

MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM VĂN HÓA DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC TẠI VIỆT NAM - TRƯỜNG HỢP CÔNG TY HANSOL

SOME CHARACTERISTICS OF KOREA CORPORATE CULTURE IN VIETNAM - CASE OF HANSOL COMPANY

Phạm Thị Bích Hằng^{1*}, Bùi Thị Anh Thư¹, Trương Thị Như Hoa¹,

¹Khoa Đông phương học, Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai, Việt Nam

*Corresponding: hangptb@lhu.edu.vn

TÓM TẮT: Hàn Quốc sau 30 năm thiết lập quan hệ Việt Nam – Hàn Quốc (22/12/1992 – 22/12/2022), các doanh nghiệp Hàn Quốc vẫn không ngừng gia tăng từng năm về cả số và lượng đầu tư vào Việt Nam. Điều đó cho thấy Việt Nam chẳng những là một thị trường đáng tin cậy, đem lại hiệu quả cao mà còn cho thấy sự tự tin của các doanh nghiệp Hàn Quốc khi hoạt động ở đây. Một trong những nguyên nhân quan trọng tạo nên sự tự tin cho các doanh nghiệp Hàn Quốc chính là kinh nghiệm quản trị doanh nghiệp mà họ tích lũy được trong suốt quá trình hoạt động. Văn hóa doanh nghiệp được hiểu là một hệ thống hữu cơ các giá trị vật chất và tinh thần do mọi thành viên trong doanh nghiệp sáng tạo và tích lũy trong suốt quá trình hoạt động nhằm giúp doanh nghiệp vận hành trơn tru và thúc đẩy sự phát triển. Văn hóa doanh nghiệp bao gồm rất nhiều thành tố như văn hóa tổ chức, quy định, giao tiếp ứng xử trong và ngoài doanh nghiệp... Trong khuôn khổ của một bài báo khoa học, tác giả muốn làm rõ một số đặc điểm văn hóa của doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam thông qua Công Ty TNHH HANSOL ELECTRONICS VIETNAM HOCHIMINH CITY, một phần cho thấy sự hội nhập, nắm bắt cơ hội của doanh nghiệp Hàn Quốc hiệu quả và nhanh chóng ra sao, phần khác giúp cho người Việt có sự hiểu biết cơ bản để có hành vi cũng như phong cách phù hợp khi làm việc trong các doanh nghiệp Hàn Quốc.

TỪ KHOÁ: Văn hóa Hàn Quốc, Văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc, Văn hóa ứng xử trong doanh nghiệp.

ABSTRACT: After 30 years of establishing Vietnam-Korea relations (December 22, 1992 - December 22, 2022), Korean businesses are still increasing year by year in both the number and amount of investment in Vietnam. This shows that Vietnam is not only a reliable and efficient market, but also shows the confidence of Korean businesses when operating here. One of the important reasons for the confidence of Korean businesses is the corporate governance experience they have accumulated during their operation. Corporate culture is understood as an organic system of material and spiritual values created and accumulated by all members of the enterprise during its operation in order to help the business operate smoothly and promote the success of the enterprise. Corporate culture includes many elements such as organizational culture, regulations, communication and behavior inside and outside the enterprise... Within the framework of a scientific article, the author wants to clarify some cultural characteristics of Korean businesses in Vietnam through HANSOL ELECTRONICS VIETNAM HOCHIMINH CITY Co., Ltd., partly showing how quickly and effectively the integration and seizing opportunities of Korean businesses, the other part helps Vietnamese people have a basic understanding to have appropriate behavior and style when working in Korean businesses.

KEYWORDS: Korean culture, Korean corporate culture, Behavioral culture in the enterprise.

1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TNHH HANSOL ELECTRONICS VIETNAM HOCHIMINH

1.1 Giới thiệu đôi nét về công ty

“Kinh tế Hàn Quốc là một nền kinh tế hỗn hợp phát triển cao được đặc trưng bởi những tập đoàn sở hữu bởi các gia đình giàu có được gọi là Chaebol. Hàn Quốc là nền kinh tế lớn thứ tư ở châu Á và thứ mười thế giới theo GDP danh nghĩa. Đây là quốc gia nổi tiếng được nhiều người biết đến bởi tốc độ phát triển kinh tế thần kỳ từ một trong những nước nghèo nhất thế giới trở thành nước phát triển có thu nhập cao chỉ qua vài thế hệ. Sự phát triển vượt bậc này được ví như là Kỳ tích sông Hán khi nó đã đưa Hàn Quốc sánh ngang với các quốc gia trong OECD và G20. Cho đến nay Hàn Quốc vẫn là một trong những quốc gia phát triển có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất thế giới kể từ sau cuộc Đại suy thoái” [1]. Ngày nay không khó để bắt gặp những doanh nghiệp Hàn Quốc có mặt ở nhiều quốc gia đặc biệt là tại các quốc gia Đông Nam Á nói chung và Việt Nam nói riêng. Là thị trường đầu tư tiềm năng, Việt Nam hội tụ đầy đủ các yếu tố hấp dẫn các nhà đầu tư như: Vị trí chiến lược, tốc độ tăng trưởng GDP ổn định, hệ thống giao thông linh hoạt, cơ sở hạ tầng phát triển, dân số trẻ, chi phí

lao động thấp... Hansol là một trong những tập đoàn đã sớm nhìn nhận được những cơ hội phát triển ở thị trường

Việt Nam. Đồng thời, họ cũng nhận thấy sự thành công của các doanh nghiệp Hàn Quốc tại đây. Vì vậy, họ không ngần ngại tiếp bước đầu tư vào Việt Nam để tận dụng lợi thế của quốc gia này. Công ty mẹ của Hansol Electronics được tách ra từ tập đoàn Samsung vào năm 1991 và mua lại công ty Marvell Korea. Năm 1996 công ty khánh thành công xưởng Jincheon và năm 2000 thì công ty tham gia kinh doanh Black Light Unit (BLU). Năm 2003, công ty chính thức đổi tên thành Hansol LCD Co., Ltd, chính thức gia nhập ngành kinh doanh biến tần vào năm 2004. Sau 10 năm kể từ khi khánh thành công xưởng thứ nhất, họ tiếp tục khánh thành công xưởng Ochang vào năm 2006. Năm 2007, công ty Hansol tiến vào thị trường Châu Âu bằng việc thiết lập công ty con tại Slovakia.

Received: 20, 06, 2022

Accepted: 20, 10, 2022

*Corresponding: Phạm Thị Bích Hằng

Email: hangptb@lhu.edu.vn

Năm 2009, họ đưa vào sản xuất hàng loạt máy MSQ tại xưởng LCM Ochang, đến năm 2010 công ty mở rộng kinh doanh đá phiến sapphire, phôi, tấm pin và mô - đun năng lượng mặt trời.

Vì thế, công ty đổi tên thành Hansol Technics Co., Ltd. Năm 2013, công ty mẹ quyết định “Việt Nam” tiến bằng bước ngoặt thành lập công ty Hansol Electronics Vietnam CO., LTD tại Thái Nguyên để sản xuất điện thoại di động, công ty chính thức hoạt động vào ngày 23/06/2013. Bên cạnh đó, công ty mẹ quyết định gia nhập thị trường Trung Quốc bằng việc thiết lập một công ty con tại nước này vào năm 2016. Sau thành công tại Thái Nguyên, công ty quyết định tiến vào phía nam Việt Nam bằng việc thành lập Công Ty TNHH Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City, công ty do ông Kim Byunggi làm đại diện, được tỉnh Đồng Nai cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh ngày 10/12/2019. Sản phẩm chính của công ty là linh kiện điện tử, do Cục Thuế Tỉnh Đồng Nai quản lý. Địa chỉ trụ sở: Đường số 6, Khu Công Nghiệp Hồ Nai, dự kiến phát triển trụ sở thứ hai tại Phường Phước Tân, Thành phố Biên Hoà, Đồng Nai. Năm 2020, công ty tiếp tục thành lập công ty con tại Thái Lan.

Việc đầu tư ở nhiều loại thị trường khác nhau, từ bản xứ đến Châu Âu, sang Trung Quốc, Việt Nam và Thái Lan của công ty cho thấy công ty không những rất biết cách tận dụng thị trường trong và ngoài nước mà còn cho thấy công ty rất tự tin khi đầu tư vào nhiều loại thị trường với những nền văn hóa đa dạng. Do đó, khi nghiên cứu văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc tại nước ngoài nói chung và tại Việt Nam nói riêng thì việc lựa chọn công ty TNHH Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City là một lựa chọn không sai.

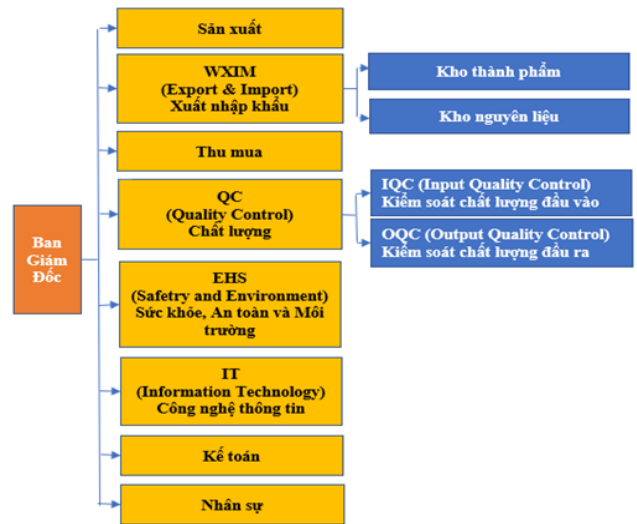
Công ty Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City là công ty có vốn 100% nước ngoài do Hàn Quốc đầu tư, chuyên sản xuất linh kiện điện thoại và lắp ráp điện thoại di động Samsung Galaxy, Note, tab. Công ty có diện tích nhà máy rộng 66.000m² và có khoảng 6.500 cán bộ nhân viên đang làm việc góp phần làm cho Hansol Electronics Việt Nam trở thành Công ty hàng đầu tại Việt Nam về sản xuất linh kiện, lắp ráp điện thoại di động và tivi. Năm 2021 vừa qua, công ty đã khánh thành công xưởng Vietnam Hochiminh.

1.2 Tổ chức quản lý của công ty Hansol

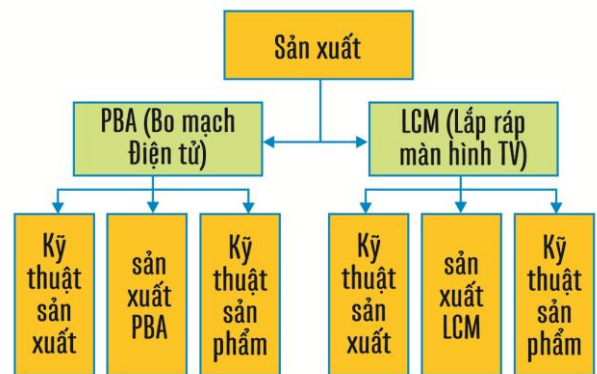
Bộ máy tổ chức của công ty Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City có 8 phòng ban bao gồm: Bộ phận Nhân sự, bộ phận Kế toán, bộ phận IT, bộ phận Sức khỏe - An toàn- Môi trường, bộ phận Chất lượng, bộ phận Thu mua, bộ phận Xuất nhập khẩu và bộ phận Sản xuất; trong đó bộ phận Sản xuất bao gồm: LCM, PBA. Vì là công ty chuyên về sản xuất nên tất cả các bộ phận đều hỗ trợ trực tiếp cho bộ phận Sản xuất.

Cũng như các công ty Hàn Quốc khác, công ty Hansol có một cơ cấu tổ chức tập trung. Ở Hàn Quốc, trong quá trình đa dạng hóa kinh doanh, xu hướng chung là hình thành một tổ chức công ty theo nhóm hơn là một tổ chức thành nhiều

bộ phận. Nếu như ở phương Tây, nhiều đơn vị kinh doanh được hoạt động dưới hình thức các tổ chức đa bộ phận trong một doanh nghiệp thì ở Hàn Quốc, mỗi đơn vị kinh doanh được vận hành như một tổng công ty trực thuộc một tập đoàn. Mỗi công ty thuộc tập đoàn Hàn Quốc được điều hành dưới sự kiểm soát của thư ký chủ tịch hoặc bộ phận chung của nhóm. Trước đây, quyền kiểm soát cấp tập đoàn đối với các công ty trực thuộc là rất lớn, nhưng trong những năm gần đây, việc quản lý tự chủ của các công ty con liên kết ngày càng được chú trọng.



Hình 1. Bộ máy tổ chức của công ty Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City



Hình 2. Tổ chức bộ phận sản xuất

Một đặc điểm khác trong các tập đoàn kinh doanh Hàn Quốc là trong cơ cấu công việc không quy định nội dung công việc. Nghĩa là trong một tập đoàn với nhiều công ty con thì mỗi công ty sẽ đảm nhận một mảng chuyên ngành riêng, nhưng tập đoàn sẽ không can thiệp vào nội dung kế hoạch hay cách thức vận hành cũng như tài chính của công ty con đó. Công ty con hoàn toàn được quyền thiết lập mối quan hệ với các tổ chức tài chính hay liên kết đối tác với công ty nước ngoài. Và đây chính là cách mà công ty Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City dần lan rộng ra nhiều loại thị trường khác nhau như đã trình bày trong phần giới thiệu.

Trong công ty Hàn Quốc, việc phân công, giao trách nhiệm chủ yếu liên quan đến cách thức quản lý của cấp trên. Việc phân công thường dựa trên năng lực của cấp dưới nên ít dẫn đến tình trạng dư thừa lao động, nhưng dễ mất cân đối giữa khối lượng công việc và số lượng nhân công. Cho nên, nhân viên thường bị đè nặng bởi áp lực của công việc, vì thường phải làm hết việc chứ không phải hết giờ. Do đó, người lao động (là người Việt) thường mang tâm trạng “bị bóc lột” sức lao động dễ dẫn đến phản kháng. Tuy nhiên, đối với người Hàn thì cách vận hành như thế mới đem lại hiệu quả cho các bộ phận trong doanh nghiệp và điều đó được xem là hợp lý. Các CEO Hàn Quốc hay các CEO Hansol thường đem kết quả đạt được quy về năng lực của nhà quản lý cũng như khả năng lãnh đạo của cấp trên.

Công ty trực thuộc tập đoàn Hansol tại Hàn Quốc, không chỉ tại Việt Nam mà các công ty con của tập đoàn còn có mặt tại các nước khác như: Thái Lan, Trung Quốc. Ở Việt Nam công ty có hai trụ sở chính tại Thái Nguyên và Đồng Nai. Đứng đầu mỗi công ty là một Tổng giám đốc (법인장님) người Hàn Quốc. Và cơ cấu tổ chức công ty được chia ra thành nhiều bộ phận đảm nhiệm các chức vụ khác nhau. Đứng đầu mỗi bộ phận là các giám đốc (수석님) người Hàn chịu trách nhiệm trực tiếp trước công ty về bộ phận họ đảm nhiệm; được sắp xếp, bố trí công việc hỗ trợ các giám đốc Hàn gồm có: Quản lý Hàn (담당님), quản lý Việt Nam (팀장님), thông dịch viên (통역사) và các nhân viên chuyên trách trực thuộc bộ phận. Các giám đốc người Hàn nhận kế hoạch từ Tổng giám đốc sau mỗi cuộc họp hàng tuần và chuyển giao đến các quản lý. Quản lý người Hàn sẽ nhận thông tin, sắp xếp kế hoạch và gửi đến quản lý người Việt. Quản lý người Việt là người trực tiếp triển khai và làm việc với các nhân viên, công nhân trong bộ phận. Cũng giống như tổ chức quản lý ở hầu hết các doanh nghiệp Hàn Quốc, tại Hansol các giám đốc người Hàn là người có tiếng nói lớn nhất, nhân viên cấp dưới nhận kế hoạch và triển khai theo ý cấp trên mà ít khi có những phản luận trái ý.

2. MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM TRONG QUẢN TRỊ TỔ CHỨC Ở CÔNG TY TNHH HANSOL ELECTRONICS TẠI VIỆT NAM

“Quản trị tổ chức là quản trị những hoạt động phát sinh từ sự tập hợp tự giác của một nhóm người một cách có ý thức nhằm hoàn thành mục tiêu chung cụ thể. Doanh nghiệp cũng là một tổ chức, nó cần được quản trị. Quản trị doanh nghiệp là một quá trình tác động liên tục, có tổ chức, có hướng đích của chủ doanh nghiệp làm tập thể những người lao động trong doanh nghiệp sử dụng một cách tốt nhất những tiềm năng và cơ hội để tiến hành hoạt động sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp nhằm đạt được mục tiêu đề ra theo đúng luật định và thông lệ xã hội” [3].

2.1 Đề cao kỹ năng làm việc nhóm

Trong công ty TNHH Hansol Electronics, quản trị hiệu quả luôn gắn liền với sự phân nhóm, chẳng vậy mà Hàn Quốc thường xuất hiện rất nhiều các tập đoàn sản xuất kinh

doanh, nó chính là tập hợp các công ty nhỏ chuyên chịu trách nhiệm từng loại sản phẩm khác nhau tạo thành một vòng khép kín từ cung ứng nguyên liệu đến sản xuất ra thành phẩm cuối cùng cũng như đưa sản phẩm đến tận tay khách hàng. Nó giúp cho Hansol tránh được rất nhiều những rủi ro tiềm tàng. Đó là đứng từ góc nhìn vĩ mô. Từ góc nhìn vi mô, trong từng công ty nhỏ hay nội bộ của từng bộ phận luôn phân chia nhóm để làm việc chung. Các CEO đòi hỏi nhân viên phải biết cách làm việc chung với nhau và tuyệt đối tôn trọng quyết định của nhóm. Khi nói chuyện, họ sử dụng từ “chúng tôi” thay vì “tôi” và những vấn đề quan trọng trước hết phải được đưa ra tham khảo ý kiến của các thành viên trong nhóm rồi mới đi đến quyết định cuối cùng. Do đó, kết quả của công việc được coi là thành quả của cả nhóm, là nỗ lực của một tập thể, là giá trị lao động của cả tập thể đó.

Cụm từ “chúng tôi” luôn được sử dụng không chỉ tại Hansol mà người Hàn sử dụng nhiều để thể hiện phong cách làm việc mang khuynh hướng đồng đội cao. Người Hàn chú trọng đến quyết định của nhóm hơn là cá nhân. Mọi quyết định, kết quả đều được những người trong nhóm thảo luận để đưa ra phương án tốt nhất. Đây có lẽ là phong cách làm việc mà bất kì công ty nào cũng cần. Bởi một cá nhân giỏi là chưa đủ, quan trọng phải có những con người trong nhóm thấu hiểu nhau mới có thể làm việc ăn ý với nhau.

Người Việt vốn đề cao tính cộng đồng hơn là cá nhân. Đó là kết quả của lối sống định cư ở cư dân làm nông nghiệp lúa nước. Với một dân tộc có tính cộng đồng cao thì lẽ ra họ sẽ không gặp nhiều khó khăn khi làm việc nhóm. Tuy nhiên, người Việt lại khó làm việc chung với nhau, vì hạn chế do chính tính cộng đồng mang lại [4].

Đặc trưng của tính cộng đồng trong văn hóa của người Việt là sự đồng nhất. Ưu điểm của tính đồng nhất là tinh thần tương thân tương ái, đoàn kết, bình đẳng và dân chủ, đề cao sức mạnh tập thể. Tuy nhiên, khuyết điểm của tính đồng nhất thì có khá nhiều, chẳng hạn như:

- Tính đồng nhất sẽ thủ tiêu ý thức cá nhân: chính vì đề cao tính đồng nhất nên ý kiến cá nhân trong cộng đồng ít được quan tâm và quyền lợi cá nhân không được coi trọng. Cho dù cá nhân có đóng góp công sức nhiều ít thế nào thì cái mà học nhận được cũng không nhiều hơn người khác, mọi thứ đều được “ăn đồng chia đều”. Khi xảy ra xung đột thì người ta thường giải quyết theo kiểu “huê cả làng”, không phân rõ đúng, sai theo tiêu chí “dĩ hòa vi quý”. Người đứng phân xử cũng không muốn làm mất lòng ai nhằm để bảo toàn hòa khí trong cộng đồng. Cho nên, cộng đồng người Việt luôn hành xử theo phương châm “chín bỏ làm mười” nhưng bỏ qua không có nghĩa là trong lòng không hàm hực.

- Sự cào bằng: Chính vì mọi quyền lợi và nghĩa vụ của các thành viên trong cộng đồng được thực hiện theo khuôn khổ “ăn đồng, chia đều” để đảm bảo tính đồng nhất nên nó dẫn đến thói cào bằng, quan niệm bình đẳng trong cộng đồng người Việt thực chất là chế độ bình quân và quan niệm công bằng thực chất lại là cào bằng để không ai khác

ai. Hệ quả của thói cào bằng là sự đố kỵ. Vì bản thân không muốn thua kém ai và cũng không muốn ai hơn mình nên họ không ngại phê phán những cá nhân nổi bật, bởi “khôn độc không bằng ngọc đàn” “xấu đều hơn tốt lòi” với tính thích đồng bộ này thì cách đánh giá chưa chính xác với năng lực cá nhân.

- Tính đồng nhất tạo nên thái độ dựa dẫm, ỷ lại, đùn đẩy trách nhiệm: Chính vì tính đồng nhất mà cá nhân thường hòa tan trong cộng đồng khiến cá nhân không dám tự nhận trách nhiệm trước bất cứ công việc chung nào. Hệ quả của nó là thói biện luận, tự bào chữa, né tránh lỗi sai hay thậm chí đổ lỗi cho người khác. Bên cạnh đó, cá nhân còn bộc lộ tính cầu an “an phận thủ thường” và hay cả nể không dám phê phán tiêu cực và vì thế tiêu cực cứ mãi tồn tại.

Những hạn chế trên cũng là những nguyên nhân làm cho người Việt khó làm việc chung với nhau nên kinh tế, khoa học kỹ thuật của Việt Nam khó phát triển, nhưng lại bảo đảm được tính ổn định xã hội [4].

Riêng với người Hàn Quốc, dễ thấy nhất tại Hansol người Hàn dễ dàng làm việc chung khi họ dám tách bạch tình cảm riêng, khuyết điểm riêng, khả năng hợp tác cũng riêng. Người Hàn một khi đã thiết lập mối quan hệ với nhau, làm bạn với nhau thì cho dù người bạn ấy có bao nhiêu khuyết điểm đi nữa thì điều đó cũng không ảnh hưởng đến tình bạn của họ. Hay khi người Hàn có không ưa nhau thì họ cũng chân nhận năng lực của đối phương và không để “sự ghét nhau” ảnh hưởng đến quá trình làm việc chung. Đó chính là nguyên nhân dẫn đến sự thành công của họ.

2.2 Đề cao năng lực cá nhân

Trong các cuộc họp của công ty Hansol, các CEO Hàn Quốc luôn giải quyết mọi vấn đề một cách triệt để, họ rất coi trọng kết quả lao động bất kể phải làm việc liên tục, không ngừng nghỉ. Cho nên, năng lực cá nhân là điều kiện tiên quyết để đạt được mục tiêu đề ra. Doanh nghiệp Hansol không dành thời gian cho việc chờ đợi xem xét vấn đề. Cuộc họp luôn được thông báo trước và mỗi người tùy theo nhiệm vụ liên quan phải chuẩn bị đầy đủ tài liệu, nhanh chóng xử lý và hệ thống hóa mọi thông tin cần thiết liên quan đến vấn đề sẽ được bàn đến. Nhờ vậy mà mọi cuộc họp luôn đi đến kết quả cuối cùng, bởi tất cả các vấn đề đều được giải quyết ngay trong cuộc họp.

Việc thể hiện năng lực bản thân không đơn thuần để cho các CEO đánh giá mà người Hàn xem đó là điều đương nhiên, là “thể diện” mà một con người phải có. Người Hàn có khuynh hướng phản ứng rất nhạy cảm với thể diện.

Thể diện buộc con người phải ứng xử phù hợp với hoàn cảnh trong mọi lãnh vực của cuộc sống theo một quy phạm rõ ràng. Tuy từ “thể diện” hàm nghĩa rất phong phú, song đối với người Hàn Quốc, thể diện có thể quy về năm yếu tố cơ bản: thái độ, nhân phẩm, phẩm vị, năng lực và sự chín chắn [5].

Người có thái độ tốt là người luôn thận trọng trong mọi tình huống, luôn giữ được sự điềm tĩnh mỗi khi gặp vấn đề,

luôn hành động cẩn thận, trước khi nói gì, làm gì cũng luôn có sự cân nhắc kỹ càng.

Người được xem là có nhân phẩm thì phải chân thật, không nói nhiều về bản thân hoặc quá khoe khoang và biết giữ chữ “tín”. Người Hàn quan niệm người biết giữ chữ tín là người luôn có được lòng tin của người khác. Do đó, để biết một người có khả năng giữ chữ tín hay không thì các CEO Hàn thường hay nhìn vào thái độ và mức độ tin tưởng của người xung quanh dành cho người đó.

Người có phẩm vị là người có địa vị xã hội cao hoặc có điều kiện kinh tế tốt. Theo quan điểm của người Hàn, họ đánh giá cao và luôn coi trọng những người thành đạt trong xã hội. Họ không ngần ngại đặt những người có địa vị xã hội và tầng lớp “bề trên” cần tôn kính. Thứ bậc trong xã hội theo văn hóa truyền thống Hàn Quốc cũng được đánh giá lần lượt dựa trên thứ tự các tiêu chí: địa vị xã hội, vai vế trong gia đình, tuổi tác và cuối cùng là giới tính.

Người có năng lực là người phải được xã hội kiểm chứng bằng cách so sánh với người khác có cùng trình độ, cùng môi trường làm việc và cùng công việc như nhau cũng như cùng một hoàn cảnh xuất thân nhưng ai thành công hơn thì sẽ được đánh giá là người có năng lực. Cho nên, cách đánh giá của người Hàn về năng lực của một người không đơn thuần dừng ở kết quả công việc của người đó, cũng không nằm ở khả năng thuyết phục người khác về năng lực của bản thân, thậm chí bằng cách dựa vào thiện cảm của người khác dành cho mình giống như cách đánh giá thường thấy ở người Việt.

Một người được xem là chín chắn là người đã trưởng thành. Trưởng thành ở đây không theo nghĩa là đủ tuổi theo pháp luật mà đó là người biết suy nghĩ kỹ trước khi nói và làm, người trưởng thành không hấp tấp, vội vàng khi xử lý vấn đề, có khả năng độc lập hoàn thành những công việc được giao một cách tốt nhất, có tinh thần trách nhiệm, đủ năng lực để lựa chọn lối sống, lối hành xử cho bản thân và sẵn sàng chịu trách nhiệm với sự lựa chọn đó. Nếu chẳng may lựa chọn sai lầm, thì người trưởng thành là người sẽ sẵn sàng thừa nhận sai lầm của bản thân mà không đổ lỗi cho bất cứ ai cũng không tìm lý do biện minh cho mình. Đó cũng là một yêu cầu phải thực hiện trong công ty Hàn Quốc. Người Việt khi sai lỗi thường ít dám chịu trách nhiệm, ít dám thừa nhận mình làm sai mà thường đưa ra rất nhiều lý do để biện luận và luôn theo sau lời xin lỗi là từ “tại vì...”, trong khi người Hàn Quốc một khi làm sai thì họ cũng xin lỗi nhưng ngay lúc đó cũng trình lãnh đạo bản kế hoạch sửa sai bao gồm cách thức và thời gian hoàn thành nó. Sở dĩ có sự khác biệt này vì nếu như người Hàn luôn coi trọng “thể diện” với 5 yếu tố nêu trên thì người Việt lại chú tâm đến “sĩ diện”, đó là nỗ lực “bảo toàn khuôn mặt” của bản thân hay còn gọi là “danh tiếng”.

Người Việt cẩn trọng trong lời nói vì lời nói là điều dễ làm mất sĩ diện nhất. Việc thừa nhận mình hoàn toàn sai cũng sẽ đồng nghĩa với việc chấp nhận “mất mặt” nên nỗ lực biện hộ chính là để cứu vãn danh tiếng. Vì thế, khi người Việt làm việc trong doanh nghiệp Hàn Quốc mà không phân biệt được điều này sẽ dẫn đến những xung đột

thậm chí còn làm mất thiện cảm trong con mắt của người Hàn.

Một trong những cách thức để minh chứng năng lực bản thân trong công ty Hàn Quốc là thái độ tiếp nhận công việc, thái độ làm việc cũng như thái độ cống hiến.

Khi người Hàn muốn đưa ra một kiến nghị hay một yêu cầu, họ thường không chỉ nêu kiến nghị hay yêu cầu đó mà thường dẫn giải vấn đề bằng việc đưa ra những dẫn chứng, những lý do vì sao nên làm như vậy. Do đó, khi nhân viên nhận công việc từ các CEO Hàn Quốc, và thực hiện nó một cách hiệu quả thì cần phải hiểu thấu đáo công việc và thực hiện nó đúng ý lãnh đạo. Muốn vậy, nhân viên cần phải lắng nghe hết các ý mà CEO diễn giải chứ không chỉ nghe yêu cầu của họ mà thôi.

Nhân viên có thái độ tốt là một nhân viên luôn biết cầu tiến. Làm việc trong công ty Hàn Quốc không những phải có thái độ nghiêm túc mà còn phải có kế hoạch chi tiết rõ ràng cũng như những chuẩn bị cần thiết cho công việc đã nhận. Trong mắt các CEO Hàn Quốc, chỉ những nhân viên làm việc có kế hoạch và chuẩn bị chu đáo cho công việc mới được xem là một nhân viên có tâm huyết với nghề. Họ sẽ được đánh giá là có năng lực và nhận được sự tin tưởng từ các giám đốc Hàn Quốc.

Doanh nghiệp Hàn Quốc nói chung và công ty Hansol nói riêng thì họ chú trọng “hết việc” hơn là “hết giờ”. Đây là điều rất khác với doanh nghiệp Việt Nam và đây là điều thường làm cho nhân viên người Việt “bất bình”. Trên hợp đồng ghi rõ ngày làm 8 tiếng, buổi sáng từ 08g00 – 12g00, buổi chiều từ 13g00 – 17g00. Nếu làm trong công ty Hàn Quốc mà đúng 08g00 có mặt hay đúng 17g00 bước chân ra khỏi công ty thì bạn sẽ nhanh chóng “mất điểm” trong mắt CEO Hàn, dù đó là điều bình thường trong doanh nghiệp Việt Nam. Giám đốc Hàn Quốc yêu cầu nhân viên đúng 08g00 bắt đầu làm việc, nghĩa là bạn phải đến trước đó để soạn ra kế hoạch làm việc trong ngày, chuẩn bị mọi vật dụng cần thiết (bật và kiểm tra máy tính, chuẩn bị tư liệu làm việc...). Buổi chiều, sau khi hết giờ (17g00), nhân viên phải sắp xếp bàn làm việc gọn gàng, tắt các thiết bị điện rồi mới được rời công sở. Nếu là trợ lý giám đốc, bạn không được phép về trước giám đốc, nhưng nếu bạn có việc cần thì phải hỏi giám đốc xem ông ấy có cần gì không, nếu không thì mới xin phép ra về.

Trong công ty Hàn Quốc, việc làm thêm giờ được xem là “văn hóa nội bộ doanh nghiệp” điều này không chỉ có ở công ty Hansol mà còn có ở bất kỳ doanh nghiệp nào của Hàn Quốc. Nhân viên ngủ lại tại công ty và làm thêm nhiều giờ là điều bình thường. Các nhà lãnh đạo thường có những đãi ngộ và mức thưởng cho nhân viên ở lại làm thêm.

2.3 Đề cao tính kỷ luật

Nhắc đến tính kỷ luật, ngày nay không chỉ tại doanh nghiệp Hàn Quốc mà ngay tại doanh nghiệp Việt Nam cũng có những quy định nghiêm ngặt về vấn đề này. Tính kỷ luật được thể hiện ở các phương diện về tuân thủ thời gian, tuân thủ quy tắc... Là một đất nước chịu ảnh hưởng lớn từ Nho

giáo người Hàn đề cao việc xem trọng tính kỷ luật, một lời nói được nói ra phải mang sự chắc chắn.

Tại Hansol, công ty này có những quy định rất nghiêm khắc cho nhân viên đề duy trì nề nếp tại công ty như quy định về thời gian nghỉ phép (khi muốn nghỉ phép phải báo trước cho quản lý bộ phận từ một đến hai ngày), nghỉ không phép quá thời gian quy định hoặc hút thuốc lá không đúng nơi quy định sẽ ngay lập tức bị đuổi việc. Theo đó, vì là công ty sản xuất linh kiện điện tử Hansol đề cao sự cẩn thận và tỉ mỉ, tất cả những công nhân viên khi vào làm việc trực tiếp tại nhà máy sẽ nhận được đào tạo và phải áp dụng đào tạo tại xưởng sản xuất nếu làm không đúng ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm, công nhân viên đó sẽ phải chịu trách nhiệm nghiêm ngặt. Ngoài ra trang phục và quy định về nơi thay đổi trang phục cũng được đề ra rõ ràng yêu cầu các nhân viên áp dụng đúng. Thêm vào đó còn có các quy định về ra vào công, đi trễ, về sớm, dọn dẹp vệ sinh, đảm bảo an toàn lao động...

Người Hàn Quốc rất coi trọng việc đúng giờ. Tại Hansol cũng vậy, nhân viên đi trễ về sớm là hành vi thiếu ý thức, thiếu trách nhiệm và thiếu chuyên nghiệp nên không thể làm việc cho công ty. Do đó, tôn trọng giờ giấc và tuân thủ yêu cầu về thời gian trong khi triển khai kế hoạch làm việc là điều mà một nhân viên làm việc trong công ty Hàn không được lơ là, Mr. Jeong (Giám đốc bộ phận kỹ thuật sản xuất LCM) nói: “Dù là cuộc hẹn công việc hay chỉ là cuộc hẹn ăn uống cũng nên đến trước ít nhất 10 phút, điều đó thể hiện sự tôn trọng với đối phương và thể hiện một phần tính cách cẩn thận của mình”.

Tuy là công ty Hàn Quốc, công ty Hansol khác với nhiều công ty Hàn Quốc khác khi cho phép nhân viên được sử dụng điện thoại cá nhân trong giờ làm việc. Tuy nhiên, họ cũng nêu rõ mục đích việc cho phép này là để hỗ trợ, phục vụ cho công việc để đạt hiệu quả tối đa chứ không phải dùng điện thoại cho công việc cá nhân. Nhân viên trong công ty này ít có tiếng nói và đây cũng là một đặc điểm trong “văn hóa doanh nghiệp của Hàn Quốc”. Nhân viên thường sẽ phải làm theo mọi chỉ thị của cấp trên đưa xuống mà không phản đối gì nhiều.

Tuy nhiên, nếu yêu cầu cấp trên không thể thực hiện trong khoảng thời gian mà họ muốn thì nhân viên có thể đề nghị lại một khoảng thời gian hợp lý, miễn là phải giải thích lý do rõ ràng. Ví dụ cụ thể trường hợp tại công ty Hansol: cấp trên yêu cầu gọi taxi cho trong vòng 5 phút nhưng thấy điều đó phải thực hiện trong 15 phút, thì đề nghị lại và đưa ra lý do hợp lý như: thời gian gọi, thời gian taxi đến cửa công ty... điều này có lợi cho cả nhân viên và cấp trên vì cấp trên không cần ở dưới sảnh đợi mà tận dụng 15 phút ấy để làm việc, nhân viên cũng có thể hoàn thành công việc đúng hạn.

Cấp trên đòi hỏi nhân viên phải tuân thủ đúng tiến độ trong bản kế hoạch đề ra. Nhân viên không được phép vì bất cứ lý do nào làm trễ nải công việc, nếu như nhân viên chậm tiến độ sẽ bị phê bình và bị kỷ luật rất nặng.

Một trong những khác biệt văn hóa giữa hai nước có thể thấy rõ được ở đây là trong khi người Việt quen với việc “chậm mà chắc” thì người Hàn lại “Nhanh lên! Nhanh lên!” việc rề rà, thái độ trậm trễ, thờ ơ với công việc được giao là một trong những điểm trừ lớn nhất của người Việt trong mắt người Hàn Quốc. Trong khi người Việt thường có xu hướng hoàn thành công việc sát với thời hạn, thì người Hàn thường sẽ có tác phong nhanh nhẹn nghiêm túc và hoàn thành một cách sớm nhất công việc mà bản thân họ nhận được [6].

Không chỉ đối với công ty Hansol mà ngay tại doanh nghiệp Việt Nam, những cá nhân có tính kỷ luật cao và sống có nguyên tắc thường được đánh giá cao và giữ nhiều vị trí chủ chốt trong công ty nói chung và tại bộ phận nói riêng.

3. VĂN HÓA ỨNG XỬ TRONG CÔNG TY TNHH HANSOL ELECTRONICS VIETNAM HOCHIMINH CITY

Văn hoá doanh nghiệp là toàn bộ giá trị văn hoá được gây dựng nên trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp, từ đó trở thành quy tắc, tập quán quen thuộc ăn sâu vào hoạt động của doanh nghiệp đồng thời chi phối tình cảm, cách suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên của doanh nghiệp trong việc theo đuổi và thực hiện các mục đích. Văn hóa doanh nghiệp nội bộ của Hàn Quốc cũng có những nét riêng biệt rất độc đáo. Để đạt được hiệu quả cao trong công việc và xây dựng các mối quan hệ gắn bó khăng khít mang lại hiệu quả công việc tối ưu nhất, và cần phải hiểu rõ về văn hóa doanh nghiệp của Hàn Quốc khi làm việc tại công ty Hàn Quốc [6]. Một trong những thành tố của văn hóa doanh nghiệp là văn hóa ứng xử.

3.1 Ứng xử trong nội bộ doanh nghiệp

3.1.1 Ứng xử giữa đồng nghiệp và với cấp trên

Người Hàn thường quan tâm đến ấn tượng ban đầu. Cho nên, việc gây thiện cảm ngay từ cái nhìn đầu tiên rất quan trọng, một nụ cười tươi, một khuôn mặt rạng rỡ sẽ là điểm thu hút mọi ánh nhìn của người đối diện và tạo nên sự thân thiết, gần gũi với người xung quanh. Vì thế, ngay tại Hansol khi cầm hồ sơ bước vào công ty xin việc, ứng viên cần tạo cho mình một phong thái tự tin nhưng không lạnh lùng, cao ngạo. Điều này cũng là một kinh nghiệm dành cho các ứng viên khi đến ứng tuyển tại doanh nghiệp Hàn cụ thể là tại công ty Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City. Người Hàn đề cao “nhân cảm”, nên người đối diện khó có thể nhận ra những biểu hiện buồn, vui, yêu, ghét trên khuôn mặt họ. Tuy nhiên, để làm việc được với nhau cũng phải tập cho mình có nhân cảm cao giống như họ, có thể đoán ý nhau thông qua sự quan sát của bản thân, nắm bắt được những khoảnh khắc biểu cảm nhỏ nhất để đưa ra phán đoán chính xác ý muốn của người khác để dễ dàng hợp tác làm việc.

Một nét văn hoá nội bộ doanh nghiệp tại công ty Hansol mang đặc trưng của người Hàn chính là việc tương tác trong môi trường công sở như cách xưng hô với đồng nghiệp trong công ty hay việc chào hỏi cấp trên. Cho dù có thân thiết với nhau đến mức nào thì người Hàn cũng vô

cùng hạn chế gọi trực tiếp tên. Thay vào đó họ thường gọi họ của đối phương. Hạn chế gọi đối phương bằng tên như cách người Việt vẫn thường dùng với nhau, đối với người Hàn việc gọi tên chỉ sử dụng trong trường hợp thân thiết, hoặc người có địa vị xã hội, tuổi tác lớn hơn xưng hô với người có địa vị xã hội, tuổi tác nhỏ hơn.

Đồng nghiệp thường chào nhau bằng những cái cúi đầu nhẹ. Đối với cấp trên, cấp dưới sẽ chào trước và cấp trên gật đầu chào lại.

Tại Hansol, cho dù là đồng nghiệp, thì khi cần trao đổi với nhau về công việc hay vấn đề gì đó, ngay cả khi đó là vấn đề quan trọng hay gấp gáp thì cũng phải liên hệ và đặt lịch trước với họ. Khi muốn đến thăm nhà đồng nghiệp thì cũng cần liên hệ hẹn trước chứ không thể đường đột đến nhà. Đây là điểm khác biệt với văn hóa giao tiếp của người Việt. Người Việt một khi có thời gian rảnh rỗi, nếu biết nhà nhau thì có thể đến thăm, hẹn trước cũng được, không hẹn trước cũng không sao.

Khi có mâu thuẫn với đồng nghiệp, họ sẽ hẹn gặp để nói chuyện trực tiếp nhằm tìm ra cách giải quyết vấn đề. Trong những cuộc tranh luận, có thể sẽ thường thấy người Hàn Quốc to tiếng quát tháo, họ quát tháo như vậy là để giải quyết vấn đề một cách triệt để, sau khi tranh luận xong họ vẫn có thể bắt tay nhau bình thường.

Người Hàn Quốc do đề cao thể diện. Họ chú ý từ cách ăn mặc cho đến nghi thức chào hỏi. Cách ăn mặc chỉnh tề thể hiện phẩm chất và sự chín chắn còn nghi thức chào hỏi thể hiện thái độ và phẩm vị của họ. Bên cạnh đó, người Hàn còn thể hiện năng lực bản thân thông qua hiệu quả công việc, còn nếu là cấp trên thì thể diện của họ còn bộc lộ qua cách thể hiện quyền lực để buộc cấp dưới làm việc một cách hiệu quả.

Tại Hansol, tuyệt đối phải phân biệt rõ ràng khái niệm CÔNG - TU, người Hàn với chức vụ càng cao càng yêu cầu sự tôn ti cao từ cấp dưới, nên nếu là cấp dưới luôn phải cúi đầu chào khi gặp cấp trên, thông qua cách cúi chào này có thể thấy được địa vị của người được chào ra sao, đó cũng được coi là một nét đẹp trong văn hóa ứng xử công sở. Khi vào doanh nghiệp, luôn luôn phải chào hỏi tất cả mọi người trong công ty, dù người đó là ai đi nữa.

Trong công ty, không nên thể hiện thái độ tiêu cực hay thiếu tôn trọng với những người xung quanh. Nếu như không có chuyện gì khẩn cấp hay cấp thiết thì đừng ra về trước khi lãnh đạo chưa rời khỏi công ty. Điều đó sẽ gây mất thiện cảm với cấp trên [1, 7].

3.1.2 Ứng xử giữa CEO và nhân viên

Có thể thấy tư tưởng Nho giáo truyền thống, và các quan niệm về lòng hiếu thảo (bao gồm đạo hiếu với gia đình và quân thần) đã ảnh hưởng rất lớn đến tư tưởng của người Hàn Quốc. Họ luôn giữ mối quan hệ rõ ràng giữa “người làm chủ và người làm thuê”.

Tại các doanh nghiệp hay các tập đoàn Hàn Quốc hầu hết các thành viên đều tôn trọng chủ doanh nghiệp và cấp dưới phải lắng nghe và thực hiện tốt chỉ đạo của cấp trên.

Ở công ty Hansol, trước hết tất cả các nhà quản lý mong đợi nhân viên của mình làm việc một cách chuyên nghiệp và hoàn thành đúng hạn các nhiệm vụ được giao. Người Hàn rất hiếm khi khoan dung nếu công việc không được hoàn thành đúng kế hoạch, làm lỡ hợp đồng hay đưa ra sản phẩm không đạt tiêu chuẩn. Tất nhiên, do đề cao kỹ năng làm việc nhóm nên sản phẩm lỗi sẽ quy trách nhiệm cho cả nhóm, nhưng trong nhóm ấy nếu sự thiếu nỗ lực của bạn là nguyên nhân chính dẫn đến sự thất bại thì nhóm sẽ không ngần ngại loại bạn ra khỏi nhóm, mặc dù cả nhóm sẽ chấp nhận làm một kế hoạch sửa sai thì trong kế hoạch đó cũng sẽ không có vai trò của bạn.

Các doanh nghiệp Hàn Quốc ở hầu hết các nước trong khu vực Châu Á hoạt động theo cấu trúc nhóm cơ bản [6]. Vì vậy tại Hansol Electronics Vietnam Hochiminh City, nhà quản lý khi thông báo các chỉ thị thì thông báo cho toàn thể lực lượng lao động chứ không phải là một cá nhân.

Việc tôn trọng mọi người như nhau là cách quản lý được các nhân viên đánh giá cao trong công ty này. Người Hàn Quốc xem các nhà quản lý của họ như các nhà lãnh đạo xã hội quan trọng. Sự tôn trọng địa vị và mối quan hệ trong môi trường kinh doanh khá cao. Vì vậy, vai trò của nhà quản lý trở thành một biểu tượng “vĩ đại”. Người quản lý được xem là đại diện của tổ chức và vị trí của họ có giá trị rất lớn trong việc tạo ra các liên kết mạnh mẽ trong cơ cấu tổ chức của công ty. Đề các mệnh lệnh được tôn trọng, thì các quy tắc phải được tuân thủ. Trong công ty này, mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, cấp trên và cấp dưới, giống như mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình hơn là mối quan hệ chủ - tớ. Điều này giải thích lý do tại sao nhân viên có tâm niên công tác là một điều kiện cần được các CEO xem xét khi thăng chức cho nhân viên nào đó. Các CEO tại Hansol luôn rất khéo léo khi đối xử với nhân viên cấp dưới. Cách “nhìn người” của các CEO Hàn Quốc khá chuẩn xác, họ ít sai lầm khi cất cử công việc cho nhân viên. Đó là lý do tại sao các công việc luôn mang lại hiệu quả tối ưu, và doanh nghiệp cũng phát triển nhanh chóng.

Ở công ty Hansol các nhà lãnh đạo Hàn Quốc luôn có cách nhìn nhận và đánh giá chính xác về con người một cách đặc biệt. Trong quản trị nhân sự họ luôn có những cách nhìn và nhận định đúng đắn về sở trường cũng như tài năng của nhân viên thì mới tận dụng được tối đa nguồn nhân lực. Cách nhìn nhận về năng lực và con người của lãnh đạo có thể ảnh hưởng đến hình ảnh cũng như cách sử dụng nhân lực của công ty rất nhiều. Nếu nhận định đúng và có những kế hoạch cụ thể thì sẽ phát huy được tối đa năng lực của nhân viên và ngược lại sẽ khiến cho nhân viên bức xúc, bất mãn.

Cấp trên thường rõ ràng trong chế độ thưởng phạt, dựa vào hiệu quả công việc người lãnh đạo có những thưởng phạt kịp thời để nhân viên có động lực làm việc. Tại Hansol những nhân viên hoàn thành tốt công việc sẽ trở thành

những cánh tay đắc lực của cấp trên, họ không ngại đưa ra những phần quà thú vị để thúc đẩy tinh thần làm việc hoặc để khen thưởng tin thần làm việc của nhân viên cấp dưới như mua nước uống và đồ ăn nhanh hoặc những bữa ăn tối sau giờ làm việc. Và phê bình thẳng thừng trước mặt mọi người khi nhân viên gặp những lỗi sai không đáng có như trễ hạn công việc và đặc biệt ở tại Hansol bất cứ công nhân viên nào hút thuốc không đúng nơi quy định đã đề ra ngay lập tức sẽ bị đuổi việc. Sự công bằng, rõ ràng luôn được các CEO Hàn tại công ty đặt lên hàng đầu. Họ luôn đảm bảo công tư phân minh, có thưởng có phạt rõ ràng đối với từng nhân viên. Hơn thế, cấp trên cũng thể hiện rõ sự tôn trọng đối với cấp dưới của mình.

Trong Hansol, cấp trên luôn cư xử thân mật và đầy thiện cảm với nhân viên cấp dưới. Tuy nhiên, ở một số thời điểm hay công việc quan trọng và cần thiết họ cũng vô cùng khắt khe và đòi hỏi nhân viên phải có tinh thần chuyên nghiệp khi xử lý công việc và không dễ tha thứ cho những sai lầm. Vì vậy để có thể làm việc lâu dài trong môi trường này đòi hỏi các nhân viên phải thật cẩn thận khi làm việc và phải có chuyên môn vững vàng. Những nhân viên nhận được sự tin tưởng của các CEO Hàn thường rất được trọng dụng và có nhiều cơ hội thăng tiến. Các CEO Hàn Quốc hay CEO Hansol thường đem kết quả đạt được quy về năng lực của nhà quản lý cũng như khả năng lãnh đạo của cấp trên.

3.2 Ứng xử với đối tác

Tại Hansol Electronics Vietnam Hochiminhcity, những CEO Hàn luôn chọn những đối tác đã có mối quan hệ từ trước. Họ thường xuyên cử các nhân viên của mình sang công ty đối tác để học hỏi và tích lũy kinh nghiệm, sau đó về truyền thụ tại công ty để nâng cao chất lượng dây chuyền sản xuất. Cũng theo đó Hansol luôn giữ vững mối quan hệ với các đối tác của mình, người Việt chúng ta có câu “biết mình, biết ta trăm trận trăm thắng” câu nói này cũng thể hiện khá rõ ràng tại Hansol. Đối tác chủ lực nhất của Hansol tại Việt Nam phải kể đến là Samsung, họ tận dụng mối hợp tác lâu đời này để học hỏi những đối mới tiên tiến tại Samsung và khéo léo trong việc nhận các lời khuyên góp ý từ tập đoàn này. Ví dụ tiêu biểu cho việc sử dụng hữu hiệu mối quan hệ hợp tác giữa hai tập đoàn này là vào tháng 3 vừa qua, Hansol là đối tác tiêu biểu nhất được tập đoàn Samsung trao tặng giấy khen. Những ảnh hưởng đến từ chiến sự Nga- Ukraina cho việc xuất nhập khẩu hàng hóa ở Hansol cũng được giải quyết nhờ nhận được nhiều sự giúp đỡ từ các đối tác để duy trì liên tục việc sản xuất hàng hóa.

Do đó, nếu muốn trở thành đối tác với doanh nghiệp Hàn quốc nói chung và công ty Hansol nói riêng, các doanh nghiệp cũng cần biết đến những quy tắc cơ bản này khi hội họp hay ký kết hợp đồng.

- Cần gọi điện thoại đến công ty của họ, trình bày vấn đề về doanh nghiệp của bạn, đề nghị được gặp mặt để bàn bạc cụ thể và chờ doanh nghiệp ấy phản hồi. Cách tốt nhất để bạn mau chóng nhận được hồi đáp là tìm một người trung gian có một quan hệ tốt với doanh nghiệp Hàn mà bạn muốn là đối tác. Bởi vì,

người Hàn rất đề cao sự tin tưởng, một người chưa hề quen biết mà liên hệ với họ thì mức độ đáng tin chưa có.

- Đúng giờ: Khi nhận được phản hồi và xác định thời gian hẹn gặp, bạn cần đến điểm hẹn trước ít nhất 15 phút. Bạn đến đúng giờ là một minh chứng cho thấy bạn rất coi trọng cuộc đối thoại này.
- Hình thức bên ngoài: như đã nói, các CEO Hàn Quốc rất coi trọng ấn tượng đầu tiên, cho nên bạn cần phải có tác phong nghiêm túc từ việc chùi chu trong cách ăn mặc đến đầu tóc gọn gàng lẫn phong thái lịch thiệp.
- Khi gọi tên đối tác, bạn hãy dùng kính ngữ, chức danh và họ của đối tác ấy.
- Trong quá trình đàm phán, hãy chú ý lắng nghe quan điểm và ý kiến của đối tác để hiểu thêm về văn hóa doanh nghiệp của các công ty Hàn Quốc cũng như nắm rõ dụng ý của đối tác [8].
- Người Hàn có xu hướng đầu tư chung để cùng có lợi, đặc biệt là bắt chước theo những xu hướng của công ty phát triển. Vì thế, Doanh nghiệp Hàn Quốc luôn cố gắng cạnh tranh và phát triển hơn những công ty khác. Cho nên, nếu muốn trở thành đối tác của họ, bạn cần có minh chứng bằng số liệu để đối tác thấy được những lợi ích mà họ sẽ có khi chấp nhận bạn trở thành đối tác của họ.

4. KẾT LUẬN

Không thể phủ nhận, các doanh nghiệp Hàn Quốc ngày càng mở rộng trên trường quốc tế, đặc biệt là ở Việt Nam. Các trào lưu Hàn Quốc dễ dàng xâm nhập lãnh thổ nhờ sự chủ động tiếp cận của nhiều lĩnh vực văn hóa cũng như kinh tế Hàn.

Một trong những đặc điểm nổi bật ở công ty Hansol đó là việc đầu tư ở nhiều loại thị trường khác nhau, từ bán xứ đến Châu Âu, sang Trung Quốc, Việt Nam và Thái Lan cho thấy công ty không những rất biết cách tận dụng thị trường trong và ngoài nước mà còn cho thấy công ty rất tự tin khi đầu tư vào nhiều loại thị trường với những nền văn hóa đa dạng, chứng tỏ công ty Hansol rất có năng lực và bản lĩnh thực sự. Điều đó còn chứng tỏ sự thành công của một doanh nghiệp không chỉ ở việc hình thành được một văn hóa doanh nghiệp riêng mà còn ở khả năng thích ứng với nhiều loại hình văn hóa khác nhau.

Trong quản trị tổ chức của công ty, Hansol đã hình thành nên những đặc điểm riêng, những yêu cầu và cách thức làm việc hiệu quả mà mi thành viên trong công ty nếu muốn làm việc lâu dài du phải tuân thủ. Dù người đó đến từ nền văn hóa nào.

Bên cạnh đó, công ty Hansol đã hình thành được mô thức ứng xử giữa cấp trên với cấp dưới, với đồng nghiệp hay với đối tác. Tất cả là sự kết hợp hài hòa giữa những đặc điểm văn hóa doanh chung của các công ty Hàn Quốc với nhng đặc nét riêng của công ty Hansol.

Văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc chịu ảnh hưởng của văn hóa xã hội và môi trường kinh tế chính trị Hàn Quốc Nhìn vào xu hướng thương mại Hàn - Việt, kim ngạch thương mại giữa hai nước đang tăng dần đều và dự kiến sẽ tăng trưởng hơn nữa trong tương lai. Theo đó, việc nghiên cứu văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc liên quan và văn hóa doanh nghiệp Việt Nam trở thành một nhiệm vụ tất yếu. Bởi lẽ, việc các doanh nghiệp Hàn Quốc có mặt ở Việt Nam mở ra cơ hội nghề nghiệp cho nhiều người Việt. Tuy nhiên, để làm việc được trong doanh nghiệp Hàn Quốc, người Việt không thể không tìm hiểu văn hóa doanh nghiệp của họ để có thể thuận lợi trong công việc mà không tạo ra những xung đột văn hóa không đáng có.

5. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Kerr, Anne; Wright, Edmund, “*Kinh tế Hàn Quốc*”, 1/1/2015, tr.1
- [2] Đồng chủ biên PGS. TS. Ngô Kim Thanh – PGS. TS. Lê Văn Tâm, (2013), *giáo trình Quản trị doanh nghiệp, Đại học kinh tế quốc dân*, tr.9
- [4] Trần Ngọc Thêm (1999), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, tr. 96 - 102
- [5] Trung tâm Quảng bá Văn hóa hải ngoại Hàn Quốc Bộ Văn Hóa, Thể thao và Du lịch (2009), *Hàn Quốc Đất nước – Con người*, NXB Thế Giới, Hà Nội, tr. 75 - 95
- [6] Lê Thị Việt Hà (2020), Văn hóa doanh nhân Hàn Quốc và kinh nghiệm đối với Việt Nam, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội, tr.70 – 82.
- [7] Thanh Giang, “TOP 12 đặc trưng nổi bật trong văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc”, tr. 1
- [8] Hà Ngọc Ánh (6/2/2021), *Nghiên cứu văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc để phát triển tương lai*, timviec365/blog. tr.2