượng tranh chấp thương mại trong quan hệ kinh tế quốc tế đó là hạn chế về mặt đạo đức kinh doanh. Vấn đề hoàn thiện pháp luật, thực thi đúng pháp luật, xử lý đúng đắn và nghiêm minh những giám đốc doanh nghiệp vi phạm pháp luật cần được quan tâm và tiến hành đồng bộ. Nếu hệ thống luật chưa đúng đắn và hoàn thiện thì sẽ rất khó xử lý nghiêm minh được những hành vi vi phạm.

5. Các giải pháp phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng tài năng kinh doanh.

Để trở thành nhà doanh nghiệp tài năng phải có sự tổng hợp của nhiều yếu tố: thứ nhất là người đó phải có tố chất kinh doanh, thứ hai là được đào tạo có bài bản trường giỏi, thầy giỏi, thứ ba là được rèn luyện khốc liệt trong thực tiễn hoạt động kinh doanh... Ngoài ra dư luận xã hội, tâm lý của xã hội ủng hộ tôn vinh họ cũng vô cùng quan trọng và các yếu tố khác nữa. Nhưng quan trọng hơn cả là sự nhận thức của các nhà lãnh đạo chính trị về tầm quan trọng của đội ngũ này đối với sự phát triển đất nước cũng như những yếu tố làm nảy sinh và phát triển những tài năng kinh doanh, để từ đó có chiến lược phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cho hợp lý. Các yếu tố này được tổng hòa, vận động với năm tháng dần dần sẽ xuất hiện các doanh nhân tài đức cho đất nước

Giám đốc kinh doanh là người lao động sản xuất thuộc loại quan trọng nhất. Ông Đào Xuân Sâm đã ví giám đốc kinh doanh như viên tướng của đoàn quân. Đó là chức nghiệp đòi hỏi rất cao về sự tín cẩn, trí dũng và

năng khiếu đã phát triển thành tài năng. Đòi hỏi đó bắt nguồn từ đặc điểm lao động của họ, là người kinh doanh phải tự chủ, tự quyết, năng động, sáng tạo rất cao trong định hướng quỹ đạo của đường lối chính sách quốc gia. Đội ngũ đó không thể tạo ra chủ yếu bằng con đường tuyển sinh mở trường lớp học lý thuyết đại trà, với quy hoạch và thủ tục bàn giấy. Kinh nghiệm đã cho thấy rất rõ phải phát hiện, tìm chọn tài năng qua thử thách, chọn lọc từng người một trong thực tiễn sản xuất kinh doanh. Trong sự phát hiện, chọn lọc như vậy có vai trò công chúng, vai trò tập thể, vai trò trường đào tạo, nhưng quan trọng nhất là vai trò các nhà lãnh đạo chính trị và các giám đốc kinh doanh giỏi đang giữ các cương vị trọng yếu. Giám đốc kinh doanh là một nghề cần những phẩm chất và năng khiếu đặc biệt, cho nên các nhà lãnh đạo chính trị và giám đốc kinh doanh đương quyền không chỉ có trách nhiệm mà còn có khả năng hơn ai hết trong việc tuyển chọn, thử thách, đù dặt từng người. Người lãnh đạo có tâm huyết vì sự nghiệp lâu dài, không thể không lo gây dựng nhân tài kế tục, đủ tài đức đi xa vươn cao hơn mình. Hoạt động kinh doanh và nhà kinh doanh chỉ tồn tại và phát triển khi quan hệ mua bán trở thành phổ biến, tức là khi có nền kinh tế thị trường. Nước ta đã bước chuyển sang nền kinh tế thị trường với bước ngoặt từ 1986, đã mở ra một thị trường thống nhất thông suốt cả nước, từng bước gắn bó với thị trường thế giới. Trong bước chuyển này, các giám đốc quốc doanh thật sự bắt đầu hoạt động theo cơ chế kinh doanh. Đồng thời, có thêm hàng chục vạn người thuộc tất cả các thành phần kinh tế xông ra thị trường, tự phát lao vào hoạt động kinh doanh như cuộc ra quân rất sôi động từ thành thị đến nông thôn. Đó là hiện tượng tự nhiên, là bước tiến lớn đã làm cho đời sống xã hội thêm phong phú, dễ chịu hơn hẳn thời bao cấp. Trong cuộc tự phát ra quân đó, bên cạnh những người làm ăn lương thiện hợp pháp, đã nảy sinh quá nhiều người làm ăn phi pháp, bất lương. Cần phải nhìn nhận kinh doanh như một nghề, nhìn nhận tầng lớp nhà kinh doanh có tài, có đức như đột xung kích trong bước chuyển sang nền kinh tế thị trường. Hơn nữa phải thấy kinh doanh là một nghề rất khó. Những nhà kinh doanh có tài có đức

cũng quý hiếm như các bác học, nhà văn, nghệ sĩ, chính khách. Đó là người có năng khiếu về thương mại, nhạy cảm với nhu cầu thị trường, coi trọng chữ tín và trách nhiệm xã hội, am hiểu công nghệ kỹ thuật, có tính tự chủ và chấp nhận mạo hiểm. Đó là nghề không dạy được nhưng lại có thể học được nếu có năng khiếu và ham muốn. Năng khiếu kinh doanh còn có nguồn gốc sâu xa trong truyền thống gia đình, truyền thống địa phương và cả trong truyền thống văn hoá của một dân tộc. Trong điều kiện của nền kinh tế thị trường đang quốc tế hoá rất nhanh, người ta xem truyền thống kinh doanh và số lượng, chất lượng đội ngũ kinh doanh là một tiêu chuẩn nói lên khả năng của một nước có thể tham gia tích cực vào sự phân công hợp tác quốc tế và đua tranh phát triển.

Đất nước ta đang cần nhiều giám đốc quốc doanh đủ tư cách làm nhà kinh doanh lớn. Đội ngũ này đang trong quá trình chọn lọc lại để phát triển.

Đất nước cũng đang cần hàng chục vạn nhà kinh doanh trong các lĩnh vực kinh tế hợp doanh, hợp tác, tư nhân, tiểu chủ, chủ trại nông lâm nghiệp với những doanh nghiệp vừa và nhỏ trên tất cả các lĩnh vực của nền sản xuất xã hội. Mỗi ngành nghề, mỗi thành phố, thị trấn, làng xã muốn mở mang nền kinh tế phải gây dựng lớp người này. Đó là tầng lớp cùng với các nhà công nghệ, góp phần quyết định giải bài toán huy động vốn trong dân và tạo nhiều công ăn việc làm có hiệu quả. Chính từ lớp người này sẽ xuất hiện những nhà kinh doanh lớn. Thiếu lớp người này thì hệ thống kinh tế nhiều thành phần không tránh khỏi rơi vào tình trạng kinh doanh phân tán quá nhỏ và kinh tế ngầm là chủ yếu. Nước ta đang bước đầu chuyển sang nền kinh tế thị trường, tầng lớp nhà kinh doanh đang còn nhiều yếu kém. Trong tâm lý xã hội, chưa thấy kinh doanh là nghề hệ trọng với quốc kế dân sinh, chưa kể rằng vẫn còn tâm lý kỳ thị với người kinh doanh ngoài quốc doanh. Cho đến những năm gần đây, hệ thống giáo dục đào tạo ở nước ta mới bắt đầu có chuyên ngành kinh doanh. Trong khi đó ở các nước đang phát triển, những khoa và trường có uy tín về đào tạo bồi dưỡng nhà kinh doanh, là nơi thu hút nhân tài, có thầy giỏi, trò giỏi nhất, được xã hội trọng

dụng. Nhiều nước đang phát triển ở xung quanh chúng ta đã có chương trình Nhà nước về tìm kiếm, bồi dưỡng, tư vấn, trợ giúp cho các nhà kinh doanh vừa và nhỏ gây dựng doanh nghiệp. Người ta đặc biệt coi trọng năng khiếu và có cách đào tạo độc đáo. ở lĩnh vực này cần nhấn mạnh rằng nhân tài không thể tạo dựng hàng loạt và chỉ qua trường, lớp học lý thuyết.

Thực tế hiện nay đang có nhiều người trẻ tuổi không qua bất cứ khoá đào tạo chính quy hay cấp tốc nào mà vẫn nghiêm nhiên lãnh đạo doanh nghiệp. Thế nhưng để trở thành những nhà doanh nghiệp tài năng thì chỉ có trải nghiệm, có ý chí quyết tâm v.v... chưa đủ, còn cần phải có nhiều kỹ năng kiến thức và nhất là có "tố chất" kinh doanh. Phát hiện những người trẻ tuổi có "tố chất" kinh doanh, khơi dậy sự sáng tạo, kích thích sự ham muốn kinh doanh trong giới trẻ... phải được đặt thành mục đích, chiến lược trong giáo dục đào tạo. Đã đến lúc cần có chính sách hơn nữa để tạo xu hướng tâm lý xã hội và chương trình nhà nước hướng vào việc thúc đẩy xuất hiện nhiều nhân tài trong kinh doanh. Đất nước muốn phát triển nhanh thì trong chiến lược con người, trong cơ cấu chức nghiệp xã hội, phải tính đến nghề kinh doanh và tầng lớp nhà kinh doanh như một trong những nghề xung kích quan trọng nhất.

Tố chất là một phạm trù rất trừu tượng. Cần phải có những công trình khoa học nghiên cứu xác định thành phần cũng như cơ chế hình thành tố chất kinh doanh. Nhưng trong thực tế, các nhà doanh nghiệp tài năng bằng linh cảm bằng kinh nghiệm và bằng những cuộc giáp lá cà trực tiếp trong kinh doanh người ta mới có thể cảm nhận được "tố chất kinh doanh" ở người trẻ tuổi. Do đó, trong chiến lược phát triển, đào tạo tài năng kinh doanh, các nhà doanh nghiệp cần tích cực tham gia, coi như là nhiệm vụ vô cùng quan trọng tìm người kế nghiệp cho mình.

Cần đầu tư vào các trung tâm, các trường, viện, học viện đào tạo cán bộ quản trị kinh doanh cả nội dung, phương pháp, hình thức, cả thầy giỏi và cả cơ sở vật chất đầy đủ

Chúng tôi xin đề xuất một số vấn đề về nguyên tắc, mục tiêu nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo nhà doanh nghiệp như:

Nguyên tắc đào tạo

- Xác định đúng đối tượng cần đào tạo.
- Đào tạo lý luận kết hợp với thực hành và xử lý các tình huống trong quản lý và kinh doanh.
- Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo và đào tạo lại với nâng cao khả năng tự bồi dưỡng của bản thân người giám đốc.

- Đào tạo liên tục để có đội ngũ cán bộ lãnh đạo có trình độ kinh nghiệm quản trị cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hoạt động lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Yêu cầu đào tạo.

Trang bị bổ sung và nâng cao trình độ lý luận của học viên về các kiến thức cơ bản như: Kiến thức về quan điểm, đường lối phát triển kinh tế của Đảng, pháp luật của Nhà nước và thông lệ quốc tế, về quản lý, về công nghệ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tổng hợp và các kỹ năng xử lý tình huống trong quản trị kinh doanh...

Những môn học cần được trang bị là: Hạch toán kế toán, marketing, lý thuyết quản lý, sử dụng máy tính điện tử, tâm lý học, kỹ thuật và công nghệ sản xuất, phương pháp toán, ngoại ngữ, tin học... để tạo ra được một đội ngũ cán bộ lãnh đạo có trình độ kiến thức và kinh nghiệm đáp ứng việc thường xuyên bổ sung lực lượng cán bộ lãnh đạo cho các doanh nghiệp.

Nội dung đào tạo

Như đã phân tích ở trên, các yếu tố tạo nên năng lực của cán bộ lãnh đạo bao gồm: Hệ thống quan điểm, Kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, mối quan hệ và định hướng giá trị. Chính vì vậy, nội dung đào tạo cho cán bộ lãnh đạo phải bao gồm:

+ Cung cấp những kiến thức cơ bản về kinh tế, về quản lý kinh doanh, về Nhà nước và pháp luật, về khoa học tổ chức và quản lý, về chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, và đặc biệt là phương pháp luận... mà cán bộ đó chưa có, chưa đủ hoặc chưa cập nhật được kiến thức mới. Những kiến thức này phải được lựa chọn phù hợp với từng đối tượng (về trình độ, vị trí công tác, yêu cầu công việc...) để tránh tình trạng nội dung quá nặng về lý luận, liều lượng chưa thích hợp với đối tượng và mục tiêu đào tạo.

+ Rèn luyện kỹ năng thực hiện công việc: Đây là nội dung đào tạo và bồi dưỡng thiết thực và thông dụng nhất cho cán bộ lãnh đạo nhằm bổ sung những kiến thức thiếu hụt và góp phần nâng cao năng lực quản lý cho Giám đốc. Tùy theo kết quả phân tích nhu cầu mà tiến hành đào tạo mới, đào tạo lại theo trường hợp hoặc tại chỗ nhằm cung cấp cho cán bộ lãnh đạo kỹ năng còn thiếu để họ bắt kịp với những thay đổi và đòi hỏi của công việc trong doanh nghiệp.

+ Trao đổi kinh nghiệm trong công việc chuyên môn, trong công tác lãnh đạo và quản lý cho cán bộ lãnh đạo học hỏi kinh nghiệm, phương pháp quản lý hiện đại của nước ngoài... Nội dung này cần được cung cấp thông qua phương pháp đào tạo tại chỗ, hình thức đào tạo theo tình huống, thực tập, hội thảo.

+ Ngoài ra để nâng cao năng lực tổ chức của đội ngũ giám đốc doanh nghiệp, chúng ta cần phải chú ý đến đào tạo tính sáng tạo, có phương pháp tự cập nhật về thông tin, khả năng phân tích dự báo cái mới.

+ Đào tạo tổng hợp nhiều chức năng: Nội dung đào tạo này liên quan đến việc trang bị cho đội ngũ giám đốc doanh nghiệp khả năng thực hiện nhiều công việc trong doanh nghiệp. Nhằm đáp ứng những thay đổi hiện nay là đội ngũ giám đốc doanh nghiệp cần phải thành thạo và linh hoạt nhiều hơn là chỉ chuyên môn hoá ở một lĩnh vực cụ thể. Việc đào tạo này sẽ giúp cho đội ngũ giám đốc doanh nghiệp có khả năng thay đổi nhanh trước

sự thay đổi của môi trường vĩ mô cũng như sự thay đổi công việc và điều kiện trong doanh nghiệp.

Về cơ bản có hai phương pháp đào tạo đội ngũ giám đốc doanh nghiệp là đào tạo tại chỗ và đào tạo bên ngoài. Đào tạo gắn với thực hành công việc (đào tạo tại chỗ) là cách thức đào tạo ngay tại vị trí đang làm việc hoặc sẽ làm việc. Ưu điểm của cách đào tạo này là sẽ tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp.

Đào tạo nội bộ: Do nội bộ doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo. Việc đào tạo này được tiến hành thường xuyên và linh hoạt. Nội dung đào tạo phải đa dạng, phong phú, gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Nên đào tạo thường xuyên để cập nhật các kiến thức quản lý mới. Ngoài ra cần thường xuyên tổ chức các đợt tham quan, trao đổi kinh nghiệm với các đơn vị khác để có thêm nhận thức, hiểu biết góp phần vào sự phát triển đi lên của doanh nghiệp.

Đào tạo bên ngoài: Là việc cử cán bộ lãnh đạo theo học các chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp. Việc đào tạo này cần phải lên kế hoạch cụ thể có tính chiến lược. Mọi cán bộ lãnh đạo chưa qua khoá đào tạo về quản lý cần phải cử đi đào tạo tại các Trung tâm đào tạo cán bộ quản lý doanh nghiệp.

PHẦN KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

I. KẾT LUẬN

1. Giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay là chuyên gia quản lý kinh doanh, đứng đầu ê kíp chuyên gia quản lý doanh nghiệp, là người điều hành cao nhất trong doanh nghiệp, sử dụng quyền lực được giao để tổ chức và vận hành mọi hoạt động theo mục tiêu, định hướng của chủ doanh nghiệp, chịu trách nhiệm về kết quả, hiệu quả kinh doanh; là đại diện pháp nhân của doanh nghiệp, là nhà quản lý do chủ doanh nghiệp thuê để điều hành doanh nghiệp. Giám đốc DNTN là chức nghiệp giám đốc kinh doanh.

Hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay là vô cùng khó khăn, nhiều rủi ro, nghiệt ngã và có những đặc thù riêng. Để tồn tại, phát triển, làm giàu cho mình, đóng góp cho xã hội và đất nước. Người giám đốc DNTN phải có những yêu cầu nhất định về sức khỏe, trình độ, kinh nghiệm, phẩm chất, năng lực.

2. Đánh giá về thực trạng và khả năng đáp ứng của giám đốc DNTN hiện nay.

2.1. Về đặc điểm xã hội:

- Tầng lớp giám đốc DNTN ở ta hiện nay là một tầng lớp xã hội – nghề nghiệp phần lớn mới ra đời kể từ khi có nền kinh tế thị trường đến nay. Họ trẻ cả tuổi đời và tuổi nghề. Số giám đốc có tuổi đời dưới 50 tuổi chiếm 62,36%. Có 78,18% doanh nghiệp tư nhân mới được thành lập từ 1991 đến nay. Có thể nói tầng lớp giám đốc DNTN ở ta là sản phẩm của công cuộc đổi mới, giới DNTN Việt Nam đang bắt đầu hình thành.

- Họ hầu như không được kế nghiệp truyền thống kinh doanh lâu đời của cha ông. Bản thân họ cũng xuất thân từ các nghề khác nhau trong xã hội.

Trước khi làm giám đốc DNTN thì có: 54,22% là cán bộ viên chức nhà nước; 11% thất nghiệp; 12,15% là trí thức; 10% là học sinh, sinh viên; 5,8% là công nhân; 1% buôn bán nhỏ; 0,6% là bộ đội.

- Về trình độ văn hoá và chuyên môn của các giám đốc DNTN Kết quả điều tra như sau: Tốt nghiệp phổ thông và trung cấp: 44,88%; tốt nghiệp đại học và trên đại học: 51,12%; đã học các lớp về QTKD: 42,69%; đã học các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị 19,39%. Nhìn chung trình độ văn hoá và chuyên môn của đội ngũ giám đốc DNTN là khá cao (48,88% và 51,12%). Song, những kiến thức về quản lý kinh tế, quản trị kinh doanh, lý luận chính trị thì còn rất thấp.

- Về giới tính: Nam giám đốc chiếm: 86,5%; nữ giám đốc chiếm: 13,5%. Thực tế hiện nay, số phụ nữ làm giám đốc DNTN là rất ít. Một đặc thù ở nước ta hiện nay, DNTN đa phần là doanh nghiệp gia đình, trong đó người chồng làm giám đốc và vợ làm phó giám đốc hoặc kế toán trưởng.

2.2. Về các phẩm chất tâm lý:

Để nghiên cứu phẩm chất nhân cách ở các giám đốc DNTN và đánh giá về mức độ đáp ứng của họ đối với đòi hỏi của kinh tế thị trường hiện nay chúng tôi khảo sát 20 phẩm chất với tiêu chí "Có đáp ứng được" và "không đáp ứng được". Kết quả như sau: Nhìn chung các phẩm chất này đều được ghi nhận "thường xuyên có" và đáp ứng được ở tỷ lệ khá cao. Chúng tôi kết luận: Ở giới doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những phẩm chất tâm lý cho phép họ hoạt động kinh doanh trên thương trường với tư cách là người lãnh đạo doanh nghiệp. Phẩm chất "*có ý thức đảm bảo định hướng xã hội trọng kinh doanh*" được ghi nhận 85,38%; "*Có ý chí phấn đấu cho dân giàu, nước mạnh*": 86,97%. Hai tiêu chí trên được ghi nhận ở mức độ "thường xuyên có" là khá cao, điều này nói lên các giám đốc DNTN ở ta hiện nay về mặt ý thức đã đáp ứng được yêu cầu mà xã hội độ mong đợi.

Hai phẩm chất "*dám mạo hiểm, chấp nhận rủi ro*", "*năng động, nhạy bén trong kinh doanh*" thường được ghi nhận là phẩm chất rất cơ bản của nhà doanh nghiệp hiện đại, nhất là đối với các nhà doanh nghiệp tư nhân giúp họ chớp được thời cơ đúng, ra quyết định đúng, đem đến thắng lợi cho doanh nghiệp, tất nhiên là mạo hiểm có tính toán. Ông H.Giôn-xơn- chủ tịch viện công nghệ Masachuset đã nói: Kinh doanh cần những con người nhạy bén và năng nổ, có đầu óc sáng tạo, có năng lực đưa vào thực tiễn những ý tưởng và phát minh mới, nhanh nhạy với các đổi mới và bản thân tạo nên sự đổi mới. Có thể hành động trong những điều kiện hỗn độn và số tình thần mạo hiểm. Ở các nhà doanh nghiệp tư nhân Việt Nam phẩm chất "*dám mạo hiểm, chấp nhận rủi ro*" (46,15%). Phẩm chất "*năng động nhạy bén trong kinh doanh*" (65,89%). Trong khi đó phẩm chất "*cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh*" (79,28%). "*Có ý chí vượt khó*" (79,16%). "*Tiết kiệm trong kinh doanh*" (83,06%). Có lẽ đây là đặc điểm của giới kinh doanh tư nhân Việt Nam. Có thể kinh doanh vừa và nhỏ không dám chấp nhận mạo hiểm, hoặc hoàn cảnh kinh doanh (kinh tế, thị trường, pháp luật, tâm lý chung của xã hội) ở Việt Nam chưa ổn định còn nhiều rủi ro nên họ không dám mạo hiểm. Cũng có thể giới doanh nghiệp tư nhân nói riêng, giới doanh nghiệp Việt Nam nói chung vốn sinh ra từ nền nông nghiệp tiểu nông, nên phẩm chất "*mạo hiểm*" ít thấy ở họ, mà phẩm chất "*cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh*" lại nổi lên rõ rệt.

2.3. Về các khả năng:

Chúng tôi điều tra 20 khả năng cần thiết đảm bảo cho các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hoạt động trên thương trường hiện nay. Ý kiến tự đánh giá của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân theo mức độ "*có khả năng đáp ứng được yêu cầu kinh doanh hiện nay*", đa phần đều trên 60%. Điều đó cho thấy: ở các giám đốc DNTN hôm nay đã có những khả năng đảm bảo cho họ hoạt động kinh doanh. 5 khả năng nổi trội nhất là: Tổ chức, theo dõi, giám sát kế hoạch: 91,83%; phân tích và đánh giá kết quả đạt

được: 87,09%; nghệ thuật gây tin nhiệm với khách hàng: 86,29%; am hiểu sâu sắc mục tiêu, phương hướng, tiềm lực của doanh nghiệp: 85,77%; có khả năng hiểu người và dùng người: 83,01%. Ba khả năng yếu nhất là: Dấu kín ý đồ và tiềm năng kinh doanh: 53,37%; sử dụng mưu kế trong kinh doanh: 45,44%; nghiên cứu chiến lược quảng cáo tối ưu: 39,20.

Để so sánh chúng tôi chia 20 khả năng trên thành 4 nhóm theo nhiệm vụ cơ bản của nhà doanh nghiệp. Kết quả điều tra như sau: Khả năng Marketing: 22,5%; khả năng quản trị kinh doanh: 23,05%; khả năng tổ chức: 30,97%; khả năng nghệ thuật kinh doanh: 23,87%. Khả năng của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân được phân phối đều ở 4 nhóm. Nổi hơn là nhóm khả năng: làm việc với con người, thứ hai là nhóm có nghệ thuật trong kinh doanh, nhóm khả năng về quản trị kinh doanh xếp thứ 3 và cuối cùng là nhóm khả năng marketing.

Qua khảo sát và phân tích các khả năng của các giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở trên, chúng ta thấy: ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những khả năng cho phép họ tiến hành các hoạt động nghề nghiệp của mình: lãnh đạo doanh nghiệp, hoạt động kinh doanh nhằm đạt lợi nhuận cao và ổn định.

2.4 Về các kỹ năng:

Để đi sâu tìm hiểu mức độ thực thi, hiện thực của các khả năng, chúng tôi khảo sát 20 kỹ năng tương ứng. Ý kiến ghi nhận "có khả năng đáp ứng" là khá cao ở tất cả các kỹ năng, chỉ có 2 kỹ năng được ghi nhận với tỷ lệ dưới 50%. Kết quả đó cho chúng tôi nhận xét: ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hôm nay đã có những kỹ năng cho phép họ tiến hành hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường. 5 kỹ năng nổi trội nhất là: biết khai thác thông tin từ nhiều nguồn: 91,85%; biết dồn tiềm lực vào khâu chủ yếu trong kinh doanh: 85,54%; biết tổ chức bộ máy quản trị hợp lý: 85,51%; biết thưởng phạt đúng việc đúng người: 84,23%; biết bảo vệ chữ tín trong kinh doanh: 81,6%.

Tiếp tục làm rõ kỹ năng trội ở giới doanh nghiệp tư nhân chúng tôi xét 20 kỹ năng theo 4 nhóm tương ứng với 4 nhiệm vụ chính của nhà doanh nghiệp như phân khả năng ở trên. Kết quả như sau: Nhóm kỹ năng marketing: 25,59%; nhóm kỹ năng quản trị kinh doanh: 25,31%; nhóm tổ chức: 27,16%; nhóm nghệ thuật kinh doanh: 22,23%. Qua kết quả khảo sát và phân tích chúng tôi đánh giá ở các giám đốc DNTN hiện nay đã có những kỹ năng phần nào đảm bảo cho họ tiến hành hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Nhóm kỹ năng làm việc với con người nổi trội hơn so với các nhóm khác. Nhóm biết sử dụng mưu kế trong kinh doanh là yếu nhất. Xu hướng kinh doanh chân thật, lâu dài, giữ chữ tín trong kinh doanh (81,6%) đang dần dần chiếm ưu thế.

Cuối cùng chúng tôi so sánh các khả năng và kỹ năng ở các giám đốc DNTN. Sự chênh lệch trong ý kiến tự đánh giá ở các khả năng rõ nét hơn các kỹ năng, cho thấy ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay tiềm năng kinh doanh trội hơn kỹ năng kinh doanh. Các nhà doanh nghiệp tư nhân rất chú ý đến quản lý con người, những vấn đề như đàm phán, thuyết phục, khuyến khích và động viên công nhân... vì thế nhóm khả năng tổ chức và nhóm kỹ năng tổ chức trội hơn các nhóm khác. Nhóm khả năng nghệ thuật kinh doanh xếp thứ hai, trong khi đó nhóm kỹ năng về nghệ thuật kinh doanh lại xếp cuối cùng. Tóm lại ở các giám đốc doanh nghiệp tư nhân hiện nay đã có những khả năng và kỹ năng mới phần nào đáp ứng được yêu cầu hoạt động trong kinh tế thị trường hiện nay.

Tóm lại: Nhờ điều kiện khách quan và chủ quan thuận lợi: kinh tế thị trường, mở cửa, hội nhập... sự tạo điều kiện về một môi trường kinh doanh thông thoáng, thuận lợi, có kỷ cương..., đặc biệt nhờ ở họ đã có và đang hình thành những khả năng, kỹ năng và phẩm chất tâm lý cần thiết cho hoạt động kinh doanh trong kinh tế thị trường, vì thế họ đã đạt được những thành công nhất định trên thương trường: 90% giám đốc doanh nghiệp tư nhân đánh giá công việc kinh doanh của họ là khá, tốt, và rất tốt. Song do lịch sử phát triển đặc thù của tầng lớp doanh nghiệp tư nhân Việt

Nam (mới bắt đầu hình thành), do cơ chế thị trường mới manh nha, do sự quản lý của các cán bộ trong bộ máy công quyền còn bất cập, do hệ thống luật còn chưa đồng bộ... do nền kinh tế của ta hiện nay nhìn chung vẫn là nền nông nghiệp lạc hậu, tâm lý người tiểu nông ăn vào máu thịt người Việt Nam nói chung, giám đốc doanh nghiệp tư nhân nói riêng, do quy mô kinh doanh vừa và nhỏ... cho nên tầng lớp giám đốc doanh nghiệp tư nhân ở ta hiện nay chưa vươn tới tầm của nhà doanh nghiệp hiện địa, thể hiện cụ thể như sau: "*Cần cù, chịu khó, bền bỉ*" (79,28%) trội hơn "*năng động, nhạy bén*" (65,89%); "*Có tình đồng loại, tình nghĩa*" (84,92%) trội hơn "*giữ vững nguyên tắc*" (55,84%); Lựa chọn cái ăn chắc, "*có ý chút vượt khó*" (79,16) trội hơn "*dám mạo hiểm chấp nhận rủi ro*" (46,15%).

Từ các kết luận trên, chúng tôi có thể dự báo: tầng lớp giám đốc doanh nghiệp tư nhân Việt Nam hiện nay đang hình thành, đang định hình ngày càng rõ nét và có tiềm năng phát triển. Với công cuộc đổi mới sâu sắc hơn, mở cửa và hội nhập rộng hơn, với việc hoàn thiện các chính sách kinh tế - xã hội, với sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước, bước vào thế kỷ 21 họ sẽ vươn lên quản lý được các tập đoàn kinh tế lớn của đất nước, sánh vai với các đồng nghiệp đồng niên trong khu vực và trên thế giới.

II. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ:

Từ việc nghiên cứu cơ sở lý luận và khảo sát thực tiễn giới doanh nghiệp tư nhân chúng tôi xin đưa ra một số kiến nghị như sau:

1. Cần có những nghiên cứu liên ngành, sâu rộng hơn về giới doanh nghiệp tư nhân trên tất cả các mặt trong đó có mặt tâm lý.
2. Cần phổ biến rộng rãi các nghiên cứu về tâm lý giới doanh nghiệp tư nhân: các mặt mạnh, mặt yếu, dự báo xu hướng phát triển, mẫu hình cần đạt tới, để cho thanh niên có căn cứ khoa học để phấn đấu trong quá trình lập thân lập nghiệp.

3. Cần có chính sách ưu tiên phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ, điều đó vừa phù hợp với trình độ quản lý hiện nay của giới doanh nghiệp tư nhân, vừa giải quyết lao động xã hội.

Đồng thời nhanh chóng hoàn chỉnh hệ thống pháp luật, các chính sách kinh tế – xã hội để tạo điều kiện thuận lợi cho giới doanh nghiệp tư nhân phát triển.

Cần tổ chức nhiều hình thức đào tạo bồi dưỡng các nhà doanh nghiệp tư nhân, giúp họ nâng cao những hiểu biết chung, đặc biệt là hiểu biết về quản lý kinh tế, quản trị kinh doanh, nghệ thuật kinh doanh hiện đại... để họ có thể phát huy những tiềm năng của mình, phát huy bản sắc dân tộc độc đáo trong kinh doanh, khắc phục những hạn chế để trong tương lai không xa họ có thể vươn lên quản lý được các tập đoàn kinh tế lớn của đất nước.

PHIẾU ĐIỀU TRA CÁC GIÁM ĐỐC DNTN

Mẫu số 1

Chúng tôi trân trọng đề nghị Bạn bớt chút thời gian đọc các câu hỏi dưới đây. Nếu câu nào hợp ý bạn thì đánh dấu chéo vào cột bên cạnh. Những ý kiến chân thành cởi mở thẳng thắn của bạn sẽ giúp cho chúng tôi có căn cứ đề xuất với Chính phủ những chính sách ưu đãi đào tạo bồi dưỡng nhằm phát triển tầng lớp Doanh nhân trong sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng và văn minh. Xin chân thành cảm ơn bạn.

**Câu 1: Xin bạn cho biết, ở bạn có những phẩm chất dưới đây không?
Có ở mức độ nào?**

STT	Các phẩm chất	Đáp ứng được	Chưa đáp ứng được
1	Có ý thức đảm bảo định hướng XHCN trong kinh doanh		
2	Có ý thức phấn đấu cho dân giàu, nước mạnh		
3	Có tính đồng loại, có thiện chí và yêu thương con người		
4	Có ý thức trách nhiệm trước pháp luật		
5	Có ý chí làm giàu trong khuôn khổ pháp luật và thông lệ xã hội		
6	Luôn luôn giữ vững nguyên tắc trong kinh doanh		
7	Năng động, nhạy bén trong kinh doanh		
8	Linh hoạt, tháo vát, sáng tạo trong kinh doanh		
9	Có ý thức tìm hiểu thị trường		
10	Coi trọng hiệu quả kinh doanh		
11	Có ý chí vượt khó		
12	Quyết tâm cạnh tranh lành mạnh		
13	Khát vọng vươn tới cuộc sống giàu sang cho mình và cho mọi người		
14	Dũng cảm, mạo hiểm, dám chấp nhận rủi ro		
15	Trung thực		
16	Cần cù, chịu khó, bền bỉ trong kinh doanh		
17	Tiết kiệm trong kinh doanh		
18	Sẵn sàng hợp tác với mọi người		
19	Có lòng tin trong kinh doanh		
20	Giúp đỡ lẫn nhau trong kinh doanh		

Câu 2: Xin bạn cho biết, ở bạn có những khả năng dưới đây không? Có ở mức độ nào?

STT	Các khả năng	Đáp ứng được	Chưa đáp ứng được
1	Dự báo thị trường		
2	Hiểu đối thủ cạnh tranh		
3	Nghiên cứu chiến lược quảng cáo		
4	Nghiên cứu sản phẩm mới		
5	Nghiên cứu chiến lược bán hàng		
6	Hiểu biết quy luật kinh doanh		
7	Nắm luật pháp, thông lệ xã hội		
8	Am hiểu tiềm lực của doanh nghiệp		
9	Chuẩn đoán thời cơ, chống rủi ro		
10	Nhảy bèn với công nghệ		
11	Hiểu người và dùng người		
12	Đưa ra quyết định kinh doanh chính xác		
13	Liên kết các yếu tố trong doanh nghiệp		
14	Tổ chức theo dõi kế hoạch sản xuất		
15	Phân tích, đánh giá kết quả		
16	Có nghệ thuật giao tiếp		
17	Khai thác tiềm năng con người		
18	Gây tín nhiệm với khách hàng		
19	Dấu kính ý đồ kinh doanh		
20	Sử dụng mưu kế trong kinh doanh		

Câu 3: Xin bạn cho biết, ở bạn có những kỹ năng dưới đây không? Có ở mức độ nào?

STT	Các kỹ năng	Đáp ứng được	Chưa đáp ứng được
1	Biết khai thác thông tin từ nhiều nguồn, biết xử lý thông tin		
2	Biết phát hiện nhanh chóng nguồn hàng thị trường		
3	Biết dùng giá để cạnh tranh		
4	Biết giải quyết vấn đề nhanh chóng không lôi kéo thêm đối thủ cạnh tranh		
5	Biết sử dụng các thủ thuật quảng cáo chào hàng		
6	Biết kinh doanh theo pháp luật và thông lệ xã hội		
7	Biết dồn tiềm lực vào khâu chủ yếu trong kinh doanh		
8	Biết khơi thông mọi thời cơ trong kinh doanh		
9	Biết tìm các giải pháp độc đáo về công nghệ		
10	Biết sử dụng các phương tiện và công cụ trong kinh doanh		
11	Biết thưởng phạt đúng việc đúng người		
12	Biết quán triệt triết lý kinh doanh đến từng người		
13	Biết tổ chức bộ máy quản trị hợp lý, biết động viên cấp dưới làm việc		
14	Biết hạch toán chính xác việc buôn bán		
15	Biết kiểm tra việc buôn bán các mặt hàng để thu lợi		
16	Biết nói cho người khác hiểu		
17	Biết bảo vệ chữ tín trong kinh doanh		
18	Biết nghe lời khuyên của người khác		
19	Biết sử dụng các mưu kế trong kinh doanh		
20	Biết sử dụng trực giác nghề nghiệp trong kinh doanh		

Câu 4: Bạn hãy vui lòng cho biết đôi điều về bản thân:

Họ về tên..... Tuổi..... NamNữ.....
 Trình độ văn hoá: Trình độ chuyên môn:.....
 Trình độ lý luận: Ngoại ngữ:.....
 Nghề nghiệp của cha..... Của Mẹ..... Của Ông..... Của Bà.....
 Nghề nghiệp của bản thân trước khi lập doanh nghiệp:
 Tên doanh nghiệp:..... Số công nhân của bạn:.....
 Năm thành lập doanh nghiệp:

Xin chân thành cảm ơn!

PHIẾU ĐIỀU TRA CÁC GIÁM ĐỐC DNTN

BẠN THÂN MẾN !

Chúng tôi trân trọng đề nghị Bạn bớt chút thời gian đọc các câu hỏi dưới đây. Nếu câu nào hợp ý bạn thì đánh dấu chéo vào ô . Những ý kiến chân thành cởi mở thẳng thắn của Bạn sẽ giúp cho chúng tôi có cơ sở đề xuất với Chính phủ những chính sách cụ thể ưu đãi nhằm thúc đẩy phát triển Doanh nghiệp, tạo sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng và văn minh. Xin chân thành cảm ơn Bạn.

CÂU HỎI

I. Từ ngày đổi mới, mở cửa đến nay, Bạn thấy cuộc sống làm ăn của Bạn thế nào ?

- | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Bình thường <input type="checkbox"/> | 3. Khá hơn <input type="checkbox"/> | 5. Kém sút <input type="checkbox"/> |
| 2. Tốt <input type="checkbox"/> | 4. Rất tốt <input type="checkbox"/> | 6. Khó nói <input type="checkbox"/> |

II. Bạn quyết định tự lập doanh nghiệp hay do người khác gợi ý ?

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Bạn tự quyết định thành lập <input type="checkbox"/> | 3. Bạn mua lại doanh nghiệp đã sẵn có <input type="checkbox"/> | 5. Bạn làm Giám đốc do: |
| 2. Do người khác gợi ý rồi tự thành lập <input type="checkbox"/> | 4. Người khác thành lập rồi giao cho Bạn làm Giám đốc <input type="checkbox"/> | • Cấp trên chỉ định <input type="checkbox"/> |
| (do Cha, Mẹ, vợ, chồng, bạn bè, cơ quan) | | • Tập thể bầu <input type="checkbox"/> |
| | | • Truyền lại của gia đình <input type="checkbox"/> |

III. Trước khi làm Giám đốc doanh nghiệp Bạn làm gì

- | | | |
|--|---------------------------------------|---|
| 1. Thất nghiệp <input type="checkbox"/> | 4. Bộ đội <input type="checkbox"/> | 7. Trí thức <input type="checkbox"/> |
| 2. CBCNV Nhà nước <input type="checkbox"/> | 5. Công nhân <input type="checkbox"/> | 8. Làm việc khác <input type="checkbox"/> |
| 3. Học sinh <input type="checkbox"/> | 6. Nông dân <input type="checkbox"/> | 9. Không nói <input type="checkbox"/> |

IV. Xin Bạn vui lòng cho biết lý do để Bạn lập doanh nghiệp

- | | | |
|---|--|--|
| 1. Để làm giàu <input type="checkbox"/> | 5. Bị kích động <input type="checkbox"/> | 9. Có sẵn vốn <input type="checkbox"/> |
| 2. Để nổi tiếng <input type="checkbox"/> | 6. Kế tục truyền thống gia đình <input type="checkbox"/> | 10. Muốn có cương vị lãnh đạo <input type="checkbox"/> |
| 3. Để kiếm sống <input type="checkbox"/> | 7. Thấy bạn bè làm cũng làm <input type="checkbox"/> | 11. Muốn có một cách sống riêng <input type="checkbox"/> |
| 4. Để thử khả năng <input type="checkbox"/> | 8. Tạo việc làm cho gia đình <input type="checkbox"/> | |

V. Theo Bạn nhà doanh nghiệp cần có những đức tính gì ?

- | | | |
|---|--|---|
| 1. Có tri thức <input type="checkbox"/> | 8. Giao thiệp rộng <input type="checkbox"/> | 15. Yêu nước <input type="checkbox"/> |
| 2. Có chí lớn <input type="checkbox"/> | 9. Biết dùng người <input type="checkbox"/> | 16. Có cá tính <input type="checkbox"/> |
| 3. Mạo hiểm <input type="checkbox"/> | 10. Có khả năng hợp tác và cạnh tranh <input type="checkbox"/> | 17. Có khả năng chịu đựng căng thẳng <input type="checkbox"/> |
| 4. Bền bỉ <input type="checkbox"/> | 11. Tự lực <input type="checkbox"/> | 18. Chấp nhận rủi ro <input type="checkbox"/> |
| 5. Năng động, sáng tạo, nhạy bén <input type="checkbox"/> | 12. Trung thực <input type="checkbox"/> | 19. Có gia đình hạnh phúc <input type="checkbox"/> |
| 6. Trách nhiệm cá nhân cao <input type="checkbox"/> | 13. Tiết kiệm <input type="checkbox"/> | 20. Có khả năng dự báo thị trường <input type="checkbox"/> |
| 7. Ham hiểu biết <input type="checkbox"/> | 14. Giữ chữ tín <input type="checkbox"/> | 21. Kinh doanh theo pháp luật <input type="checkbox"/> |

VI. Bạn thích những cách nào dưới đây ?

- | | |
|---|--|
| 1. Thích đứng ra chỉ huy công việc <input type="checkbox"/> | 4. Thích sử dụng hội nghị tư vấn <input type="checkbox"/> |
| 2. Thích mọi người sùng bái Bạn <input type="checkbox"/> | 5. Thích làm việc theo kế hoạch giấy tờ <input type="checkbox"/> |
| 3. Thích có vài bạn thân <input type="checkbox"/> | 6. Thích làm việc trực tiếp với nhân viên <input type="checkbox"/> |

VII. Khi thành công cũng như khi thất bát Bạn thường hành động ra sao ?

- | | |
|--|---|
| 1. Khen thưởng công nhân ngay <input type="checkbox"/> | 4. Sa thải công nhân ngay <input type="checkbox"/> |
| 2. Im lặng <input type="checkbox"/> | 5. Nhận thấy mình cũng có lỗi một phần <input type="checkbox"/> |
| 3. Chờ đợi <input type="checkbox"/> | 6. Cùng bàn bạc để giải quyết <input type="checkbox"/> |

VIII. Bạn thường sử dụng thời gian rỗi để làm gì ?

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Đi chơi bạn bè <input type="checkbox"/> | 4. Chơi thể thao <input type="checkbox"/> | 7. Làm nội trợ <input type="checkbox"/> |
| 2. Đi xem văn nghệ <input type="checkbox"/> | 5. Đi du lịch <input type="checkbox"/> | 8. Đọc báo xem Tivi <input type="checkbox"/> |
| 3. Lễ bài cầu may <input type="checkbox"/> | 6. Học thêm <input type="checkbox"/> | 9. Hoạt động xã hội <input type="checkbox"/> |

IX. Một khi ăn nên làm ra, dư dật, phát tài, Bạn có biết các bạn trẻ thường làm gì ?

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Tâu nhà đất <input type="checkbox"/> | 5. Gửi ngân hàng <input type="checkbox"/> | 9. Tham gia thị trường chứng khoán <input type="checkbox"/> |
| 2. Cho vay <input type="checkbox"/> | 6. Mua vàng, đồ lã <input type="checkbox"/> | 10. Khó nói <input type="checkbox"/> |
| 3. Mua sắm trong gia đình <input type="checkbox"/> | 7. Để đi học thêm <input type="checkbox"/> | |
| 4. Mua máy móc mới <input type="checkbox"/> | 8. Làm từ thiện <input type="checkbox"/> | |

X. Bạn thường thu thập thông tin như thế nào ?

- | | |
|--|--|
| 1. Thông qua bộ phận chuyên trách <input type="checkbox"/> | 4. Bạn có theo dõi Quốc hội họp <input type="checkbox"/> |
| 2. Thông qua báo chí, đài, Tivi <input type="checkbox"/> | 5. Nếu có cơ hội Bạn thích đi nước nào
..... |
| 3. Bạn có tham gia hội chợ, hội thảo khoa học <input type="checkbox"/> | |

XI. Quan hệ thị trường:

- | | |
|--|--|
| 1. Có quan hệ với các doanh nghiệp khác trong thành phố <input type="checkbox"/> | 3. Quan hệ với nước ngoài <input type="checkbox"/> |
| 2. Quan hệ trong nước <input type="checkbox"/> | 4. Không có quan hệ gì <input type="checkbox"/> |

XII. Bạn cần gì để mở mang doanh nghiệp

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Thông tin <input type="checkbox"/> | 5. Mời gọi công nghệ <input type="checkbox"/> | 9. Đối tác với nước ngoài <input type="checkbox"/> |
| 2. Khách hàng, thị trường <input type="checkbox"/> | 6. Giảm thuế <input type="checkbox"/> | 10. |
| 3. Vốn <input type="checkbox"/> | 7. Đất, nhà <input type="checkbox"/> | |
| 4. Kỹ cương, pháp luật <input type="checkbox"/> | 8. Đào tạo, bồi dưỡng <input type="checkbox"/> | |

XIII. Từ nay đến năm 2020 Bạn có dự định gì ? Xin cho biết cụ thể ?

XIV. Bạn hãy vui lòng cho biết đôi điều về bản thân

Họ và tên..... Quý danh.....

Tuổi..... Ngày..... Tháng..... Năm sinh..... Nam Nữ

Nghề của Cha..... Của Ông..... Nghề của Mẹ..... Của Bà.....

Trình độ văn hóa..... Trình độ chuyên môn..... Ngoại ngữ.....

Là Đoàn viên Đảng viên Sở thích của Bạn.....

Tên doanh nghiệp:

Năm thành lập: 19..... Bạn làm Giám đốc năm nào: 19..... Lúc bao nhiêu tuổi.....

Số công nhân của Bạn:.....

Loại hình:

- Tổ hợp tác, HTX
- Công ty TNHH
- Công ty tư nhân
- Công ty Liên doanh

Ngành nghề đăng ký:.....

Địa chỉ (xã, phường, huyện, tỉnh).....

1. Người làm.....

2. Người nghiệm thu.....

DANH MỤC TÀI LIỆU TRÍCH DẪN VÀ THAM KHẢO

1. АНАНЬЕВ. Б.Г. пути развития в психологии
изд "Hayka" M-1978
2. АНАНЬЕВ. Б. Г. проблемы научного творчества в
психологии
изд "Hayka" M-1978
3. Bilton.T. và nhiều tác giả. Nhập môn xã hội học
NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội-1993
4. Blair.M; Gerard.M. Gray và nhiều tác giả. Sổ tay giám đốc
NXB Khoa học kỹ thuật. Hà Nội-1994.
5. Chủ nghĩa Mác-Lê Nin cơ sở phương pháp luận của tâm lý học.
NXB Khoa học xã hội nhà nước -Viện triết học, Hà Nội -1976
6. Chuyên đề về doanh nghiệp nhà nước
Viện nghiên cứu khoa học quản lý. Hà Nội-1994
7. Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế đến năm 2000
NXB Sự thật. Hà Nội-1991
8. Cái mới trong khoa học xã hội
Viện thông tin khoa học xã hội. Hà Nội-1992
9. Các qui định về tổ chức lao động và hướng đổi mới doanh nghiệp
nhà nước.
NXB Thành phố Hồ Chí Minh-1994
10. Cao Đình Duy: Đặc điểm ưu thế nhà nữ doanh nghiệp.
Theo Đỗ Quyên, Tiên phong cuối tháng, số 10/1993
11. Chalvin-D. Các phong cách quản lý
NXB Khoa học kỹ thuật. Hà Nội-1993
12. Còdolóp.G.A và Pêrovusun.S.P Từ điển kinh tế

NXB Sự thật. Hà Nội-1962

13. Cormack.M.MC. Những gì người ta không dạy bạn tại trường kinh doanh Harvard.

NXB Thống kê-1994

14. Doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

Nguyệt san Bình Định 9/1993

15. Đỗ Hoàng Toàn. Những vấn đề cơ bản của quản trị kinh doanh.

NXB Khoa học kỹ thuật. Hà Nội-1994

16. Đình Kính. Chân dung các nhà doanh nghiệp giỏi Hà Nội.

NXB Thanh niên. Hà Nội-1995

17. Đức Uy. Tìm hiểu thuật làm giàu

NXB Thanh niên. Hà Nội-1995

18. General Elictric. Thế giới đổi thay, ngày nay đang cần những doanh nhân nào.

Tạp chí khoa học kinh tế thế giới số 38. 23/9/1993

19. Hipso.H và Phônvec.M. Nhập môn Xã hội học Mác xít.

NXB Khoa học xã hội. Hà Nội-1984

20. Hirôghi Mannari. Giới kinh doanh cầm đầu Nhật Bản.

NXB Kinh tế. Hà Nội-1984

21. Hoàng Chí Bảo (Chủ biên). Cơ cấu xã hội giai cấp ở nước ta.

NXB Thông tin lý luận. Hà Nội-1992

22. Hoàng Xuân Việt. Rèn nhân cách.

NXB Tổng hợp Tiền Giang-1990

23. Kôvaliốp.A.G. Tâm lý học xã hội.

NXB Giáo dục. Hà Nội-1976

24. Kôvaliốp.A.G. Tâm lý học cá nhân

NXB Giáo dục. Hà Nội-1971

25. Kötserin.E.A. Kiểm tra chức năng quản lý.
Viện nghiên cứu chủ nghĩa Mác-Lê Nin. TP. Hồ chí Minh-
1994
26. Lê Nin.V.I. Toàn tập. Tập 39
NXB Sự thật. Hà Nội-1984
27. Lê Nin.V.I. Bút ký triết học
NXB Sự thật. Hà Nội-1963
28. Lêbêđép.V.I. giáo trình tâm lý học giảng cho trường quản lý
kinh tế. Hà Nội-1981
29. La Búc. Cái đầu phái đẹp có khác gì khi họ thành bà chủ.
Theo PAP, Tiên phong cuối tháng, số 9/1994
30. Lê Thu. Bí quyết trở thành ông chủ
NXB Thống kê. Hà Nội-1993
31. Ladvsta Mikhail. Nhà kinh doanh và hoạt động kinh doanh- đặc
điểm chung.
NXB Sự thật. Hà Nội-1994
32. Lômốp.B.Ph. Những vấn đề phương pháp luận và lý luận của
tâm lý học.
NXB Tiến bộ. M-1981
33. Mác.C. Tư bản, Q_2 , T_2
NXB Sự thật. Hà Nội-1985
34. Mác.C. Tư bản- Phê phán khoa kinh tế chính trị. Q_3 , T_1
NXB Sự thật. Hà Nội-1962
35. Mác.C và Ăngghen.P.h. Tuyển tập. T_1
NXB Sự thật. Hà Nội-1962
36. Mác.C và Ăngghen.P.h. Hệ tư tưởng Đức.
NXB Sự thật. Hà Nội-1962

37. Mác.C và Ăngghen.P.h và Lê Nin.V.I. Chủ nghĩa duy vật lịch sử
NXB Sự thật. Hà Nội-1962
38. Một số vấn đề cơ bản của tâm lý học lao động (tài liệu bồi
dưỡng giáo viên)
NXB Giáo dục. Hà Nội-1978
39. Mitôkazu Aoki. Nghệ thuật quản lý Nhật Bản.
NXB Sự thật. Hà Nội-1993
40. Nguyễn Pháp. Quản lý kinh doanh của các doanh nghiệp.
NXB Nông nghiệp. Hà Nội-1992
41. Người lãnh đạo và tập thể
NXB Sự thật. Hà Nội-1978
42. Nguyễn Quang Ngọc. Về làng buôn ở đồng bằng Bắc Bộ thế kỷ
XVIII-XIX.
Hội sử học. Hà Nội-1993
43. Nguyễn Ngọc Lâm. Vấn đề đổi mới quản lý doanh nghiệp ở
Việt nam.
NXB Khoa học kỹ thuật. Hà Nội-1994
44. Nguyễn Văn Lê. Tâm lý học kinh doanh và quản trị
NXB Trẻ TP. Hồ Chí Minh-1994
45. Nguyễn Văn Lê. Tâm lý học khách hàng và văn minh thương
nghiệp.
NXB TP. Hồ Chí Minh-1995
46. Nguyễn Văn Lê. Khoa học lao động
NXB Lao động. Hà Nội-1978
47. Oglivy.D. Nghệ thuật quảng cáo
Công ty quảng cáo TP Hồ Chí Minh-1991
48. Petrôpxki.A và Iarôxépki.M. từ điển tâm lý học.

NXB Chính trị quốc gia. M-1990

49. Prônnicốp.V.A và Ladanốp.I.D. Tuyển chọn và quản lý công nhân viên chức ở Nhật Bản

NXB Sự thật. Hà Nội-1991

50. Pháp luật về kinh tế cá thể, doanh nghiệp và công ty tư nhân

NXB. TP Hồ Chí Minh -1993

51. Phạm Minh Hạc. Vấn đề con người trong công cuộc đổi mới

KX-07. Hà Nội-1994

52. Phong Sơn. Giao tế nhân sự trong doanh nghiệp

NXB. TP Hồ Chí Minh-1990

53. Rachaman.D.J và Nescon.M.H. Kinh doanh hiện đại.

NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội-1995

54. Theory và Practice. Kinh tế thị trường lý luận và thực tiễn T₁

Ủy ban kế hoạch nhà nước và quỹ hoà bình Sasakawa. Hà Nội-1993

55. Trần Trọng Thuỷ. Tâm lý học lao động.

Giáo trình Trường Đại học Sư phạm. Hà Nội-1979

56. Trần Hiệp. Tâm lý học xã hội. Mấy vấn đề lý luận.

NXB Khoa học xã hội. Hà Nội-1991

57. Thái Duy Tuyên. Tìm hiểu định hướng giá trị của thanh niên Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường

KX-07-10. Hà Nội-1995

58. Thái Duy Tuyên. Nghiên cứu con người Việt Nam trong kinh tế thị trường .

KX-07-10. Hà Nội-1995

59. Trần Thị Minh Đức. Giáo trình tâm lý học xã hội.

Trường Đại học Tổng hợp. Hà Nội-1994

60. Trần Văn Giấu. Giá trị tinh thần truyền thống của dân tộc Việt Nam.

NXB Khoa học xã hội-1980

61. Từ điển chính trị học.

NXB Sự thật. Hà Nội-1984

62. Từ điển kinh tế chính trị học

NXB Sự thật. Hà Nội-1987

63. Tìm hiểu luật doanh nghiệp tư nhân

NXB Pháp lý. Hà Nội-1992

64. Tạp chí phát triển kinh tế

Số 4. Hà Nội-1993

65. Tâm lý và xã hội học quản lý kinh tế.

NXB Đại học và Giáo dục. Hà Nội-1994

66. Tâm lý học kinh doanh

Hội tâm lý học-giáo dục Việt Nam

NXB. TP Hồ Chí Minh-1993

67. Thủ tục thành lập và hoạt động các doanh nghiệp

NXB TP Hồ Chí Minh-1994

68. Tâm lý học với quản lý sản xuất kinh doanh kỹ yếu hội thảo quốc gia.

Hà Nội 27, 28/9/1994.

69. Vogel.E.F. Hoa Kỳ học gì ở Nhật Bản.

NXB Khoa học xã hội. TP Hồ Chí Minh-1994

70. Số liệu công nghiệp Việt Nam 1989-1993.

NXB Thống kê. Hà Nội-1994

71. Xipốp.G.V và Gozisiani.M. Những cơ sở nghiên cứu xã hội học.

NXB Khoa học xã hội. Hà Nội-1993