

Trong bức tranh kinh tế VN sau 20 năm đổi mới thì TP.HCM giữ vai trò đầu tàu cho sự tăng trưởng và phát triển kinh tế nước ta. Đóng góp vào thành tựu đó, có vai trò to lớn của đội ngũ doanh nhân. Chính họ đã góp phần tạo nên sự năng động và thúc đẩy nhanh sự tăng trưởng kinh tế thành phố.

Với vị trí địa lý, kinh tế, lịch sử thuận lợi TP.HCM đã qui tụ được nhiều tầng lớp doanh nhân, doanh nghiệp có ưu thế về vốn, trình độ công nghệ với sự đa dạng, phong phú nhất trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Đại hội Đảng bộ TP.HCM lần thứ VIII (2006-2010) đã xác định: "Trên cơ sở khẳng định vai trò, vị trí ngày càng quan trọng của doanh nhân, có chính sách ổn định để các doanh nghiệp an tâm đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh; tạo điều kiện thuận lợi để hội nhập và cạnh tranh quốc tế". Vì vậy, xác định rõ vai trò, vị trí của doanh nhân trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN để từ đó có chính sách, giải pháp thích hợp là việc làm bức thiết hiện nay.

1. Vai trò của doanh nhân thành phố

Trong sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, vai trò của đội ngũ doanh nhân gắn liền với vai trò của doanh nghiệp trên địa bàn và nó được thể hiện trên những mặt cơ bản sau đây:

- Doanh nhân thành phố đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy nhanh tốc độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên địa bàn. Vai trò này thể hiện ở những thành tựu sau đây mà thành phố đã đạt được: Tốc độ tăng GDP cao qua các thời kỳ, bình quân giai đoạn 1986-1990 là 5,2%, từ 1990-1995 là 15,3%, từ 2001-2005 là 11%. Tỷ trọng GDP của thành phố trong cơ cấu GDP cả nước tăng từ 17,6% năm 1991 lên đến 21,9% vào năm 2003. Về đầu tư của doanh nghiệp giai đoạn 1991-2000 là 58.736 tỉ đồng; 2000-6/2005 tăng lên 105.730 tỉ đồng [1].

Giải pháp nào cho sự phát triển đội ngũ doanh nhân TP.HCM hiện nay?

Thạc sĩ ĐẶNG DANH LỢI

Triệt để xóa hẳn cơ chế "xin-cho" trên thực tế đang tồn tại trong nền kinh tế. Xây dựng một quan niệm mới trong tất cả bộ máy theo nguyên tắc cơ quan quản lý nhà nước vừa là người quản lý, điều hành vừa là đối tác của doanh nghiệp, doanh nhân. Coi lực lượng doanh nhân không chỉ là người tạo ra của cải, việc làm mà còn là người đồng hành với Nhà nước trong việc xây dựng cơ chế, chính sách.



Ảnh Hòa Tấn

Về cơ cấu kinh tế: Hoạt động đầu tư sản xuất kinh doanh của doanh nhân đã thúc đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế thành phố theo hướng công nghiệp, dịch vụ. Hiện nay đối với Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, công nghiệp thành phố chiếm 46,9%, dịch vụ chiếm 80% giá trị gia tăng của toàn vùng [2]. Đây là sự chuyển dịch tích cực đối với định hướng phát triển kinh tế của vùng giai đoạn 2001-2010 với mục tiêu là TP.HCM đóng vai trò trung tâm công nghiệp hàng đầu của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam thúc đẩy nhanh chóng quá trình công

ng nghiệp hóa, hiện đại hóa của cả nước. Mục tiêu đó đang được đặt trọng trách lớn lên vai trò của đội ngũ doanh nhân.

- Doanh nhân thành phố góp phần to lớn trong việc thực hiện mục tiêu xã hội của địa bàn. Hiện tại mỗi năm thành phố tạo ra việc làm cho khoảng 210.000 lao động, tỉ lệ hộ nghèo vào năm 2003 chỉ còn 0,15%, sau 30 năm giải phóng công tác vận động hỗ trợ xây dựng nhà tình nghĩa- nhà tình thương đã đạt được tổng cộng 11.685 căn nhà tình nghĩa với kinh phí vận động hơn 140 tỉ đồng và hỗ trợ dân nghèo với hơn 20.804 căn nhà tình thương với tổng

kinh phí 119 tỉ đồng [3]. Thành quả đó có vai trò to lớn của đội ngũ doanh nhân.

- Doanh nhân thành phố góp phần thúc đẩy nhanh và mở rộng quan hệ kinh tế đối ngoại trên địa bàn.

Hoạt động quan hệ kinh tế, thương mại, liên doanh thu hút đầu tư nước ngoài của các doanh nhân trên địa bàn đã đóng góp tích cực vào quá trình hội nhập kinh tế thế giới của TP.HCM và cả nước một cách chủ động. Tổng kim ngạch xuất khẩu giai đoạn 2001-2005 trên địa bàn đạt 41 tỷ USD, tăng bình quân 14,5%/năm. Với đóng góp đó đã đưa TP.HCM là một trong những địa phương đi đầu cả nước về hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Hiện trạng đội ngũ doanh nhân

Hiện nay, đội ngũ doanh nhân TP.HCM chiếm khoảng 30% tổng số doanh nhân cả nước (tính đến 2005 cả nước có 200.000 doanh nghiệp). Theo kết quả điều tra về doanh nghiệp thành phố gần đây của Cục thống kê TP.HCM cho thấy: Phần đông doanh nhân thành phố tuổi đời còn rất trẻ, độ tuổi dưới 40 chiếm 39,4%, từ 41-50 tuổi chiếm 38,7%.

Về trình độ chuyên môn, doanh nhân có bằng từ đại học trở lên tính chung chiếm tỉ lệ 53,3%, ở khu vực doanh nhân nhà nước có bằng đại học trở lên chiếm tỉ lệ cao 91,7% tuy nhiên, chỉ chiếm 4,5% tổng số doanh nhân trên địa bàn, số doanh nhân chưa qua đào tạo hoặc không có bằng cấp gì chiếm tỉ lệ 34,8%. Tỉ lệ doanh nhân điều hành doanh nghiệp có lãi luôn ở mức cao, trung bình qua các năm là 64,35% [4]. Nhiều doanh nhân đã mạnh dạn đầu tư vốn, công nghệ làm nên những thương hiệu không những nổi tiếng trong nước mà còn cả thị trường quốc tế như: Vinamilk, Kinh Đô, Việt Tiến, Cà phê Trung Nguyên, Duy Lợi...

Tuy vậy, nhìn chung đội ngũ doanh nhân thành phố còn nhiều hạn chế.

Một là: Phổ biến hiện nay

doanh nhân còn thiếu kiến thức kinh doanh, trình độ nghề nghiệp, năng lực quản lý còn rất yếu, thiếu ý chí làm ăn lớn hầu hết các doanh nghiệp đều qui mô nhỏ, còn thiếu kinh nghiệm kinh doanh quốc tế.

Hai là: Nhiều doanh nhân có thực lực nhưng lại còn e dè trong đầu tư, chưa dám mạo hiểm, lúng lúng, tính cộng đồng trong hoạt động kinh doanh còn hạn chế.

Ba là: Một bộ phận doanh nhân còn chạy theo lợi nhuận đơn thuần, chưa có chiến lược đầu tư lâu dài, ít quan tâm đến việc xây dựng thương hiệu. Nhiều doanh nhân còn có hành vi kinh doanh vi phạm pháp luật như: kinh doanh trái phép, trốn thuế, buôn lậu, lừa đảo, vi phạm đạo đức, văn hóa trong kinh doanh, gây khó khăn phức tạp cho công tác quản lý nhà nước.

Công tác quản lý nhà nước đối với doanh nhân đã đạt được nhiều tiến bộ trong các khâu của quá trình quản lý từ việc hỗ trợ doanh nhân khởi sự cho đến quản lý hoạt động trong kinh doanh, giúp các doanh nhân định hình sự phát triển của mình.

Cùng với sự hoàn thiện các chính sách, hệ thống pháp luật thúc đẩy sự phát triển doanh nhân thì hệ thống các cơ quan quản lý chức năng cũng từng bước được kiện toàn tổ chức để nâng cao hiệu quả công tác quản lý. Vai trò của Nhà nước từng bước được chuyển dần từ "cai trị" sang "phục vụ" và hiệu quả công tác động viên các công cụ quản lý được nâng lên.

Sự phát triển nhanh chóng đội ngũ doanh nhân trong thời gian qua đặc biệt từ khi có luật doanh nghiệp, cùng với sự đóng góp to lớn của đội ngũ này đối với sự phát triển kinh tế thành phố, đã phản ánh được năng lực, trình độ quản lý của các cơ quan chức năng.

Tuy vậy, sự chuyển động trong nhận thức và tổ chức hoạt động hệ thống cơ quan quản lý nhà nước vẫn chưa đáp ứng tối yếu cầu của sự phát triển đội ngũ doanh nhân, doanh nghiệp. Năng lực quản lý vẫn còn thấp hơn so với nhu cầu quản lý, nó đã được bộc lộ trong thực tế ở

hầu hết các khâu, qui trình quản lý từ khâu khởi sự doanh nghiệp cho đến quản lý hoạt động sau cấp phép.

Tình trạng này cần phải khắc phục nhanh, vì nếu không nó sẽ giảm khả năng thu hút đầu tư và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, doanh nhân trên địa bàn. Điều đó chắc chắn sẽ ảnh hưởng đến mục tiêu kinh tế-xã hội của thành phố.

Vì vậy, để phát triển đội ngũ doanh nhân thành phố trở thành một lực lượng xung kích trong việc thúc đẩy nhanh sự phát triển kinh tế-xã hội trên địa bàn chúng tôi xin kiến nghị các nhóm giải pháp sau đây:

3. Giải pháp phát triển

Thứ nhất: Điều chỉnh thái độ xã hội và đổi mới quan niệm quản lý nhà nước đối với doanh nhân.

Xây dựng một môi trường xã hội thuận lợi để khuyến khích mọi người đầu tư, sản xuất kinh doanh, làm giàu một cách hợp pháp. Môi trường này chỉ thực sự khuyến khích mọi người đầu tư, kinh doanh khi chúng ta thay đổi một cách căn bản quan điểm, nhận thức về doanh nhân, nghề kinh doanh.

Thực hiện nhiều hình thức tôn vinh doanh nhân tiêu biểu, những doanh nhân giỏi, một mặt để thay đổi nhận thức xã hội về doanh nhân, mặt khác động viên, khuyến khích doanh nhân nỗ lực làm giàu cho mình và cho đất nước.

Để cho sự tôn vinh đó trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển doanh nhân, thay đổi nhận thức của xã hội về doanh nhân cần được thực hiện dưới nhiều hình thức đa dạng, phong phú ở nhiều cấp độ khác nhau và cần có chương trình cấp quốc gia để tôn vinh những doanh nhân giỏi có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế nước nhà.

Đổi mới quan niệm quản lý nhà nước đối với doanh nhân. Phải chuyển tư duy nhận thức của bộ máy quản lý từ "ban phát" sang Nhà nước "phục vụ" từ chỗ qui định "doanh nhân chỉ được phép kinh doanh những ngành nghề mà pháp luật cho phép" sang "được phép

kinh doanh tất cả các ngành nghề mà pháp luật không cấm". Triệt để xóa hẳn cơ chế "xin-cho" trên thực tế đang tồn tại trong nền kinh tế. Xây dựng một quan niệm mới trong tất cả bộ máy theo nguyên tắc cơ quan quản lý nhà nước vừa là người quản lý, điều hành vừa là đối tác của doanh nghiệp, doanh nhân. Coi lực lượng doanh nhân không chỉ là người tạo ra của cải, việc làm mà còn là người đồng hành với Nhà nước trong việc xây dựng cơ chế, chính sách.

Thứ hai: Xây dựng văn hóa kinh doanh của doanh nhân, doanh nghiệp.

Xây dựng văn hóa kinh doanh của doanh nhân, doanh nghiệp trước hết là văn hóa ứng xử trong doanh nghiệp. Tức là xây dựng một môi trường sản xuất kinh doanh khuyến khích sự sáng tạo, cổ vũ sự tiến bộ và phát triển tất cả mọi người lao động. Thực hiện sự bình đẳng trên cơ sở phát huy tối đa mọi năng lực của từng con người trong doanh nghiệp.

Trong quan hệ kinh doanh để xây dựng văn hóa doanh nhân, doanh nghiệp chữ "tín" phải được đặt trọng tâm trong toàn bộ hoạt động kinh doanh, trong đàm phán với đối tác văn hóa kinh doanh đòi hỏi phải tìm được và chấp nhận điểm dung hòa về lợi ích cho phép cả hai bên cùng có lợi và công bằng.

Xây dựng văn hóa doanh nhân, doanh nghiệp theo yêu cầu trên cần phải tạo ra hệ thống thông tin minh bạch, công khai và cần đến các thể chế kiểm tra, kiểm toán độc lập, trung thực, qua các hệ thống các công ty có năng lực chuyên môn như công ty giám sát, kiểm toán đánh giá thay mặt khách hàng xác nhận chất lượng sản phẩm.

Văn hóa doanh nhân, doanh nghiệp còn được thể hiện ở việc kinh doanh trong khuôn khổ pháp luật và thực hiện đúng pháp luật.

Để đạt được điều đó ngoài việc tuyên truyền giáo dục nâng cao ý thức pháp luật trong kinh doanh thì phải xây dựng hệ thống pháp luật thực sự khoa học kịp thời đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của thực tế đời

sống kinh tế. Hệ thống pháp luật đó vừa rõ ràng cụ thể dễ hiểu, tránh tình trạng chung chung nhưng phải bao quát hết mọi khía cạnh của hoạt động kinh doanh từng lĩnh vực và hạn chế tối đa sự sơ hở để các doanh nhân lách luật.

Pháp luật phải được xây dựng dựa trên nguyên tắc là doanh nhân, Nhà nước cùng với tham gia và phải điều hòa quyền, nghĩa vụ lợi ích của đôi bên, tránh tình trạng đưa thuận lợi về phía cơ quan quản lý Nhà nước còn đẩy khó khăn sang doanh nghiệp.

Thứ ba: Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, đào tạo và sử dụng doanh nhân.

Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giám đốc doanh nghiệp lấy hiệu quả kinh tế - xã hội mà doanh nghiệp đã tạo ra làm tiêu chuẩn chính để quyết định lựa chọn.

- Thực hiện việc tuyển dụng giám đốc thông qua cơ chế cạnh tranh trên thị trường và trả lương cho doanh nhân theo hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

- Thực hiện thường xuyên việc đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho doanh nhân trên địa bàn.

- Khuyến khích mở nhiều lớp đào tạo với các mô hình thích hợp để bồi dưỡng, cập nhật kiến thức kinh doanh mới cho đội ngũ doanh nhân.

Tập trung vào mô hình liên kết đào tạo giữa các trường đại học, viện, các trung tâm đào tạo trong nước với các doanh nghiệp, liên kết đào tạo giữa các trường đại học, các trung tâm đào tạo có uy tín trên thế giới với các trung tâm đào tạo, các tổ chức trong nước để phục vụ nhu cầu của doanh nhân trên địa bàn. Các khóa đào tạo, bồi dưỡng doanh nhân ngoài việc nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và cập nhật các kiến thức mới cần phải chú trọng đến việc giáo dục, huấn luyện tinh thần kinh doanh.

Thứ tư: Hoàn thiện môi trường kinh doanh.

Tiếp tục hoàn thiện các văn bản pháp luật liên quan đến hoạt động của doanh nhân, doanh

ng nghiệp. Qui định rõ những việc doanh nhân được làm và không được làm, đồng thời qui định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước. Các văn bản hướng dẫn thi hành phải đồng bộ từ khâu đăng ký kinh doanh cho đến hoạt động sau cấp phép, thanh tra, kiểm tra.

Nâng cao chất lượng công tác qui hoạch và kế hoạch, hạn chế mức tối thiểu những điều chỉnh, thay đổi gây ảnh hưởng tới những kế hoạch đầu tư, hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nhân, triệt để xóa bỏ các qui hoạch treo.

Giữ vững sự ổn định về tài chính và tiền tệ, giá cả vì những biến động của các yếu tố vĩ mô này ảnh hưởng trực tiếp, làm hạn chế môi trường kinh doanh.

Hạn chế tình trạng độc quyền ở các doanh nghiệp lớn làm mất khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp khác.

Tạo sân chơi bình đẳng thực sự đối với các doanh nhân trong việc tiếp cận các vấn đề vốn, ưu đãi đầu tư, về thông tin công khai, minh bạch, tham gia vào các chương trình của thành phố và các dịch vụ công từ Nhà nước.

Đẩy mạnh, nâng cao chất lượng các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp, tư vấn cung cấp thông tin, xúc tiến thương mại, vai trò các hiệp hội doanh nghiệp.

Tổ chức các khóa đào tạo, hướng dẫn về các thủ tục khởi sự doanh nghiệp, đào tạo kiến thức cơ bản về quản trị kinh doanh. Tư vấn, cung cấp thông tin, xúc tiến thương mại kịp thời cho doanh nhân.

Để chương trình thực hiện có hiệu quả cần phải có sự hỗ trợ về phương tiện, kinh phí hoạt động và cần thiết phải huy động sự tham gia rộng rãi của các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, các tổ chức tư vấn, các phương tiện thông tin đại chúng vào hoạt động hỗ trợ khởi sự doanh nghiệp ■

Chú thích:

[1]; [2]; [3] Viện kinh tế TP.HCM.
[4] Cục thống kê TP.HCM.