

NHÌN TỪ GÓC ĐỘ NHÀ NƯỚC: DOANH NHÂN ĐỒNG NAI TRONG QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP KINH TẾ

PHẠM VĂN SÁNG

Dội ngũ doanh nhân Đồng Nai (ĐN) vừa là bộ phận trong trong hệ thống kinh tế xã hội của ĐN, vừa là bộ phận cấu thành trong hệ thống kinh tế - xã hội VN. Do đó, sự phát triển của doanh nhân ĐN cũng chịu tác động ảnh hưởng bởi các chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với doanh nhân VN trong từng thời kỳ.

Trước năm 1975, ĐN là trung tâm phát triển công nghiệp của miền Nam VN nên đã sớm hình thành đội ngũ doanh nhân với số lượng và chất lượng hàng đầu của cả nước. Tuy nhiên, sau ngày miền Nam được hoàn toàn giải phóng, đội ngũ doanh nhân ĐN chịu sự điều chỉnh của chủ trương, đường lối công nghiệp hóa XHCN của Đại hội III của Đảng. Trong đó, nhiệm vụ phát triển kinh tế XHCN bao gồm phát triển công thương nghiệp quốc doanh và hợp tác hóa nông nghiệp đi đôi với cải tạo công thương nghiệp tư bản tư doanh: "Chúng ta chủ trương dùng phương pháp hòa bình để cải tạo công thương nghiệp tư bản chủ nghĩa tư doanh theo CNXH, thông qua các hình thức của CNTB nhà nước, từ bậc thấp như gia công, đặt hàng, bao tiêu, đại lý... tiến lên bậc cao là xí nghiệp công tư hợp doanh; ngoài ra, còn dùng hình thức xí nghiệp hợp tác. Trong quá trình cải tạo, chúng ta phải kết hợp các biện pháp kinh tế, hành chính và giáo dục, kết hợp cải tạo kinh tế với cải tạo tư tưởng, dần dần xóa bỏ quan hệ sản xuất TBCN, làm cho những người tư sản trở thành những người lao động dưới chế độ mới" [1], trong nền kinh tế chỉ còn lại các xí nghiệp công nghiệp và thương nghiệp quốc doanh, các xí nghiệp công tư hợp doanh, các HTX nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, các HTX mua bán mà những người quản lý đều do Nhà nước sắp đặt, không còn các ông chủ xí nghiệp, không còn đội ngũ doanh nhân thực

thụ trên thực tế.

Để tháo gỡ những khó khăn về kinh tế - xã hội, tại Hội nghị Trung ương 6 khóa IV (tháng 9/1979), Đảng đã thừa nhận nền kinh tế nhiều thành phần và đội ngũ doanh nhân ĐN bắt đầu có khôi phục nhưng còn rất dè dặt. Đại hội VI đã khẳng định rõ vị trí và quyền lợi của đội ngũ doanh nhân: "Những người làm ra của cải và những việc có ích cho xã hội, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật và chính sách đều được tôn trọng, được quyền hưởng thu nhập tương xứng với kết quả lao động, kinh doanh hợp pháp của họ." [2] Đây là bước mở đường cho đội ngũ doanh nhân ĐN bắt đầu phát triển.

Những quan điểm đổi mới tư duy về phát triển doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và phát triển đội ngũ doanh nhân từ sau Đại hội VI của Đảng ngày càng sáng tỏ hơn; đường lối, chính sách ngày càng cụ thể, thông thoáng, cởi mở. Đặc biệt, tại Hội nghị Trung ương 9 khóa IX, lần đầu tiên doanh nhân VN được nhắc tới cùng với giai cấp công nhân, nông dân và đội ngũ trí thức: "Bổ sung và hoàn chỉnh chủ trương, biện pháp xây dựng giai cấp công nhân, nông dân, đội ngũ trí thức và doanh nhân VN trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước" [3].

Một bước ngoặt lịch sử được Đại hội X mở ra là việc Đảng chính thức cho phép đảng viên được làm kinh tế tư nhân không giới hạn về quy mô và được Hội nghị Trung ương 3 khóa X ban hành quy định tương đối cụ thể về đảng viên làm kinh tế tư nhân, các doanh nhân đang hoạt động trong khu vực kinh tế tư nhân cũng như trong toàn bộ nền kinh tế nói chung được củng cố thêm niềm tin và có thêm sinh khí để hoạt động.

Quan điểm bình đẳng giữa các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và nhất thể hóa cơ

chế quản lý nhà nước đối với các loại hình doanh nghiệp đã được luật hóa bằng Luật doanh nghiệp, có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2006. Cùng với sự ra đời của Luật doanh nghiệp, các luật có liên quan đến hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế cũng được ban hành như Luật đầu tư chung cho cả đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài, Luật thuế, Luật thương mại... nhằm đảm bảo sự bình đẳng về mặt pháp luật và sự thống nhất về quản lý đối với doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Một dấu son đáng nhớ và đầy tự hào của giới doanh nhân VN là năm 2004, Chính phủ quyết định chọn ngày 13/10 (ngày Chủ tịch Hồ Chí Minh gửi

hội, thực hiện tốt các chính sách đối với người lao động, các chương trình công tác xã hội từ thiện. Thành quả trong kinh doanh và thực hiện trách nhiệm xã hội của đội ngũ doanh nhân ĐN thời gian qua đã được xã hội và Nhà nước ghi nhận, thể hiện qua những giải thưởng tôn vinh “Doanh nhân tiêu biểu VN”.

Sự phát triển đội ngũ doanh nhân ĐN thể hiện qua các chỉ số phát triển năm 2009 so với 2005 như sau:

- Số doanh nghiệp do doanh nhân ĐN làm chủ: 5.336, tăng 238%,
- Số lao động do doanh nhân thuê: 135.240

Hình 1: Số doanh nghiệp do doanh nhân ĐN làm chủ và số lao động do doanh nhân thuê giai đoạn 2005 - 2009

Nguồn: Cục Thống kê Đồng Nai và tính toán của tác giả

thư cho giới công thương vào năm 1945) làm ngày doanh nhân VN, nhằm tôn vinh các doanh nhân đã có công lớn trong hoạt động kinh doanh, đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội.

Những quan điểm đổi mới về doanh nhân không chỉ có tác dụng xóa bỏ mặc cảm "tư bản tư nhân" mà còn xác định doanh nhân là đội quân chủ lực, lực lượng chủ công, là đội ngũ xung kích trong công cuộc phát triển kinh tế và hội nhập. Điều này đã động viên, khuyến khích các doanh nhân ĐN yên tâm, mạnh dạn, phấn khởi ra kinh doanh ngày càng đông. Từ năm 2003, Hội doanh nghiệp trẻ tỉnh ĐN đã được thành lập nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trẻ liên kết phát triển kinh doanh, phương pháp tổ chức nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh và xây dựng “Văn hoá doanh nghiệp và văn hoá doanh nhân” trở thành nền tảng cho sự tồn tại và phát triển. Hội đã phát động các hội viên tham gia hoạt động công tác xã

hội, tăng 157%

- Vốn sản xuất kinh doanh của doanh nhân: 38.457 tỷ, tăng 303%.

- Giá trị tài sản cố định của doanh nhân: 14.141 tỷ, tăng 270%.

- Doanh nhân nộp ngân sách: 1.301 tỷ, tăng 221%.

- Cơ cấu thu ngân sách của doanh nhân tăng từ 18% năm 2005 lên 21% năm 2009.

Đội ngũ doanh nhân ĐN tuy có tốc độ phát triển nhanh nhưng còn bộc lộ nhiều hạn chế, chủ yếu là:

- Tốc độ tăng trưởng GDP do doanh nhân làm ra trong 2009 so với năm 2005 là 146,5%, thấp hơn so với tốc độ tăng GDP toàn tỉnh (161%). ĐN chỉ có 2,3 doanh nghiệp trên một 1.000 dân cho thấy số lượng doanh nhân của ĐN còn ít. Doanh nhân là chủ doanh nghiệp có quy mô lớn không

Hình 2: Vốn SXKD, TSCĐ và thuế nộp ngân sách nhà nước từ 2005 - 2009 của doanh nhân ĐN

Nguồn: Cục Thống kê Đồng Nai

Hình 3: Cơ cấu kinh tế ĐN năm 2005, 2009

Năm 2005

Nguồn: Cục Thống kê Đồng Nai và tính toán của tác giả

đáng kể, đại bộ phận là quy mô nhỏ, giá trị tài sản cố định bình quân một doanh nghiệp là 2,6 tỷ, vốn sản xuất kinh doanh bình quân một doanh nghiệp là 7,2 tỷ, nhiều doanh nhân buộc phải thu hồi vốn nhanh nên thường chạy theo các quyết định mang tính lợi ích nhất thời mà chưa tính đến định hướng phát triển lâu dài và không đủ năng lực tài chính để sử dụng các dịch vụ tư vấn tài chính chuyên nghiệp.

- Đội ngũ doanh nhân ĐN thiếu những doanh nhân lớn có trình độ chuyên môn sâu, rộng, có khả năng cạnh tranh. Hệ thống pháp luật kinh doanh nước ta đã được thiết lập nhưng chưa hoàn thiện để có thể điều chỉnh và hỗ trợ một cách tích cực việc hình thành thói quen kinh doanh hiện đại. Mặt khác, nhiều doanh nhân tự bằng lòng với hiện tại nên thiếu ý thức học hỏi để có những kiến thức kinh doanh, quản trị, kiến thức về luật pháp. Những tính cách, quan niệm ứng xử chưa phù hợp

Năm 2009

của một số doanh nhân trong cạnh tranh kinh doanh dẫn đến những hạn chế cho phát triển doanh nghiệp và đội ngũ doanh nhân.

- Mặc dù số lượng doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm đa số, đóng góp rất lớn vào nền kinh tế tỉnh ĐN song vẫn có sự phân biệt đối xử giữa doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân trong các thủ tục hành chính, trong tiếp cận nguồn vốn, đất đai, thậm chí không được đầu tư vào ngành pháp luật không cấm như khai thác khoáng sản. Một số doanh nghiệp “thân hữu, thân quyền” cậy quyền thế để được thuận lợi trong kinh doanh ngành nghề có tỷ suất lợi nhuận cao như vận tải, phế liệu... cũng là sự cản trở cho sự phát triển của đội ngũ doanh nhân trên địa bàn.

- Đội ngũ lao động của ĐN phần lớn là dân nhập cư tạm thời từ các tỉnh nên thiếu tính ổn định, kỷ luật lao động và trình độ tay nghề không cao. Một doanh nghiệp nhà nước bình quân có 4

cán bộ quản lý trình độ đại học, 6 cán bộ trình độ trung cấp. Một doanh nghiệp ngoài quốc doanh chỉ có 0,7 cán bộ đại học và 0,5 cán bộ trung cấp, phần nào tác động kìm hãm đến sự phát triển doanh nghiệp – doanh nhân tại ĐN.

- Hiệu quả quản lý nhà nước của tỉnh ĐN chưa phát huy tốt vai trò tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của doanh nhân ĐN. Chỉ số năng lực điều hành, quản lý của tỉnh có chiều hướng giảm sút:

Bảng 1: Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của VN

Chỉ tiêu	2006	2009
Chi phí gia nhập thị trường	44	48
Tiếp cận đất đai	22	57
Tính minh bạch	13	9
Chi phí thời gian thực hiện các quy định của nhà nước	15	11
Chi phí không chính thức	11	28
Tính năng động và tiên phong của lãnh đạo	16	32
Năng lực cạnh tranh tổng thể	6	18

năm 2006, 2009

Nguồn: Báo cáo chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của

VN năm 2006, 2009

- Qua khảo sát 840 doanh nhân về những thuận lợi, khó khăn thì đội ngũ doanh nhân của tỉnh ĐN đang phải đối đầu với nhiều khó khăn trong quá trình phát triển, nhất là khả năng huy động vốn, thủ tục thuê, sang quyền sử dụng đất đai, cạnh tranh với các doanh nhân ngoài nước. Việc đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài, chính sách của địa phương có tỷ lệ đánh giá khó khăn cao hơn rất nhiều so với mức độ thuận lợi.

Từ thực trạng trên một trong những vai trò quan trọng của ĐN trong thời gian tới là đề ra các chính sách phát triển doanh nhân sao cho phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội chung của tỉnh và lộ trình hội nhập kinh tế quốc tế. Chính sách khuyến khích phát triển doanh nhân trên địa bàn ĐN cần phải tạo được môi trường thuận lợi cho các doanh nhân yên tâm đầu tư vốn vào sản xuất, kinh doanh, đầu tư chiều sâu, đổi mới công nghệ và hoạch định chiến lược phát triển lâu dài.

Để nghiên cứu các giải pháp phát huy năng lực nội sinh đảm bảo cho kinh tế ĐN phát triển bền vững, năm 2008, Sở Khoa học và Công nghệ ĐN

Bảng 2: Những thuận lợi và khó khăn, thách thức đối với doanh nhân

Nội dung	Thuận lợi		Vừa thuận lợi vừa khó khăn		Khó khăn	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước	125	14,90%	575	68,50%	140	16,70%
Chính sách của địa phương	111	13,20%	535	63,70%	194	23,10%
Pháp luật hiện hành	145	17,30%	544	64,80%	151	18,00%
Khả năng huy động vốn	92	11,00%	366	43,60%	382	45,50%
Thủ tục thuê, sang quyền sử dụng đất đai	110	13,10%	346	41,20%	384	45,70%
Thị trường mua nguyên liệu	112	13,30%	529	63,00%	199	23,70%
Thị trường tiêu thụ sản phẩm	81	9,60%	524	62,40%	235	28,00%
Cạnh tranh của các doanh nhân trong nước	60	7,10%	524	62,40%	256	30,50%
Cạnh tranh của các doanh nhân ngoài nước	29	3,50%	338	40,20%	473	56,30%
Sự hợp tác, liên kết của các doanh nhân trong nước	63	7,50%	504	60,00%	273	32,50%
Sự hợp tác, liên kết với các doanh nhân ngoài nước	39	4,60%	418	49,80%	383	45,60%
Việc đảm bảo số lượng nguồn nhân lực	103	12,30%	417	49,60%	320	38,10%
Việc đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực	52	6,20%	377	44,90%	411	48,90%
Việc thu hút người tài	107	12,70%	361	43,00%	372	44,30%

Nguồn: Sở Khoa học và Công nghệ ĐN

QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

có tổ chức khảo sát để xây dựng cơ sở khoa học đề xuất các giải pháp phát triển doanh nghiệp trong nước, nhóm khảo sát đã đưa ra bảng câu hỏi nhằm tìm hiểu ý kiến của 840 nhà quản lý doanh nghiệp về các giải pháp cần thiết nhằm mục tiêu phát triển doanh nghiệp trong nước trong giai đoạn hiện nay. Căn cứ vào kết quả trả lời, sau khi tính toán, nhóm khảo sát xếp thứ tự quan trọng của các giải pháp người trả lời đánh giá cao và kết quả đánh giá đó được coi là một trong các căn cứ đưa ra các giải pháp cần thiết nhằm mục tiêu phát triển đội ngũ doanh nhân – doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay:

- Căn cứ kết quả khảo sát xếp thứ tự cần thiết từ cao đến thấp thì nhóm các giải pháp được đánh giá quan trọng nhất có liên quan đến giải pháp về xây dựng hành lang pháp lý, cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế chính sách; tạo lập môi trường thuận lợi để doanh nghiệp hội nhập kinh tế quốc tế; có cơ chế chính sách thúc đẩy phát triển thị trường vốn cho các doanh nghiệp. Đây là những giải pháp được nhiều người cho rằng rất quan trọng vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển của các doanh nhân.

- Nhóm giải pháp được đánh giá, lựa chọn ở

Bảng 3: Những giải pháp cần thiết để phát triển đội ngũ doanh nhân – doanh nghiệp

Các giải pháp	Cần thiết		Tương đối cần thiết		Không cần thiết	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
Tiếp tục cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế chính sách để khuyến khích phát triển sản xuất kinh doanh	803	95,60%	36	4,30%	1	1,00%
Xây dựng hành lang pháp lý thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh	784	93,30%	55	6,50%	1	1,00%
Tạo lập môi trường thuận lợi để doanh nghiệp hội nhập kinh tế quốc tế	772	91,90%	66	7,90%	2	2,00%
Có cơ chế chính sách thúc đẩy phát triển thị trường vốn cho các doanh nghiệp	693	82,50%	145	17,30%	2	2,00%
Phát triển hệ thống đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân	688	81,90%	147	17,50%	5	6,00%
Tăng cường liên kết hợp tác giữa các doanh nhân	574	68,30%	256	30,50%	10	1,20%
Tạo lập văn hóa doanh nghiệp và doanh nhân cho các doanh nghiệp, doanh nhân	524	62,40%	308	36,70%	8	1,00%
Tuyên truyền, giáo dục, khích lệ và tôn vinh các doanh nhân đóng góp nhiều cho đất nước	516	61,40%	309	36,80%	15	1,80%
Tổ chức hệ thống thông tin về doanh nghiệp và doanh nhân	495	58,90%	333	39,60%	12	1,40%
Thành lập các tổ chức xã hội – ngành nghề của doanh nhân (câu lạc bộ doanh nhân, hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề...)	398	47,40%	413	49,20%	29	3,50%
Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm tiếp thay đổi nhận thức của xã hội đối với doanh nhân	419	49,90%	377	44,90%	44	5,20%

Nguồn: Sở Khoa học và Công nghệ ĐN

mức độ cao thứ hai là về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ doanh nhân, sự liên kết, hợp tác giữa các doanh nghiệp, xây dựng văn hoá doanh nghiệp, tạo dựng niềm tin, thái độ của xã hội đối với đội ngũ doanh nhân nhằm tôn vinh doanh nhân vì những đóng góp lớn lao của họ.

- Nhóm các giải pháp được doanh nhân đánh giá thấp hơn là nhóm giải pháp liên quan đến việc tăng cường thông tin, truyền thông, tuyên truyền nhằm thay đổi nhận thức của nhân dân về doanh nhân, về việc thành lập các tổ chức xã hội – ngành nghề của doanh nhân (câu lạc bộ doanh nhân, hiệp hội DN, hiệp hội ngành nghề...), nhưng vẫn có mức độ cần thiết cao để phát triển đội ngũ doanh nhân ở nước ta hiện nay.

Để thực thi các giải pháp trên về góc độ Nhà nước, cần đổi mới tư duy quản lý đối với doanh nghiệp và doanh nhân theo phương châm “chính quyền đồng hành cùng doanh nghiệp”. Nhà nước cần phải giữ đúng vị trí, vai trò của người quản lý, không chỉ đảm bảo duy trì trật tự, kỷ cương hoạt động kinh doanh mà cần coi “doanh nhân là chủ thể của doanh nghiệp, là người có quyền nhất và quan tâm nhất đến hiệu quả đầu tư”, từ đó hỗ trợ, hướng dẫn và thực hiện các thủ tục hành chính thuận lợi nhất, với thời hạn ngắn nhất để nhà doanh nghiệp – doanh nhân có thể sớm triển khai được hoạt động sản xuất kinh doanh. Một trong những mục tiêu quan trọng của cải cách hành chính đối với doanh nghiệp là chuyển quản lý nhà nước theo kiểu mệnh lệnh hành chính tập trung, trực tiếp như trước đây sang phục vụ, lấy mục tiêu phục vụ doanh nghiệp và doanh nhân là chính.

Ngoài việc xây dựng các quy định khoa học hơn về tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan thanh tra, kiểm tra, Nhà nước cần phải xây dựng cơ chế, chính sách theo hướng cụ thể, minh bạch; tạo lập môi trường thuận lợi cho các hiệp hội ngành nghề cùng tham gia giám sát. Bên cạnh đó, cần sử dụng phổ biến các công cụ của thị trường như kiểm toán, giám định, kiểm định, tư vấn, các bộ tiêu chuẩn doanh nghiệp, tiêu chuẩn sản phẩm.

Một trong những yêu cầu cấp bách là DN phải cải thiện ngay những mặt yếu kém trong môi trường kinh doanh để nâng cao được năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, trong đó tập trung vào các vấn đề DN còn yếu kém như chi phí gia nhập thị trường, tiếp cận đất đai, chi phí không chính thức.

Các yếu kém này thường gắn liền với sự thiếu minh bạch thông tin và tham nhũng, những nhiễu của đội ngũ cán bộ quản lý. Xử lý vấn đề này phải gắn liền với cải cách hành chính, nâng cao đạo đức cán bộ, chống tham nhũng và xóa bỏ cậy thế, cậy quyền của doanh nghiệp “thân quyền, thân hữu”.

Doanh nhân ĐN nói riêng và cả nước nói chung từ lúc chưa được coi trọng đến lúc được các nghị quyết của Đảng và Nhà nước đề cập và ngày nay được chính thức tôn vinh là một bước phát triển vượt bậc. Sự phát triển của đội ngũ doanh nhân ĐN thời gian tới đòi hỏi có sự nỗ lực từ nhiều phía: doanh nhân, Nhà nước và sự thống nhất cao hơn nữa trong nhận thức xã hội về vị trí, vai trò của doanh nhân, về quan điểm, chủ trương chính sách và những biện pháp xây dựng đội ngũ doanh nhân phù hợp với tình hình mới để tiếp tục củng cố lòng tin và động lực của cộng đồng doanh nhân trong các nỗ lực làm giàu cho mình và cho đất nước■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Lao động VN (1960), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ III*.
2. Đảng Cộng sản VN (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, NXB Sự thật, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản VN (1979), *Văn kiện Hội nghị Trung ương 6 khóa IV*, NXB Sự thật, Hà Nội
4. Đảng Cộng sản VN (1982), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V*, NXB Sự thật, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản VN (2001), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản VN (2004) *Văn kiện Hội nghị Trung ương 9 khóa IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản VN (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Đảng Cộng sản VN (2006), *Văn kiện Hội nghị Trung ương 3 khóa X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
9. Sở Khoa học và Công nghệ ĐN (2008), *Báo cáo kết quả khảo sát về giải pháp phát triển doanh nghiệp*.