

# PHÁT TRIỂN VĂN HÓA ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC NHẪM THÚC ĐẨY TINH THẦN KHỞI NGHIỆP

ĐÀO THỊ ÁI THỊ\*

*Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo của các cơ quan nhà nước để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp chính là việc xây dựng nền tảng hệ giá trị nhằm thúc đẩy sự đam mê, thổi thắp khát vọng, động lực kinh doanh, sự tự tin, mạnh mẽ, biết chấp nhận rủi ro để bắt đầu một sự nghiệp, phát triển sản phẩm mới, thị trường mới, nền tảng để nâng cao năng lực cạnh tranh của mọi cá nhân, tổ chức, đóng góp vào sự nghiệp xây dựng kinh tế đất nước.*

*Từ khóa: Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo; cơ quan nhà nước; tinh thần khởi nghiệp; doanh nghiệp khởi nghiệp.*

*Development of an innovation, creativity culture in public agencies to promote the start-up spirit is to build a foundation of a value system to facilitate passion, inspire business desire and motivation, increase confidence and strength, take risks to start a career, develop new products, markets, and platforms to improve the competitiveness of individuals and organizations, contributing to the cause of the national economy development.*

*Key words: Development of an innovation, creativity culture; public agencies; start-up spirit; start-up business.*

NGÀY NHẬN: 13/12/2019      NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 15/01/2020      NGÀY DUYỆT: 17/02/2020

## 1. Bản chất của tinh thần khởi nghiệp

Tinh thần khởi nghiệp (TTKN) được bắt nguồn từ những ý tưởng sáng tạo, ý chí, khát vọng, niềm đam mê, hoài bão được ấp ủ và trở thành động lực để thực hiện khát vọng và đam mê khi bắt đầu một công việc nào đó.

Những yếu tố cốt lõi của TTKN là: (1) Khả năng nắm bắt cơ hội mới; (2) Thái độ chấp nhận rủi ro; (3) Có ý tưởng đổi mới sáng tạo. Từ ba yếu tố cốt lõi này cho thấy đặc trưng nổi bật của TTKN là: (1) Hoài bão và khát vọng bắt đầu một công việc; (2) Năng lực tạo cơ hội

mới; (3) Có đầu óc quyết đoán dám làm, dám chịu trách nhiệm; (4) Có nhiều ý tưởng, tư duy đổi mới sáng tạo, luôn đổi mới phương pháp giải quyết vấn đề; (5) Có sự bền bỉ, thận trọng và chấp nhận rủi ro; (6) Có đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội.

Thực tế đã chứng minh sự khởi đầu một công việc nào đó có thể thành công hoặc thất bại phụ thuộc vào các yếu tố đặc trưng trên,

\* PGS.TS, Viện Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực

đặc biệt là phụ thuộc rất lớn vào “tinh thần khởi nghiệp”.

Tuy nhiên, một vấn đề có tính mẫu chốt để tạo động lực cho TTKN là các chính sách, pháp luật, thủ tục hành chính, sự hỗ trợ từ Nhà nước để có thể thúc đẩy TTKN.

2. Thực trạng tinh thần khởi nghiệp ở Việt Nam và yêu cầu phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo của các cơ quan nhà nước

Ở Việt Nam, sự tự tin về năng lực khởi đầu một sự nghiệp thường tỷ lệ thuận với độ tuổi, biểu hiện qua kết quả khảo sát thực tiễn như sau: tỷ lệ thanh niên (18 - 34 tuổi) nhận thức có động lực và TTKN là 52% tổng số phiếu được hỏi trong khi tỷ lệ này ở trung niên (35 - 64 tuổi) là 66,5%. Khi được hỏi về nguyên nhân dẫn đến mất động lực và không có TTKN thì 55% số người được hỏi trả lời là do “thủ tục hành chính còn rườm rà”; 45% trả lời do “Nhà nước chưa có nhiều chính sách hỗ trợ phù hợp”; 65% trả lời do “hành vi, thái độ ứng xử của các công chức còn nhiều phiền hà, sách nhiễu”; 70% trả lời do “chính sách thuế của Nhà nước chưa chú trọng ưu tiên, khuyến khích cho khởi nghiệp kinh doanh”. Khi được hỏi về sự nhanh nhẹn và nhìn nhận cơ hội kinh doanh thì 59% thanh niên nhận thấy có cơ hội kinh doanh, trong khi ở nhóm lứa tuổi trung niên là 53,5%. Tỷ lệ thanh niên nhận thấy lo sợ thất bại trong kinh doanh là 45%, trung niên là 48,5%<sup>1</sup>.

Thực tế, các chính sách, mô hình hỗ trợ khởi nghiệp, các hành vi ứng xử của Nhà nước đối với các cá nhân, tổ chức trong hành trình khởi nghiệp tại Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập. Theo số liệu công bố của Nhà nước, trong những năm gần đây, số lượng các công ty mới thành lập bình quân khoảng 80.000 doanh nghiệp/năm nhưng cũng đã có bình quân khoảng 50.000 doanh nghiệp ngừng hoạt động/năm. Qua đó chứng tỏ TTKN ở Việt Nam vẫn có nhiều tiềm năng và nội lực nhưng vẫn còn thiếu cơ chế, chính sách và sự đầu tư đúng mức, hỗ trợ cần thiết từ Nhà nước cũng như thiếu các hành vi ứng xử nên những doanh nghiệp mới hoạt động, những

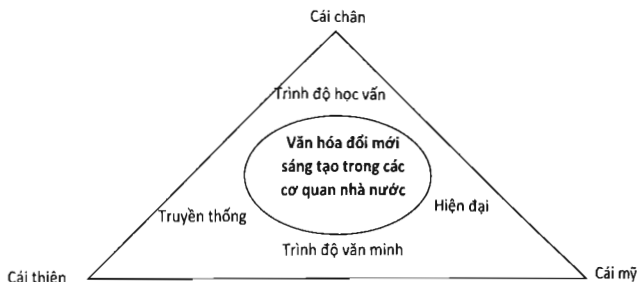
người khởi nghiệp không trụ lại được với tỷ lệ khá lớn.

Đổi mới sáng tạo chính là quá trình biến các ý tưởng thành giá trị được chấp nhận trên thực tiễn. Văn hóa là tổng thể những giá trị tốt đẹp nhất của con người, ở đó các giá trị tinh thần cao cả được thấm thấu, lắng đọng và tôn lên những vẻ đẹp thiêng liêng của con người. Nói đến văn hóa là nói đến sáng tạo. Đổi mới mang tính văn hóa là sự thay đổi, có sự tiến bộ về chất và đem lại giá trị. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dùng khái niệm văn hóa theo nghĩa rộng nhất, Người viết: “Vĩ lễ sinh tồn cũng như vì mục đích cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn hóa, nghệ thuật, những công cụ cho sinh hoạt hàng ngày về mặc, ăn, ở và cả phương tiện, phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hóa. Văn hóa là sự tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh ra nhằm thích ứng những nhu cầu của đời sống, và đòi hỏi của sự sinh tồn”<sup>2</sup>.

Nhìn từ góc độ chủ thể văn hóa, người ta chia văn hóa thành văn hóa cá nhân, văn hóa tổ chức và văn hóa cộng đồng. Văn hóa quản lý nhà nước (QLNN) là văn hóa tổ chức, thực thi quyền lực nhà nước, được pháp luật điều chỉnh để tiến hành quản lý các công việc có tính chuyên ngành và phục vụ lợi ích công.

Hệ thống các giá trị văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước thúc đẩy TTKN là kết quả của phương thức ứng xử của các cơ quan QLNN đem lại giá trị cho các doanh nghiệp khởi nghiệp (DNKN). Các phương thức ấy được xem là phù hợp, có ý nghĩa quan trọng đối với đời sống tinh thần của DNKN.

Hệ thống giá trị văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước để thúc đẩy TTKN được cấu thành bởi các yếu tố: truyền thống, hiện đại, trình độ học vấn, trình độ văn minh. Tất cả các yếu tố này đều phải vươn tới hệ giá trị “cái chân”, “cái thiện”, “cái mỹ”, thể hiện theo sơ đồ sau:



3. Một số giải pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp ở Việt Nam

a. Xây dựng giá trị “cái chân” - thể hiện tinh “nhân bản” trong các cơ quan nhà nước

Thứ nhất, “cái chân” thể hiện ở giá trị “cái thật” trong các cơ quan QLNN.

Để thúc đẩy TTKN ở Việt Nam hiện nay, cần xây dựng giá trị “cái thật” thông qua việc hình thành TTKN cho thanh niên ngay từ khi còn trong trường học, ý chí tự chủ, tự lập của con người phải được học ngay từ nhỏ. Vì vậy, các cơ quan QLNN về giáo dục và đào tạo cần phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo bằng cách xây dựng giá trị “cái thật” thông qua cải cách phương pháp giáo dục từ phổ thông đến đại học theo hướng gắn lý thuyết với thực tiễn, đề cao tinh thần làm chủ, thúc đẩy văn hóa khởi nghiệp là điều kiện tiên quyết để bản thân mỗi người hình thành ý chí tự thân lập nghiệp.

Thứ hai, “cái chân” là biểu hiện của giá trị chuẩn mực: quy phạm đạo đức, quy phạm pháp lý.

Chuẩn mực văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan QLNN là các quy tắc, các cách thức cụ thể định rõ các công chức nhà nước nên ứng xử như thế nào đối với các

DNKN để tạo động lực, niềm đam mê và khát vọng cho phong trào khởi nghiệp ngày càng lan rộng.

Chuẩn mực văn hóa đổi mới sáng tạo của các cơ quan QLNN để thúc đẩy TTKN hiện nay biểu hiện là cán bộ, công chức (CBCC) phải biết lắng nghe nhu cầu của nhân dân, xuất phát từ mối quan hệ đạo đức của công chức là “trung với nước, hiếu với dân”, chữ “hiếu” này phải được thể chế hóa bằng các văn bản pháp luật, đó là chăm lo cho các cá nhân, tổ chức có nhu cầu kinh doanh khởi nghiệp, từ đó có những chính sách và hành vi ứng xử phù hợp để thúc đẩy TTKN.

Thứ ba, “cái chân” là biểu hiện giá trị của trí thức khoa học trong hoạt động của Nhà nước.

Hiện nay cái gọi là tài sản vô hình ở các cơ quan nhà nước bao gồm các yếu tố mang tính trí thức khoa học như: thông tin khoa học - công nghệ, khoa học tổ chức bộ máy và nghệ thuật quản lý, sự tận tâm của cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp đối với CBCC. Khả năng phát triển của trí tuệ, của khoa học - công nghệ là điều kiện giải phóng và phát triển con người.

Những điều này có thể coi là sự chuyển hóa các năng lượng tinh thần của các cơ quan nhà nước cho TTKN, đó chính là văn hóa đổi

mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước. Một trong những khía cạnh hết sức quan trọng của văn hóa đổi mới sáng tạo là văn hóa ứng xử, giao tiếp với DNKN. Khi CBCC giao tiếp với DNKN cần có tri thức khoa học, cần nắm bắt được quy luật tâm lý, tình cảm để tạo động lực và TTKN cho họ.

Do vậy, một cơ quan nhà nước có văn hóa đổi mới sáng tạo là ở đó có những chính sách tốt nhất, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho các DNKN trên cơ sở tôn trọng những giá trị cá nhân của con người. Có tôn trọng giá trị riêng của mỗi cá nhân, tổ chức thì mới có giá trị đổi mới sáng tạo.

Đồng thời, việc tổ chức lao động khoa học ở cơ quan nhà nước là thể hiện trình độ văn hóa cao. Việc bố trí phòng làm việc, nơi tiếp doanh nghiệp đến làm thủ tục kinh doanh cũng phải khang trang, lịch sự.

*b. Xây dựng giá trị "cái thiện" - thể hiện tính "nhân ái" trong các cơ quan nhà nước*

*Thứ nhất, "cái thiện" thể hiện ở lương tâm CBCC khi giải quyết công việc với DNKN.*

Văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước là chiếc nôi nuôi dưỡng giá trị "cái thiện" với hệ thống giá trị của cái tốt, của lương tâm, đạo đức và tâm hồn cao đẹp của CBCC trong thực thi công vụ. Thiếu nền tảng tinh thần tiến bộ, lành mạnh thì không có sự phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo bền vững. Vận dụng các yếu tố văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước để thúc đẩy TTKN cụ thể: tạo ra hệ thống khuyến khích, xây dựng bầu không khí giao tiếp thoải mái, có thái độ lịch sự, tôn trọng khi các doanh nghiệp đến làm thủ tục hành chính.

*Thứ hai, "cái thiện" thể hiện ở đạo đức của CBCC khi giải quyết công việc.*

Các giá trị đạo đức là hệ giá trị dành cho sự phân biệt cái đúng, cái sai trong các mối quan hệ giữa Nhà nước và DNKN. Bản chất của đạo đức chính là xuất phát từ lương tâm của con người biết yêu cái tốt, ghét cái xấu,

tôn trọng doanh nghiệp, không sách nhiễu, gây phiền hà cho DNKN.

Cho nên việc nói đến các giá trị đạo đức trong văn hóa đổi mới sáng tạo của các cơ quan nhà nước, trước tiên phải quan tâm: (1) Xây dựng các chuẩn mực đạo đức công chức ở dạng nội quy; (2) Vận dụng thực hiện tốt các chuẩn mực đạo đức ở dạng nội quy; (3) Việc đấu tranh có tình và có lý trước các biểu hiện vi phạm.

*Thứ ba, "cái thiện" thể hiện ở sự bình đẳng và công bằng của CBCC khi giải quyết công việc.*

Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo không có nghĩa là đào thêm hố sâu sự bất bình đẳng và thiếu công bằng trong việc thực hiện các lợi ích giữa các thành phần kinh tế. Bác Hồ đã dạy chúng ta: "không sợ thiếu, chỉ sợ không công bằng". Trong định hướng XHCN, Đảng và Nhà nước ta rất chú trọng vấn đề này và coi đây là mục tiêu hàng đầu: "dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng và văn minh". Để thúc đẩy TTKH, tạo động lực và đam mê cho các cá nhân tham gia khởi nghiệp ở mọi thành phần kinh tế, bình đẳng, công bằng là hệ giá trị cốt lõi xuyên suốt hệ giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo.

*c. Xây dựng giá trị "cái mỹ" - thể hiện tính "nhân văn" trong các cơ quan nhà nước*

*Thứ nhất, "cái mỹ" thể hiện là cái đẹp ở hành vi của CBCC khi giải quyết công việc.*

Năng lực sáng tạo "cái đẹp", sự cảm nhận và thưởng thức "cái đẹp" là đỉnh cao của văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước để thúc đẩy TTKN. Giá trị "cái mỹ" là kết quả cuối cùng của "cái chân" và "cái thiện". Cái đẹp được biểu hiện trong văn hóa công sở thể hiện vẻ đẹp trên thực tế của hành vi, ngôn ngữ ứng xử, lời nói, ánh mắt, cử chỉ, nụ cười thân thiện của CBCC khi giải quyết công việc đối với doanh nghiệp.

*Thứ hai, "cái mỹ" thể hiện là cái đẹp về chất của CBCC khi giải quyết công việc.*

Cái đẹp vật chất là thể hiện ở trang phục, ăn mặc, việc bố trí trụ sở làm việc khoa học, văn minh, khang trang, sạch đẹp, thuận tiện, đủ ánh sáng, trang trí, cây cảnh... Cách bố trí phòng làm việc thể hiện một văn hóa công sở minh bạch, lịch sự, trang trọng của nơi công quyền. Tất cả “cái đẹp” đó được con người sao chụp trên thực tế thông qua các giác quan, có thể nói đó là những vẻ đẹp vật chất mà con người cảm nhận và thưởng thức được, đó chính là vật thể hóa các giá trị tinh thần.

*Thứ ba, “cái mỹ” thể hiện ở hành vi của CBCCC khi giải quyết công việc.*

Cùng với nhu cầu hiểu biết ngày càng cao là nhu cầu hướng tới cái đẹp ngày càng lớn. “Cái mỹ” là biểu hiện của “cái đẹp”, văn hóa đổi mới sáng tạo là nói đến năng lực sáng tạo cái đẹp. Các Mác coi nhu cầu về cái đẹp là dấu hiệu để phân biệt con người với con vật. Mác cho rằng: “bản chất con người là biết nhào nặn hiện thực theo quy luật cái đẹp... Sự cảm nhận và thưởng thức cái đẹp giúp cho việc giải phóng con người, giải phóng sức lao động, thủ tiêu mọi sự kìm hãm”<sup>3</sup>.

Macxim Gooki gọi mỹ học là đạo đức học của tương lai. Bielinxki (Nga, thế kỷ XIX) cho rằng: “Cảm xúc về cái đẹp là một điều kiện làm nên phẩm giá con người. Phải có nó con người mới có được trí tuệ, phải có nó con người mới cất mình lên tới những tư tưởng tầm cỡ thế giới, mới hiểu được bản chất các hiện tượng trong tính thống nhất của chúng..., phải có nó người ta mới có thể không quy ngã dưới sức đè nặng trĩu của cuộc đời và làm nên những chiến công..., thiếu nó, thiếu đi cái cảm xúc ấy thì không có thiên tài, không có tài năng, không có trí thông minh mà chỉ còn lại cái thú đầu óc tỉnh táo một cách tỉ tiện cần thiết cho sinh hoạt thường ngày trong nhà, cho những tính toán nhỏ nhen ích kỷ”<sup>4</sup>.

Nhu cầu vươn tới cái đẹp của văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước là một trong những động lực quan trọng tạo ra

sự tiến bộ về vật chất và cả tinh thần cho khởi nghiệp. Văn hóa đổi mới sáng tạo còn hướng con người tới cái đẹp của tâm hồn, đó là cái đẹp vô giá mà chỉ có những tấm lòng chân thật và trái tim nhạy cảm tràn đầy tình yêu thương đồng loại và chia sẻ với doanh nghiệp thì mới có thể cảm nhận được.

Tóm lại, việc phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo thúc đẩy TTKN là sự gắn kết của những yếu tố truyền thống với hiện đại, trình độ học vấn với trình độ văn minh - tạo thành hệ giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo mà nơi đó các cơ quan nhà nước không ngừng đổi mới chính sách, pháp luật, thủ tục hành chính và các hành vi ứng xử với doanh nghiệp, góp phần tạo động lực, đam mê, hứng khởi cho phong trào khởi nghiệp. Các chính sách, quyết định quản lý có văn hóa đổi mới sáng tạo là phải góp phần giải phóng con người, giải phóng sức lao động và thủ tiêu mọi sự kìm hãm đối với DNKN □

#### Chú thích:

1. Kết quả nghiên cứu đề tài cấp bộ về “Nghiên cứu giải pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp ở Việt Nam”, số 05/HĐ-DT/VCLCS.19.20, năm 2019.
2. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 3*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1995, tr. 413.
- 3, 4. Trích theo cuốn sách: *Nguyên lý mỹ học Mác-Lênin*. H. NXB Sách giáo khoa Mác-Lênin, 1984, tr. 9.

#### Tài liệu tham khảo:

1. VCCI. *Báo cáo chỉ số khởi nghiệp Việt Nam 2015*. H. NXB Giao thông vận tải, 2016.
2. VCCI. *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2016*. H. NXB Thông tin và truyền thông, 2017.
3. Đinh Việt Hòa. *Tinh thần khởi nghiệp kinh doanh*. H. NXB Đại học Quốc gia, 2014.
4. Trần Văn Trang. *Cẩm nang hiểu biết về kinh doanh, Sách hướng dẫn khởi nghiệp của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam*. H. NXB Thanh niên, 2017.