

VĂN HÓA KHỞI NGHIỆP DỰA TRÊN ĐỔI MỚI SÁNG TẠO: NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

Nguyễn Hà Quỳnh Trang

Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ

Nguyễn Hoàng Hải¹

Ban Quản lý Khoa học và Đào tạo

Tóm tắt:

Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo (ĐMST) trong những thập kỷ gần đây đang trở thành trào lưu có sức ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự tăng trưởng của kinh tế thế giới nói chung và của nhiều quốc gia nói riêng. Từ những năm 1980, nghiên cứu của Peter Drucker (2011) về tinh thần doanh nhân khởi nghiệp và sự đổi mới đã đưa ra những nhận định rất thấu đáo về nguồn gốc duy trì sự tăng trưởng của Hoa Kỳ trong giai đoạn 1970-1980 có liên quan chặt chẽ với nỗ lực khởi nghiệp.

Trong những năm gần đây hơn, sự thành công của các mô hình khởi nghiệp ĐMST của một số quốc gia như Israel, Phần Lan, ... đã gợi lên câu hỏi: Tại sao một số quốc gia thúc đẩy khởi nghiệp tốt trong khi một số quốc gia khác thì không? Trong khảo cứu của nhóm tác giả Dan Senor và Saul Singer (2009) về mô hình quốc gia khởi nghiệp Israel đã không ít lần đề cập đến khía cạnh văn hóa trong thúc đẩy khởi nghiệp dựa trên ĐMST ở quốc gia này. Đi theo hướng tiếp cận này, đã có những nghiên cứu tập trung vào xem xét văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST như là một bộ phận quan trọng trong nỗ lực thúc đẩy khởi nghiệp của một số quốc gia. Vậy văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST được nhận dạng như thế nào? Bài viết này sẽ cung cấp những hiểu biết bước đầu để làm rõ câu hỏi này.

Từ khóa: Khởi nghiệp; Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; Văn hóa khởi nghiệp.

Mã số: 19061801

1. Văn hóa khởi nghiệp đổi mới sáng tạo

1.1. Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo

“Khởi sự doanh nghiệp” thường được dùng ngắn gọn với hai từ “Khởi nghiệp”, đề cập tới việc một cá nhân hay nhóm người khởi sự công việc kinh doanh và theo đuổi con đường kinh doanh như một lựa chọn nghề nghiệp (Nguyen Loc Viet, 2016). Đối với giới học thuật, “khởi nghiệp là quá trình một cá nhân hay nhóm tìm kiếm và theo đuổi một cơ hội kinh doanh” hoặc đó là “quá trình sáng tạo ra giá trị bằng cách huy động các

¹ Liên hệ tác giả: hoanghainguyen.09@gmail.com

nguồn lực để tận dụng cơ hội” hoặc đó là “quá trình biến các ý tưởng kinh doanh ban đầu trở thành hiện thực” (Nguyễn Thị Thanh Tâm, 2018; Võ Thị Vân Khánh, 2018).

Khởi nghiệp cũng được hiểu là những công ty đang trong giai đoạn bắt đầu kinh doanh và khởi nghiệp là một tổ chức thiết kế nhằm cung cấp sản phẩm và dịch vụ trong những điều kiện không chắc chắn hoặc là sự sẵn sàng mạo hiểm và sáng tạo để thành lập doanh nghiệp hay cơ sở sản xuất nhằm tìm kiếm lợi nhuận (Nguyễn Thị Thu Hà, 2018).

Nhìn nhận về bản chất của các nỗ lực khởi nghiệp của doanh nhân, Schumpeter cho rằng, nhà khởi nghiệp là người thực hiện những cách thức hợp tác mới (Backhaus J.G., 2003), đó là: Sản xuất một sản phẩm mới, nghĩa là một sản phẩm mà người tiêu dùng không quen thuộc và tạo ra chất lượng mới cho một sản phẩm có sẵn; Cung cấp một phương thức sản xuất mới mà mọi người chưa biết, không nhất thiết phải dựa trên khám phá khoa học mới, cũng như khả năng tìm ra phương thức bán hàng mới; Tìm ra thị trường mới, hoặc mở ra một thị trường hoàn toàn mới; Chinh phục nguồn nguyên liệu mới hoặc bán thành phẩm mới, bất kể đó là nguồn mới được tạo ra hay nguồn có sẵn không ai quan tâm; Thành lập một tổ chức mới, hoặc tạo ra một tổ chức độc quyền. Nói cách khác, các nỗ lực khởi nghiệp cơ bản dựa trên các ý tưởng ĐMST để làm tiền đề (Nguyen Loc Viet, 2016).

Nghiên cứu của Blank cho rằng, đặc điểm của bất kỳ khởi nghiệp nào cũng đều bao hàm hai nội dung: (i) Ý tưởng kinh doanh mang tính đột phá, tức là tạo ra một điều gì đấy chưa từng có trên thị trường hoặc tạo ra một giá trị tốt hơn so với những thứ đang có sẵn, chẳng hạn như có thể tạo ra một phân khúc mới trong sản xuất, một mô hình kinh doanh hoàn toàn mới, hoặc một công nghệ độc đáo, chưa từng thấy; (ii) Giá trị tăng trưởng vượt trội so với truyền thống, một công ty khởi nghiệp được gọi là sáng tạo sẽ không đặt ra giới hạn cho sự tăng trưởng và họ có tham vọng phát triển đến mức lớn nhất có thể. Họ tạo ra ảnh hưởng cực lớn, có thể được xem là người khai phá thị trường (Wennekers, 2001; Blank, 2013).

Ở Việt Nam, theo Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18/5/2016 phê duyệt Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp ĐMST quốc gia đến năm 2025” xác định doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST được mô tả là “loại hình doanh nghiệp có khả năng tăng trưởng nhanh dựa trên khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới”.

Như vậy, hoạt động khởi nghiệp dựa trên ĐMST của một cá nhân, tổ chức hay có thể gọi là doanh nghiệp khởi nghiệp ĐMST là một khái niệm chung để hiểu là doanh nghiệp mới thành lập hoạt động kinh doanh dịch vụ sản phẩm sáng tạo hoặc chưa thành lập nhưng đang nghiên cứu, triển khai và có kế hoạch kinh doanh ý tưởng sáng tạo mới. Khái niệm về khởi nghiệp

ĐMST ở mỗi quốc gia mặc dù có các cách gọi khác nhau, nhưng đều được hiểu là doanh nghiệp hoạt động trên nền tảng các công nghệ mới.

1.2. Mối liên hệ giữa văn hóa và khởi nghiệp đổi mới sáng tạo

Về mặt ngôn ngữ, văn hóa trong từ nguyên của cả phương Đông và phương Tây đều có một nghĩa chung căn bản là sự giáo hóa, vun trồng nhân cách con người (bao gồm cá nhân, cộng đồng và xã hội loài người), cũng có nghĩa là làm cho con người và cuộc sống trở nên tốt đẹp hơn. Hiểu theo nghĩa hẹp, văn hóa được giới hạn theo bề sâu hoặc bề rộng, theo không gian, thời gian hoặc chủ thể bao gồm văn hóa nghệ thuật, văn hóa ẩm thực, văn hóa kinh doanh, trình độ văn hóa, nếp sống văn hóa, văn hóa đặc trưng vùng (miền, địa phương), văn hóa đại chúng,... Hiểu theo nghĩa rộng, văn hóa là một tổng thể phức tạp gồm tri thức, tín ngưỡng, nghệ thuật, đạo đức, luật lệ, phong tục và tất cả những khả năng, thói quen, tập quán mà con người đạt được với tư cách là thành viên của một xã hội. Trong Từ điển tiếng Việt, văn hóa được định nghĩa là tổng thể nói chung những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra trong quá trình lịch sử. Các yếu tố cấu thành văn hóa bao gồm ngôn ngữ, tôn giáo và tín ngưỡng, giá trị và thái độ, phong tục tập quán, thói quen và cách ứng xử, thẩm mỹ, giáo dục, khía cạnh vật chất.

Càng ngày con người càng nhận thấy rằng, văn hóa tham gia vào mọi quá trình hoạt động của con người và sự tham gia đó ngày càng được thể hiện rõ nét và tạo thành các lĩnh vực văn hóa đặc thù như: văn hóa chính trị, văn hóa pháp luật, văn hóa giáo dục, văn hóa gia đình, văn hóa kinh doanh,... và văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST.

Trên thực tế, nhìn từ góc độ hoạt động khởi nghiệp dựa trên ĐMST, Báo cáo giám sát khởi nghiệp toàn cầu (GEM) (*Reynold et al, 2001*) đã mô tả việc khởi nghiệp giống như một quá trình mà cá nhân theo đó nhận ra cơ hội, có đủ tiềm năng và động lực khởi nghiệp để theo đuổi cơ hội. Vấn đề văn hóa xã hội cấp thiết nhất là thái độ và sự hỗ trợ của xã hội đối với tinh thần khởi nghiệp. Đây chính là yếu tố kim hãm hoặc thúc đẩy mạnh mẽ nhất cho các hoạt động khởi nghiệp.

Như vậy, có thể nhận thấy, khởi nghiệp là một hiện tượng có gắn kết tới văn hóa và trong đó văn hóa được coi là một yếu tố quyết định tinh thần khởi nghiệp. Các khía cạnh văn hóa xã hội ảnh hưởng đến mong muốn khởi tạo doanh nghiệp mới. Chúng bao gồm những giá trị về ĐMST, chấp nhận rủi ro, độc lập, địa vị xã hội và sự quan tâm đến thất bại hoặc mất thể diện. Nhu cầu về thành quả có tác động lớn nhất đối với hoạt động đầu tư mạo hiểm.

Nghiên cứu của Swierczek cho rằng, văn hóa khởi nghiệp là một kho lưu trữ các đặc điểm tâm lý liên quan đến các doanh nhân (Swierczek et al, 2004) như mô tả dưới đây.

Bảng 1. Các đặc điểm văn hóa thiết yếu của doanh nhân khởi nghiệp

TT	Các đặc điểm
1	Kiểm soát
2	Chấp nhận rủi ro
3	Mong muốn trở thành ông chủ của chính mình
4	Mong muốn làm một cái gì đó tốt
5	Nhận biết được ai là doanh nhân thành đạt
6	Mong muốn được độc lập về kinh tế
7	Thiếu cơ hội thăng tiến xứng đáng trong công việc
8	Thiếu thử thách
9	Hệ thống giá trị cá nhân (tính cạnh tranh, tính toàn vẹn cá nhân)
10	Nhận thức về bản thân (cởi mở)
11	Sự xa lánh
12	Tính khoan dung với sự nhập nhằng/mơ hồ
13	Sáng tạo
14	Thích ứng
15	Bí quyết kỹ thuật
16	Tầm nhìn
17	Khả năng lãnh đạo
18	Kỹ năng quản lý và tổ chức
19	Khả năng đưa ra quyết định nhanh chóng
20	Hành động trong một môi trường thay đổi nhanh chóng và không chắc chắn

Nguồn: Swierczek et al, 2004, (tr. 129)

Slevin và Covin nhìn nhận doanh nhân khởi nghiệp sẽ phải trang bị những phẩm chất, khả năng để chấp nhận rủi ro, chủ động và ĐMST. Những khả năng này của doanh nhân trong quá trình khởi nghiệp được mô tả như sau (Slevin và Covin, 1990, tr 43):

- *Chấp nhận rủi ro* được định nghĩa là ưu tiên cho các dự án rủi ro cao với cơ hội lợi nhuận rất cao so với các dự án rủi ro thấp nhưng tỷ lệ lợi nhuận thấp hơn và có thể dự đoán được. Sự sẵn sàng theo đuổi các cơ hội một cách mạnh dạn và tích cực;
- *Chủ động* là sự sẵn sàng để bắt đầu các hành động mà sau đó các đối thủ cạnh tranh mới có thể phản ứng được. Doanh nghiệp cố gắng chủ động trở thành người đầu tiên trong việc giới thiệu các sản phẩm, dịch vụ và

công nghệ quản trị mới chứ không chỉ đơn thuần là đáp ứng với các đối thủ cạnh tranh;

- *Đổi mới sáng tạo* được mô tả là sẵn sàng chú trọng vào nghiên cứu và phát triển sản phẩm mới, dịch vụ mới, dòng sản phẩm cải tiến và cải tiến công nghệ chung trong ngành công nghiệp.

Với cách nhìn nhận như trên, có thể hiểu theo nghĩa rộng, văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST là toàn bộ các giá trị vật chất và các giá trị tinh thần do người khởi nghiệp sáng tạo và tích lũy qua quá trình ươm tạo, phát triển ý tưởng ĐMST.

2. Đặc trưng của văn hóa khởi nghiệp dựa trên đổi mới sáng tạo

Văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST là văn hóa của một lĩnh vực đặc thù trong xã hội, là một bộ phận trong nền văn hóa dân tộc, văn hóa xã hội. Vì thế, văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST cũng mang những đặc điểm chung của văn hóa như (*Dương Thị Liễu, 2011*):

- *Tính tập quán*: Hệ thống các giá trị của văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST sẽ quy định những hành vi được chấp nhận hay không chấp nhận trong một hoạt động hay môi trường kinh doanh cụ thể;
- *Tính cộng đồng*: Khởi nghiệp dựa trên ĐMST bao gồm một hệ thống các hoạt động có tính chất đặc trưng, khởi nghiệp từ những ý tưởng mới, những mô hình mới, những kết quả KH&CN mới, sau đó nhanh chóng phát triển thành doanh nghiệp để cạnh tranh toàn cầu và được đầu tư nhanh chóng. Khởi nghiệp không thể tồn tại do chính bản thân nó mà phải dựa vào sự tạo dựng, tác động qua lại và củng cố của mọi thành viên tham gia trong quá trình hoạt động. Do đó, văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST sẽ là sự quy ước chung cho các thành viên trong cộng đồng khởi nghiệp;
- *Tính dân tộc*: Tính dân tộc là một đặc trưng tất yếu của văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST, vì bản thân văn hóa khởi nghiệp là một tiểu văn hóa nằm trong văn hóa dân tộc và mỗi chủ thể khởi nghiệp đều thuộc về một dân tộc cụ thể với một phần nhân cách tuân theo các giá trị của văn hóa dân tộc. Khi các giá trị của văn hóa dân tộc được thấm thấu vào tất cả các hoạt động kinh doanh sẽ tạo nên nếp suy nghĩ và cảm nhận chung của những người khởi nghiệp trong cùng một dân tộc;
- *Tính kế thừa*: Cũng giống như văn hóa, văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST là sự tích tụ của tất cả các hoàn cảnh. Trong quá trình khởi nghiệp, mỗi thế hệ sẽ cộng thêm các đặc trưng riêng biệt của mình vào hệ thống văn hóa khởi nghiệp trước khi truyền lại cho thế hệ sau. Thời gian qua đi, những cái cũ có thể bị loại trừ nhưng sự sàng lọc và tích tụ

qua thời gian sẽ làm cho các giá trị của văn hóa khởi nghiệp trở nên giàu có, phong phú và tinh khiết hơn;

- *Tính học hỏi*: Có những giá trị của văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST không thuộc về văn hóa dân tộc hay văn hóa xã hội và cũng không phải do các nhà lãnh đạo sáng lập ra. Những giá trị đó có thể được hình thành từ kinh nghiệm khi xử lý các vấn đề, từ kết quả của quá trình nghiên cứu thị trường, nghiên cứu đối thủ cạnh tranh, hoặc được tiếp nhận trong quá trình giao lưu với nền văn hóa khác,... Tất cả các giá trị đó được tạo nên là bởi tính học hỏi của văn hóa khởi nghiệp;
- *Tính tiến hóa*: Khởi nghiệp dựa trên ĐMST luôn thay đổi để bắt kịp với những công nghệ mới, do đó, văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST là bản sắc của chủ thể khởi nghiệp cũng luôn tự điều chỉnh cho phù hợp với trình độ kinh doanh và tình hình mới. Đặc biệt là trong thời đại hội nhập, việc giao thoa với các sắc thái khởi nghiệp của các chủ thể khác để trao đổi và tiếp thu các giá trị tiên bộ là điều tất yếu.

Tuy nhiên, khởi nghiệp dựa trên ĐMST cũng là một hoạt động có những nét khác biệt so với các hoạt động khác như kinh doanh, chính trị, pháp luật, gia đình,... nên ngoài sáu đặc trưng trên, văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST có những nét đặc trưng riêng phân biệt với văn hóa các lĩnh vực khác. Điều này được thể hiện rõ rệt ở bốn đặc trưng sau (*Phạm Đức Chính và cộng sự, 2018*):

- *Tính đột phá, sáng tạo*: Văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST gắn liền với tính sáng tạo, tính không biên giới - sử dụng môi trường Internet kết nối vạn vật (IoT). Tính đột phá, sáng tạo thể hiện ở điểm doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST tạo ra một sản phẩm khác biệt, chưa từng có trên thị trường hoặc tạo ra một giá trị tốt hơn so với những thứ có sẵn hoặc đi vào những ngành nghề lĩnh vực chưa từng có tiền lệ trước đây. Hoạt động của loại doanh nghiệp này thường liên quan đến công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và vì qua mạng internet nên có tính không biên giới. Như vậy, so với doanh nghiệp truyền thống, để hình thành doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST cần phải có ý tưởng và có thời gian nuôi dưỡng ý tưởng, thử nghiệm ý tưởng trên thị trường. Doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST đóng vai trò quan trọng trong quá trình tạo lập năng lực đổi mới công nghệ ở cấp độ quốc gia. Một đặc điểm cốt lõi của khởi nghiệp là sáng tạo, nghĩa là không làm ra một sản phẩm mà ai đó đã biết. Thách thức ở đây là phải tạo ra cái mới, tạo ra khác biệt, kiểu nhảy vọt. Tính sáng tạo đảm bảo cho khởi nghiệp thành công, tuy cũng chứa đựng những yếu tố mạo hiểm, rủi ro. Văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST luôn gắn liền với công nghệ, có công nghệ là nền tảng để giải quyết các vấn đề của xã hội;

- *Tính tăng trưởng*: Đối với một doanh nghiệp truyền thống từ khi mới thành lập cũng cần phải trải qua giai đoạn 6 bước (Khám phá, Xác nhận, Hiệu quả, Quy mô, Tối đa hóa lợi nhuận và Gia hạn hoặc từ chối) (Wennekers, 2001). Đối với doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST cũng cần phải trải qua các bước tương tự. Tuy nhiên, ở giai đoạn quy mô trở đi, tốc độ tăng trưởng của doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST sẽ rất nhanh so với doanh nghiệp truyền thống. Đây cũng là giai đoạn doanh nghiệp cần nhiều vốn để thực hiện;
- *Tính rủi ro*: Doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST xuất phát điểm từ thực hiện ý tưởng kinh doanh mới nên có độ rủi ro cao hơn so với các doanh nghiệp khác. Mức độ thành công của doanh nghiệp khởi nghiệp ĐMST thấp. Nguyên nhân dẫn đến mức rủi ro cao có thể là do thị trường, thiếu vốn, do trình độ quản trị, nguồn nhân lực, mô hình đội nhóm làm việc,... Đó cũng là vấn đề e ngại cho nhà đầu tư khi quyết định đầu tư vào các doanh nghiệp khởi nghiệp ĐMST;
- *Văn hóa chấp nhận thất bại*: Văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST là văn hóa không có người thất bại, hoặc có thể gọi là văn hóa chấp nhận thất bại - hướng tới thị trường toàn cầu. Do tính chất ĐMST nên có thể quan niệm rằng cộng đồng khởi nghiệp không có người thất bại. Một doanh nghiệp khởi nghiệp vì không đủ sức cạnh tranh mà rời khỏi ngành không phải là doanh nghiệp thất bại. Tại các nước có hoạt động khởi nghiệp dựa trên ĐMST rất thành công, một phần lớn nhờ họ tạo được văn hóa chấp nhận thất bại. Những doanh nghiệp nào càng thất bại nhiều, càng được lựa chọn đầu tư trong phát triển các doanh nghiệp khởi nghiệp dựa trên ĐMST.

3. Nhận dạng về văn hóa khởi nghiệp dựa trên đổi mới sáng tạo ở Việt Nam

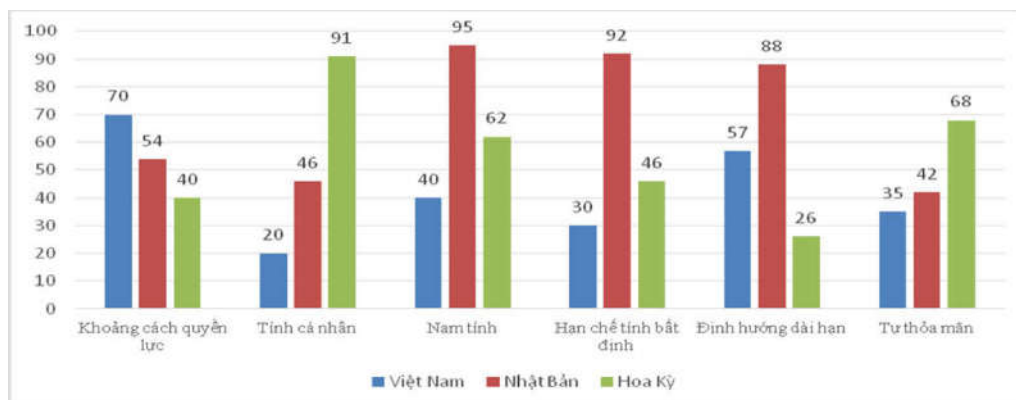
Từ góc độ văn hóa, tiếp cận của Hofstede đã xem xét mức độ khởi nghiệp có thể dựa trên các chiều văn hóa như sau²:

- *Khoảng cách quyền lực*: Là mức độ mà những thành viên của một thể chế và tổ chức nắm ít quyền lực hơn trong một quốc gia mong muốn và chấp nhận là quyền lực đó không được phân chia đồng đều;
- *Tính cá nhân*: Mức độ phụ thuộc lẫn nhau mà một xã hội duy trì giữa các thành viên. Trong xã hội mang tính chủ nghĩa cá nhân con người dường như chỉ quan tâm đến bản thân và gia đình của họ. Còn trong xã hội tập thể, con người thuộc về “nhóm người” mà nhóm người đó chăm sóc họ để đổi lấy sự trung thành;

² <<https://www.hofstede-insights.com/country/vietnam/>>

- *Nam tính*: Điểm cao theo chiều này (thiên về Nam tính) cho thấy xã hội sẽ được thúc đẩy bởi sự cạnh tranh, thành tựu và thành công. Điểm thấp của chiều này (thiên về Nữ tính) có nghĩa giá trị vượt trội trong xã hội là chăm sóc mọi người xung quanh và đề cao chất lượng cuộc sống;
- *Mức độ hạn chế tính bất định*: là mức độ các thành viên của nền văn hóa đó cảm thấy bị đe dọa bởi những tình huống mơ hồ hoặc không rõ ràng, và từ đó tạo ra niềm tin và thể chế để tránh né những tình huống mang tính bất định đó;
- *Định hướng dài hạn*: Mỗi xã hội phải làm sao để duy trì những mối liên kết với quá khứ của chính nó trong khi phải đối phó với những thách thức ở hiện tại và tương lai;
- *Sự tự thỏa mãn*: Mức độ con người cố gắng kiểm soát mong muốn và sự bốc đồng của bản thân.

Nghiên cứu của Hofstede về trường hợp Việt Nam đã chỉ ra đặc trưng các chiều văn hóa gắn với khởi nghiệp khi so sánh với Nhật Bản và Hoa Kỳ (Hình 1).



Nguồn: Hofstede Insight

Hình 1. So sánh Việt Nam với Nhật Bản và Hoa Kỳ về giá trị của các chiều văn hóa

Các kết quả đánh giá về điểm số theo các tiêu chí của Hofstede cho thấy, văn hóa khởi nghiệp ở Việt Nam có các đặc điểm cơ bản như sau:

- Khoảng cách quyền lực tại Việt Nam lớn, có nghĩa là mọi người chấp nhận trật tự thứ bậc mà mỗi người đang có và không cần điều chỉnh lại. Thứ bậc trong một tổ chức dường như phản ánh được sự bất bình đẳng vốn có, sự tập trung hóa là bình thường, cấp dưới mong được chỉ đạo, định hướng cách làm và người cấp trên lý tưởng được kỳ vọng một người chuyên quyền có đạo đức. Những thách thức đối với người lãnh đạo là không được đón nhận;

- Yếu tố Chủ nghĩa cá nhân có điểm số thấp cho thấy, Việt Nam là xã hội vì tập thể. Điều này biểu hiện trong một cam kết lâu dài với nhóm “thành viên” là gia đình, một đại gia đình hoặc những mối quan hệ mở khác. Lòng trung thành trong nền văn hóa tập thể là tối quan trọng và bỏ qua hầu hết những quy tắc và quy định xã hội khác. Một xã hội như thế khuyến khích, coi trọng các mối quan hệ bền chặt, theo đó, mỗi người nhận trách nhiệm với các thành viên khác trong nhóm. Trong xã hội mang tính tập thể, những hành vi phạm lỗi, vi phạm quy định, nguyên tắc khiến cho người ta thấy xấu hổ và mất mặt. Mối quan hệ chủ lao động/người lao động được cảm nhận theo khía cạnh đạo đức (giống như liên kết trong gia đình), tuyển dụng và thăng chức có cân nhắc đến việc là thành viên của nhóm. Công việc quản lý là quản lý các nhóm;
- Điểm số của Việt Nam trên chiều “nam tính” là rất thấp, do đó, đây được coi là một xã hội mang tính “nữ tính”. Tại các quốc gia có tính chất “nữ tính”, điều quan trọng nhất là tập trung vào việc “lao động để sống”, người quản lý phân đầu cho sự đồng thuận, con người coi trọng sự bình đẳng, đoàn kết và chất lượng trong đời sống lao động. Xung đột được giải quyết bằng thỏa hiệp và đàm phán. Các khuyến khích, đãi ngộ về thời gian cá nhân và tính linh hoạt được coi trọng. Trọng tâm là niềm vui sống; tình trạng, hoàn cảnh không được thể hiện ra bên ngoài. Một người quản lý hiệu quả là một người luôn hỗ trợ và đưa ra quyết định thông qua thảo luận, trao đổi có sự tham gia;
- Sự ưu tiên đối với “mức độ hạn chế tính bất định”. Những xã hội như vậy duy trì sự thoải mái dựa trên kinh nghiệm thực tiễn hơn là nguyên tắc. Sự sai lệch so với quy chuẩn dễ được bỏ qua. Con người tin rằng, ở đây không nên có nhiều quy định hơn và nếu họ cảm thấy mơ hồ hay không làm việc thì họ nên bị xa thải hoặc đổi vị trí khác. Lịch trình linh hoạt, làm việc chăm chỉ được thực hiện khi cần thiết nhưng không vì lợi ích cá nhân, sự chính xác và tính đúng giờ không xảy ra một cách tự nhiên và đổi mới không được xem như là mối đe dọa;
- Về chiều “định hướng dài hạn”, Việt Nam được xem là đất nước có nền văn hóa thực dụng (có tính chất giáo điều). Trong những xã hội với định hướng thực dụng, người ta tin rằng sự thật còn phụ thuộc rất nhiều vào hoàn cảnh, bối cảnh và thời gian. Họ có khả năng thích ứng với các nếp truyền thống một cách dễ dàng để thay đổi điều kiện, một xu thế hướng đến sự tiết kiệm và bảo đảm đầu tư an toàn, phát huy tính tiết kiệm và kiên trì để thu được kết quả;
- Yếu tố tự thỏa mãn đạt được số điểm thấp là 35 cho thấy văn hóa Việt Nam có đặc điểm “kiềm chế”. Những xã hội đạt được điểm thấp trong yếu tố này có xu hướng bị chi phối bởi các quy tắc nho giáo và bị quan. Ngoài

ra, đối lập với những xã hội biết thỏa mãn, xã hội “tự kiểm chế” không chú trọng nhiều vào việc dành thời gian rảnh và kiểm soát sự thỏa mãn với mong muốn của mình. Con người theo khuynh hướng tự kiểm chế này có quan niệm rằng những hành động của họ bị kiểm chế bởi quy chuẩn của xã hội và họ cảm thấy việc nuông chiều bản thân là có gì đó sai trái.

Theo quan điểm của Hofstede (*Swierczek et al, 2004*), một xã hội có khả năng quản lý tính bất định tốt có ảnh hưởng tích cực đến ĐMST. Trong xã hội nếu khoảng cách quyền lực thấp và chủ nghĩa cá nhân cao cũng liên quan đến ĐMST. Các quốc gia có các đặc điểm này thường có nhiều nhà khởi nghiệp hơn. Bên cạnh đó, sự “nam tính” có liên quan tích cực đến việc tự làm chủ. Điều này liên quan đến sự không hài lòng với kinh nghiệm làm việc trước đó.

Xem xét trường hợp của một số quốc gia châu Á, Hofstede (*Swierczek et al, 2004*) có nhận định ngoại trừ các nước Đông Á (Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc), các quốc gia khác không có tính khởi nghiệp cao, bởi vì các quốc gia này có xu hướng tập thể và “nữ tính” hơn và nằm trong phạm vi trung bình giữa “khoảng cách quyền lực” và “hạn chế tính bất định”.

Như vậy, có thể nhận thấy, dựa theo hệ yếu tố nhận dạng văn hóa khởi nghiệp ĐMST của Hofstede, Việt Nam đang ở trong phổ chung tương tự như nhiều quốc gia châu Á, còn tồn tại những vấn đề, rào cản để thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp dựa trên ĐMST ở cấp độ quốc gia.

4. Kết luận

Khởi nghiệp dựa trên ĐMST đang trở thành động lực quan trọng trong nỗ lực thúc đẩy tăng trưởng của nhiều quốc gia. Trong đó, văn hóa khởi nghiệp được xem như là nhân tố chủ đạo để dẫn dắt, thúc đẩy các nỗ lực khởi nghiệp.

Việt Nam cũng giống như phần đông các nước châu Á chịu ảnh hưởng của tập tục, văn hóa mang đậm tính Á Đông nên chưa định hình được đầy đủ quan niệm về văn hóa khởi nghiệp. Đây là rào cản không nhỏ để có thể trong chốc lát thúc đẩy được tinh thần khởi nghiệp dựa trên ĐMST trong cộng đồng, trong xã hội. Những nỗ lực gần đây của Nhà nước trong việc kiến tạo hành lang pháp lý mang tính thiết chế cùng với sự tương tác văn hóa mạnh mẽ với các xu thế của phương Tây thông qua quá trình toàn cầu hóa đã giúp Việt Nam nhanh chóng hình thành những nền tảng ban đầu về văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST. Những trình bày, hệ thống hóa quan điểm trong bài viết này có thể xem là cung cấp một phần nào đó về mặt lý luận, nhận thức cho việc kiến tạo văn hóa khởi nghiệp dựa trên ĐMST ở Việt Nam trong tương lai./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO**Tiếng Việt:**

1. Senor, D. và Singer, S., 2009. *Quốc gia khởi nghiệp: Chuyện về nền kinh tế thần kỳ của Israel*. Hà Nội, Nxb Thế giới.
2. Druker, P., 2011. *Tinh thần doanh nhân khởi nghiệp và sự đổi mới*. Hà Nội, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
3. Dương Thị Liễu (chủ biên), 2011. *AGiáo trình Văn hóa kinh doanh*. Hà Nội, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
4. Trần Văn Trang, 2017. *Cẩm nang hiểu biết về kinh doanh, Sách hướng dẫn khởi nghiệp của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam*. Tp Hồ Chí Minh, Nxb Thanh niên.
5. Nguyễn Thị Thanh Tâm, 2018. “Phân tích thực trạng tinh thần khởi nghiệp của doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ hội nhập”. *Tạp chí Công thương* online, ngày 26/11/2018, <<http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phan-tich-thuc-trang-tinh-than-khoi-nghiep-cua-doanh-nhan-viet-nam-trong-thoi-ky-hoi-nhap-57547.htm>>
6. Nguyễn Thị Thu Hà, 2018. “Bàn về hoạt động khởi nghiệp ở Việt Nam”. *Tạp chí Tài chính* online, ngày 29/07/2018, <<http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/ban-ve-hoat-dong-khoi-nghiep-o-viet-nam-142026.html>>
7. Phạm Đức Chính và cộng sự, 2018. “Các yếu tố quyết định thành công của một khởi nghiệp sáng tạo và vấn đề thực tế của Việt Nam”. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế: Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia*. Hà Nội, Nxb Tài chính.
8. Võ Thị Vân Khánh, 2018. “Quan điểm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo nhìn từ kinh nghiệm thế giới và khuyến nghị cho Việt Nam”. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế: Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia*. Hà Nội, Nxb Tài chính.

Tiếng Anh:

9. Slevin và Covin, 1990. “Juggling Entrepreneurial Style and Organizational Structure - How to Get Your Act Together”. *Sloan Management Review*, pp 43-53.
10. Reyno Reynold et al, 2001. *Global Entrepreneurship Monitor*.
11. Wennekers, 2001. *Cultural and economic determinants of business ownership across countries*. Boston Babson College, Kaufman Center.
12. Backhaus J.G., 2003. *Schumpeter: Entrepreneurship, Style and Vision*. Kluwer Academic Publishers, London.
13. Swierczek et al., 2004. “Entrepreneurial Culture in Asia: Business Policy or Cultural Imperative”. *Journal of Enterprise Culture*, Vol.12, No.2 (June, 2004), 127-145
14. Blank, 2013. “Why the Lean Start up Changes Everything”. *Harvard Business Review*, 91 (5), 63-72.
15. Loc Viet Nguyen, 2016. “Entrepreneurial Culture: Some initial assessments in Vietnam”. *Ekonomski horizonti*, Septembar - Decembar 2016, Volumen 18, Sveska 3, 233- 246.
16. Hofstede, 2019. Hofstede Insights. xem 15/5/2019, <<https://www.hofstede-insights.com/country/vietnam/>>.