



INHA UNIVERSITY



NATIONAL ACADEMY OF  
PUBLIC ADMINISTRATION

**KỶ YẾU HỘI THẢO QUỐC TẾ  
QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA  
TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**



PROCEEDINGS INTERNATIONAL WORKSHOP  
CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT  
IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION



**NHÀ XUẤT BẢN BÁCH KHOA HÀ NỘI**

**DANH SÁCH HỘI ĐỒNG PHẢN BIỆN KỶ YẾU HỘI THẢO  
KHOA HỌC QUỐC TẾ “QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA  
TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ”**

<b>TT</b>	<b>Họ tên</b>	<b>Chức vụ, đơn vị công tác</b>	<b>Chức danh</b>
1	PGS. TS. Đặng Khắc Ánh	Trưởng khoa, Khoa Quản lý Nhà nước về Xã hội	Chủ tịch
2	PGS. TS. Lương Thanh Cường	Phó Giám đốc, Học viện Hành chính Quốc gia	Thành viên
3	TS. Đặng Thành Lê	Viện trưởng, Viện Nghiên cứu Khoa học hành chính	Phó Chủ tịch
4	TS. Youngsoon Kim	Viện trưởng, Viện Nghiên cứu Đa văn hóa châu Á, Đại học INHA Hàn Quốc	Thành viên
5	PGS. TS. Nguyễn Thị Thu Vân	Trưởng khoa, Khoa Văn bản và Công nghệ hành chính	Thành viên
6	PGS. TS. Nguyễn Văn Hậu	Chánh Văn phòng Học viện	Thành viên
7	PGS. TS. Nguyễn Thị Hồng Hải	Trưởng khoa, Khoa Khoa học Hành chính và Tổ chức nhân sự	Thành viên
8	PGS. TS. Trần Thị Diệu Oanh	Trưởng khoa, Khoa Nhà nước – Pháp luật và Lý luận cơ sở	Thành viên
9	TS. Đỗ Thị Kim Tiên	Phó Trưởng khoa, Khoa Quản lý nhà nước về Kinh tế và Tài chính Công	Thành viên
10	ThS. Nguyễn Đồng Minh	Trưởng phòng Quản lý khoa học, Viện Nghiên cứu Khoa học hành chính	Thành viên

# LỜI GIỚI THIỆU

Đa dạng văn hóa chỉ sự tồn tại của nhiều nền văn hóa, dạng thức văn hóa và cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một khu vực nói riêng hoặc toàn thế giới. Ngày nay, đa dạng văn hóa trở thành một vấn đề lớn có tính chất toàn cầu, ngày càng nhận được sự quan tâm của chính phủ nhiều quốc gia trên thế giới. Nhiều chính sách quản lý đa dạng văn hóa được ban hành để phát huy thế mạnh của đa dạng văn hóa vì sự phát triển bền vững. Quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp phát triển năng lực đa văn hóa, năng lực làm việc trong môi trường đa văn hóa.

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác quốc tế về giảng dạy và nghiên cứu về hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia phối hợp với Viện Tổng hợp Nghiên cứu đa văn hóa châu Á (CIAMS), Đại học Inha đồng tổ chức Hội thảo “*Quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế*”. Hội thảo là diễn đàn để các nhà nghiên cứu, giảng viên và cán bộ quản lý hoạch định chính sách của Việt Nam và quốc tế thảo luận về bối cảnh hội nhập quốc tế, cơ hội và thách thức đối với mỗi quốc gia trong quản lý đa dạng văn hóa và yêu cầu đặt ra đối với công chức lãnh đạo, quản lý; chia sẻ kinh nghiệm trong nước và quốc tế về làm việc trong môi trường đa văn hóa và quản lý đa dạng văn hóa.

Với chủ đề “*Quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế*”, Hội thảo quốc tế gồm ba phiên thảo luận về các nội dung: Đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế: cơ hội và thách thức đối với quản lý công; Kinh nghiệm về quản lý đa dạng văn hóa, chính sách nhập cư và hòa nhập xã hội; Phát triển năng lực quản lý làm việc trong môi trường đa dạng văn hóa và quản lý đa dạng văn hóa. Để phục vụ cho công tác tra cứu và tham khảo, Học viện Hành chính Quốc gia tiến hành tập hợp, biên soạn Kỷ yếu Hội thảo quốc tế với chủ đề trên. Cuốn Kỷ yếu tập hợp hơn 30 bài viết của các học giả, nghiên cứu viên, giảng viên, nhà hoạt động thực tiễn với những nội dung chuyên sâu đa dạng về lí thuyết và thực tiễn về quản lý đa dạng văn hóa trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Kỷ yếu Hội thảo quốc tế có ba phần:

**Phần 1: Đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế: cơ hội và thách thức đối với quản lý công.** Trong phần này, các tác giả đưa ra bức tranh tổng thể về đa dạng văn hóa và tác động của hội nhập quốc tế tới đa dạng văn hóa và quản lý đa dạng văn hóa.

**Phần 2: Kinh nghiệm về quản lý đa dạng văn hóa, chính sách nhập cư và hòa nhập xã hội.** Đây là phần giới thiệu các thực tiễn, tình huống cụ thể ở Việt Nam, Hàn Quốc và Liên bang Đức về sự đa dạng văn hóa, nhập cư và hòa nhập xã hội.

**Phần 3: Tăng cường năng lực quản lý trong môi trường đa dạng văn hóa.** Đây là phần tập trung về nội dung quản lý nhà nước và nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Xin trân trọng cảm ơn sự tham gia của các đại biểu, các nhà nghiên cứu, các học giả, giảng viên, nhà hoạt động thực tiễn trong nước và quốc tế. Với tinh thần cởi mở, chia sẻ, các bài viết của Hội thảo cung cấp những định hướng trong quản lý về đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Trong quá trình biên soạn Kỷ yếu Hội thảo không thể tránh khỏi sai sót, rất mong nhận được sự thông cảm, chia sẻ và đóng góp ý kiến của quý bạn đọc để hoàn thiện hơn nữa Kỷ yếu Hội thảo quốc tế trong tương lai.

**TS. ĐẶNG XUÂN HOAN**

**Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia**

# MỤC LỤC

- Phát biểu chào mừng và đề dẫn Hội thảo quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế ..... 1  
Opening remark and keynote speech workshop "Cultural diversity management in the context of international integration" ..... 4  
*TS. Đặng Xuân Hoan*  
*Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Dr. Dang Xuan Hoan*  
*President, National Academy of Public Administration (NAPA)*
- Keynote speech: Multicultural society and social inclusion policy ..... 7  
Phát biểu đề dẫn: Xã hội đa văn hóa và chính sách hòa nhập xã hội ..... 18  
*Dr. Youngsoon Kim*  
*Head, The Convergence Institute for Asian Multicultural Studies, Inha University, South Korea*  
*TS. Youngsoon Kim*  
*Viện trưởng, Viện Tổng hợp Nghiên cứu đa văn hóa châu Á (CIAMS), Đại học Inha, Hàn Quốc*

## **PHẦN 1: ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI QUẢN LÝ CÔNG**

### **SESSION 1: CULTURAL DIVERSITY IN INTERNATIONAL INTEGRATION: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR PUBLIC MANAGEMENT**

- Đẩy mạnh thực hiện chính sách bảo tồn giá trị văn hóa các dân tộc thiểu số trong bối cảnh đa dạng văn hóa ở Việt Nam hiện nay ..... 31  
Promoting the policies on preservation of ethnic minority cultural values in the context of cultural diversity in Vietnam ..... 42  
*TS. Nguyễn Đăng Quế*  
*Phó Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Dr. Nguyen Dang Que*  
*Vice President, National Academy of Public Administration (NAPA)*

- Hội nhập kinh tế quốc tế và tác động tới quản lý công ..... 52  
 International economic integration and its impacts on public management ..... 59  
*TS. Chu Xuân Khánh*  
*Giảng viên cao cấp, Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Dr. Chu Xuan Khanh*  
*Senior Lecturer, NAPA*
- Thực hiện chính sách kinh tế trong văn hóa góp phần hướng tới phát triển  
 bền vững ..... 66  
 Implementation of the economic policies in the cultural sector for  
 sustainable development ..... 75  
*PGS. TS. Nguyễn Văn Thành*  
*Thượng tướng, Thứ trưởng Bộ Công an*  
*Assoc. Prof. Nguyen Van Thanh*  
*Senior Lieutenant General, Deputy Minister of Public Security*
- Quản lý môi trường văn hóa trong bối cảnh toàn cầu hóa ..... 84  
 Management of cultural environment in the context of globalization ..... 91  
*TS. Lê Thị Thu Phương*  
*Khoa Quản lý nhà nước về xã hội, Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Dr. Le Thi Thu Phuong*  
*Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*
- Đa dạng văn hóa ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra đối với quản lý nhà  
 nước về văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế ..... 97  
 Cultural diversity in Vietnam and the issues of state management of  
 culture in the context of international integration ..... 105  
*TS. Đặng Thị Minh*  
*Khoa Quản lý nhà nước về xã hội, Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Dr. Dang Thi Minh*  
*Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*
- Quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập, thách thức và giải pháp ..... 113  
 Management of cultural diversity in the context of integration,  
 challenges and solutions ..... 119  
*TS. Đặng Thành Lê*  
*Viện trưởng, Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính,*  
*Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Dr. Dang Thanh Le*  
*Director, Institute of Administrative Studies, NAPA*

- Hoàn thiện thể chế văn hóa công vụ trong bối cảnh mới hiện nay ..... 125  
 Improving the public service culture institution in the present context ..... 137  
*PGS. TS. Trần Thị Diệu Oanh*  
*Trưởng khoa Nhà nước – Pháp luật và Lý luận cơ sở,*  
*Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Assoc. Prof. Dr. Tran Thi Dieu Oanh*  
*Dean, Faculty of State – Law and Theoretical Foundation, NAPA*
- Thúc đẩy cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam trong môi trường  
 đa dạng văn hóa ..... 149  
 Vietnam promoting administrative reform in a multi-cultural environment ..... 155  
*PGS. TS. Nguyễn Thị Hồng Hải*  
*Trưởng khoa Khoa học hành chính và Tổ chức nhân sự,*  
*Học viện Hành chính Quốc gia*  
*TS. Phùng Thị Phong Lan*  
*Khoa Khoa học hành chính và Tổ chức nhân sự,*  
*Học viện Hành chính Quốc gia*  
*Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Hong Hai*  
*Dean, Faculty of Administrative Sciences and Organization - Personnel*  
*Management, NAPA*  
*Dr. Phung Thi Phong Lan*  
*Faculty of Administrative Sciences and Organization - Personnel*  
*Management, NAPA*
- Nhận diện văn hóa tổ chức Việt Nam góp phần nâng cao hiệu quả quản lý  
 trong điều kiện đa văn hóa ..... 161  
 Good understanding of Vietnamese organizational culture for effective  
 management in a multi-cultural context ..... 165  
*ThS. Hoàng Xuân Tuyền*  
*Khoa Văn bản và Công nghệ hành chính,*  
*Học viện Hành chính Quốc gia*  
*MA. Hoang Xuan Tuyen*  
*Faculty of Documents and Administrative Technology, NAPA*
- Những tác động của toàn cầu hóa đối với việc giữ gìn, phát huy bản sắc  
 văn hóa dân tộc trong bối cảnh hội nhập quốc tế - Một số vấn đề đặt ra đối  
 với công tác công an ..... 169

Impacts of globalization on the cultural preservation in the context of international integration - Implications for public security work .....	178
<i>Thiếu tướng, PGS. TS. Cao Anh Dũng</i>	
<i>Giám đốc Học viện Quốc tế, Bộ Công an</i>	
<i>Assoc. Prof. Dr. Cao Anh Dung</i>	
<i>Major General, President, Academy of International Studies,</i>	
<i>Ministry of Public Security</i>	
▪ Giá trị tham khảo cho Việt Nam trong hoàn thiện pháp luật về di sản văn hóa từ các điều ước quốc tế và kinh nghiệm quản lý di sản văn hóa của một số quốc gia .....	187
International treaties and experience in managing cultural heritage in selected countries: implications for Vietnam in perfecting laws on cultural heritage .....	
197	
<i>ThS. Trần Thị Diên</i>	
<i>Trường Đại học Văn hóa Hà Nội</i>	
<i>MA. Tran Thi Dien</i>	
<i>Hanoi University of Culture</i>	
▪ Hoàn thiện chính sách và cơ sở pháp lý về quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh chuyển đổi số .....	207
Improving the policies and regulations on cultural diversity management in the digital transformation context .....	
216	
<i>PGS. TS. Nguyễn Thị Thu Vân</i>	
<i>Trưởng khoa Văn bản và Công nghệ hành chính</i>	
<i>Học viện Hành chính Quốc gia</i>	
<i>Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Thu Van</i>	
<i>Dean, Faculty of Documents and Administrative Technology, NAPA</i>	
▪ Những yêu cầu đặt ra đối với quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 .....	225
Requirements for cultural diversity management in Vietnam in the context of the Fourth Industrial Revolution .....	
231	
<i>TS. Nguyễn Thị Hà</i>	
<i>Phó Trưởng khoa Văn bản và Công nghệ hành chính</i>	
<i>Học viện Hành chính Quốc gia</i>	
<i>Dr. Nguyen Thi Ha</i>	
<i>Vice Dean, Faculty of Documents and Administrative Technology, NAPA</i>	



## PHẦN 2: KINH NGHIỆM VỀ QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA, CHÍNH SÁCH NHẬP CƯ VÀ HÒA NHẬP XÃ HỘI

### SESSION 2: EXPERIENCE OF CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT, IMMIGRATION POLICY AND SOCIAL INTEGRATION

- Quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế dưới góc độ tôn giáo ..... 238  
Cultural diversity management from a religious perspective in Vietnam in the context of international integration ..... 245  
*TS. Ngô Văn Trân*  
*Giảng viên cao cấp, Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia tại thành phố Huế*  
*Dr. Ngo Van Tran*  
*Senior lecturer, NAPA Campus in Hue City*  
*ThS. Ngô Hà Trung*  
*Tỉnh Đoàn Thừa Thiên Huế*  
*MA. Ngo Ha Trung*  
*Thua Thien Hue Youth Union*
- The role of public libraries in multicultural society in Korea ..... 252  
Vai trò của thư viện công cộng trong xã hội đa văn hóa tại Hàn Quốc ..... 259  
*Jongdo Park*  
*Assistant Professor, Incheon National University, South Korea*  
*TS. Jongdo Park*  
*Đại học Incheon, Hàn Quốc*
- A study on the expectations and experiences of the Korea immigrants and integration program participants - Focused on the foreign workers ..... 267  
Nghiên cứu về kỳ vọng và trải nghiệm của người nhập cư Hàn Quốc và những người tham gia Chương trình Hòa nhập xã hội - Tình huống người lao động nước ngoài ..... 280  
*Dr. Younghun Oh*  
*Inha University, South Korea*  
*TS. Younghun Oh*  
*Đại học Inha, Hàn Quốc*
- A study on the experience of social welfare service for married women from Southeast Asia ..... 294  
Nghiên cứu về trải nghiệm dịch vụ phúc lợi xã hội dành cho các cô dâu đến từ Đông Nam Á ..... 309

*Dr. Mijung Lee*

*Inha University, South Korea*

*TS. Mijung Lee*

*Đại học Inha, Hàn Quốc*

- A study on welfare system and psychological care for immigrant youths in Korea: Implications for social integration ..... 324

Nghiên cứu về hệ thống phúc lợi và hỗ trợ tâm lý dành cho thanh niên nhập cư ở Hàn Quốc: Tác động đối với hòa nhập xã hội ..... 333

*Dr. Youngsub Oh*

*Inha University, South Korea*

*TS. Youngsub Oh*

*Đại học Inha, Hàn Quốc*

- Reunification and multiculturalism in Germany: Lived experiences of Korean migrants in Berlin ..... 342

Thống nhất đất nước và đa văn hóa ở Đức: Trải nghiệm của người di cư Hàn Quốc ở Berlin ..... 352

*Dr. Jin-Heon Jung*

*Free University of Berlin, Germany*

*TS. Jin-Heon Jung*

*Đại học Free Berlin, CHLB Đức*

- Dịch chuyển lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế và vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam ..... 362

Labor mobility in the context of international integration and the role of the state in managing foreign workers in Vietnam ..... 375

*TS. Tạ Thị Hương*

*Phó Trưởng khoa Quản lý nhà nước về xã hội,*

*Học viện Hành chính Quốc gia*

*Dr. Ta Thi Huong*

*Vice Dean, Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*

- Phát huy yếu tố văn hóa doanh nghiệp trong các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam ..... 386

Promotion of corporate culture factors in FDI enterprises in Vietnam ..... 399

*TS. Đặng Thành Lê*

*Viện trưởng Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính,*

*Học viện Hành chính Quốc gia*

*Dr. Dang Thanh Le*

*Director, Institute of Administrative Studies, NAPA*

- Chính sách của các vương triều phong kiến Việt Nam với đa dạng văn hóa tộc người ..... 413  
Policies of the Vietnamese feudal dynasties concerning diversity of cultures of ethnic groups ..... 422  
*ThS. Đặng Thị Hương Liên*  
*Trường Đại học Văn hóa Hà Nội*  
*MA. Dang Thi Huong Lien*  
*Hanoi University of Culture*
- Thống nhất mà đa dạng trong văn hóa Việt Nam ..... 431  
Unity and diversity of Vietnamese culture ..... 439  
*TS. Nguyễn Anh Cường*  
*Trưởng khoa Văn hóa Dân tộc thiểu số, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội*  
*Dr. Nguyen Anh Cuong*  
*Dean, Faculty of Ethnic Minority Cultures,*  
*Hanoi University of Culture*

### **PHẦN 3: TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG VĂN HÓA**

#### **SESSION 3: ENHANCING MANAGEMENT CAPACITY IN AN ENVIRONMENT OF CULTURAL DIVERSITY**

- Tăng cường năng lực quản lý văn hóa trong môi trường đa dạng văn hóa là xu hướng tất yếu của tiến trình hội nhập quốc tế về văn hóa ở Việt Nam ..... 448  
Enhancing capacity of cultural management in a multi-cultural environment - an inevitable trend in the process of cultural international integration in Vietnam ..... 455  
*TS. Nguyễn Danh Nga*  
*Phó Chủ tịch Hội đồng Viện Tư vấn công nghệ và đào tạo Toàn cầu*  
*Dr. Nguyen Danh Nga*  
*Vice Chairman,*  
*Toancau Institute of Technology Consultancy and Education*
- Tăng cường bồi dưỡng kiến thức quản lý liên văn hóa cho cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ..... 463

Strengthening knowledge of cross-cultural management for Vietnamese public servants in the context of globalization and international integration .....	473
<i>PGS. TS. Đặng Khắc Ánh</i>	
<i>Trưởng khoa Quản lý nhà nước về xã hội,</i>	
<i>Học viện Hành chính Quốc gia</i>	
<i>Assoc. Prof. Dr. Dang Khac Anh</i>	
<i>Dean, Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA</i>	
▪ Phát huy các giá trị nữ để nâng cao năng lực thực thi công vụ trong môi trường quốc tế đa văn hóa: từ kinh nghiệm công tác hợp tác quốc tế của Học viện Hành chính Quốc gia .....	481
<i>Promoting feminine values for better performance in the public sector in the multi-cultural environment: experience of international cooperation in the National Academy of Public Administration .....</i>	
<i>490</i>	
<i>ThS. Phạm Thị Quỳnh Hoa</i>	
<i>Trưởng Ban Hợp tác quốc tế - Học viện Hành chính Quốc gia</i>	
<i>MA. Pham Thi Quynh Hoa</i>	
<i>Director, Department of International Cooperation, NAPA</i>	
▪ Nâng cao năng lực quản lý trong môi trường làm việc đa văn hóa trước bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay .....	498
<i>Enhancing management capacity in a multicultural working environment in the current international integration context .....</i>	
<i>510</i>	
<i>PGS. TS. Bùi Thanh Thủy</i>	
<i>Trường Đại học Văn hóa Hà Nội</i>	
<i>Assoc. Prof. Dr. Bui Thanh Thuy</i>	
<i>Hanoi University of Culture</i>	
▪ Quản lý nhà nước về văn hóa trong bối cảnh đa văn hóa tại Việt Nam .....	521
<i>State management of culture in a multi-cultural environment in Vietnam .....</i>	
<i>527</i>	
<i>TS. Nguyễn Thị Hương</i>	
<i>Phó Viện trưởng Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính,</i>	
<i>Học viện Hành chính Quốc gia</i>	
<i>Dr. Nguyen Thi Huong</i>	
<i>Vice Director, Institute of Administrative Studies, NAPA</i>	
▪ Thời cơ và thách thức của Việt Nam trước yêu cầu quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa .....	532
<i>Vietnam's opportunities and challenges in state management of cultural diversity .....</i>	
<i>540</i>	

*PGS. TS. Nguyễn Thị Thu Hà*

*Phó Trưởng khoa Nhà nước - Pháp luật và Lý luận cơ sở,*

*Học viện Hành chính Quốc gia*

*Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Thu Ha*

*Vice Dean, Faculty of State - Law and Theoretical Foundation, NAPA*

- *Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa ..... 548*

*Transformation of the civil servant and public employee training in the context of international integration and cultural diversity ..... 557*

*ThS. Vũ Cẩm Lệ*

*Học viện Hành chính Quốc gia*

*MA. Vu Cam Le*

*National Academy of Public Administration*



# **PHÁT BIỂU CHÀO MỪNG VÀ ĐỀ DẪN HỘI THẢO QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

**TS. Đặng Xuân Hoan**

*Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia*

*Thưa quý vị đại biểu khách quý!*

*Thưa các nhà khoa học!*

Cùng với toàn cầu hóa về kinh tế, một làn sóng toàn cầu hóa khác cũng đang diễn ra là toàn cầu hóa về văn hóa. Tuy nhiên, khác với chiều cạnh về kinh tế, toàn cầu hóa về văn hóa đang diễn ra với những xu hướng, những đặc điểm khác biệt. Dù quá trình toàn cầu hóa tạo ra những thay đổi văn hóa ở các quốc gia thông qua sự tiếp biến, giao thoa văn hóa, tuy nhiên, ở khía cạnh nhất định, trong quá trình toàn cầu hóa, mỗi nền văn hóa dường như ngày càng nhìn lại mình đầy đủ hơn, toàn diện hơn, càng quan tâm đến việc bảo tồn và phát huy bản sắc của mình. Quá trình toàn cầu hóa cũng đặt ra một cách tiếp cận khác về vấn đề tôn trọng sự khác biệt và vấn đề đa văn hóa cần được chú ý trong quản lý nhà nước ở mỗi quốc gia dù ở tầm nhìn toàn cầu hay tầm nhìn quốc gia.

*Thưa quý vị đại biểu khách quý!*

*Thưa các nhà khoa học!*

Cần nhận thức được rằng đa văn hóa là một hiện tượng xã hội gắn liền với lịch sử loài người. Không phải đến thời kỳ hiện đại, thời kỳ toàn cầu hóa, đa văn hóa mới trở thành hiện tượng xã hội. Trên thực tế, khi có các nền văn hóa gặp gỡ, trao đổi, tiếp biến, cùng tồn tại thì hiện tượng đa văn hóa đã xuất hiện. Sự đa dạng về cộng đồng người tạo nên sự đa dạng về văn hóa. Quá trình hội nhập, trao đổi, quá trình toàn cầu hóa làm cho đa văn hóa trở nên đa dạng hơn, nhiều chiều cạnh hơn. Bởi bên cạnh sự đa văn hóa bản địa thì đa văn hóa quốc tế, đa văn hóa gắn với các cộng đồng người nhập cư, di cư càng thúc đẩy quá trình đa văn hóa. Bản thân ở mỗi quốc gia, sự hình thành nên những tiểu văn hóa cũng đa dạng hơn.

Cùng với quá trình hội nhập, sự giao thoa, tiếp biến và phát triển của văn hóa, đòi hỏi phải quản lý đa văn hóa trong quá trình toàn cầu hóa là một xu hướng ngày càng mạnh mẽ ở các quốc gia. Ở tầm nhìn quốc gia, quản lý đa văn hóa để không dẫn đến xung đột văn hóa giữa những giá trị văn hóa bản địa với những giá trị được du nhập từ các nền văn hóa khác. Ở cấp độ quốc tế, quản lý đa văn hóa là để hiểu, hiểu người, để

đối thoại, để cùng tìm ra những điểm chung, khắc phục những khoảng cách, những xung đột có thể có để cùng hướng đến mục tiêu hợp tác. Sự thành công hay phát triển của mỗi quốc gia dường như không chỉ là sự thành công về chính sách kinh tế mà đằng sau đó là sự phù hợp trong các chính sách văn hóa.

Nhìn lại lịch sử phát triển của hội nhập văn hóa, những ứng xử của quốc gia đối với vấn đề đa văn hóa khác nhau, đứng trước vấn đề đa văn hóa có rất nhiều quan điểm giải quyết khác nhau, có thể nhận thấy ba xu hướng phổ biến trong bối cảnh giao thoa văn hóa ngày càng mạnh mẽ:

*Thứ nhất*, chủ nghĩa cô lập, ngăn cản, phản đối và bài trừ bất kỳ giá trị văn hóa ngoại lai nào, nhất là những giá trị ít tương đồng với văn hóa bản địa.

*Thứ hai*, đồng hóa những giá trị văn hóa mới vào văn hóa bản địa, chấp nhận những người bên ngoài song với quan điểm đồng hóa họ vào xã hội hiện tại, bằng cách đó hạn chế quy mô biến đổi văn hóa trong nước.

*Thứ ba*, chấp nhận sự đa dạng của những giá trị văn hóa khác biệt. Thuyết đa văn hóa mạnh là xã hội nên thực hiện những biện pháp tích cực không chỉ cho phép sự tồn tại đa văn hóa, mà còn cho phép các cộng đồng giữ nguyên bản sắc và các truyền thống riêng biệt của họ. Sự đa dạng không chỉ nên được khoan dung mà còn nên được nuôi dưỡng hay thúc đẩy, và ủng hộ - cả về mặt tài chính, nếu cần, cũng như bằng các quyền đặc biệt cho các nền văn hóa thiểu số.

Việc lựa chọn cách tiếp cận như thế nào, mô thức chính sách nào đối với đa văn hóa không phải lúc nào cũng là một lựa chọn dễ dàng. Với những thứ phản văn hóa, những tiểu văn hóa đi ngược, những giá trị văn hóa không còn phù hợp với thời đại có thể cô lập để thay đổi, xóa bỏ. Nhưng những giá trị văn hóa đã và đang có ý nghĩa đối với một cộng đồng thì cần có một cách tiếp cận khác. Càng hội nhập, càng toàn cầu hóa thì càng đòi hỏi hơn sự tôn trọng và chấp nhận sự khác biệt về văn hóa. Điều quan trọng là những giá trị văn hóa không đi ngược lại các giá trị căn bản của nhân loại, giá trị văn hóa căn bản của quốc gia - dân tộc.

Mỗi quốc gia có những cách thức khác nhau để quản lý đa văn hóa nhưng cũng đầy những thách thức. Sự thừa nhận sự tồn tại đa văn hóa có thể dẫn đến nguy cơ tách biệt các cộng đồng nhỏ lẻ. Nhưng không thừa nhận sự tồn tại của đa văn hóa sẽ đi ngược với hiện trạng đời sống văn hóa. Chính sách quản lý của nhà nước cần phải phát huy được các điểm tương đồng, các giá trị chung tốt đẹp của mỗi nền văn hóa, tạo ra cơ hội để đối thoại giữa các nền văn hóa nhưng cùng hướng đến các giá trị chân - thiện - mỹ, giữ bản sắc nhưng đó là văn hóa phát triển, văn hóa thích ứng, mang đầy sức sống và hơi thở của thời đại. Đa văn hóa làm sinh động đời sống văn hóa quốc gia.



Cả Hàn Quốc và Việt Nam đều từ những quốc gia đơn sắc về văn hóa đã trở thành xã hội đa văn hóa, đa ngôn ngữ, đa dân tộc trong bối cảnh tăng cường toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Cùng với việc du nhập của đa dạng các nền văn hóa nước ngoài là các vấn đề xã hội nảy sinh do những khác biệt về lối sống, cách nghĩ. Chính phủ Hàn Quốc nhận thức rõ về tầm quan trọng của những khác biệt văn hóa này và đang đề ra các biện pháp để khắc phục. Những kinh nghiệm về quản lý đa văn hóa của Hàn Quốc sẽ là những gợi mở quan trọng đối với Việt Nam. Sự phát triển cũng như sự mai một của văn hóa tộc người trong những năm qua đang đòi hỏi Nhà nước Việt Nam cần cách tiếp cận phù hợp trong quản lý nhà nước, vừa là quản lý đa văn hóa, vừa tính đến yếu tố đa văn hóa trong mỗi quyết sách quản lý, cần lý giải những điều chưa thành công trong các chính sách không chỉ từ nguyên nhân kinh tế, nguyên nhân xã hội mà cần phải tìm ra nguyên nhân từ văn hóa mà đôi khi những nguyên nhân này mới là gốc rễ sâu xa.

Hội thảo “Quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế” được tổ chức là sự nỗ lực phối hợp của Học viện Hành chính Quốc gia, Viện Tổng hợp Nghiên cứu đa văn hóa, Đại học Inha, Hàn Quốc. Các tham luận tại Hội thảo của các nhà khoa học Việt Nam và Hàn Quốc đã góp phần làm sáng tỏ nhiều khía cạnh của đa văn hóa, quản lý đa văn hóa, những ứng xử về chính sách của mỗi quốc gia đối với môi trường đa văn hóa.

Tuy nhiên, để làm sâu sắc hơn chủ đề của Hội thảo, chúng tôi rất mong các Quý vị đại biểu, các vị khách quý, các nhà khoa học, các giảng viên và toàn thể các quý vị tham dự Hội thảo hôm nay tập trung thảo luận làm rõ một số nội dung sau:

1. Nhận diện sâu sắc hơn ý nghĩa, bản chất và nội dung của đa văn hóa và nhu cầu quản lý đa văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế.
2. Phân tích, làm rõ những vấn đề đặt ra trong quản lý đa văn hóa.
3. Làm rõ những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đa văn hóa, ứng xử về chính sách, quản lý nhà nước với vấn đề đa văn hóa.

Hội thảo lần này được hi vọng sẽ là một diễn đàn để các nhà khoa học, các nhà quản lý của Việt Nam và Hàn Quốc cùng chia sẻ những góc nhìn, những quan điểm, những cách tiếp cận mới mẻ. Hội thảo hi vọng cũng là cầu nối giữa Học viện Hành chính Quốc gia và Đại học Inha và rộng hơn góp phần tiếp tục củng cố tình hữu nghị giữa Việt Nam và Hàn Quốc mà ở đó Việt Nam và Hàn Quốc cùng góp phần tăng cường sự đa văn hóa ở mỗi quốc gia của nhau.

Xin cảm ơn các quý vị đại biểu, các vị khách quý cùng toàn thể các quý vị tham dự hội thảo. Cảm ơn các cơ quan truyền thông đã tham dự và đưa tin về Hội thảo. Chúc Hội thảo thành công tốt đẹp!

# **OPENING REMARK AND KEYNOTE SPEECH**

## **WORKSHOP "CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION"**

**Dr. Dang Xuan Hoan**

*President, National Academy of Public Administration (NAPA)*

*Distinguished guests!*

*Dear scholars!*

Along with economic globalization, another wave of globalization is also taking place, which is cultural globalization. However, cultural globalization is characterized with different trends and features from the economic one. Although globalization causes cultural changes through acculturation and cultural interference, each culture is increasingly more concerned with preservation and promotion of its identity. In the process of globalization, the public management in a country should pay attention on the issues of respecting differences and multiculturalism from national, global perspectives.

*Distinguished guests, scholars*

*Ladies and gentlemen!*

It is important to note that multiculturalism as a social phenomenon occurred before the modern era and the period of globalization, rather it was associated with the human history. In fact, multiculturalism took place when cultures exposed, interacted, exchanged, and coexisted. The diversity of the human community results in the cultural diversity. The process of integration, exchange, and globalization promotes cultural diversity and makes multiculturalism dimensional. Besides indigenous multiculturalism, international multiculturalism is promoted with immigrant communities. The formation of subcultures is also varied within a country.

In the context of globalization and integration, cross-culture, acculturation, cultural development require multicultural management, which is an increasing trend in many countries. At the national level, the multicultural management should ensure no cultural conflicts between indigenous cultural values and imported cultural values occur. At the international level, the multicultural management is to understand people, exchange dialogues, find a common ground, overcome possible gaps and conflicts

towards the goal of cooperation. The success or development of each nation is because of not only successful economic policies but also sound cultural policies.

Examining the history of cultural integration, different countries have different responses to multicultural issues. There are different views in dealing with multicultural issues; it has revealed that there are three prevailing trends in the context of increasing cross-culture.

*First*, isolationism prevents emergence of any kind of cultural diversity, especially if those cultural objects are not similar.

*Second*, the practice of assimilation of new cultural values into indigenous culture which accepts outsiders while assimilating them into the existing society, thereby limiting degree of internal cultural change.

*Third*, willingness to accept the diversity of different cultural values. Strong multiculturalism means society should take active measures not only for existence of multiculturalism but also for preservation of communities' distinct identities and traditions. Diversity should be not only tolerated but also nurtured or promoted and supported both through financial means if needed and special rights for minority cultures. Fifth, cultural discrimination which not only excludes subcultures but also prohibits their assimilation to any extent.

From a policy perspective, three types of arrangements in the multiculturalism policy are introduced. The first arrangement is assimilation to minimize multiculturalism. Policies for economic development along with culture and languages policies create changes in the culture of smaller communities. Another arrangement is discrimination against and special policies for subcultures. The third is recognition of the differences and existence of multiculturalism. It is not always easy to find an appropriate approach as well as policy arrangements for multiculturalism. Anti-culture, inappropriate subcultures and cultural values could be isolated to change and eliminate. But those cultural values that have been meaningful to a community need a different arrangement. The more integration, the more globalization, the more respect and acceptance of cultural differences is required. It is important that the cultural values should not go against the basic values of the human kind and the basic cultural values of the nation. Different countries have different measures for multicultural management which is very challenging. The recognition of multiculturalism may lead to the risk of separation of small communities. The neglect of the existence of multiculturalism is not suitable in the current reality of culture. Public policies need to promote the similarities and the common good values of cultures, create opportunities for dialogue between cultures towards the values of truth - goodness - beauty, maintain the identity and the

development culture, the adaptation culture, the culture reflecting the life of the times. Multiculturalism enriches the national culture.

Both South Korea and Vietnam has transformed from a homogenous nation to a multicultural, multilingual, and multi-ethnic society as a result of the waves of immigration. Along with the introduction of a variety of foreign cultures, social issues arise due to differences in lifestyle and thinking. The Korean government is fully aware of the importance of these cultural differences and is taking measures to address them. The Korean experience of cultural diversity management provides implications for Vietnam which is a country characterized with multi-ethnicity, multiculturalism, multi-identities and similarities in common cultural values. The development as well as the disappearance of ethnic culture in recent years are requiring the government of Vietnam to take an appropriate management approach. Accordingly, the government performs cultural diversity management and make multiculturalism-sensitive policies at the same time; analyzes policy failure not only from the economic, social perspective but also from the cultural one which are the root causes of the failure.

The workshop "Cultural diversity management in the context of international integration" is organized by National Academy of Public Administration in collaboration with the Convergence Institute of Asian Multicultural Studies, Inha University, South Korea. Presentations at the workshops by Vietnamese and Korean scholars clarify many aspects of multiculturalism, multiculturalism management, and policy behaviors of governments to the multicultural environment. For deeper discussion of the workshop theme, we would expect distinguished guests, scholars, lecturers and all of you attending today's Workshop to focus and clarify the followings:

1. Deeper identification of the meaning, nature and content of cultural diversity management in the context of international integration.
2. Analysis and clarification of issues arising in multicultural management.
3. Clarification of solutions for improvement of cultural diversity management, policy behavior, state management of multiculturalism.

This workshop is expected to be a forum for scholars and public managers of Vietnam and South Korea to share ideas, opinions, and approaches. The workshop is a bridge for cooperation between the National Academy of Public Administration and Inha University, making contribution to further strengthen the friendship between Vietnam and South Korea and promote cultural diversity in each other country.

Thank you very much to the distinguished guests, scholars and all of you for attending the workshop. Thank you to the media agencies for attending and reporting the Workshop. I wish the Workshop successful!

# **MULTICULTURAL SOCIETY AND SOCIAL INCLUSION POLICY**

**Prof. Youngsoon Kim**

*Head, The Convergence Institute for Asian Multicultural Studies,  
Inha University, South Korea*

## **1. 'SUSTAINABLE' MULTICULTURAL CITY**

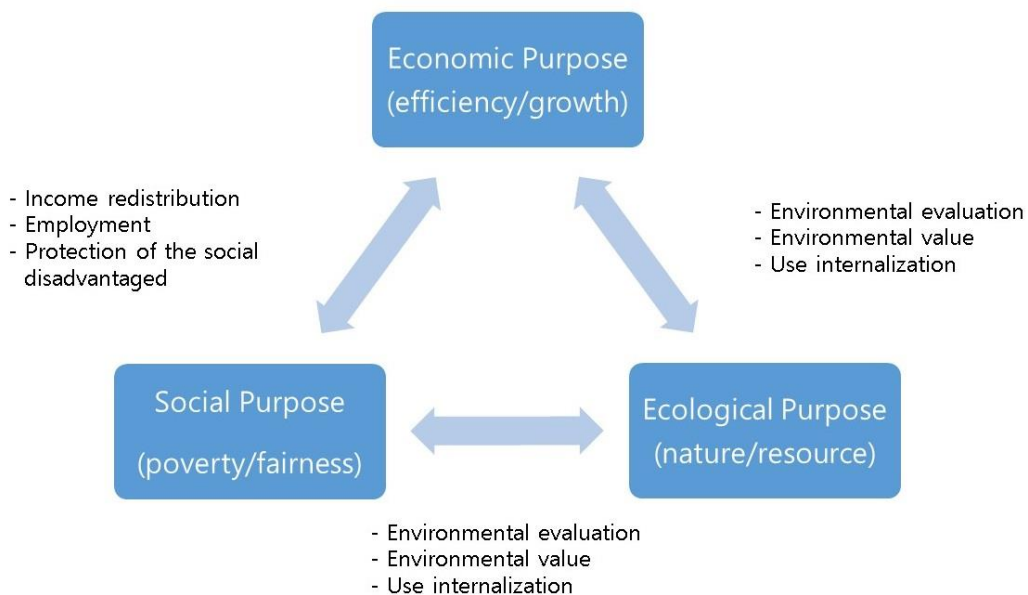
A 'sustainable multicultural city' refers to a city that makes it possible to understand diversity between immigrants and permanent residents in the frequent transnational immigration based on globalization, and to improve the quality of life of city members on the basis of more plentiful cultural diversity. A sustainable multicultural city can be considered to be a city that implements the concept of 'sustainable development and respects cultural diversity. The term 'sustainable development' began to be used in earnest when World Commission on Environment and Development (WCED) defined it as "sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs" in its report 'Our Common Future' announced in 1987.

The concept of sustainable development is defined or discoursed in terms of the an academic disciplinary meaning in diverse academic areas or the transdisciplinary meaning. For this reason, this concept and its application method have been changed differently depending on times and situations. Before the 1990s, economy, society, and the environment were considered to be separate areas interacting with each other, and economic growth and environmental preservation were viewed as the relationship of conflict. The concept that comes out of the academic disciplinary frame is sustainable development. Economic growth, social inclusion, and environmental preservation have been focused on as a phenomenon that can occur all at once or in convergence and association in each area. Since then, sustainable development has continued to be discussed in the world in terms of academic and field-practical aspects. Sustainable economic growth has drawn attention in the point that the human society is closely related to the environment and economy is a part of social activities. Therefore, there have been opinions that it is necessary to lay the sustainable foundation from social and environmental perspectives. [Fig. 1] illustrates the recent interaction system of sustainable development in economic, environmental, and social areas.

There are principles of sustainable development.

*The first one* is intergenerational equity. It includes the idea that it is required to not to give a burden to the next generation in order for richness of the present generation, which is the main value of sustainable development. To dot that, it is necessary to sustainably secure various types of social security system including natural resources, pleasant conditions, and medical insurance, human resources and stable financial structure.

*The second one* is to improve social members' quality of life. What matters for more pleasant and stable life is to maintain a healthy environment. Additionally, it is required to develop individuals' potential, satisfy with their jobs, have pleasant residential conditions, secure eco-friendly and safe agricultural and marine products, receive social recognition, and keep health.



**[Fig. 1] The concept system of sustainable development**

*The third one* is social inclusion. It is necessary to establish an institutional system to evenly distribute social wealth of social members and secure an opportunity of political participation. In the rapidly changing social environment and industrial structure, social members need to have the spirit and value of community. The social members include not only a global immigrant group, but permanent residents as a majority group.

*The fourth one* is transnational responsibility. An environmental issue in a certain region in the world can emerge as a global environmental issue. Based on the

perception that this environmental issue, resource depletion issue, war, and terror are globally interconnected, it is required to respond to them together. Furthermore, such issues as environmental preservation and antipoverty should be approached in a global dimension beyond a national boundary

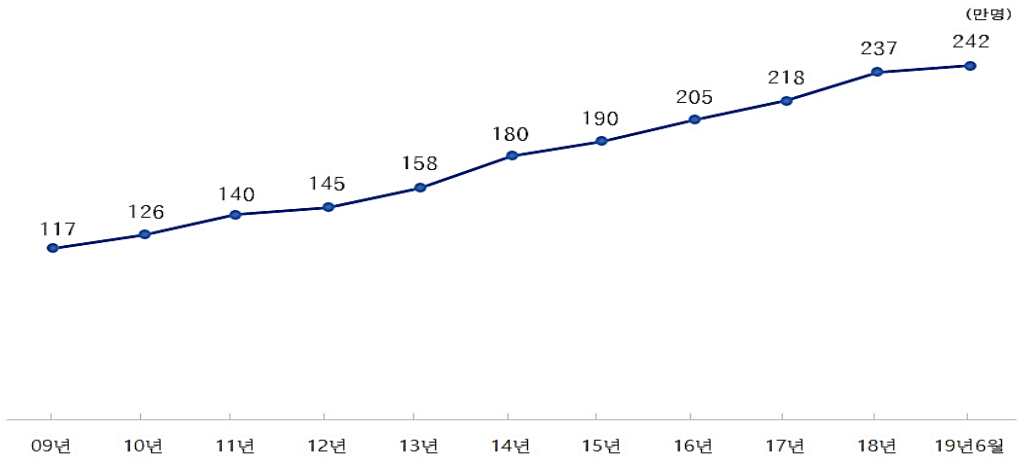
A sustainable multicultural city should embody and implement the aforementioned four principles of sustainable development and multiculturalism, and should design and carry out the multicultural policy based on them. In pluralism, the world consists of multiple factors, not only one. These factors are independent and are unable to reduce to a different one. Pluralism accepts independent values, ideas, and goals of individuals or groups in society, guarantees independence and autonomy of each one, or takes the stance of understanding and explaining social and cultural phenomena on the premise of the guarantee. Pluralism is resistant against standardization controlled by powerful elites and accepts autonomy of each area.

Multiculturalism refers to thinking or policies encouraging cultural diversity. The idea of multiculturalism emerged in the western democratic society in the 1970s. Since Korean society changed to multicultural society, minority groups have emerged and the idea of multiculturalism has discussed. In the rapidly integrated modern global society, people freely experience multiple cultures of different countries, races, and groups, and it is more necessary to understand and accept cultural diversity. Multiculturalism lays stress on respect of different cultures and tolerance of cultural difference. In order for Incheon to become a sustainable multicultural city, it is necessary to understand cultural diversity and establish a policy to keep and expand the cultural diversity.

## **2. KOREAN MULTICULTURAL SOCIETY AND MULTICULTURAL POLICY**

### **2.1. Population diversity in Korean society**

In the 2000s, Korean society came to have one million foreigners. Since then, the number of immigrants has been on the rise. This population change began with the inflow of various types of immigrants, including immigrant laborers, married immigrants, and foreign students. The sharp increase in foreigners occurred when the working visit system for overseas Koreans was enforced in March 2007. As of June 2019, the number recorded 2,420,000. The increase trend of foreigners staying in Korea is shown in [Fig. 2].



**[Fig. 2] The increase trend of foreigners staying in Korea**

*(Source: The monthly statistics reported by Korea Immigration Service of Ministry of Justice, Jun. 2019)*

In 2019, the number of foreigners staying in Korea by nationality is shown in <Table 1>.

**<Table 1> Registered foreigners by nationality (Unit: persons)**

Nationality	Total	China	Vietnam	Uzbekistan	The Philippines	Cambodia	Nepal	Others
No. of persons	1,257,366	552,376	178,738	53,628	44,414	44,163	39,308	344,739
Rate	100%	43.9%	14.2%	4.3%	3.5%	3.5%	3.1%	27.4%

*(Source: The monthly statistics reported by Korea Immigration Service of Ministry of Justice, Jun. 2019)*

According to the <Table 1>, as of June 2019, registered ones among foreigners staying in Korea numbered 1,250,000. In terms of nationalities, Chinese numbered 550,000, accounting for 43.9%, followed by vietnamese who numbered 170,000 (14.2%), Uzbekistan people, Filipinos, and Cambodian people in order. In this case, Chinese include Korean Chinese.

When it comes to registered foreigners by region, they densely live in metropolitan areas, including Seoul, Gyeonggi, and Incheon, as shown in <Table 2>. In each one of such regions as Gyeongnam and Choongnam, about 70,000 residents stay.



**<Table 2> Registered foreigners by region (Unit: persons)**

Total	Gyeonggi	Seoul	Gyeongnam	Incheon	Choongnam	Gyeongbuk	Busan	Choongbuk
1,257,366	411,798	284,430	74,230	70,244	74,200	57,363	45,280	39,671
	Jeonnam	Ulsan	Daegu	Jeonbuk	Gwangju	Jeju	Daejeon	Gangwon
	33,519	20,058	28,305	32,353	23,420	25,374	18,413	18,708

*(Source: The monthly statistics reported by Korea Immigration Service of Ministry of Justice, Jun. 2019)*

Recently, there is a view that foreigners are the hog spot of a social problem, or a prediction of xenophobia of citizens, which is highly likely to arise. To prevent these problems, it is necessary to establish a social inclusion policy and social safety network in local governments.

## **2.2. Korean social inclusion policy**

The social inclusion policy of Korean government is a policy on foreigners. In a deep analysis, beyond social and cultural adaptation of foreigners and immigrants, the policy requests Korean social members embracing them to respect their cultural diversity and have global citizenship as global citizens.

With the frequent trans-national immigration, each country needs to make an effort to achieve social inclusion in multiculturalism, beyond uniformity of race or state. A multicultural society appeared as the result of various social changes from trans-national immigration. In this course, a new relationship between immigrants and permanent residents is established, and social, economic and political factors can trigger conflict. Nevertheless, by introducing and enforcing the policy and give citizens an opportunity to recognize interculturalism, it is possible to find a new integration path (Youngsoon Kim et al., 2016). In addition, the multicultural society made by multicultural families has a conflict by ‘difference’, but incorporates the positive aspect of the acceptance of various cultures. Among immigrants, married immigrant women hope to have Korean nationality and put down roots in the country if possible. Therefore, the government already carries out a multicultural family policy.

The multicultural family policy is generally managed and controlled by ‘multicultural family policy committee’ established according to Article 3 (4) of Support for Multicultural Families Act’. Relevant central departments and local governments deliver instructions which are executed mostly by multicultural family support centers in consideration of the size and situation of local governments. This multicultural family policy committee regularly establishes and performs the master plan and mplementation plan for supporting multicultural families, analyzes and evaluates performance achievements. In addition, as a control tower, it adjusts a variety of multicultural family support projects, makes deliberation and conciliation of the matters about inter-department cooperation.

As the main government department of multicultural family policy, Ministry of Gender Equality and Family establishes and performs master plan and implementation plans for departments in discussion with Ministry of Justice, Ministry of Education, other relevant government offices, governors and mayors. In addition, the ministry receives and evaluates annual reports of performance achievements in order to manage the multicultural family policy generally and practically. Multicultural family service centers in the nation are commissioned by local governments to provide Korean language education for adaptation and independence of married immigrant women, family service, gender equality and human rights service, social inclusion, consultation, promotion, and resource association service. As such, the multicultural family policy consists of welfare services which are relatively easy in terms of budget and administrative power.

### **3. MULTICULTURAL FAMILY SUPPORT POLICY IN KOREAN SOCIETY**

The multicultural family policy has been very active since 2006 (Cho & Seo, 2013). In April 2006, twelve government offices and two committees, including Presidential Committee on Social Inclusion. and Ministry of Gender Equality and Family, jointly announced ‘the social inclusion plan for supporting married immigrant women’s families and mixed-race people-immigrants’ and ‘the master plan for the social inclusion of mixed-race people and immigrants’. These plans were made to be performed in a national dimension and to lay the legal and institutional foundation. As the result of these efforts, the policy of supporting married immigrant women was established, and was organized by Ministry of Gender Equality and Family from the perspective that the policy should focus on women and families (Presidential Committee on Social Inclusion, 2006). Ministry of Gender Equality and Family test-operated twenty-one married immigrants families service centers which are now changed to multicultural family service centers in cities and districts (Kang, 2012).

In Dec. 2007, domestic violence and others for married immigrants emerged as a social issue. As a result, 'Marriage Brokers Business Management Act' was established in order to contribute to sound marriage culture. In March 2008, 'Support for Multicultural Families Act' to systemize multicultural family policy for information offering and social adaptation education was established and enacted. Therefore, the name of married immigrants' families service center for providing multicultural family service was changed to multicultural family service center. The Korean multicultural family policy is carried out by multicultural family service centers under local governments (Ghang Bok-jeong, 2012).

In Oct. 2008, Ministry for Health, Welfare and Family Affairs announced 'multicultural family life-cycle based customized support enhancement plan for multicultural families in order to support social inclusion of multicultural families (Ministry for Health and Welfare, 2008). It consists of policies about comprehensive health, welfare, and family affairs in terms of multicultural family support. Before the plan, focused were on married immigrants' adaptation to Korean culture, their human rights and protection of their rights. Since the plan, various welfare policies for married immigrants and their families were introduced. At that time, the government suggested four policy objectives and three policy directions under the policy on 'open multicultural society for global Korea'. In line with multicultural family life-cycle, seven policy tasks, 21 detailed tasks, and 66 projects were established and performed. They are found in the 1st master plan of multicultural family policy (2010~2012).

In Mar. 2010, in order to generally manage the policy on multicultural family support and enhance its adjustment function, the government transferred the main department of the policy to Ministry of Gender Equality and Family and reorganized the performance system of the policy. The reason for the decision was that Ministry of Gender Equality and Family plays a leading role in the operation of multicultural family policy committee and that it was necessary to enhance the role of each relevant department in order to prevent work redundancy and operate the policy efficiently (Chang & Chang, 2010). In May of the year, in the 2nd multicultural family policy committee meeting, the prime minister and relevant government offices jointly determined 'the 1st multicultural family support policy master plan(2010-2012)' which focused on projects from the perspective of multicultural families, rather than married immigrants. The plan mainly includes the gradual enhancement of the support for multicultural families and the strict management of their marriage and immigration process. It also includes the mid-and long-term view of systematically supporting married immigrant women's social adaptation and welfare service in the stages of life

cycle. This policy embraces the ‘multicultural family life-cycle which reflected the concept of ‘family life-cycle’ (Seol, 2010).

In July 2010, the regulations of multicultural family policy committee were revised (Prime Minister Orders No. 552), and the president of the committee changed from chief secretary to the Prime Minister to the Minister of Gender Equality and Family. Accordingly, Ministry of Gender Equality and Family led the operation of multicultural family policy committee, including the establishment of implementation plans, the design and cooperation of projects, and Prime Minister’s Office played roles in resolving different opinions between departments and supporting them. In order for married immigrants to settle and live well in Korea, Ministry of Gender Equality and Family established the policy performance system through the support for multicultural families, and devised and performed the joint master plan of relevant departments. In addition, for multicultural families, the ministry supported married immigrants’ early adaptation to Korean society and stable life of multicultural families by providing life-cycle based customized services including family education, consultation, and cultural programs. In April 2011, the government revised Support For Multicultural Families Act and expanded the scope of multicultural families, came up with the master plan for supporting multicultural families, and laid the foundation for setting up annual implementation plans. Above all, the scope of multicultural families expanded from multicultural families based on international marriage to the families whose members attained Korean nationality through naturalization and acknowledgement and the families of married immigrants.

The multicultural family policy began to be discussed from the interest in international marriage so that it basically has the discriminatory exclusive model based on the families of married immigrants. The government role was played on the somewhat abstract concept ‘culture, and therefore the aspects of social service policy were emphasized. Multiple programs and policies were performed for the purpose of assimilation based social inclusion that helps domestically registered married immigrant women and their families adapt themselves to Korean society and culture.

In Jun. 2011, Ministry of Gender Equality and Family held the 1st multicultural family policy working group meeting and established and announced ‘the plan for supporting multicultural families in 16 cities and provinces’ in which a total of 6.82 million won invested in 327 projects in five categories. According to the plan, the project of supporting the growth of children in multicultural families had the largest scale. In addition, ‘the master plan for supporting multicultural families’ according to

the Article 3 of Support for Multicultural Families Act was newly designed, and the performance period of the master plan was defined as five years.

The 6th multicultural family policy committee meeting opened in Dec. 2012 deliberated and determined ‘the 2nd multicultural family policy master plan (2013~2017)’. According to the plan, the 2nd master plan contributed to the perception that the multicultural family policy was essential for families with diverse cultures, not simply for married immigrants, in Korean society. In Feb. 2013, the result of the ‘2012 national survey on multicultural families’ was announced according to the Article 4 of Support for Multicultural Families Act. As a result, new policy issues, including concentration on low-income jobs like simple labor work and day work, severe social discrimination, and weak social network, emerged, and the necessity of the policy responding to the growth of their children was suggested.

In Jan. 2014, the government held the 8th multicultural family policy committee meeting to discuss and determine the ‘multicultural family policy improvement plan’. This plan was designed jointly by seven departments in order to adjust similar and redundant projects of departments determined in the 7th multicultural family policy committee held in Apr. 2013 and to establish an efficient multicultural family policy performance plan.

In Apr. 2016, the result from ‘the 2015 national survey on multicultural families’ with 27,120 multicultural families’ was announced (Ministry of Gender Equality and Family, 2016). Based on the result, Ministry of Gender Equality and Family proposed a policy for improving social relationships of multicultural families and enhanced the customized policy on the basis of their children’s growth background and life cycle. In May of the year, in order to increase the effectiveness of multicultural family policy, and in order for married immigrants to participate in the process of establishing and performing a relevant policy, the 1st multicultural family participation meeting was held in the Seoul Office of the Government.

In Apr. 2017, the ‘2017 multicultural family policy implementation plan’ was determined. In the multicultural family policy, the government focused on the support for their abilities of multicultural families as social members, beyond their early settlement in Korean society. Additionally, in order to expand the scope of multicultural families and improve the effectiveness of the policy, the government reorganized the performance system of multicultural family policy for healthy families. Through the government 3.0 collaboration, twelve ‘multicultural immigrant plus centers’ were opened, where immigrants were able to receive a variety of governmental services necessary for their life in Korea. Professional consultants of multicultural were

assigned to five immigration offices in order for multicultural families, foreign workers, foreign students, and overseas Koreans to receive various services necessary for their life in Korea, and for entrants to share information smoothly in their early settlement. The plan is beneficiaries-oriented and is operated in association with policy services through collaboration of relevant departments. Accordingly, multicultural immigrants plus centers was established on the basis of something common between foreigners policy and multicultural family policy so that it was different from the integrated service operation of healthy multicultural family support centers.

In Feb. 2018, in the joint meeting of the 21st foreigners policy committee and the 15th multicultural family policy committee, the 3rd multicultural family policy master plan(2018-2022) was determined. It mainly included the establishment of a consultation office for supporting the issue of immigrant victims of violence through one-stop system, the expansion of a facility for protecting immigrant women suffered by domestic violence, and the extended support of rental houses for immigrant women suffered by domestic violence. In addition, funds for supporting their independence after their leaving from the facility were prepared, an immigration official for international marriage was dispatched to Vietnam, and relief from international marriage damage was supported in cooperation with Danuri Call Center, Korea Consumer Agency, and Korea Legal Aid Corporation. In addition, employment and child incentives were given to single-parents in multicultural families. Other services, such as the expansion of independence support package program, education of bilingual talented persons, global bridge project, continued to be provided.

As such, multicultural families triggered citizens' universal interest in the expansion of multicultural society in Korea. The multicultural family policy has been improved in a relatively short period in terms of the protection of human rights of multicultural families, adaptation to Korean society, and the development of a policy on their family relationship and child growth. The multicultural family policy performance system includes a wide range of departments in order to address various issues of married immigrant women, such as nationality and identification by immigration and Korean language education, beyond the support for their adaptation to Korean society.

#### **4. CONCLUSION AND SUGGESTION**

Trans-national immigration through globalization become not only one of syndromes together with globalization, but a universal phenomenon. Foreigners accounting for 5% of the total population already live in Korea, and the country experiences the early multicultural society. What matters is how a majority of us

embrace diverse cultures to achieve social inclusion and sustainable society, rather than how we embrace and assimilate the immigrants.

Social inclusion including interculturalism means the respect of social members' diversity, rather than the emphasis on social homogeneity. It means that social members with diverse races accept their differences and mutually respect each other's culture and laws and systems based on interculturalism are established already systematically (Youngsoo Kim, 2010). In order to establish the interculturalism based social inclusion system, it is necessary to open an immigration office and make Korea immigration Service Center (integration of foreigner service center) under local governments.

## REFERENCES

1. Kang, bog-chong (2012), "The Status of Multicultural Family Policies and Services in Korea: Centering around Multicultural Family Support Centers", *The journal of migration & society* 5(1), pp. 143-184.
2. Kim, Youngsoo et al. (2016), "First Encounter with Multicultural Education", *Book Korea*.
3. Kim, Youngsoo (2010), "A Study on the Principles of Multicultural Policy for Immigrant Integration: focusing on the FGI to the Ganghwagun Multicultural Family Support Center", *The Journal of Cultural Policy* 23, pp. 45~68.
4. Park, Beom-Jong (2017), "The Role of Local Government for Social Integration with Multicultural Family", *Journal of North-East Asian Cultures* 51, pp. 285~307.
5. Ministry of Health and Welfare (2008), *Enhancement Plan for Multicultural Family's Life-cycle Service*, Press Release.  
[http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=1&CONT\\_SEQ=44219&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EB%8B%A4%EB%AC%B8%ED%99%94%EA%B0%80%EC%A1%B1+%EC%83%9D%EC%95%A0%EC%A3%BC%EA%B8%B0](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=44219&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EB%8B%A4%EB%AC%B8%ED%99%94%EA%B0%80%EC%A1%B1+%EC%83%9D%EC%95%A0%EC%A3%BC%EA%B8%B0)
6. Presidential Committee on Social Inclusion (2006), *Social Inclusion & Service Plan on Immigrant Married Women's family*, Press Release. <http://pcsi.pa.go.kr/publish/chp03.asp?ex=v&ex2=3&seq=3133>
7. Seol, Dong-Hoon (2010), Issues and Alternatives on Multicultural Society Policy in Korea, *Orbis Sapientiae* (8), pp. 48-70.
8. Ministry of Gender Equality and Family (2016), *An Analysis on the National Survey of Multicultural Families 2015*, [http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp\\_pcd\\_s001d.do?mid=plc503](http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc503)
9. Sunyoung Lee (2017), Social Integration of Foreigners in Local Communities: Challenges and Future Directions - Focusing on Seoul and Gyeonggi-do, *Journal of Multi-Cultural Contents Studies* 25, pp. 113-114.
10. Chang, Myungsub & Chang Eun-Ae (2010), A Study on Multicultural Family Service Delivery System's Efficiency Plan, *Seoul Foundation of Women and Family Research Paper 2010-Policy Development-019*.
11. Cho, Ji-Young & Seo, Jungmin (2013), Who Sings the Multicultural Society?: An Analysis on the Discourse of Multiculturalism in Korea as a Neoliberal Art of Governmentality and its Effects, *Korean Journal of Sociology* 47(5), pp. 101-137.

# XÃ HỘI ĐA VĂN HÓA VÀ CHÍNH SÁCH HÒA NHẬP XÃ HỘI

**TS. Youngsoon Kim**

*Viện trưởng, Viện Tổng hợp Nghiên cứu đa văn hóa châu Á (CIAMS),  
Đại học Inha, Hàn Quốc*

## 1. THÀNH PHỐ ĐA VĂN HÓA ‘BỀN VỮNG’

Một "thành phố đa văn hóa bền vững" là thành phố giúp người dân hiểu được sự đa dạng giữa người nhập cư và người bản địa khi dòng nhập cư xuyên quốc gia liên tục diễn ra trong bối cảnh toàn cầu hóa, và giúp cải thiện chất lượng cuộc sống của cư dân thành phố trên cơ sở đa dạng văn hóa. Một thành phố đa văn hóa bền vững có thể được coi là một thành phố triển khai mô hình phát triển bền vững và tôn trọng sự đa dạng văn hóa. Thuật ngữ "phát triển bền vững" bắt đầu được sử dụng một cách nghiêm túc khi Ủy ban Môi trường và Phát triển thế giới (WCED) định nghĩa trong báo cáo 'Tương lai chung của chúng ta' được công bố vào năm 1987 "phát triển bền vững là phát triển đáp ứng nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của thế hệ tương lai".

Khái niệm phát triển bền vững được định nghĩa hoặc diễn giải về ý nghĩa chuyên ngành hoặc liên ngành trong các lĩnh vực học thuật khác nhau. Vì lý do đó, khái niệm này và phương pháp áp dụng đã thay đổi tùy thuộc vào thời gian và tình huống. Trước những năm 1990, kinh tế, xã hội và môi trường được coi là những lĩnh vực riêng biệt tương tác với nhau; tăng trưởng kinh tế và bảo tồn môi trường được coi là mối quan hệ xung đột. Phát triển bền vững là khái niệm xuất phát từ khung học thuật chuyên ngành. Tăng trưởng kinh tế, hòa nhập xã hội và bảo vệ môi trường đã được chú trọng như một hiện tượng có thể diễn ra cùng một lúc hoặc hội tụ và liên kết trong từng lĩnh vực. Kể từ đó, phát triển bền vững đã tiếp tục được thảo luận trên thế giới về khía cạnh học thuật và thực tiễn. Tăng trưởng kinh tế bền vững đã thu hút sự chú ý ở luận điểm là xã hội loài người có gắn kết chặt chẽ với môi trường và kinh tế là một phần của hoạt động xã hội. Do đó, đã có ý kiến cho rằng cần phải đặt nền tảng bền vững xuất phát từ quan điểm về xã hội và môi trường. Hình 1 minh họa hệ thống phát triển bền vững tương tác gần đây trong các lĩnh vực kinh tế, môi trường và xã hội.

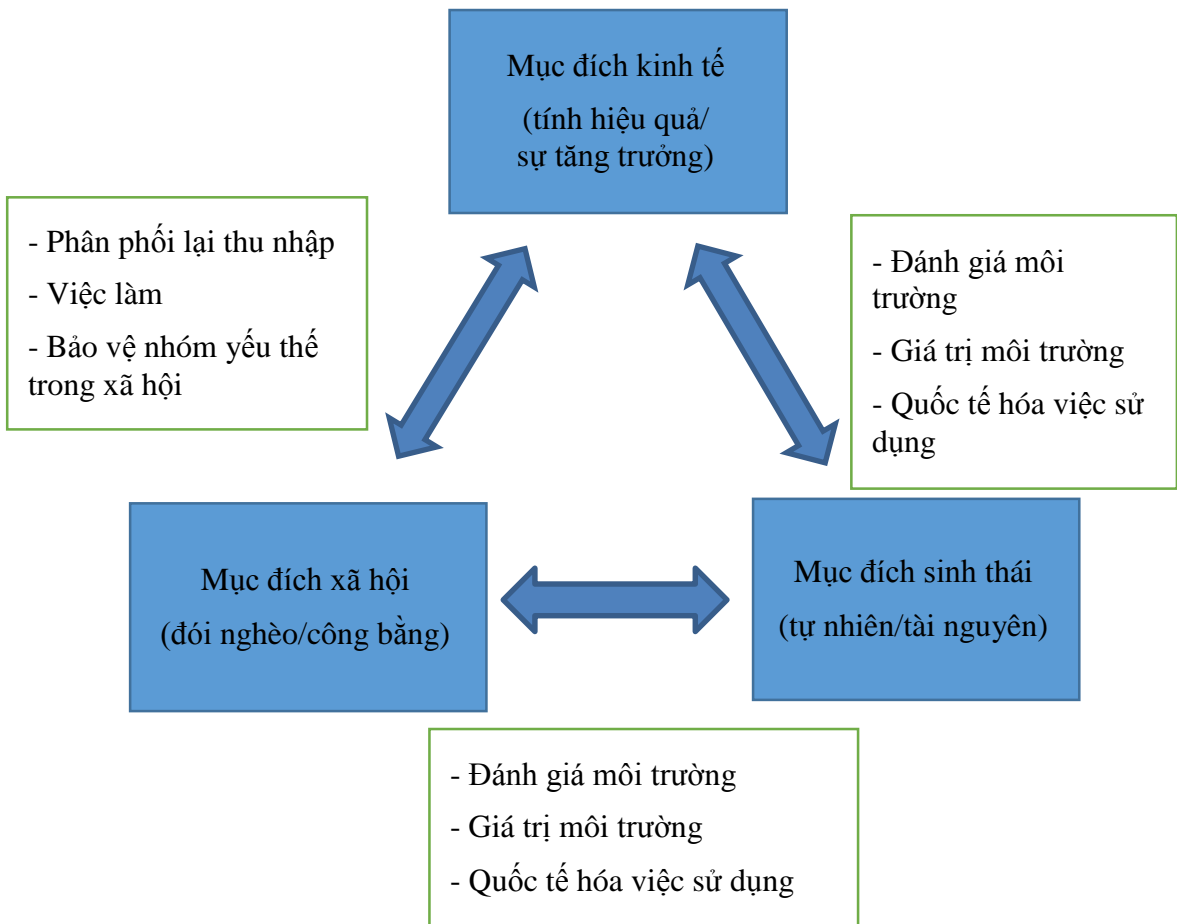
Phát triển bền vững có những nguyên tắc của nó. Nguyên tắc đầu tiên là công bằng giữa các thế hệ. Đó là không được tạo gánh nặng cho thế hệ sau để làm giàu cho thế hệ hiện tại, và đây là giá trị cốt lõi của phát triển bền vững. Để làm được điều đó,



cần bảo đảm một cách bền vững các hệ thống an sinh xã hội bao gồm tài nguyên thiên nhiên, điều kiện ưu đãi và bảo hiểm y tế, nguồn nhân lực và cơ cấu tài chính ổn định.

Nguyên tắc thứ hai là cải thiện chất lượng cuộc sống của các thành viên xã hội. Yếu tố quan trọng để có được cuộc sống dễ chịu và ổn định hơn là duy trì một môi trường trong lành. Ngoài ra, cần phát triển tiềm năng cá nhân, khiến họ hài lòng với công việc của bản thân, tạo điều kiện cư trú thuận lợi, sản xuất các sản phẩm nông nghiệp và thủy sản an toàn, thân thiện với môi trường, được xã hội công nhận và đảm bảo điều kiện y tế.

Nguyên tắc thứ ba là hòa nhập xã hội. Cần thiết lập một hệ thống thể chế để phân phối công bằng của cải xã hội của các thành viên xã hội và bảo đảm cơ hội tham gia chính trị. Trong môi trường xã hội và cơ cấu công nghiệp thay đổi nhanh chóng, các thành viên xã hội cần phải có tinh thần và giá trị của cộng đồng. Các thành viên xã hội không chỉ bao gồm một nhóm nhập cư toàn cầu, mà còn cả nhóm các cư dân bản địa với tư cách là nhóm đa số.



**[Hình 1] Khái niệm hệ thống phát triển bền vững**

Nguyên tắc thứ tư là trách nhiệm liên quốc gia. Một vấn đề môi trường ở một khu vực nhất định trên thế giới có thể trở thành vấn đề môi trường toàn cầu. Nhận thức rằng vấn đề môi trường, vấn đề cạn kiệt tài nguyên, chiến tranh và khủng bố có mối liên hệ với nhau trên toàn cầu thì cần phải cùng nhau đối phó với chúng. Hơn nữa, các vấn đề như bảo tồn môi trường và chống đói nghèo cần được tiếp cận trong phạm vi vượt ra ngoài biên giới quốc gia trên phạm vi toàn cầu.

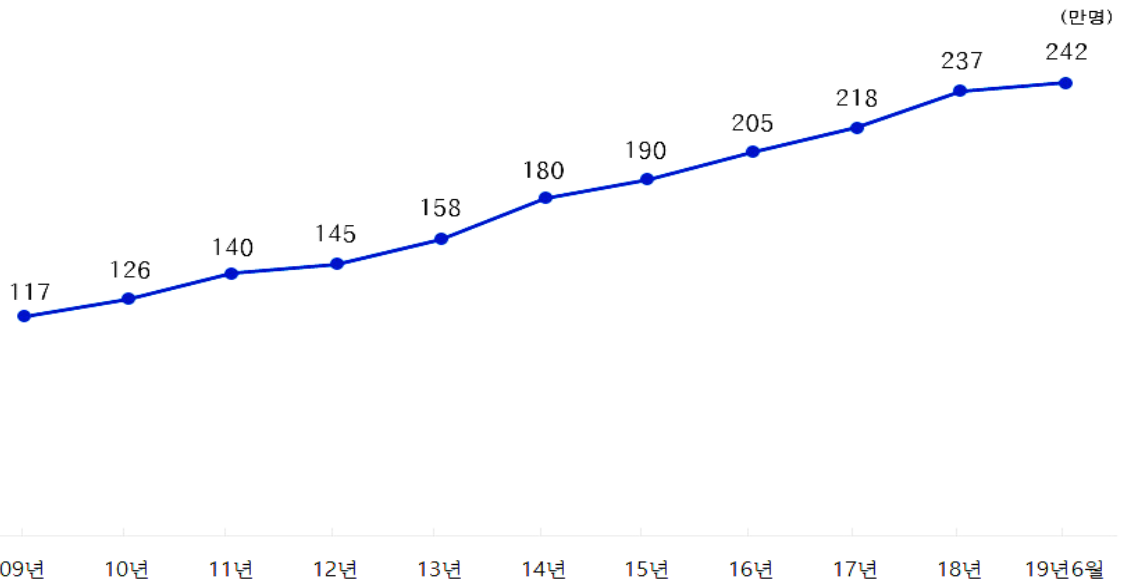
Một thành phố đa văn hóa bền vững cần là biểu tượng và thực hiện bốn nguyên tắc nói trên về phát triển bền vững và đa văn hóa, và cần thiết kế và thực hiện chính sách đa văn hóa dựa trên các nguyên tắc này. Theo thuyết đa nguyên, thế giới bao gồm nhiều chứ không phải chỉ một nhân tố. Các nhân tố này độc lập và không thể biến đổi thành một nhân tố khác. Thuyết đa nguyên chấp nhận các giá trị, ý tưởng và mục tiêu độc lập của các cá nhân hoặc nhóm trong xã hội, đảm bảo sự độc lập và tự chủ của mỗi người, hoặc lấy nền tảng hiểu biết và giải thích các hiện tượng văn hóa - xã hội làm tiền đề cho sự bảo đảm này. Đa nguyên chống lại các tiêu chuẩn do giới tinh hoa quyền lực áp đặt và chấp nhận quyền tự chủ trong các lĩnh vực.

Đa văn hóa đề cập đến tư duy hoặc chính sách khuyến khích sự đa dạng văn hóa. Ý tưởng về đa văn hóa xuất hiện trong xã hội dân chủ phương Tây vào những năm 1970. Kể từ khi xã hội Hàn Quốc chuyển sang xã hội đa văn hóa, các nhóm thiểu số đã xuất hiện và người ta bắt đầu thảo luận ý tưởng về chủ nghĩa đa văn hóa. Trong xã hội toàn cầu hiện đại hội nhập nhanh chóng, người dân được tự do trải nghiệm các nền văn hóa khác nhau của các quốc gia, chủng tộc và các nhóm dân cư. Điều quan trọng hơn là phải hiểu và chấp nhận sự đa dạng văn hóa. Đa văn hóa đặt ra áp lực về sự tôn trọng các nền văn hóa khác nhau và sự khoan dung đối với khác biệt văn hóa. Để Incheon trở thành một thành phố đa văn hóa bền vững, cần phải hiểu sự đa dạng văn hóa và thiết lập một chính sách nhằm gìn giữ và mở rộng sự đa dạng văn hóa.

## **2. XÃ HỘI ĐA VĂN HÓA VÀ CHÍNH SÁCH ĐA VĂN HÓA Ở HÀN QUỐC**

### **2.1. Tính đa dạng dân cư trong xã hội Hàn Quốc**

Vào những năm 2000, xã hội Hàn Quốc có 1 triệu người nước ngoài. Kể từ đó, số lượng người nhập cư đã tăng lên. Sự thay đổi dân số này bắt đầu với dòng người nhập cư khác nhau, bao gồm cả người lao động nhập cư, người nhập cư theo diện kết hôn và sinh viên nước ngoài. Sự gia tăng mạnh mẽ của người nước ngoài xảy ra khi hệ thống cấp phép lao động cho người Hàn Quốc ở nước ngoài được thi hành vào tháng 3 năm 2007. Tính đến tháng 6 năm 2019, con số được ghi nhận là 2.420.000 người. Xu hướng gia tăng của người nước ngoài ở lại Hàn Quốc được thể hiện trong Hình 2.



**[Hình 2] Xu hướng ngày càng tăng của số người nước ngoài ở lại Hàn Quốc**

(Nguồn: Số liệu thống kê hàng tháng theo báo cáo của Cục Di trú, Bộ Tư pháp Hàn Quốc, tháng 6 năm 2019)

Số lượng người nước ngoài ở lại Hàn Quốc theo quốc tịch được thể hiện ở Bảng 1.

**Bảng 1. Số lượng người nước ngoài theo quốc tịch đăng ký lưu trú tại Hàn Quốc (Đơn vị: người)**

Quốc tịch	Tổng	Trung Quốc	Việt Nam	Uzbekistan	Philippines	Cam-pu-chia	Nepal	Khác
Số lượng	1.257.366	552.376	178.738	53.628	44.414	44.163	39.308	344.739
Tỉ lệ	100%	43,9%	14,2%	4,3%	3,5%	3,5%	3,1%	27,4%

(Nguồn: Số liệu thống kê hàng tháng theo báo cáo của Cục Di trú, Bộ Tư pháp Hàn Quốc, tháng 6/2019)

Theo Bảng 1, tính đến tháng 6 năm 2019, số lượng người nước ngoài đăng ký lưu trú tại Hàn Quốc là 1.250.000 người. Tính theo quốc tịch, người Trung Quốc là 550.000 người, chiếm 43,9%. Tiếp theo là người Việt Nam 170.000 người (14,2%), và lần lượt là người Uzbekistan, Philippines và Campuchia. Trong trường hợp này, người Trung Quốc bao gồm cả người Trung gốc Hàn.

**Bảng 2. Số lượng người nước ngoài đăng ký lưu trú theo khu vực (Đơn vị: người)**

Tổng	Gyeonggi	Seoul	Gyeongnam	Incheon	Choongnam	Gyeongbuk	Busan	Choongbuk
1.257.366	411.798	284.430	74.230	70.244	74.200	57.363	45.280	39.671
	Jeonnam	Ulsan	Daegu	Jeonbuk	Gwangju	Jeju	Daejeon	Gangwon
	33.519	20.058	28.305	32.353	23.420	25.374	18.413	18.708

*(Nguồn: Số liệu thống kê hàng tháng theo báo cáo của Cục Di trú, Bộ Tư pháp Hàn Quốc, tháng 6 năm 2019)*

Đối với người nước ngoài đăng ký lưu trú theo khu vực, họ sống dày đặc ở các khu vực đô thị bao gồm Seoul, Gyeonggi và Incheon, như trong Bảng 2. Mỗi khu vực như Gyeongnam và Choongnam có khoảng 70.000 người lưu trú.

Gần đây, có một quan điểm cho rằng người nước ngoài là điểm nổi bật của vấn đề xã hội, hoặc dự đoán về khả năng phát sinh sự bài ngoại của người dân. Để ngăn chặn các vấn đề này, cần thiết lập một chính sách hòa nhập xã hội và mạng lưới an toàn xã hội ở chính quyền địa phương.

## **2.2. Chính sách hòa nhập xã hội của Hàn Quốc**

Chính sách hòa nhập xã hội của Chính phủ Hàn Quốc là chính sách áp dụng cho người nước ngoài. Trong một phân tích sâu, ngoài sự thích ứng văn hóa và xã hội của người nước ngoài và người nhập cư, chính sách này yêu cầu các thành viên xã hội Hàn Quốc chấp nhận họ để tôn trọng sự đa dạng văn hóa và quyền quốc tịch toàn cầu với tư cách là công dân toàn cầu.

Với việc nhập cư liên quốc gia thường xuyên, mỗi quốc gia cần nỗ lực để đạt được sự hòa nhập xã hội trong đa văn hóa, vượt ra ngoài sự đồng nhất của một chủng tộc hoặc một nhà nước. Một xã hội đa văn hóa xuất hiện là kết quả của những thay đổi xã hội khác nhau của hoạt động nhập cư xuyên quốc gia. Trong vấn đề này, mối quan hệ mới giữa người nhập cư và dân bản địa được thiết lập, và có thể có những xung đột trong các yếu tố xã hội, kinh tế và chính trị. Tuy nhiên, bằng cách giới thiệu và thực thi chính sách hòa nhập xã hội và cho công dân cơ hội chấp nhận chủ nghĩa đa văn hóa, có thể tìm thấy một con đường hội nhập mới (Youngsoon Kim và cộng sự, 2016). Ngoài ra, xã hội đa văn hóa được tạo ra bởi các gia đình đa văn hóa có mâu thuẫn bởi “sự khác biệt”, nhưng biết kết hợp những mặt tích cực để chấp nhận các nền văn hóa khác nhau. Trong số những người nhập cư, phụ nữ nhập cư diện kết hôn hy vọng có quốc

tịch Hàn Quốc và được định cư tại đây nếu có thể. Do đó, Chính phủ đã thực hiện một chính sách gia đình đa văn hóa.

Chính sách gia đình đa văn hóa nói chung chịu sự quản lý và kiểm soát của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa, được thành lập theo Điều 3 (4), Đạo luật Hỗ trợ các Gia đình đa văn hóa. Các bộ, ngành trung ương và chính quyền địa phương có liên quan đưa ra các hướng dẫn và các hướng dẫn này chủ yếu do các trung tâm hỗ trợ gia đình đa văn hóa thực hiện phối hợp với xem xét quy mô và thực trạng của chính quyền địa phương. Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa này thường xuyên thiết lập và thực hiện kế hoạch tổng thể và kế hoạch hỗ trợ các gia đình đa văn hóa, phân tích và đánh giá hiệu quả của hoạt động. Ngoài ra, với tư cách là một cơ quan kiểm soát, Ủy ban này điều chỉnh một loạt các dự án hỗ trợ gia đình đa văn hóa, xem xét và điều hòa các vấn đề hợp tác giữa bộ, ngành liên quan.

Với chức năng là một cơ quan chính phủ ban hành chính sách gia đình đa văn hóa, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình thiết lập và triển khai kế hoạch tổng thể và kế hoạch thực hiện cho các cơ quan liên quan, đồng thời thảo luận với Bộ Tư pháp, Bộ Giáo dục, các cơ quan chính phủ, thống đốc và thị trường khác có liên quan khác. Ngoài ra, Bộ tiếp nhận và đánh giá các báo cáo hàng năm về kết quả thực hiện để quản lý chính sách gia đình đa văn hóa một cách tổng thể và thực tiễn. Các trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa trong cả nước được chính quyền địa phương ủy quyền cung cấp các khóa học tiếng Hàn Quốc, các dịch vụ gia đình, bình đẳng giới và dịch vụ nhân quyền, hòa nhập xã hội, tư vấn, quảng bá và dịch vụ các nguồn lực nhằm giúp các phụ nữ nhập cư diện kết hôn có thể thích ứng và độc lập hơn trong cuộc sống. Do đó, chính sách gia đình đa văn hóa bao gồm các dịch vụ phúc lợi tương đối dễ dàng về ngân sách và quyền lực hành chính.

### **3. CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA TRONG XÃ HỘI HÀN QUỐC**

Chính sách gia đình đa văn hóa đã có hiệu lực kể từ năm 2006 (Cho & Seo, 2013). Vào tháng 4 năm 2006, 12 văn phòng chính phủ và 2 ủy ban, bao gồm Ủy ban của Tổng thống về Hòa nhập xã hội và Bộ Bình đẳng giới và Gia đình, cùng công bố "Kế hoạch hòa nhập xã hội để hỗ trợ gia đình những người phụ nữ nhập cư diện kết hôn và người nhập cư đa chủng tộc", và "Kế hoạch tổng thể về hòa nhập xã hội đối với người đa chủng tộc và người nhập cư". Các kế hoạch này đã được triển khai trong phạm vi quốc gia và đặt nền tảng pháp lý và thể chế. Kết quả của những nỗ lực này là chính sách hỗ trợ phụ nữ nhập cư diện kết hôn đã được Bộ Bình đẳng giới và Gia đình ban hành và tổ chức thực hiện trên quan điểm chính sách cần tập trung vào phụ nữ và gia

đình (Ủy ban của Tổng thống về Hòa nhập xã hội, 2006). Bộ Bình đẳng giới và Gia đình đã điều hành thử nghiệm 21 Trung tâm dịch vụ gia đình nhập cư, nay được đổi thành Trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa ở các thành phố và các quận huyện (Kang, 2012).

Vào tháng 12 năm 2007, bạo lực gia đình và một số vấn đề khác đối với người nhập cư diện kết hôn đã nổi lên như một vấn đề xã hội. Do đó, Đạo luật Quản lý Kinh doanh Môi giới hôn nhân đã được ban hành để góp phần tạo ra một văn hóa hôn nhân lành mạnh. Vào tháng 3 năm 2008, Đạo luật Hỗ trợ các gia đình đa văn hóa ra đời nhằm hệ thống hóa các chính sách gia đình đa văn hóa nhằm cung cấp thông tin và giáo dục sự thích ứng xã hội. Do đó, tên của Trung tâm dịch vụ gia đình nhập cư diện kết hôn nhằm cung cấp các dịch vụ gia đình đa văn hóa đã được đổi thành Trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa. Chính sách gia đình đa văn hóa của Hàn Quốc được thực hiện bởi các trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa trực thuộc chính quyền địa phương (Ghang Bok-jeong, 2012).

Vào tháng 10 năm 2008, Bộ Y tế, Phúc lợi và Gia đình đã công bố Kế hoạch tăng cường hỗ trợ theo yêu cầu đối với các hộ gia đình đa văn hóa nhằm hỗ trợ hòa nhập xã hội cho các gia đình này (Bộ Y tế, Phúc lợi và Gia đình, 2008). Kế hoạch bao gồm các chính sách về sức khỏe toàn diện, phúc lợi và các vấn đề gia đình đối với gia đình đa văn hóa. Trước khi có kế hoạch này, người ta chú trọng đến sự thích nghi của những người nhập cư diện kết hôn với văn hóa Hàn Quốc, quyền con người và bảo vệ quyền của họ. Kể từ khi kế hoạch được ban hành, nhiều chính sách phúc lợi cho người nhập cư diện kết hôn và gia đình của họ đã được áp dụng. Vào thời điểm đó, Chính phủ đã đề xuất bốn mục tiêu chính sách và ba định hướng chính sách theo chính sách "Xã hội đa văn hóa mở cho công dân Hàn Quốc toàn cầu". Song song với vòng đời gia đình đa văn hóa, 7 nhiệm vụ chính sách, 21 nhiệm vụ chi tiết và 66 dự án đã được xây dựng và thực hiện. Nội dung các nhiệm vụ và dự án này được quy định trong kế hoạch tổng thể đầu tiên về chính sách gia đình đa văn hóa (2010 - 2012).

Vào tháng 3 năm 2010, để quản lý chung các chính sách hỗ trợ gia đình đa văn hóa và tăng cường chức năng điều chỉnh, Chính phủ đã điều chuyển cơ quan chủ trì triển khai chính sách này sang Bộ Bình đẳng giới và Gia đình và tổ chức lại hệ thống thực thi chính sách. Lý do của quyết định này là: Bộ Bình đẳng giới và Gia đình đóng vai trò hàng đầu trong hoạt động của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa; sự cần thiết phải tăng cường vai trò của từng cơ quan liên quan để ngăn ngừa tình trạng dư thừa nhân lực và để thực thi chính sách này một cách hiệu quả (Chang & Chang, 2010). Vào tháng 5 năm 2010, trong cuộc họp lần thứ 2 của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa, Thủ tướng và các cơ quan chính phủ có liên quan đã cùng xác định Kế hoạch

tổng thể về chính sách hỗ trợ gia đình đa văn hóa (2010-2012) tập trung vào các dự án từ góc độ các gia đình đa văn hóa, chứ không phải là người nhập cư diện kết hôn. Kế hoạch này chủ yếu bao gồm tăng cường dần dần sự hỗ trợ cho các gia đình đa văn hóa và quản lý chặt chẽ quá trình kết hôn và nhập cư của họ. Kế hoạch cũng đề cập đến quan điểm trung và dài hạn về việc hỗ trợ một cách có hệ thống những phụ nữ nhập cư diện kết hôn và dịch vụ phúc lợi xã hội trong các giai đoạn của vòng đời. Chính sách này bao gồm vòng đời gia đình đa văn hóa, phản ánh khái niệm "vòng đời gia đình" (Seol, 2010).

Vào tháng 7 năm 2010, các quy định của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa đã được sửa đổi (Lệnh số 552 của Thủ tướng), và vị trí Chủ tịch Ủy ban đã được chuyển từ Tổng Thư ký của Thủ tướng sang Bộ trưởng Bộ Bình đẳng giới và Gia đình. Theo đó, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình lãnh đạo hoạt động của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa, bao gồm xây dựng kế hoạch thực hiện, thiết kế và hợp tác các dự án, Văn phòng Thủ tướng đóng vai trò giải quyết các ý kiến khác nhau giữa các bộ, ngành và hỗ trợ họ. Để những người nhập cư diện kết hôn có thể định cư và sống tốt ở Hàn Quốc, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình đã thành lập hệ thống thực hiện chính sách thông qua hỗ trợ cho các gia đình đa văn hóa, ban hành và thực hiện kế hoạch phối hợp tổng thể của các cơ quan liên quan. Ngoài ra, đối với các gia đình đa văn hóa, Bộ đã hỗ trợ người nhập cư diện kết hôn sớm thích nghi với xã hội Hàn Quốc và ổn định cuộc sống của các gia đình đa văn hóa bằng cách cung cấp các dịch vụ theo yêu cầu dựa trên vòng đời gia đình bao gồm giáo dục gia đình, tư vấn và các chương trình văn hóa. Vào tháng 4 năm 2011, Chính phủ đã sửa đổi Đạo luật Hỗ trợ Gia đình đa văn hóa và mở rộng phạm vi của các gia đình đa văn hóa, đưa ra kế hoạch tổng thể hỗ trợ các gia đình đa văn hóa và đặt nền tảng cho việc lập kế hoạch thực hiện hàng năm. Trên hết, phạm vi của các gia đình đa văn hóa được mở rộng từ các gia đình đa văn hóa dựa trên hôn nhân quốc tế đến các gia đình có thành viên được nhập quốc tịch Hàn Quốc thông qua hoạt động nhập quốc tịch, được thừa nhận và gia đình của những người nhập cư diện kết hôn.

Chính sách gia đình đa văn hóa bắt đầu được thảo luận xuất phát từ sự quan tâm đến hôn nhân quốc tế. Về cơ bản, chính sách này có mô hình loại bỏ phân biệt đối xử đối với các gia đình nhập cư diện kết hôn. Vai trò của Chính phủ được thể hiện dựa trên khái niệm "văn hóa" mang tính trừu tượng, và do đó chú trọng đến các khía cạnh chính sách dịch vụ xã hội. Nhiều chương trình và chính sách đã được thực hiện với mục đích hòa nhập xã hội trên cơ sở hội nhập nhằm giúp phụ nữ nhập cư đã đăng ký lưu trú trong nước và gia đình họ thích nghi với xã hội và văn hóa Hàn Quốc.

Vào tháng 6 năm 2011, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình đã tổ chức cuộc họp đầu tiên của tổ công tác xây dựng chính sách gia đình đa văn hóa, thành lập và công bố “kế hoạch hỗ trợ các gia đình đa văn hóa ở 16 tỉnh, thành phố”, trong đó tổng số tiền 6,82 triệu won đã được đầu tư vào 327 dự án theo năm nhóm. Theo kế hoạch này, dự án hỗ trợ quá trình tăng trưởng của trẻ em trong các gia đình đa văn hóa có quy mô lớn nhất. Ngoài ra, Kế hoạch tổng thể hỗ trợ các gia đình đa văn hóa, theo Điều 3 của Đạo luật Hỗ trợ Gia đình đa văn hóa mới được xây dựng, và thời gian thực hiện kế hoạch tổng thể được xác định là 5 năm.

Cuộc họp của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa lần thứ 6 khai mạc vào tháng 12 năm 2012 đã xem xét và quyết định Kế hoạch tổng thể về chính sách gia đình đa văn hóa lần thứ 2 (2013 - 2017). Theo Kế hoạch, kế hoạch tổng thể lần thứ 2 đã góp phần tạo ra nhận thức về sự cần thiết của chính sách gia đình đa văn hóa đối với các gia đình có nền văn hóa đa dạng, không chỉ đối với người nhập cư diện kết hôn, trong xã hội Hàn Quốc. Vào tháng 2 năm 2013, kết quả của cuộc điều tra quốc gia 2012 về gia đình đa văn hóa đã được công bố theo Điều 4 của Đạo luật Hỗ trợ Gia đình đa văn hóa. Do đó, các vấn đề chính sách mới, bao gồm tập trung vào các công việc thu nhập thấp như lao động giản đơn và công việc ban ngày, tình trạng phân biệt đối xử xã hội nghiêm trọng và mạng lưới xã hội lỏng lẻo đã được chú trọng và người ta đã nhận mạnh tính cần thiết của chính sách đối với sự tăng trưởng của trẻ em.

Vào tháng 1 năm 2014, Chính phủ đã tổ chức cuộc họp Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa lần thứ 8 để thảo luận và thông qua kế hoạch cải thiện chính sách gia đình đa văn hóa. Kế hoạch này do bảy đơn vị xây dựng nhằm điều chỉnh các dự án tương tự và dự án tồn đọng được xác định trong cuộc họp lần thứ 7 của Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa được tổ chức vào tháng 4 năm 2013 và để xây dựng một kế hoạch thực hiện chính sách gia đình đa văn hóa hiệu quả.

Vào tháng 4 năm 2016, kết quả cuộc khảo sát toàn quốc năm 2015 về các gia đình đa văn hóa với 27.120 gia đình đa văn hóa đã được công bố (Bộ Bình đẳng giới và Gia đình, 2016). Dựa trên kết quả này, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình đã đề xuất chính sách cải thiện mối quan hệ xã hội của các gia đình đa văn hóa và tăng cường chính sách trên cơ sở nền tảng phát triển và vòng đời của con em họ. Vào tháng 5 năm 2016, để tăng cường hiệu quả của chính sách gia đình đa văn hóa, và để những người nhập cư diện kết hôn tham gia vào quá trình xây dựng và thực hiện một chính sách có liên quan, cuộc họp lần đầu tiên có sự tham gia của các gia đình đa văn hóa đã được tổ chức tại Văn phòng Chính phủ tại Seoul.



Vào tháng 4 năm 2017, kế hoạch thực hiện chính sách gia đình đa văn hóa năm 2017 đã được thông qua. Trong chính sách gia đình đa văn hóa, Chính phủ tập trung vào hỗ trợ năng lực cho các gia đình đa văn hóa để trở thành thành viên xã hội chứ không chỉ là việc sớm định cư của họ trong xã hội Hàn Quốc. Ngoài ra, để mở rộng phạm vi của các gia đình đa văn hóa và nâng cao hiệu quả của chính sách này, Chính phủ đã tổ chức lại hệ thống thực thi chính sách gia đình đa văn hóa vì mục tiêu các gia đình đa văn hóa lành mạnh. Thông qua sự hợp tác của chính phủ 3.0, 12 trung tâm nhập cư đa văn hóa cộng (+) đã được thành lập nhằm hỗ trợ người nhập cư các dịch vụ cần thiết của Chính phủ đối với cuộc sống của họ ở Hàn Quốc. Các chuyên gia tư vấn đa văn hóa chuyên nghiệp đã được phân công hỗ trợ năm văn phòng nhập cư để các gia đình đa văn hóa, người lao động nước ngoài, sinh viên nước ngoài và người Hàn Quốc sinh sống ở nước ngoài nhận được nhiều dịch vụ cần thiết cho cuộc sống của họ ở Hàn Quốc và tạo điều kiện cho họ chia sẻ thông tin một cách suôn sẻ. Kế hoạch này được xây dựng theo định hướng vì người được thụ hưởng và được vận hành cùng với các dịch vụ chính sách thông qua sự cộng tác của các cơ quan liên quan. Theo đó, các trung tâm nhập cư đa văn hóa cộng được thành lập trên cơ sở những điểm chung giữa chính sách đối với người nước ngoài và chính sách gia đình đa văn hóa để hoạt động của các trung tâm này khác với hoạt động dịch vụ tích hợp của các trung tâm hỗ trợ gia đình đa văn hóa.

Vào tháng 2 năm 2018, trong cuộc họp chung của Ủy ban Chính sách cho người nước ngoài lần thứ 21 và Ủy ban Chính sách Gia đình đa văn hóa lần thứ 15, kế hoạch tổng thể chính sách gia đình đa văn hóa lần thứ 3 (2018-2022) đã được xây dựng. Kế hoạch này chủ yếu bao gồm việc thành lập một văn phòng tư vấn hỗ trợ người nhập cư là nạn nhân của bạo lực thông qua hệ thống một cửa để bảo vệ phụ nữ nhập cư bị bạo lực gia đình và hỗ trợ thêm về các dịch vụ nhà cho thuê cho họ. Bên cạnh đó, Chính phủ thành lập các quỹ hỗ trợ cho họ để tự lập. Một người nhập cư theo diện kết hôn với người nước ngoài sau khi thoát khỏi những tổn thất trong hôn nhân đã được hỗ trợ với sự hợp tác của Trung tâm Danuri, Cơ quan Người tiêu dùng Hàn Quốc và Tập đoàn hỗ trợ Pháp lý Hàn Quốc. Ngoài ra, Chính phủ ban hành các chế độ đãi ngộ về việc làm và trẻ em đối với cha mẹ đơn thân thuộc các gia đình đa văn hóa. Các dịch vụ khác, như mở rộng chương trình gói hỗ trợ để tự lập, đào tạo nhân tài sử dụng hai ngôn ngữ, dự án kết nối toàn cầu tiếp tục được triển khai.

Do đó, các gia đình đa văn hóa đã kích hoạt lợi ích phổ quát của công dân trong việc mở rộng xã hội đa văn hóa tại Hàn Quốc. Trong một thời gian tương đối ngắn, chính sách gia đình đa văn hóa đã được cải thiện về khía cạnh bảo vệ quyền con người của các gia đình đa văn hóa, thích ứng với xã hội Hàn Quốc và xây dựng chính sách về

mối quan hệ gia đình và quá trình phát triển của con em họ. Hệ thống thực hiện chính sách gia đình đa văn hóa bao gồm một loạt các ban, ngành để giải quyết các vấn đề khác nhau của phụ nữ nhập cư diện kết hôn, như vấn đề quốc tịch và giấy tờ tùy thân thông qua các trung tâm nhập cư và giáo dục ngôn ngữ Hàn Quốc ngoài những hỗ trợ để họ thích nghi với xã hội Hàn Quốc.

#### 4. KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ GỢI Ý

Nhập cư xuyên quốc gia thông qua toàn cầu hóa trở thành không chỉ một trong những hội chứng cùng với toàn cầu hóa, mà còn là một hiện tượng phổ quát. Người nước ngoài chiếm 5% tổng dân số đã sinh sống ở Hàn Quốc và đất nước này đã có một xã hội đa văn hóa ngay từ rất sớm. Vấn đề là làm thế nào để đa số chúng ta chấp nhận các nền văn hóa đa dạng để đạt được hòa nhập xã hội và xã hội bền vững, thay vì giữ chân những người nhập cư và đồng hóa họ.

Hòa nhập xã hội bao gồm chủ nghĩa đa văn hóa có nghĩa là tôn trọng sự khác biệt của các thành viên xã hội, thay vì chú trọng vào tính đồng nhất xã hội. Điều đó có nghĩa là các thành viên xã hội với các chủng tộc đa dạng chấp nhận sự khác biệt và tôn trọng văn hóa và luật pháp của nhau và các hệ thống dựa trên đa văn hóa cần được thiết lập một cách có hệ thống (Youngsoon Kim, 2010). Để xây dựng một xã hội đa văn hóa dựa trên hòa nhập xã hội, cần phải mở văn phòng nhập cư và chuyên Trung tâm Dịch vụ Di trú Hàn Quốc (trung tâm dịch vụ hội nhập cho người nước ngoài) về trực thuộc chính quyền địa phương.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kang, bog-chong (2012), The Status of Multicultural Family Policies and Services in Korea: Centering around Multicultural Family Support Centers, *The journal of migration & society* 5(1), pp. 143-184.
2. Kim, Youngsoon et al. (2016), "First Encounter with Multicultural Education", *Book Korea*.
3. Kim, Youngsoon (2010), A Study on the Principles of Multicultural Policy for Immigrant Integration: focusing on the FGI to the Ganghwagun Multicultural Family Support Center, *The Journal of Cultural Policy* 23, pp. 45~68.
4. Park, Beom-Jong (2017), The Role of Local Government for Social Integration with Multicultural Family, *Journal of North-East Asian Cultures* 51, pp. 285~307.
5. Ministry of Health and Welfare (2008), *Enhancement Plan for Multicultural Family's Life-cycle Service*, Press Release.  
[http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=1&CONT\\_SEQ=44219&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EB%8B%A4%EB%AC%B8%ED%99%94%EA%B0%80%EC%A1%B1+%EC%83%9D%EC%95%A0%EC%A3%BC%EA%B8%B0](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=44219&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EB%8B%A4%EB%AC%B8%ED%99%94%EA%B0%80%EC%A1%B1+%EC%83%9D%EC%95%A0%EC%A3%BC%EA%B8%B0)
6. Presidential Committee on Social Inclusion (2006), *Social Inclusion & Service Plan on Immigrant Married Women's family*, Press Release. <http://pcsi.pa.go.kr/publish/chp03.asp?ex=v&ex2=3&seq=3133>
7. Seol, Dong-Hoon (2010), "Issues and Alternatives on Multicultural Society Policy in Korea", *Orbis Sapientiae* (8), pp. 48-70.

8. Ministry of Gender Equality and Family (2016), *An Analysis on the National Survey of Multicultural Families 2015*, [http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp\\_pcd\\_s001d.do?mid=plc503](http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc503)
9. Sunyoung Lee (2017), Social Integration of Foreigners in Local Communities: Challenges and Future Directions - Focusing on Seoul and Gyeonggi-do, *Journal of Multi-Cultural Contents Studies* 25, pp. 113-114.
10. Chang, Myungsub & Chang Eun-Ae (2010), A Study on Multicultural Family Service Delivery System's Efficiency Plan, *Seoul Foundation of Women and Family Research Paper 2010-Policy Development-019*.
11. Cho, Ji-Young & Seo, Jungmin (2013), Who Sings the Multicultural Society? An Analysis on the Discourse of Multiculturalism in Korea as a Neoliberal Art of Governmentality and its Effects, *Korean Journal of Sociology* 47(5), pp. 101-137.

***PHẦN 1:***  
**ĐA DẠNG VĂN HÓA**  
**TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP**  
**QUỐC TẾ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC**  
**ĐỐI VỚI QUẢN LÝ CÔNG**

***SESSION 1:***  
**CULTURAL DIVERSITY IN INTERNATIONAL**  
**INTEGRATION: OPPORTUNITIES AND**  
**CHALLENGES FOR PUBLIC MANAGEMENT**

# **ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BẢO TỒN GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG BỐI CẢNH ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

**TS. Nguyễn Đăng Quế**

*Phó Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia*

***Tóm tắt:** Văn hóa Việt Nam là nền văn hóa thống nhất trong đa dạng. Tính đa dạng được cấu thành, cộng hưởng từ nền văn hóa của cộng đồng hơn 50 dân tộc. Sự đa dạng văn hóa không chỉ tạo nên sức hấp dẫn to lớn của Việt Nam đối với thế giới bên ngoài, mà còn là nền tảng hình thành nội lực cho sự phát triển của quốc gia. Trong suốt chiều dài lịch sử, văn hóa các dân tộc thiểu số luôn là di sản quý giá, góp phần làm nên sự phong phú, đa dạng và thống nhất của nền văn hóa Việt Nam. Trong dòng chảy toàn cầu hóa, văn hóa ngày càng đa dạng, văn hóa các dân tộc thiểu số có nguy cơ mai một. Do đó, bảo tồn, phát huy bản sắc văn hóa các dân tộc thiểu số là nhiệm vụ cấp thiết để phát triển bền vững đất nước. Bài viết tập trung luận giải sự cần thiết phải đẩy mạnh thực hiện chính sách bảo tồn giá trị văn hóa các dân tộc thiểu số, phân tích thực trạng thực hiện chính sách bảo tồn, và đề xuất một số giải pháp góp phần đẩy mạnh thực hiện có hiệu quả chính sách bảo tồn giá trị văn hóa các dân tộc thiểu số trong bối cảnh đa dạng văn hóa ở Việt Nam hiện nay.*

***Từ khóa:** Chính sách, bảo tồn, văn hóa, dân tộc thiểu số, đa dạng văn hóa.*

## **1. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Văn hóa các dân tộc thiểu số (VHDTTS) biểu hiện sự phong phú, đa dạng và đặc sắc của văn hóa Việt Nam. Đây là công lao, kết quả sáng tạo của hơn 50 dân tộc anh em, là sản phẩm tinh thần ra đời từ tình cảm, tâm hồn của nhiều cộng đồng cư trú trong những hoàn cảnh thiên nhiên địa lý khác nhau. Về hoàn cảnh xã hội, VHDTTS đại diện cho các thời kỳ văn hóa tiền giai cấp, phong kiến sơ kỳ và phong kiến phát triển. VHDTTS có những giá trị đặc sắc hiếm thấy, thể hiện chủ yếu trên ba phương diện gồm văn hóa đạo đức, văn hóa nghệ thuật và văn hóa pháp lý, luật tục. Ở mỗi phương diện, VHDTTS có những giá trị riêng biệt, độc đáo và cần được giữ gìn, phát huy.

Ở phương diện đạo đức, đồng bào các dân tộc thiểu số (DTTS) có tinh thần cộng đồng cao, đoàn kết, bình đẳng và tương trợ. Trong nội bộ cộng đồng, một số dân tộc

chưa phân hóa giai cấp, con người thường yêu thương nhau, chia sẻ vật chất và tinh thần với nhau. Lý tưởng xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa mà Việt Nam đang hướng tới, suy đến cùng là xã hội mà ở đó có tự do, dân chủ, bình đẳng và hữu ái. Chính vì thế, đạo đức trong xã hội của đồng bào các DTTS có những giá trị tốt đẹp mà xã hội ngày nay và tương lai cần duy trì, thậm chí là nghiên cứu và chất lọc để học hỏi trong sự nghiệp xây dựng xã hội mới. Ở phương diện nghệ thuật, nhiều giá trị văn hóa nghệ thuật ở các DTTS cần được duy trì và khai thác để làm phong phú, đa dạng thêm nền văn hóa dân tộc. Các trang phục Mông, Dao, Thái, âm nhạc, ca múa các dân tộc Chăm, Thái, Mông, Tày, Nùng rất độc đáo và đặc sắc, mang giá trị tinh thần cho người dân. Đặc biệt, văn hóa công nghệ Tây Nguyên được công nhận là di sản văn hóa phi vật thể của thế giới. Sử thi Tây Nguyên, vừa đồ sộ về khối lượng, vừa có giá trị chất lượng cao, xứng đáng là một di sản văn hóa đặc sắc của Đông - Nam Á và thế giới. Đây là những giá trị văn hóa quý báu của dân tộc, cần được bảo tồn và phát huy. Ở phương diện pháp lý, luật tục, các DTTS có tập quán tôn trọng luật tục, coi đó là do "ông bà xưa để lại". Sự tôn trọng này có tính tự nguyện cao. Cá nhân, gia đình, cho đến dòng họ và cả cộng đồng đều có trách nhiệm đối với hành vi của các thành viên. Họ có biện pháp, cơ chế để theo dõi, giúp đỡ có hiệu lực đối với người làm lỗi. Mục tiêu của việc xét xử người làm lỗi không phải để tìm sự công bằng tuyệt đối cho hai bên, mà chủ yếu là đem lại sự hòa hợp cộng đồng. Người ta sẵn sàng vì mục tiêu lớn mà thỏa mãn, điều hòa một số yêu cầu nhỏ thuộc về quyền lợi cá nhân. VHDTTS có tác dụng lớn trong việc bồi dưỡng giáo dục con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Bên cạnh đó, VHDTTS có hệ thống tri thức phong phú và đáng quý, cần được học hỏi và tiếp tục duy trì. Tri thức bản địa là một trong những thành tố quan trọng của văn hóa, góp phần làm nên bản sắc tộc người. Tri thức bản địa có thể coi là tài sản của mỗi tộc người trong quá trình phát triển, phản ánh mối quan hệ của từng cộng đồng đối với môi trường tự nhiên và xã hội. Tri thức bản địa đã và đang đóng góp một phần quan trọng vào việc giải quyết các vấn đề của địa phương và tộc người. Mặc dù tri thức bản địa của các tộc người mới chỉ dừng lại ở mức độ kinh nghiệm và cảm nhận, nhưng nhờ được rút ra từ hoạt động thực tiễn của con người, nên nó có giá trị thiết thực trong xã hội hiện nay của mỗi tộc người. Do đó cần phải coi tri thức bản địa như một nguồn tài nguyên quan trọng và lập kế hoạch nghiên cứu, sưu tầm, phát huy chúng trong sự nghiệp phát triển bền vững ở vùng núi và DTTS.

Nhận thức rõ tầm quan trọng và sự cần thiết của việc bảo tồn, phát huy các giá trị VHDTTS, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách để giữ gìn giá trị VHDTTS. Về cơ bản, các chính sách đã phát huy tác dụng, hướng tới thực hiện mục tiêu duy trì, bảo vệ những giá trị văn hóa tốt đẹp. Những yếu tố như tiếng nói, chữ viết, lễ hội, kiến trúc,

trang phục làm nên giá trị đặc sắc của mỗi cộng đồng, là sợi dây gắn kết mỗi cá nhân trong cộng đồng, đồng thời cũng là cánh cửa để giao lưu, phát triển và hòa nhập với các cộng đồng khác. Các giá trị văn hóa này do các cộng đồng DTTS sáng tạo ra trong quá trình sinh tồn và phát triển. Thế nhưng, với sự du nhập văn hóa phương Tây và quá trình đô thị hóa nhanh chóng, ngoài những lợi ích đem lại cho con người thì cũng đang gây ra nhiều bất cập, trong đó có nguy cơ làm mai một không ít giá trị văn hóa dân gian các dân tộc thiểu số như: trang phục, kiến trúc, lối sống của giới trẻ, văn hóa ứng xử trong cộng đồng; việc phục dựng, tổ chức lễ hội còn bất cập; tình trạng thương mại hóa, biến tướng, lợi dụng tín ngưỡng để trục lợi có chiều hướng gia tăng. Đặc biệt, hiện nay sự giao thoa văn hóa giữa người Kinh với người Thượng, giữa các vùng miền, giữa các quốc gia tạo nên sự đa dạng văn hóa ở cả cấp độ quốc gia cho đến tộc người. Điều này đã và đang tác động làm thay đổi thói quen, cuộc sống thường nhật của người dân vùng DTTS. Nhiều giá trị VHDTTS đang đứng trước nguy cơ mai một, thậm chí tiêu vong. Do đó, Nhà nước cần tiếp tục đẩy mạnh thực hiện các chính sách bảo tồn giá trị VHDTTS.

## **2. THỰC TRẠNG VIỆC THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BẢO TỒN GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ**

Trong nhiều năm qua, Nhà nước đã chủ trương bảo tồn và ban hành nhiều chính sách góp phần giữ gìn, phát huy VHDTTS. Ngày 27 tháng 7 năm 2011, Nhà nước đã ban hành Quyết định số 1270/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Bảo tồn, phát triển VHDTTS Việt Nam đến năm 2020”, Quyết định số 936/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2017 phê duyệt Chương trình mục tiêu Phát triển văn hóa giai đoạn 2016 - 2020. Trên cơ sở chủ trương của Nhà nước, các chính sách, chương trình bảo tồn giá trị VHDTTS được triển khai, thực hiện. Các chương trình, đề án, dự án như chương trình “Bảo tồn phát huy giá trị làng buôn truyền thống DTTS”, “Bảo tồn lễ hội truyền thống” của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch; chương trình “Sưu tầm bảo tồn văn hóa phi vật thể 54 dân tộc anh em” của Viện Văn hóa Nghệ thuật; đề án “Sưu tầm dịch, xuất bản sử thi các DTTS” của Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam được triển khai trong nhiều năm. Đến năm 2018, đã có hơn 80 lễ hội truyền thống tiêu biểu của các dân tộc Mường, Thái, Tày, Cơ Tu, Mông, Nùng, Dao, Ba Na, Chứt, Khmer, XTiêng, Kơ Mú, Lào, Giáy, Lô Lô, Co, Mạ, Bô Y, Pà Thẻn, Ô Đu, Tà Ôi, Ê Đê, Vân Kiều được phục dựng bảo tồn và phát triển đúng mục đích, phù hợp với từng dân tộc. Hơn 30 làng, bản, buôn của 25 dân tộc được hỗ trợ đầu tư bảo tồn, phát huy giá trị các thiết chế văn hóa truyền thống, lễ hội,

làn điệu dân ca, dân vũ, dân nhạc, trang phục truyền thống, nghề truyền thống, những nét đẹp trong phong tục tập quán của các dân tộc<sup>1</sup>.

Các chương trình như “Bảo tồn phát huy giá trị làng buôn truyền thống DTTS”, “Bảo tồn lễ hội truyền thống” của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, chương trình “Sưu tầm bảo tồn văn hóa phi vật thể của 54 dân tộc anh em” của Viện Văn hóa Nghệ thuật, đề án “Sưu tầm dịch, xuất bản các sử thi các dân tộc thiểu số” của Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam được triển khai trong nhiều năm qua đã đạt được những thành tựu tích cực. Nhiều di sản văn hóa phi vật thể các DTTS được bảo tồn, khôi phục và phát huy.

Các chính sách lớn về bảo tồn văn hóa của Nhà nước là cơ sở để các địa phương triển khai thực hiện nhiệm vụ giữ gìn giá trị VHDTTS. Hàng năm, các địa phương tổ chức các hoạt động chào mừng Ngày Văn hóa các dân tộc Việt Nam (19/4); mở các lớp truyền dạy văn hóa truyền thống phi vật thể, các nghề thủ công truyền thống của các dân tộc rất ít người như Bó Y, Pu Péo, Ó Đu, Brâu, Rơ Măm, Mảng, Cống, Lô Lô, Chứt, Si La do chính các nghệ nhân truyền dạy cho thế hệ trẻ. Nhà nước chủ động tổ chức Ngày hội văn hóa các dân tộc vùng Tây Bắc, Đông Bắc, miền Trung, Tây Nguyên; giao lưu văn hóa đối với từng dân tộc như tổ chức Ngày hội Văn hóa dân tộc Hoa, Thái, Chăm, Khmer, Mông, Mường, Dao; giao lưu Liên hoan nghệ thuật hát Then - đàn Tính các dân tộc Tày, Nùng, Thái. Những hoạt động này tăng cường củng cố khối đại đoàn kết giữa các dân tộc, các địa phương trong cả nước; tuyên truyền, vận động đồng bào các dân tộc giữ gìn và phát huy giá trị di sản và truyền thống văn hóa tốt đẹp của các dân tộc.

Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch chủ động hướng dẫn, giám sát việc thực hiện các chương trình, hoạt động bảo tồn VHDTTS của các địa phương. Bộ đã hỗ trợ cho các địa phương tổ chức các lễ hội truyền thống tiêu biểu của các DTTS, hỗ trợ các địa phương đầu tư bảo tồn, gắn phát triển du lịch với khai thác, phát huy giá trị bản sắc văn hóa. Từ đó nhân rộng, phát triển để xây dựng các làng văn hóa - du lịch, điểm văn hóa du lịch, tạo đà chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh tốc độ xóa đói, giảm nghèo. Các chương trình tổ chức hội nghị gặp mặt nghệ nhân và những người có công trong công tác bảo tồn, phát huy văn hóa truyền thống các DTTS được tổ chức; hoạt động phục dựng, tái hiện các lễ hội truyền thống của các DTTS ở các khu vực Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ cũng thường xuyên được tổ chức. Nhà nước cũng quan tâm đến

---

<sup>1</sup> Nguồn số liệu trích từ bài viết “*Cần hướng tiếp cận mới trong bảo tồn văn hóa các dân tộc*”, <http://baochinhphu.vn/Van-hoa/Can-huong-tiep-can-moi-trong-bao-ton-van-hoa-cac-dan-toc/354557.vgp>



chính sách, chương trình công nhận các di sản văn hóa. Nhiều di sản văn hóa phi vật thể của các DTTS được đưa vào Danh mục di sản văn hóa phi vật thể quốc gia. Các di tích lịch sử văn hóa và danh lam thắng cảnh vùng đồng bào DTTS cũng được quan tâm, lập hồ sơ khoa học và xếp hạng cấp quốc gia và quốc gia đặc biệt.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện các chính sách bảo tồn giá trị VHDTTS tỏ ra chưa thực sự hiệu quả như kỳ vọng. Trong bối cảnh hội nhập, nhiều luồng văn hóa từ các quốc gia du nhập vào Việt Nam. Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ cũng tác động lớn, làm thay đổi nhiều thói quen, đời sống văn hóa của người dân vùng DTTS. Các chính sách chưa được triển khai một cách có hiệu quả, chưa đạt được mục tiêu như kỳ vọng. Điều này thể hiện chủ yếu ở các khía cạnh sau:

Việc thực hiện các chính sách bảo tồn ngôn ngữ chưa hiệu quả. Mặc dù Nhà nước đã có nhiều hoạt động nhằm duy trì ngôn ngữ truyền thống của người dân vùng DTTS, song nguy cơ đánh mất ngôn ngữ, nhất là ngôn ngữ viết của các DTTS ngày càng rõ rệt. Tiếng nói, chữ viết vốn là hồn cốt của mỗi tộc người. Nhưng trong xu thế hội nhập và phát triển hiện nay, nhiều đồng bào DTTS đã quên tiếng nói, chữ viết của dân tộc mình. Ngôn ngữ cũng là phương tiện chuyển tải, trao truyền nghệ thuật, phong tục tập quán của các tộc người. Tuy nhiên, số người biết viết chữ viết của các dân tộc như Thái, Mường, Ê Đê, Gia Rai, M'Nông và nhiều dân tộc thiểu số khác rất ít. Ngôn ngữ nói vẫn khá phổ biến nhưng ngôn ngữ viết ngày càng mai một. Nguyên nhân một phần là do các trường học chỉ dạy bằng tiếng phổ thông. Ngôn ngữ DTTS không được giảng dạy như một song ngữ cho chủ thể văn hóa, cho nên ngày càng mất chỗ đứng trong đời sống hàng ngày.

Các chính sách bảo tồn âm nhạc, trang phục chưa phát huy hết tác dụng. Các điệu múa, âm nhạc vốn là bản sắc của đồng bào DTTS. Trong nhiều năm qua, Nhà nước đã xây dựng, ban hành và thực hiện nhiều chính sách để bảo tồn các giá trị văn hóa đặc trưng này. Song, việc thực hiện các chính sách này có phần chưa thực chất, chưa đạt được mục tiêu giữ gìn bản sắc VHDTTS. Các nhạc cụ điển hình của các dân tộc như tính tẩu của người Tày, Thái; t'rung, cồng chiêng của các DTTS ở Tây Nguyên; khèn của người Mông. Những điệu múa tạo nên nét văn hóa tinh thần đặc sắc của các dân tộc như múa sạp, múa chiêng của đồng bào Mường, Thái; múa trống, múa xóc tép của dân tộc Cao Lan; múa chèo thuyền, múa hoa sen của đồng bào Khmer Nam Bộ. Những giá trị âm nhạc độc đáo và mang đậm bản sắc của đồng bào DTTS ngày càng ít xuất hiện và đang đứng trước nguy cơ mai một. Có nhiều nguyên nhân gây nên tình trạng này, trong đó sự phát triển của kinh tế thị trường, hoạt động giao lưu văn hóa giữa các dân tộc, các vùng miền, lớn hơn là các quốc gia tạo nên những biến đổi sâu sắc từ chính đời sống thường nhật của các DTTS. Bản thân người dân không còn mặn mà duy

trì các giá trị văn hóa bản địa vốn có của dân tộc mình. Điều này tác động làm cho việc thực hiện các chính sách bảo tồn của Nhà nước gặp nhiều khó khăn và tỏ ra thiếu hiệu quả. Rõ ràng “Mặt trái của quá trình giao lưu văn hóa là yếu tố bản sắc dân tộc rất có thể bị mất đi. Các hình thức nghệ thuật, những điệu múa cổ truyền cũng ngày càng vắng bóng. Những người lớn tuổi trong mỗi cộng đồng dân tộc không còn điều kiện truyền lại các kỹ năng, hiểu biết của mình cho lớp trẻ, bởi nhiều người cho rằng, việc giữ gìn những giá trị văn hóa truyền thống này ít có giá trị trong cuộc sống hiện đại”<sup>2</sup>.

Chính sách bảo tồn các sản phẩm dân gian truyền thống của các DTTS cũng bộc lộ một vài hạn chế. Trước sức phát triển nóng của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, kỹ thuật làm thủ công các sản phẩm dân gian truyền thống cũng có nguy cơ tiêu vong. Lâu nay, các mặt hàng dệt thổ cẩm; thêu hoa văn; chế tác nhạc cụ dân tộc bằng chất liệu đá, đồng, tre, nứa vẫn là niềm tự hào, là minh chứng cho óc sáng tạo, sự khéo léo của đồng bào DTTS. Song, do thiếu đầu ra, lại vấp phải sự cạnh tranh của các sản phẩm công nghiệp hàng loạt, kỹ thuật làm thủ công dần bị mai một, lãng quên. Chính sách bảo tồn các sản phẩm dân gian của đồng bào DTTS tỏ ra không mấy hiệu quả trước sự phát triển nhanh chóng của các sản phẩm công nghiệp có giá thành rẻ và mẫu mã đa dạng. Ngoài ra, chế độ đãi ngộ đối với các nghệ nhân chưa thỏa đáng, làm cho nghệ nhân không muốn gắn bó với nghề, không tạo được động lực, sự tâm huyết của nghệ nhân đối với công tác bảo tồn.

Thiếu nguồn nhân lực có chuyên môn về bảo tồn giá trị VHDTTS trong triển khai, thực thi chính sách. Nguồn lực để đầu tư, triển khai thực hiện chính sách bảo tồn VHDTTS cũng chưa tương xứng. Giá trị VHDTTS rất đa dạng và phong phú, ngoài nguồn nhân lực, để bảo tồn tốt, cần có nguồn lực vật chất. Trong khi đó, ngân sách nhà nước không đủ để đầu tư dàn trải cho tất cả các chính sách, chương trình, đề án bảo tồn VHDTTS.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến quá trình thực thi chính sách bảo tồn giá trị VHDTTS chưa hiệu quả, thậm chí trong bối cảnh đa dạng văn hóa như hiện nay, các giá trị VHDTTS còn đứng trước nguy cơ mai một. Điều này do nhiều nguyên nhân, trong đó việc tổ chức thực thi chính sách của các cơ quan nhà nước còn nhiều vướng mắc và chưa hiệu quả. Đặc biệt, sự phân công thực hiện bảo tồn VHDTTS chưa thực sự rõ ràng, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch cần có các quy định rõ ràng hơn nữa đối với chính quyền địa phương trong việc bảo tồn VHDTTS, trong đó quy định rõ thẩm

---

<sup>2</sup> Theo nhạc sĩ Nông Quốc Bình, Chủ tịch Hội Văn học Nghệ thuật các dân tộc thiểu số Việt Nam nhận định, <https://nhandan.com.vn/nghe-doc-xem/chung-tay-giu-gin-gia-tri-van-hoa-truyen-thong-cac-dan-toc-thieu-so-282443/>

quyền, trách nhiệm của từng cấp cũng như cơ chế phối hợp giữa các cấp. Trong thời gian qua, việc chưa coi trọng đúng mức sự tương tác và phối hợp giữa cấp trên với cấp dưới, giữa các cơ quan với nhau và giữa cơ quan thực thi chính sách với đối tượng chính sách cũng là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiệu quả thực thi chính sách bảo tồn VHDTTS chưa như mong muốn. Việc chưa coi trọng đúng mức sự tương tác và phối hợp giữa cấp trên với cấp dưới, giữa các cơ quan với nhau và giữa cơ quan thực thi chính sách với đối tượng chính sách cũng là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiệu quả thực thi chính sách bảo tồn VHDTTS chưa như mong muốn. Điều này thể hiện ở chỗ: ở một số địa phương, cấp trên thiếu sâu sát với cấp dưới, thiếu sự kiểm tra, giám sát, điều chỉnh đối với hoạt động thực thi chính sách bảo tồn VHDTTS của cấp dưới nên đã dẫn đến hệ quả tiêu cực; sự phối hợp giữa các cơ quan theo chiều ngang còn chưa tốt, trách nhiệm và thẩm quyền của mỗi cơ quan còn chưa rõ dẫn đến sự chồng chéo, trùng lặp về nhiệm vụ cũng như không rõ về trách nhiệm giữ gìn giá trị văn hóa.

Sự thiếu mặn mà trong việc tiếp nhận và ủng hộ của đối tượng chính sách bảo tồn VHDTTS là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiệu quả thực thi chính sách thấp. Nhiều người dân, kể cả người dân vùng DTTS hiện nay đã quen với nếp sống văn hóa mới, không muốn bảo tồn các giá trị văn hóa của chính dân tộc mình, từ duy trì ngôn ngữ, điệu múa, phong cách ăn mặc cho đến các lễ hội truyền thống. Dưới tác động của nền kinh tế thị trường, đa số người dân chưa nhìn ra giá trị to lớn của chính sách bảo tồn văn hóa. Đối tượng chính sách không ủng hộ và tiếp nhận thì rất khó nói đến hiệu quả chính sách.

Bên cạnh đó, do hoạt động thanh, kiểm tra của các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các chính sách bảo tồn VHDTTS chưa được coi trọng đúng mức. Ở các địa phương có đông đảo đồng bào DTTS sinh sống như Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ, nhiều giá trị văn hóa bị mai một, các chính sách bảo tồn đã và đang bộc lộ những mặt hạn chế, song hoạt động thanh kiểm tra chưa kịp thời, dẫn đến khi phát hiện ra thì rất khó khắc phục.

Ngoài ra, nguồn lực không đủ để đảm bảo chính sách bảo tồn VHDTTS được thực thi một cách hiệu quả. Ngay cả khi chính sách được ban hành rất rõ ràng, cụ thể, nhưng nếu cơ quan thực thi chính sách thiếu nguồn lực cần thiết, thì kết quả của việc thực thi chính sách đó cũng không thể đạt được mục tiêu chính sách như mong muốn. Hiện nay, nguồn lực tài chính, nguồn nhân lực, nguồn lực thông tin, nguồn lực thiết bị đều không đủ phân bổ để thực thi tất cả các chính sách liên quan đến bảo tồn VHDTTS.

### **3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN CÓ HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH BẢO TỒN GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

Đứng trước những nguy cơ, việc khôi phục, bảo tồn, phát triển giá trị văn hóa cổ truyền các DTTS Việt Nam trở thành nhiệm vụ cấp bách, vừa mang tính trước mắt, vừa mang tính lâu dài. Văn hóa truyền thống các DTTS là những giá trị vật chất, tinh thần được tích tụ, gìn giữ trong toàn bộ quá trình lịch sử phát triển các DTTS. Trong dòng chảy toàn cầu hóa, bảo tồn văn hóa truyền thống các DTTS nhằm lưu giữ tính đa dạng của văn hóa Việt Nam, làm phong phú kho tàng văn hóa dân tộc; giúp tăng cường khai thác nguồn tài nguyên văn hóa, thúc đẩy phát triển kinh tế đất nước. Bên cạnh đó, làm tốt công tác này còn góp phần nâng cao lòng tự hào, tự tôn dân tộc; chống lại những âm mưu phá hoại, chia rẽ của các lực lượng thù địch. Để tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chính sách bảo tồn VHDTTS, trong thời gian tới, cần quan tâm đến một số giải pháp sau:

*Một là*, khuyến khích, thu hút người dân vùng DTTS - chủ thể chính của văn hóa, tham gia tích cực vào thực hiện chính sách bảo tồn VHDTTS. VHDTTS vốn do người dân sáng tạo ra, phục vụ đời sống vật chất lẫn tinh thần cho người dân, VHDTTS vốn tồn tại trong môi trường cộng đồng, được nuôi dưỡng, phát triển trong môi trường này. Do đó, muốn bảo tồn văn hóa, khi xây dựng và thực thi chính sách, trước hết cần đảm bảo thu hút người dân tham gia vào quá trình này. Chính sách bảo tồn nên được nghiên cứu xây dựng và triển khai theo hướng trả văn hóa về cộng đồng để họ giữ gìn, phát triển trong môi trường gốc.

Để văn hóa các DTTS có thể sống trong nhân dân, nên vận động người dân sản xuất các loại đồ dùng truyền thống tiêu biểu dưới hình thức gia đình hoặc nhóm sản xuất. Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước cần có chính sách giáo dục mang tầm vĩ mô về tầm quan trọng của việc bảo tồn văn hóa dân tộc, không chỉ là trong từng cộng đồng dân tộc, mà cần đồng đều cho mọi đối tượng. Hình thức tuyên truyền có thể qua nhiều phương tiện thông tin đại chúng hay lồng ghép vào các hoạt động, chương trình văn hóa văn nghệ. Ngoài ra, cũng cần có biện pháp lồng ghép với chương trình giáo dục học đường, nhất là về ngôn ngữ và văn hóa truyền thống ở chính các trường học có con em DTTS theo học. Điều đó sẽ giúp các em ngay từ nhỏ đã biết tôn vinh, bảo vệ nền văn hóa truyền thống khi bắt đầu giao lưu, tiếp xúc với văn hóa bên ngoài. Khơi dậy sức sáng tạo, chủ động của nhân dân trong các hình thức sinh hoạt cộng đồng nhằm đáp ứng nhu cầu hoạt động văn hóa trong thời kỳ mới. Giữ gìn truyền thống văn hóa, sinh hoạt cộng đồng trong gia đình, làng bản. Chú trọng xây dựng môi trường văn hóa. Tuyên truyền cho đồng bào các dân tộc biết tự hào và trân trọng những giá trị tinh thần,

đạo đức, phong tục tốt đẹp của mình, phát huy các giá trị văn hóa tích cực truyền thống trong cuộc sống mới. Xây dựng và thực hiện quy ước văn hóa trên cơ sở kết hợp những yếu tố truyền thống tốt đẹp. Tổ chức hình thức hoạt động văn hóa lành mạnh để thu hút nhân dân tham gia.

*Hai là*, tiếp tục đổi mới hệ thống chính sách về văn hóa dân tộc theo hướng cơ bản, đồng bộ, lâu dài. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay, cần ban hành các chính sách cụ thể tập trung vào lĩnh vực bảo tồn các giá trị văn hóa truyền thống của đồng bào DTTS, ngôn ngữ DTTS, đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS; trong đó có chính sách cho các nghệ nhân tổ chức truyền dạy di sản văn hóa. Thêm vào đó, cần xây dựng lộ trình, kế hoạch triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS và miền núi giai đoạn 2021 - 2030. Giao cho các bộ, ngành chủ trì, phối hợp triển khai có hiệu quả các dự án thành phần để chủ động chỉ đạo, triển khai thực hiện theo ngành, lĩnh vực có hiệu quả. Trong đó, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch cần chủ động, phối hợp với các cơ quan, các địa phương để triển khai Dự án “Bảo tồn, phát huy giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của các DTTS gắn với phát triển du lịch”.

*Ba là*, cần đẩy mạnh thực hiện chính sách bảo tồn tiếng nói, chữ viết của các DTTS. Ở trên đã phân tích nguy cơ mai một, thậm chí không còn chữ viết của nhiều DTTS. Để thực hiện tốt chính sách giữ gìn ngôn ngữ DTTS, Nhà nước nên tổ chức nghiên cứu, khảo sát, đánh giá một cách khách quan, chính xác những kết quả đã đạt được từ đó tìm ra những khó khăn, vướng mắc khi dạy và học tiếng nói, chữ viết của đồng bào DTTS trong thời gian vừa qua; trên cơ sở kế thừa, phát huy những thành quả đã đạt được để xây dựng kế hoạch cho phù hợp. Khảo sát, điều tra nhu cầu, nguyện vọng học tiếng DTTS của đồng bào về nội dung, hình thức, chương trình và loại chữ đưa vào giảng dạy cũng như việc sử dụng chữ viết đó sau khi được đào tạo, đảm bảo nội dung và hình thức đào tạo hợp lý. Hỗ trợ cơ sở vật chất, kỹ thuật, phương tiện, kinh phí cho đội ngũ làm công tác sưu tầm, nghiên cứu văn hóa các dân tộc, sáng tác văn học nghệ thuật phục vụ cho đồng bào dân tộc bằng chính chữ viết của DTTS. Xuất bản các ấn phẩm như sách, báo, tạp chí, đĩa CD, video, lập các trang tin điện tử bằng chính chữ viết DTTS để tiếng nói, chữ viết và các giá trị văn hóa của đồng bào DTTS được thể hiện gắn liền với cuộc sống, sinh hoạt của họ. Tích cực triển khai Nghị định số 82/2010/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc dạy và học tiếng nói, chữ viết của DTTS trong các cơ sở giáo dục phổ thông, trung tâm giáo dục thường xuyên.

*Bốn là*, cần đẩy mạnh thực hiện chính sách nghiên cứu, sưu tầm, hệ thống hóa và bảo quản tư liệu liên quan đến VHDTTS. Đây là nhiệm vụ cần thiết để không làm thất lạc các giá trị VHDTTS. Cần có chính sách khuyến khích các nghệ nhân trao truyền di sản văn hóa, lồng ghép cùng chính sách ưu đãi đối với nghệ nhân ưu tú và

nghệ nhân nhân dân ở các dân tộc. Từ đó, khuyến khích hoạt động nghiên cứu, sưu tầm, bảo quản, truyền dạy và giới thiệu các di sản VHDTTS. Để thực hiện điều này, ngoài tâm và tầm của người nghiên cứu, sưu tầm, cần có sự chung tay đặc lực của già làng, trưởng bản, nghệ nhân và những người có uy tín, am hiểu về văn hóa, phong tục tập quán dân tộc mình.

*Năm là*, gắn chính sách bảo tồn VHDTTS với phát triển du lịch. Nhân rộng mô hình du lịch cộng đồng từ các thôn bản DTTS nhằm xây dựng các sản phẩm du lịch bền vững, bảo đảm nguyên tắc mối quan hệ tương hỗ giữa kinh tế và văn hóa. Tổ chức du lịch cộng đồng có thể góp phần giảm nghèo, thay đổi diện mạo của thôn bản. Các sản phẩm của nghề thủ công, sản phẩm văn hóa ẩm thực, âm nhạc dân vũ truyền thống của đồng bào có điều kiện trở thành những sản phẩm kinh tế, tạo thêm công ăn việc làm và thu nhập cho người dân, làm thay đổi nhận thức về việc giữ gìn các giá trị văn hóa truyền thống, từ đó tạo động lực cho người dân giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa của dân tộc mình. Để thực hiện hiệu quả chính sách bảo tồn kết hợp với du lịch, các địa phương cần xây dựng phương án phù hợp với tình hình, điều kiện thực tiễn của địa phương; các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch cần hỗ trợ cho các địa phương trong việc thu thập, phân tích thông tin, định hướng thị trường, phát triển sản phẩm; cùng với cộng đồng giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa tốt đẹp của các dân tộc.

Ngoài ra, Nhà nước cần cân đối, phân bổ và dành nguồn ngân sách để thực hiện các chính sách bảo tồn VHDTTS. Xây dựng nguồn nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng cán bộ văn hóa và văn nghệ sĩ các dân tộc. Có hình thức khen thưởng, động viên, hỗ trợ cho các nghệ nhân, người có uy tín trong cộng đồng tham gia với vai trò đầu tàu trong các câu lạc bộ truyền dạy văn hóa nghệ thuật dân tộc hoặc sáng tạo các giá trị văn hóa nghệ thuật mới phục vụ người dân các dân tộc trên địa bàn.

VHDTTS là sản phẩm sáng tạo do cộng đồng các DTTS trong từng thời kỳ lịch sử sáng tạo ra, trở thành một bộ phận cấu thành quan trọng của văn hóa Việt Nam. Bảo tồn VHDTTS góp phần hình thành nền văn hóa Việt Nam vừa đa dạng, vừa giàu bản sắc. Để VHDTTS không bị mai một trong dòng chảy kinh tế thị trường, quá trình hội nhập quốc tế và sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ, phải đẩy mạnh thực hiện chính sách bảo tồn phù hợp với thời đại mới. Một xã hội no ấm phải có cuộc sống tinh thần phong phú, mới hướng tới xã hội thịnh vượng đúng nghĩa. Trong đó, yếu tố văn hóa, nhất là các giá trị văn hóa tốt đẹp của cộng đồng các DTTS phải được bảo tồn. Giữ gìn và phát triển VHDTTS cần sự chung tay của cả Nhà nước và cộng đồng. Tiếp thu văn hóa truyền thống tốt đẹp của các DTTS để phát huy nó trong đời sống hiện đại là một chủ trương sáng suốt và cần thiết trong bối cảnh đa dạng văn hóa hiện nay.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2019), *Nghị quyết số 88/2019/QH14 phê duyệt Đề án Tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030*.
2. Ngô Đức Thịnh (2006), *Văn hóa, văn hóa tộc người và văn hóa Việt Nam*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
3. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1270/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Bảo tồn, phát triển văn hóa dân tộc thiểu số Việt Nam đến năm 2020”*.
4. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 936/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình mục tiêu Phát triển văn hóa giai đoạn 2016 - 2020*.
5. Nguyễn Thị Thu Hoài, Giáo dục đa văn hóa gắn với việc bảo tồn di sản văn hóa dân tộc thiểu số - những gợi ý cho Việt Nam, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế giảng dạy, nghiên cứu Việt Nam học và tiếng Việt, những vấn đề lý thuyết và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2016.

# **PROMOTING THE POLICIES ON PRESERVATION OF ETHNIC MINORITY CULTURAL VALUES IN THE CONTEXT OF CULTURAL DIVERSITY IN VIETNAM**

**Dr. Nguyen Dang Que**

*Vice President, National Academy of Public Administration (NAPA)*

**Abstract:** *Vietnamese culture is a unified culture in diversity which is formed by more than 50 ethnic groups. This characteristic is not only a great uniqueness of Vietnam to the world but also a source of internal power for the country development. Ethnic minority culture is a valuable heritage, contributing to the richness, diversity and unity of Vietnamese culture. In the context of globalization with the increase of cultural diversity, it is facing a risk of fading away. Therefore, it is an urgent task to preserve and promote the cultural identity of ethnic minorities for the country's sustainable development. The article explains the need to promote the implementation of the policies to preserve cultural values of ethnic minorities, analyzes the actual situation of implementing policies on cultural preservation, and thereby propose solutions to promote effective implementation of the policies on preservation of ethnic minority cultural values in the context of cultural diversity in Vietnam.*

**Keywords:** *Policy, preserve, culture, ethnic minority, cultural diversity.*

## **1. INTRODUCTION**

Ethnic minority culture represents the richness, diversity and uniqueness of Vietnamese culture. It is the creative achievement and spiritual products based the emotions and souls of more than 50 ethnic groups living in different geographical and natural conditions throughout the country. Ethnic minority culture represents the cultures of the pre-class, early feudal and developed feudal periods and has unique and rare values expressed mainly in three aspects including moral culture, artistic culture, customary law and legal culture that need to be preserved and promoted.

Ethnic minorities have a high sense of community, solidarity, equality and mutual assistance. In the ethnic group communities which have no class stratification, people show their love, share material and spiritual values with one another. A socialist society in which people can enjoy freedom, democracy, equality and confraternity is the ideal



society that Vietnam is aiming for. Ethnic minorities society possesses good moral values that need to be studied, preserved and refined in today's society and in the future for the cause of building a new society of the country. Many cultural and artistic values of ethnic minorities need to be kept and developed to enrich and diversify the national culture. The unique and special costumes of the ethnic groups of Mong, Dao, Thai, music and dance of Cham, Thai, Mong, Tay, Nung are spiritual values for people. In particular, the space of Gong culture in the Central Highlands is recognized as an intangible cultural heritage of the world. The Central Highlands epics of rich volume and high quality deserve to be a unique cultural heritage in the Southeast Asia and in the world. They are precious cultural values of the nation which should be properly preserved and promoted. Ethnic minorities develop the habit of respecting the customary law left by their ancestors based on a voluntary manner. Families and the whole community are responsible for conduct of their members. They implement measures and mechanisms to effectively monitor acts of the members and help the wrongdoers remedy the unexpected behaviors. Trying wrongdoers does not aim for absolute fairness for both parties, but mainly to bring harmony to the community. People are willing to accommodate the personal interests for the shakes of the ultimate goals. Ethnic minority culture has great impacts on educating Vietnamese people.

In addition, ethnic minority culture owns a rich and valuable knowledge system. Indigenous knowledge is one of the important elements of culture, making ethnic identity. It is considered the property of each ethnic group in the development process, reflecting the relationship of each community to the natural and social environment. It helps solve local and ethnic issues. Imbued with experience and perception, indigenous knowledge brings practical values for today's society for it derives from practical activities of each ethnic group. Therefore, it is crucial to consider indigenous knowledge an important resource that needs to be studied, collected and promoted for sustainable development in the mountainous areas and ethnic minorities.

Recognizing the necessity and importance of preservation and promotion of the ethnic minority culture values, the state has promulgated policies on preservation of ethnic minority culture values. In general, the policy implementation have been effective and realized the goal of preserving fine cultural values. Spoken language, writing, festivals, architecture, and costumes make up the unique values of each ethnic group, which are produced during their survival and development. They connect community members and help them exchange and communicate with each other. However, the cultural values such as ethnic costumes, architecture, the youth's lifestyle, cultural behavior, festivals are facing the risk of disappearance due to the introduction of Western culture and the rapid urbanization process. Commercialization, distortion,

and abuse of beliefs for personal gains are also increasing. Especially, the current cross-culture between Kinh and Thuong people, between regions and countries is creating cultural diversity at both national and ethnic group levels. As a result, it has been changing the habits and daily life of ethnic minority people. Many ethnic minority cultural values are in danger of being fallen into oblivion or even extinct. Therefore, it is required to promote policies on preservation of ethnic minority cultural values.

## **2. ACTUAL SITUATION OF THE POLICY IMPLEMENTATION IN PRESERVATION OF ETHNIC MINORITY CULTURAL VALUES**

There have been many policies on preservation and promotion of ethnic minority culture values during the last ten years, specifically: Decision No. 1270/QĐ-TTg in 2011 on approving the project "Preservation and development of Vietnamese ethnic minority culture towards 2020"; Decision No. 936/QĐ-TTg by the Prime Minister dated June 30, 2017 on approving the Target Program on Cultural Development for the 2016 - 2020 period. These decisions provided a basis for implementation of policies and programs on preservation of cultural values of ethnic minorities such as "Preservation and promotion of the value of traditional ethnic minority villages", "Preservation of traditional festivals" programs developed by the Ministry of Culture, Sports and Tourism; "Collection and preservation of intangible culture of 54 ethnic minorities" of Vietnam Institute of Culture and Arts Studies; "Collection, translation and publication of epics of ethnic minorities" of Vietnam Academy of Social Sciences. These programs and projects have gained positive achievements. Many intangible cultural heritages of ethnic minorities have been preserved, restored and promoted. By 2018, more than 80 typical traditional festivals of the Muong, Thai, Tay, Co Tu, Mong, Nung, Dao, Ba Na, Chut, Khmer, XTeng, Kho Mu, Lao, Giay, Lo, Co, Ma, Bo Y, Pa Then, O Du, Ta Oi, E De, Van Kieu were restored, preserved and properly developed. More than 30 villages and hamlets of 25 ethnic minorities are financially supported to preserve and promote their values of traditional cultural institutions, festivals, folk songs, folk dances, folk music, traditional costumes, traditional crafts and fine traditional customs<sup>3</sup>.

The national policies on cultural preservation provide the localities a framework for preservation of the cultural values of ethnic minorities. Vietnam's Ethnic Culture

---

<sup>3</sup> Adopted from the article "Requirement for a new approach in preservation of ethnic minority cultures", <http://baochinhphu.vn/Van-hoa/Can-huong-tiep-can-moi-trong-bao-ton-van-hoa-cac-dan-toc/354557.vgp>

Day (April 19) is celebrated annually in localities. Training courses on traditional intangible culture and traditional crafts of ethnic groups such as Bo Y, Pu Peo, O Du, Brau, Ro Mam, Mang, Cong, Lo, Chut, Si La with instruction of artisans are delivered to the younger generation. Cultural festivals of the ethnic groups in the Northwest, Northeast, the Central and Central Highlands; cultural exchanges for each ethnic group such as the Cultural Festival of Hoa, Thai, Cham, Khmer, Mong, Muong, Dao; the art festivals of Then singing, Tinh musical instrument of the Tay, Nung, and Thai ethnic groups are organized. These activities help strengthen the bloc of national great solidarity among ethnic groups and localities throughout the country, educate and encourage ethnic groups to preserve and promote their heritage values and fine cultural traditions.

The Ministry of Culture, Sports and Tourism provides guidances and supervision of the implementation of programs and activities to preserve ethnic minority cultural values in localities, supports the organization of typical traditional festivals and investment in preservation of ethnic minority culture. Tourism development is linked with exploitation and promotion of cultural identity through development of cultural-tourism villages and cultural-tourism destinations, which creates a drive for economic restructuring and poverty reduction. Conferences with the participation of artisans and contributors to the preservation and promotion of traditional culture of ethnic minorities are held. Traditional festivals of ethnic minorities in the Northwest, Central Highlands and Southwest regions are restored and revives. Policies and programs on recognition of cultural heritages facilitate the entry of a big number of intangible cultural heritages of ethnic minorities in the National Intangible Cultural Heritage List. As a result, many cultural and historical relics and beauty spots in the ethnic minority areas become more attractive for visitors, profiled and ranked national and special national sites.

The implementation of the policies on preservation of ethnic minority cultural values is, however, not as effective as expected. Moreover, in the context of international integration, many cultures from other countries have been introduced into Vietnam. The strong development of science and technology also changes habits and cultural life of ethnic minority people.

The policies on language preservation are not effectively implemented. Many ethnic groups are facing the risk of losing their languages, especially the written languages. Spoken and written languages are inherently the soul of ethnic groups, but they are gradually forgotten as result of integration and development. Language is also a means of conveying and transmitting arts, customs and habits. However, there are

only a few ethnic groups who can write their scripts, namely Thai, Muong, Ede, Gia-Rai, M'Nong. Spoken language is still used, but written language is dying out. One of the reasons is that schools only teach in official language and do not introduce bilingual education. That is why it is fading away in daily life.

Dances and music are inherent identity of ethnic minorities and many policies on preserving these typical cultural values have been promulgated and implemented. However, the policies on preservation of ethnic music and costumes have not been successfully implemented due to lack of efforts and the goal of preserving the ethnic minority culture identity has not been achieved. Typical musical instruments of the ethnic minorities such as Tinh of the Tay and Thai people; Trung and gongs of the ethnic minorities in the Central Highlands; trumpet of the Hmong. The dances demonstrating the unique spiritual culture of the ethnic groups such as Cheraw dance, gong dance of the Muong and Thai people; drum dance, Xuc tep dance of the Cao Lan ethnic group; rowing dance and lotus dance of the Khmer people in the South. The unique and identical values of the ethnic minority music are increasingly disappearing and in danger of fading. There are many reasons including the development of the market economy, cultural exchanges between ethnic groups, regions, and countries which have changed the daily life of ethnic minorities. The ethnic people themselves are no longer interested in keeping these inherent cultural values. As a result, the implementation of the preservation policies become challenging and ineffective. It is clear that “the unexpected consequences of the cultural exchange process are the loss of the national identity. Traditional art performances and dances are also disappearing. The elders of the ethnic minorities do not find opportunities to pass on their skills and knowledge to the younger generation, because it is thought that preservation of these traditional cultural values brings little value in the modern life”<sup>4</sup>.

The policy on preserving traditional folk crafts of the ethnic minorities also reveals certain limitations. In the context of the rapid development of industrialization and modernization, the traditional folk crafts techniques are facing the risk of being lost. Brocade weaving products, embroidery patterns, ethnic musical instruments made from stone, bronze, bamboo and other materials have always been a pride, demonstrating creativity and ingenuity of the ethnic minorities. However, due to inadequate outputs and a big competition of mass industrial products which are cheaper and diverse in

---

<sup>4</sup> Comments by musician Nong Quoc Binh, Chairman of Vietnam Association of Literature and Arts of Ethnic Minorities, <https://nhandan.com.vn/nghe-doc-xem/chung-tay-giu-gin-gia-tri-van-hoa-truyen-thong-cac-dan-toc-thieu-so-282443/>

design, craft techniques are gradually forgotten. The policy on preserving traditional folk crafts of the ethnic minorities have revealed ineffective. In addition, the inadequate policies and incentives reduced artisans' motivation and devotion to preservation of traditional folk crafts.

Another reason is the lack of personnel with expertise on preserving cultural values of the ethnic minorities to implement the policies. Resources for investment on and preservation of ethnic minority culture are also inadequate. In addition to human resources, financial resources are required to preserve ethnic minority cultural values in the context of limited state budget for policies, programs and projects on ethnic minority cultural preservation.

There are various reasons of ineffective implementation of policies on preservation of ethnic minority cultural values. In the context of cultural diversity, ethnic minority culture values are still in danger of being lost. One of the reasons is ineffectiveness of the policy implementation of the state agencies, especially ambiguity in definition of tasks of ethnic minority culture preservation. Ministry of Culture, Sports and Tourism should provide specific regulations on ethnic minority culture preservation and role of local governments which clearly define the authority and responsibility of each level of government as well as the mechanism of coordination between levels. The lack of interaction and coordination between superior and subordinate organs, among agencies, and between policy implementing agencies and policy beneficiaries is another reason of the inadequate implementation of the policy on ethnic minority culture preservation. Specifically, the superior agencies have not performed close supervision, checking and monitoring of the implementation of the policies on ethnic minority culture preservation of the subordinates in some localities; horizontal coordination is poor; unclear definition of responsibility and authority of the related agencies causes overlapping and duplication of tasks as well as ambiguity of responsibility for cultural value preservation.

The lack of interest in preservation of ethnic minority cultural values of the policy beneficiaries is a main reason causing ineffectiveness of the policy implementation. Many people, including people in the ethnic minority areas, are now accustomed to a new lifestyle and do not want to preserve their own traditional cultural values including languages, dances, costumes, and traditional festivals. Being affected by the market economy, many people have not yet realized the great significance of the policy on culture preservation. The policy cannot be effectively implemented without consensus and support of its beneficiaries.

Besides, the state agencies have not attached great importance on the checking and inspection of the policy implementation. In the areas where a large number of ethnic minority groups live such as in the Northwest, the Central Highlands and the South West regions, many cultural values have been lost and the policies on preservation of ethnic minority cultural values have revealed many shortcomings. However, the inspection has not been conducted timely, which makes it difficult to remedy the consequences.

Moreover, there are not enough resources to ensure the effective implementation of the policy on preservation of ethnic minority cultural values. As a result, the policy implementing agencies cannot meet the determined policy goals. Currently, financial resources, human resources, information and equipment resources are not available enough to implement all policies related to preservation of ethnic minority cultural values.

### **3. SOLUTIONS TO PROMOTE EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF THE POLICIES ON PRESERVATION OF ETHNIC MINORITY CULTURAL VALUES IN VIET NAM**

The restoration, preservation and development of traditional cultural values of Vietnam's ethnic minorities has become an urgent, immediate and long-term task. Traditional culture of ethnic minorities is both material and spiritual values that have been accumulated and preserved in the historical development of ethnic minorities. In the context of globalization, preserving the traditional culture of ethnic minorities is to maintain the diversity of Vietnamese culture, which enriches the national cultural treasure and helps enhance exploitation of cultural resources and promotion of the country's economic development. In addition, good preservation of the ethnic minority cultural values helps enhance national pride, self-esteem and fight against the sabotage and intentions of division.

In order to effectively implement the policies on preservation of ethnic minority cultural values, it is necessary to consider the following solutions:

*Firstly*, encouraging and involving people from ethnic minority groups as the main culture actors in the implementation of policies on preservation of ethnic minority cultural values.

Ethnic minority culture is created by the people, serving their material and spiritual life. The ethnic minority culture is nurtured, exists and develops in the community environment. Therefore, in order to preserve the culture, it is necessary to ensure the ethnic minority people's participation in policy formulation and

implementation. Ethnic minority culture preservation policies should be formulated so that the ethnic minority people could preserve and develop culture in its original environment.

Encouraging the ethnic minority people to produce typical traditional products on the scale of family or production group so that the culture of ethnic minorities can be alive in the community. In addition, there should be national policies on educating not only each ethnic communities but also all people the significance of traditional culture preservation. Ethnic minority culture preservation can be communicated via mass media or integrated into cultural and art performances and programs. In addition, there should be measures to incorporate ethnic minority culture, especially traditional languages and cultures into school education, especially in the early education level, in the areas where ethnic minority children study. This will help them be aware of how to honor and protect their traditional cultures when interacting with other cultures. Encouraging people's creativity and initiatives through community activities to meet the culture needs in the new period. Preserving cultural traditions and community activities in families and villages. Focusing on building a cultural environment. Educating ethnic minorities to appreciate and be proud of their fine spiritual, moral and customs values, and promote them in their daily life. Building and implementing conventions on culture in alignment with fine traditional values. Organizing cultural activities with people's participation.

*Secondly*, continuing to fundamentally and synchronously renovate the policies on traditional culture in long-term period.

It is necessary to promulgate specific policies focusing on preserving traditional cultural values and languages of ethnic minorities; on training and building a contingent of ethnic minority officers; and on cultural heritage transmission by artisans.

*Thirdly*, promoting the implementation of the policy on preserving spoken languages and writings of ethnic minorities.

As analyzed above, there is a risk of fadedness even disappearance of writing in many ethnic minorities. In order to carry out effectively the policy on preservation of ethnic minority languages, the State agencies should conduct research, surveys; objectively, accurately evaluate the actual situation to identify issues to be dealt with in teaching and learning the language and writing of the ethnic minorities; and develop specific action plans; conduct surveys on the need of ethnic minority language learning, training contents, mode, curricula, and types of scripts for teaching at school as well as the use of the scripts after school; ensure appropriate training contents and modes; provide facilities, technical and financial support for those who are involved in ethnic

minority culture collection and research; produce literature and art products for ethnic minorities, using their own ethnic scripts; introduce publications such as books, newspapers, magazines, CDs, videos, websites written in ethnic minority scripts so that spoken and written languages as well as cultural values of the ethnic minorities are close to their daily life; actively implement the Decree No. 82/2010/ND-CP of the Government stipulating the teaching and learning of languages and scripts of ethnic minorities at school and in the continuing education centers.

*Fourthly*, properly implementing the policies on research, collection, systematization and preservation of documents related to ethnic minority culture. It is an important task which helps retain ethnic minority cultural values. There should be policies on encouraging artisans to transmit cultural heritages and policies on preferential treatment for people with the titles of Outstanding Artisans and People's Artisans of all ethnic groups, thereby encourage research, collection, preservation, transmission and introduction of ethnic minority cultural heritages. For effective implementation of these policies, it is crucial to promote effective cooperation of village elders, village leaders, artisans, reputable people, collectors, and those who are knowledgeable about cultures and customs of the ethnic groups.

*Fifthly*, linking the policies on preservation of ethnic minority cultural values to tourism development. Replicating the model of community-based tourism in ethnic minority villages in order to develop sustainable tourism products, ensuring the mutual relationship between economy and culture. Community-based tourism can contribute to poverty reduction and change the face of ethnic villages. Handicraft products, cultural culinary products, traditional folk music and dances of ethnic people may become economic products, which will generate more jobs and income for the people, change their minds of traditional cultural preservation and motivate them to preserve and promote their own cultural identity. In order to well implement the policies on ethnic minority culture preservation associated with tourism, local governments need to develop specific plans that are suitable to their actual situation and conditions. Authorities in charge of tourism need to support localities in collecting and analyzing information, orienting markets and developing products; and preserving and promoting the good cultural identity of ethnic minorities.

*Finally*, it is necessary to allocate the state budget for the implementation of policies on preservation of ethnic minority cultural values; develop human resources through training culture officers and artists from different ethnic groups; reward, encourage, and support artisans and reputable people for their participation as the



leaders in transmitting traditional culture and art in clubs; or create new cultural values to serve ethnic people in the localities.

Ethnic minority culture is a creative product made by the ethnic minority community throughout history, an important component of Vietnamese culture, and contributes to the formation of a Vietnamese culture of diversity and identity. In order to prevent ethnic minority culture from being lost due to the impacts of the market economy, the international integration and the rapid development of science and technology, it is necessary to promote the implementation of preservation policies commensurate with the new context. Wealth and prosperity of society must include richness of the spiritual life and cultural values, especially fine cultural values of ethnic minorities which must be protected. Preservation and development of ethnic minority culture requires the cooperation of both the State and the community. It is crucial to acquire the fine traditional culture of ethnic minorities and promote it in the modern life in the context of cultural diversity at present.

## REFERENCES

1. National Assembly (2019), *Resolution No. 88/2019/QH14 approving the Master Plan on socio-economic development in ethnic minority and mountainous areas in the 2021-2030 period*.
2. Ngo Duc Thinh (2006), *Culture, ethnic group culture and Vietnamese culture*, Social Science Publishing House, Hanoi.
3. Prime Minister (2011), *Decision No. 1270/QD-TTg approving the Project Preservation and development of Vietnamese ethnic minority culture towards 2020*.
4. Prime Minister (2017), *Decision No. 936/QD-TTg approving the Target Program for Cultural Development for the 2016-2020 period*.
5. Nguyen Thi Thu Hoai, "Multicultural education associated with the preservation of ethnic minority cultural heritages - implications for Vietnam", *Proceedings of the International Scientific Conference on teaching Vietnamese studies and Vietnamese language: theoretical and practical issues*, Publishing House of Vietnam National University, Ho Chi Minh City, 2016.

# HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ VÀ TÁC ĐỘNG TỚI QUẢN LÝ CÔNG

**TS. Chu Xuân Khánh**

*Giảng viên cao cấp, Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đem lại những cơ hội và thách thức cho các quốc gia, đặc biệt là các nước có nền kinh tế chuyển đổi. Vai trò của Nhà nước là phải tận dụng được cơ hội, vượt qua thách thức để đưa quốc gia phát triển và điều này tác động mạnh tới quản lý công của các nước. Với định hướng hội nhập và phát triển, Việt Nam cần nắm bắt và giải quyết các vấn đề của quản lý công hướng đến năm 2030 và tầm nhìn 2045.

**Từ khóa:** Hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý công, quản lý công mới, chính phủ.

## 1. BỐI CẢNH CỦA QUẢN LÝ CÔNG TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

Có thể nói, hội nhập kinh tế quốc tế đã trở thành một xu thế chủ yếu trong quan hệ kinh tế quốc tế hiện đại. Sự phát triển mạnh mẽ về khoa học và công nghệ góp phần đẩy nhanh quá trình quốc tế hóa nền kinh tế thế giới, tạo nên một “thế giới phẳng”. Quá trình toàn cầu hóa này thúc đẩy mạnh mẽ sự hội nhập của các quốc gia vào nền kinh tế thế giới và khu vực, và hầu như không có một quốc gia nào đứng ngoài quá trình hội nhập nếu không muốn tự cô lập và tụt hậu. Quá trình này đã tạo ra một bối cảnh mới cho quản lý công với những cơ hội và thách thức đan xen, đòi hỏi hoạt động quản lý công (mà trong đó vai trò đặc biệt của Chính phủ, của nền hành chính) phải có những thay đổi căn bản để hoàn thành sứ mạng của mình.

*Thứ nhất*, toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra một thế giới nhỏ hơn nhưng năng động hơn. Sự phụ thuộc tương hỗ toàn cầu của các nền kinh tế ngày càng tăng và khoảng cách kinh tế ngày càng thu hẹp lại. Quá trình này cũng tác động đến hầu hết mọi lĩnh vực quản lý của chính quyền các nước và hạn chế khả năng hành động độc lập của họ. Hơn nữa, thế giới nhỏ lại tạo nên một môi trường hoạt động đa văn hóa. “Đóng hay mở” là câu hỏi mà hệ thống này phải trả lời.

*Thứ hai*, phi tập trung hóa như là một xu hướng chung trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Tính lưu động ngày càng cao của hàng hóa và con người cùng với việc

tiếp cận thông tin nhanh nhạy và dễ dàng giúp chính quyền địa phương có thể điều hành có hiệu quả nhiều hoạt động kinh tế - xã hội. Từ đó dẫn đến áp lực buộc trung ương phải trao bớt thẩm quyền và nguồn lực cho địa phương. Tuy nhiên, phi tập trung hóa cũng dẫn đến nảy sinh nhu cầu tập trung hóa lớn hơn một số chức năng nhằm đáp ứng những thách thức của quá trình hội nhập. Việc xác định những chức năng nào phù hợp với quá trình phi tập trung hóa mạnh hơn, làm thế nào để quá trình này có hiệu quả, vấn đề nào cần được tập trung hóa để thoát được những hiểm nguy của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế là một vấn đề lớn đặt ra cho quản lý công.

*Thứ ba*, sự thay đổi của môi trường chính trị quốc tế. Bối cảnh này tác động rất mạnh đến quản lý công của các quốc gia. Việc hình thành những quốc gia mới, những hệ thống mới, những mối liên kết khu vực mới; bức tranh về vấn đề sắc tộc, tôn giáo, hòa bình có nhiều màu sắc sáng - tối đan xen... dẫn đến sự thừa nhận vai trò của một nền quản lý công tốt với bốn trụ cột: trách nhiệm giải trình, tính minh bạch, tính dự đoán trước và sự tham gia.

*Thứ tư*, bệnh tham nhũng làm giảm hiệu lực và hiệu quả của quản lý công, hầu như trong các lĩnh vực của hành chính công đều xuất hiện căn bệnh này. Bệnh tham nhũng không chỉ xuất hiện ở một vài quốc gia mà nó được “xuất khẩu”, “nhập khẩu” và bởi vậy hành động chống tham nhũng mang tính toàn cầu.

*Thứ năm*, với một bối cảnh đa dạng văn hóa, sự đan xen, lan tỏa của các nền văn hóa khác nhau tác động mạnh mẽ đến quản lý công. Sự dịch chuyển nguồn lao động cũng mang tính toàn cầu mà trong đó các nhóm lao động khác nhau với bản sắc văn hóa, tôn giáo... khác nhau làm phong phú thêm hệ sinh thái văn hóa vốn có của các quốc gia bản địa. Bên cạnh đó, các yếu tố văn hóa tạo ra sự khác biệt trong cách thức hoạt động của khu vực công (kiểu như “văn hóa quản lý phương Đông”, “văn hóa quản lý phương Tây”), tuy nhiên nó không thể là lý do biện minh cho hoạt động kém hiệu quả của khu vực này.

## **2. THÁCH THỨC, CƠ HỘI CỦA HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ VÀ SỰ THÍCH ỨNG CỦA QUẢN LÝ CÔNG**

Hội nhập kinh tế quốc tế đã đem lại những cơ hội cho các quốc gia mà chính phủ các nước cần tận dụng:

*Một là*, các quốc gia có thể thu hút các nguồn lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, đó có thể là nguồn vốn đầu tư từ bên ngoài, là sử dụng công nghệ hiện đại hay bao gồm cả nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình dịch chuyển lao động toàn cầu;

*Hai là*, phát huy vai trò của nền kinh tế thị trường, kết hợp nguồn lực trong nước và bên ngoài để phát triển. Đặc biệt với các quốc gia trong quá trình chuyển đổi cơ chế kinh tế sang nền kinh tế thị trường. Nhiều quốc gia nguồn lực nội tại còn rất phong phú nhưng chưa được phát huy hết. Để làm được điều đó, chức năng của chính phủ sẽ ngày càng được chú trọng vào việc đàm phán với các nguồn vốn và lao động nước ngoài và trong nước để hút chúng về vùng kinh tế của mình và thúc đẩy sự tăng trưởng.

*Ba là*, do những đặc điểm về địa lý, dân cư... nên mỗi quốc gia có những lợi thế so sánh với các quốc gia khác trên bản đồ kinh tế quốc tế. Đây chính là cơ hội để các chính phủ tận dụng các lợi thế cạnh tranh của quốc gia trong quan hệ kinh tế thế giới.

*Bốn là*, hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra các nhóm nước, các hiệp hội... Việc chủ động tham gia vào các liên kết khu vực, các nhóm nước để hợp tác, hỗ trợ cùng phát triển là xu hướng thời đại hiện nay.

Tuy nhiên, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế cũng đặt ra không ít thách thức cho các chính phủ phải vượt qua:

*Thứ nhất*, nền kinh tế của đất nước sẽ phải đương đầu với sự cạnh tranh mang tính toàn cầu ngày càng gay gắt do ngày càng có nhiều quốc gia tham gia vào thị trường chung, xuất hiện rất nhiều các mối liên kết chặt chẽ mang tính khu vực cùng với các rối loạn trong các quan hệ quốc tế, đặc biệt trong các lĩnh vực tài chính, tiền tệ, nhân lực. Bên cạnh đó, chủ nghĩa bảo hộ thương mại dường như đang trở lại. Do đó, vấn đề hợp tác cùng phát triển luôn song hành với cạnh tranh, đấu tranh vì lợi ích quốc gia, dân tộc. Xu hướng này đặt ra yêu cầu cao về năng lực xây dựng và thực hiện thể chế phát triển và hội nhập của mỗi nhà nước.

*Thứ hai*, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tăng tốc sẽ có tác động với mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội. Do trình độ phát triển của các nước khác nhau, nên cuộc cách mạng này sẽ tác động và tạo nên động lực phát triển ở mỗi nước khác nhau và tạo ra sự phân tầng sâu hơn về sự phát triển giữa các nước, nhất là đối với những nước kém phát triển. Điều đó đặt ra những thách thức lớn lao cho các quốc gia về vai trò của nhà nước, về năng lực xây dựng và thực hiện thể chế phát triển sáng tạo của nhà nước.

*Thứ ba*, xu thế dân chủ hóa đời sống xã hội dẫn đến xu thế dân chủ hóa trong hoạt động quản lý - điều hành - quản trị quốc gia của nhà nước ở các nước mà trong đó vai trò ngày càng tăng lên của xã hội, nhân dân đối với sự phát triển mọi mặt của đất nước, tham gia vào quản lý của nhà nước. Quá trình công khai, minh bạch trong xã hội được đề cao hơn, trình độ của nền kinh tế thị trường được nâng cao, vai trò tự chủ, tự quản của các chủ thể trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội được nâng cao trong thể chế

"thượng tôn pháp luật"... làm cho quyền lực quản lý của nhà nước mang tính áp đặt, quan liêu đang bị giảm đi. Xu hướng này đặt ra yêu cầu đổi mới mô hình quản trị quốc gia với định hướng cơ bản là chuyển từ nhà nước quản lý hành chính áp đặt sang nhà nước quản trị phát triển, phân định lại phù hợp chức năng giữa nhà nước - thị trường - xã hội.

*Thứ tư*, nguy cơ tụt hậu đang là một thách thức lớn đối với mọi quốc gia. Chủ động tham gia vào quá trình hội nhập kinh tế là điều kiện, cơ hội để các quốc gia phát triển, tuy nhiên các chính phủ không vượt qua được các thách thức và tận dụng được các cơ hội của quá trình này thì điều đó sẽ trở thành nguyên nhân của sự tụt hậu.

*Thứ năm*, vấn đề dịch bệnh, tội phạm, thảm họa môi trường trở thành vấn đề của toàn cầu chứ không phải của riêng một quốc gia nào. Vấn nạn này tác động rất tiêu cực tới nền kinh tế các nước và làm chậm lại (và có thể kéo lùi) sự tăng trưởng kinh tế của các quốc gia. Chính từ đây đòi hỏi chính phủ các nước phải có mối liên kết chặt chẽ, cùng nhau giải quyết các vấn nạn trên.

Tất cả những cơ hội và thách thức đó đòi hỏi hoạt động quản lý công nói chung và của chính phủ nói riêng phải thay đổi để đối phó với những thách thức, tận dụng những cơ hội và chủ động tham gia vào quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Để làm được điều đó, trước hết phải thay đổi các quan điểm và cách tư duy về hoạt động của quản lý công, đó là:

- Chuyển từ vai trò “người chèo thuyền” sang vai trò “người lái thuyền”.
- Chuyển từ quan điểm quan liêu sang quan điểm trách nhiệm.
- Từ quan điểm quản chế sang quan điểm phục vụ.
- Từ chú trọng đầu tư sang chú trọng kết quả.
- Sử dụng rộng rãi công nghệ thông tin.

Từ quan điểm và cách tư duy hành động mới như vậy, một mô hình quản lý công mới được hình thành với những định hướng chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, quản lý công cần phải chuyển đổi từ mô hình quản lý theo đầu vào, theo tiến trình sang quản lý theo kết quả gắn với việc đánh giá tác động của kết quả;

*Thứ hai*, cần phải xem công dân như khách hàng mà khu vực công phải có trách nhiệm thỏa mãn nhu cầu chính đáng và hợp pháp;

*Thứ ba*, Chính phủ cần phải đảm bảo các hàng hóa công cộng và các dịch vụ công được cung cấp hơn là tự sản xuất hàng hóa và cung cấp dịch vụ, nói cách khác, lái thuyền hơn chèo thuyền. Nâng cao không ngừng chất lượng cung ứng dịch vụ công

thông qua việc tăng khả năng cạnh tranh về chất lượng cung cấp dịch vụ công, thực hiện hợp tác công - tư như sử dụng các cơ chế thị trường khác;

*Thứ tư*, hoạt động kiểm soát và giám sát mang tính quan liêu, tập trung và theo chiều dọc của Chính phủ không phù hợp với hành chính công định hướng kết quả, và cần phải thay bằng sự cạnh tranh, khuyến khích dịch vụ khách hàng, và có trách nhiệm với khách hàng;

*Thứ năm*, cần tăng cường hoạt động phân quyền, ủy quyền và trao quyền cho chính quyền địa phương nhằm phát huy lợi thế so sánh, để thực hiện sự sáng tạo và đổi mới theo hướng dịch vụ tốt hơn cho công dân, tổ chức, doanh nghiệp;

*Thứ sáu*, các tổ chức công phải được điều hành, đổi mới và linh hoạt như ở khu vực tư.

Để thực hiện được các định hướng đó, cần phải xây dựng hệ thống quản trị nhà nước tốt với các biểu hiện sau:

- Bảo đảm sự tham gia của mọi thành viên trong xã hội vào hoạt động quản lý nhà nước bằng các hình thức, mô hình phong phú.
- Hoàn thiện hệ thống pháp luật và thực hiện quản lý theo pháp luật.
- Bảo đảm tính rõ ràng, công khai trong hoạt động quản lý.
- Bảo đảm sự nhất trí, thống nhất để hướng đến lợi ích của cộng đồng.
- Bình đẳng, không loại trừ, phân biệt. Quan tâm đến những nhóm người thua thiệt trong xã hội.
- Bảo đảm tính hiệu lực và hiệu quả.
- Thực hiện trách nhiệm giải trình.
- Tính dự đoán trước.

### **3. VIỆT NAM HƯỚNG TỚI NĂM 2030 VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO QUẢN LÝ CÔNG**

Sau 30 năm đổi mới, trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam trở thành một nước có thành tích phát triển ấn tượng nhất, tốc độ tăng trưởng hàng năm vào hàng cao trên thế giới. Hướng tới năm 2030, Việt Nam hướng tới khát vọng xây dựng một đất nước công nghiệp hiện đại với chất lượng cuộc sống cao hơn dựa trên ba trụ cột chính:

- *Trụ cột thứ nhất*: Thịnh vượng về kinh tế đi đôi với bền vững về môi trường: đó là: tạo dựng môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp trong nước; đẩy mạnh học hỏi và

đổi mới sáng tạo; tái cơ cấu đầu tư và đổi mới chính sách đô thị; đảm bảo bền vững môi trường.

- *Trụ cột thứ hai*: Đẩy mạnh công bằng và hòa nhập xã hội.

- *Trụ cột thứ ba*: Năng lực và trách nhiệm giải trình của Nhà nước: xây dựng một nhà nước được tổ chức hợp lý hơn với bộ máy chức nghiệp thực tài; áp dụng nguyên tắc thị trường trong hoạch định chính sách kinh tế; nâng cao trách nhiệm giải trình của Nhà nước.

Để đạt được các mục tiêu cơ bản trên, quản lý công ở Việt Nam cần phải hướng tới thực hiện một số nội dung sau:

- Xây dựng hệ thống thể chế ổn định kinh tế vĩ mô, xây dựng môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng.

- Xây dựng bộ máy tổ chức gọn nhẹ.

- Quản lý tốt các nguồn lực, trong đó đặc biệt là nguồn lực tài nguyên.

- Xây dựng và nâng cao chất lượng nhân sự trong bộ máy.

- Xây dựng mối tương tác giữa người dân và chính quyền, tăng cường trách nhiệm giải trình.

- Nâng cao khả năng đáp ứng và chất lượng dịch vụ hành chính công.

- Nâng cao tính liêm chính và ngăn ngừa tham nhũng.

Điều cần thiết là xây dựng một Chính phủ liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ, một “Chính phủ nhỏ hơn”, một “Chính phủ tốt hơn”, một Chính phủ hành động quyết liệt hơn, năng động sáng tạo hơn, một Chính phủ thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước, một Chính phủ liêm chính, phục vụ nhân dân. Cụ thể là: Chính phủ phải đề ra một hệ thống thể chế, chính sách để phát triển nền kinh tế, kiến thiết được môi trường kinh doanh thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động. Chính phủ không làm thay thị trường mà đóng vai trò của “Người lái thuyền”. Chính phủ nói đi đôi với làm, siết chặt kỷ cương, liêm chính, lấy việc phục vụ nhân dân là mục tiêu hoạt động. Xây dựng Chính phủ điện tử để hướng tới một Chính phủ minh bạch và thực hiện tốt trách nhiệm giải trình.

#### **4. KẾT LUẬN**

Nhận thức được những tác động nhiều chiều của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế để từ đó đưa ra được những giải pháp tận dụng cơ hội, vượt qua thách thức đưa đất nước phát triển là vai trò vốn có của quản lý công. Để làm được điều đó, quan điểm,

cách thức tư duy trong quản lý công cần phải thay đổi để tạo ra những định hướng, cách thức hoạt động mới. Thước đo để đánh giá hiệu lực hiệu quả của quản lý công chính là sự phát triển bền vững của đất nước, là sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp, là dân giàu, nước mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Học viện Hành chính Quốc gia, *Tài liệu bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp*. NXB Bách khoa Hà Nội, 2018.
2. Học viện Hành chính Quốc gia Việt Nam, Trường Chính sách công Lý Quang Diệu, Singapore, Viện Kinh tế Việt Nam (2018), *Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với quản trị nhà nước*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
3. Ngân hàng Thế giới (1997), *Phục vụ và duy trì: Cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Ngân hàng Thế giới, Bộ Kế hoạch Đầu tư Việt Nam (2016), *Việt Nam 2035: “Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ”*.
5. Ngân hàng Thế giới (2017), *Vai trò của Nhà nước trong phát triển kinh tế Việt Nam: Chương trình nghị sự đề xuất nhằm xây dựng một Nhà nước kiến tạo để thúc đẩy một nền kinh tế cạnh tranh và hiệu quả*.
6. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03 tháng 6 năm 2017, Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, *Về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*.
7. UNDP, *Cải cách nền hành chính Việt Nam. Thực trạng và giải pháp*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2009.



# **INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION AND ITS IMPACTS ON PUBLIC MANAGEMENT**

**Dr. Chu Xuan Khanh**

*Senior Lecturer, NAPA*

***Abstract:** The international economic integration process presents opportunities and challenges for countries, especially countries with transition economies. The role of the State is to take advantage of opportunities, overcome challenges to bring the country to development and this has a strong impact on public management of countries. With the orientation of integration and development, Vietnam needs to grasp and solve the problems of public management towards 2030 and a vision to 2045.*

***Keywords:** International economic integration, public management, new public management, government.*

## **1. PUBLIC MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION**

International economic integration have become an indispensable trend in modern international economic relations. The strong development in science and technology accelerates the internationalization of the world economy, creating a "flat world". The process of globalization strongly promotes regional and international economic integration. Almost no country stands outside the integration process unless it wants to self-isolate and fall behind. This process has created a new situation for public management, bringing about opportunities as well as challenges, which requires a drastic change in public management (especially changes in the role of the government and the public administration).

*First*, globalization and international economic integration make a smaller but more dynamic world. The global interdependence of economies is increasing and the economic gap is narrowing, which affects almost every aspect of administration of a government and limits its power to act independently. Furthermore, the smaller world creates a multicultural environment". How much close or open to the world" is the question that a government should consider.

*Second*, decentralization is a common trend in international economic integration. The increasing mobility of goods and people as well as easy access to information allows local governments to effectively manage social affairs and forces the central government to transfer more powers and resources to local governments. However, in response to challenges of globalization, there is an increasing need of greater centralization of some functions. What functions should be decentralized and what functions needs to be centralized, how to make the process effective, how to avoid risks caused by international economic integration are big questions for public management.

*Third*, the change in the international political environment has put a very significant impact on public management. The formation of new nations, new systems, new regional linkages; the complicated situation of ethnicity, religions, and peace requires the recognition of the well-managed governance including 4 key dimensions: accountability, transparency, predictability and participation.

*Fourth*, corruption deteriorates the effectiveness and efficiency of public management; It appears in almost all areas of public administration. Corruption not only occurs in some countries but also is "exported" and "imported". Therefore, anti-corruption is a global mission.

*Fifth*, in a context of cultural diversity, the mix and spread of different cultures have greatly impacted public management. The shift of labour resources is also global in which different labour groups with different cultural and religious identity... various enrich the inherent cultural ecosystem of indigenous countries. Besides, cultural factors make a difference in the way the public sector works (such as "Oriental management culture", "Western management culture"), however it should not be a justification for the inefficient performance of this region.

## **2. CHALLENGES, OPPORTUNITIES BROUGHT ABOUT BY INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION AND ADAPTABILITY OF PUBLIC MANAGEMENT**

International economic integration have created opportunities for all countries.

*Firstly*, countries can attract resources to promote economic growth, which can be external investment capital, using modern technology or including high-quality human resources during the global labour movement;

*Secondly*, promote the role of the market economy, synergize domestic and external resources for development. Especially for those countries who are in the

process of converting economic mechanisms to market economies. Many countries have abundant internal resources but have not been promoted. In order to do that, the Government's function will be increasingly focused on negotiating with capital resources and foreign and domestic labour sources to attract them into its economic zone and drive growth.

*Thirdly*, due to geographical, residential characteristics... each country has competitive advantages compared to other countries on the international economic map. This is an opportunity for governments to take advantage of the country's competitive advantages in world economic relations.

*Fourthly*, international economic integration creates groups of countries, associations... Actively participating in regional network, groups of countries to cooperate and support mutual development is the current trend;

However, international economic integration also bring many challenges:

*Firstly*, the country's economy will have to cope with increasingly fierce global competition as more and more countries participate the common market, with a lot of close regional network along with turmoil in international relations, especially in the fields of finance, monetary, human resources. In addition, trade protectionism seems to be on the rise. Therefore, cooperation for mutual development always parallels with competition, fighting for the national interests. This trend sets high requirements for the capacity to build and implement the development and integration institutions of each state.

*Secondly*, the accelerated Industrial Revolution 4.0 will have an impact on all aspects of socio-economic life. Due to different level of development of countries, this revolution will impact and create a development motivation in each different country and create a deeper hierarchy of development between countries, especially for underdeveloped countries. That creates great challenges for countries in terms of the role of the state, the capacity to build and implement the state's creative development institutions.

*Thirdly*, the trend of democratization of social life leads to the trend of democratization in the management - administration - national governance of the state in countries in which the increasing role of society and people for the development of all aspects of the country, participation in the management of the state. The process of publicity and transparency in society is set higher, the level of the market economy is enhanced, the role of autonomy and self-governance in all areas of social life is

enhanced in the "rule of law" institutions... making the governing power of the state bureaucratic imposing is diminishing. This trend sets out the need to innovate the national governance model with the basic orientation of moving from the imposing administrative management state to the state of development administration, re-identifying the function between the state - market - society.

*Fourth*, the risk of lagging behind is a major challenge for all countries. Actively participating in the process of economic integration is a condition and opportunity for countries to develop, however governments who do not overcome challenges and not able to take advantage of the opportunities of this process will become the cause of lagging behind.

*Fifth*, the problem of epidemics, crime, environmental disasters becomes global problems, not a single nation's. This problem negatively impacts the economies of countries and slows down (and can pull back) the economic growth of countries. It requires the government of countries must have close connections, and solve the above problems together.

All these opportunities and challenges require public management in general and the Government's operation in particular to change in order to cope with challenges, take advantage of opportunities and actively participate in the process of international economic integration. In order to do that, we must first change our attitudes and ways of thinking about the function of public management: switching from the role of "rower" to the role of "steering"; move from a bureaucratic mindset to a sense of responsibility; from surveillance to service; from input to outcome focus; widespread use of information technology.

Inspired by these changes, a new model of public management is formed, focusing on the followings:

*Firstly*, public management needs to transition from an input-based, process-to-management model to the results-based management, associated with assessing the impact of results.

*Secondly*, it is necessary to consider citizens as customers whom the public sector is responsible for satisfying legitimate and legal needs.

*Thirdly*, the Government needs to ensure public goods and public services are provided rather than producing goods by itself and providing services that, in other words, steering rather than rowing. Constantly improving the quality of public service

provision through increasing competitiveness in the quality of public service provision, implementing public-private partnerships such as using other market mechanisms.

*Fourth*, the Government's bureaucratic, centralized and vertical control and supervision are inconsistent with result-oriented public administration, and needs to be replaced by competition, encouraging customer service, and being accountable to customers.

*Fifth*, it is necessary to strengthen the decentralization, authorization and empowering of local authorities in order to promote comparative advantages, to implement creativity and innovation towards better services for citizens, organizations and enterprises.

*Sixth*, public organizations must be innovatively and flexibly run as private ones.

In order to implement such orientations, it is necessary to build a good state management system with the following factors: ensuring the participation of society members in state management activities in various forms and models; improve the legal system and perform legal management; ensure clarity and publicity in management activities; ensure consensus and unity toward the interests of the community; equality, non-exclusion, non-discrimination; ensure the effectiveness and efficiency; to perform accountability; predictability.

### **3. VIETNAM TOWARDS 2030 AND REQUIREMENTS FOR PUBLIC MANAGEMENT**

After 30 years of renovation and participation in international economic integration, Vietnam has gained impressive development achievements and high growth rate in the world. Towards 2030, Vietnam aims to build a modern industrial country with a higher quality of life, based on three main pillars. First, economic prosperity goes hand in hand with environmental sustainability: it is creating a favourable environment for domestic enterprises; promoting learning and innovation; restructuring investment and innovating urban policies; ensuring environmental sustainability. Second, promoting social equity and inclusion. Third, strengthening the state's capacity and accountability: developing a more rationally organized state with the professional organizational apparatus; applying market principles in the formulation of economic policies; promoting accountability of the state.

In order to achieve the above goals, it is important to build: a stable macroeconomic institutional system and a fair competitive environment; a streamlined

organizational apparatus and well-managed resources, especially natural resources; good human resource management; interaction between people and the government and accountability; responsiveness and quality of public administration; integrity and anti-corruption.

It is also crucial to build an enabling, acting and serving government with integrity, a "smaller but better" government, a more dynamic and innovative government that promotes the sustainable development of the country and serves the people. Specifically, the Government needs to develop a system of institutions and policies to develop the economy and establish a favorable business environment for enterprises. The government does not do what the market can do but plays the role of "steering the boat". It needs to act not talk, tighten discipline and uphold integrity, serve the people, and build e-government towards a transparent and accountable government.

#### 4. CONCLUSION

The role of public management is to identify multidimensional impacts of the international integration process in order to take advantage of opportunities and overcome challenges for the development of the country. Therefore, there should be a change in mindset in public management to produce new orientations and ways of doing. The effectiveness and efficiency of public management is measured through the sustainable development of the country, the satisfaction of the people and enterprises, the well-being of people, the strength, democracy, equality and civilization of the country.

#### REFERENCES

1. Học viện Hành chính Quốc gia, *Tài liệu bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp*, NXB Bách khoa Hà Nội 2018 (National Academy of Public Administration, *Courseware for the senior official training*, Bach khoa Publishing House, 2018).
2. Học viện Hành chính Quốc gia Việt Nam, Trường Chính sách công Lý Quang Diệu, Singapore, Viện Kinh tế Việt Nam (2018), *Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với quản trị nhà nước*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật (Vietnam National Academy of Public Administration, Lee Kuan Yew School of Public Policy, Singapore, Vietnam Economic Institute (2018), *The fourth industrial revolution with state governance*, Truth - National Politics Publishing House).
3. Ngân hàng Thế giới (1997), *Phục vụ và duy trì: Cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội (World Bank (1997), *Serving and Maintaining: Improving Public Administration in a Competitive World*, National Politics Publishing House, Hanoi).
4. Nhóm Ngân hàng Thế giới – Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ* (World Bank – Ministry of Home Affairs, *Vietnam towards 2035: Towards prosperity, creativity, and democracy*).

5. Ngân hàng Thế giới (2017), *Vai trò của Nhà nước trong phát triển kinh tế Việt Nam: Chương trình nghị sự đề xuất nhằm xây dựng một nhà nước kiến tạo để thúc đẩy một nền kinh tế cạnh tranh và hiệu quả* (World Bank (2017), *The Role of the State in Vietnam's Economic Development: The proposed agenda aims to build a constructive State to promote a competitive and efficient economy*).
6. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03 tháng 6 năm 2017, Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII: *Về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa* (Resolution No. 11-NQ/TW dated June 3, 2017, *5th Conference of the 12th central committee: On completing the socialist-oriented market economy*).
7. UNDP, *Cải cách nền hành chính Việt Nam. Thực trạng và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2009 (UNDP, *Public Administration Reform in Vietnam: Situation and solutions*, National Politics Publishing House, 2009).

# THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH KINH TẾ TRONG VĂN HÓA GÓP PHẦN HƯỚNG TỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

**PGS. TS. Nguyễn Văn Thành**

*Thượng tướng, Thứ trưởng Bộ Công an*

## 1. SỰ HÌNH THÀNH CHÍNH SÁCH KINH TẾ TRONG VĂN HÓA CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC

Việt Nam là đất nước đa tộc người. Mỗi tộc người có những giá trị văn hóa khác nhau tạo nên sự phong phú, đa dạng của văn hóa dân tộc. Đây chính là nguồn lực quan trọng cho quá trình phát triển bền vững đất nước.

Ngay trong cuộc cách mạng dân tộc dân chủ, Đảng đã khẳng định mối quan hệ biện chứng giữa kinh tế, chính trị và văn hóa. Từ những năm đầu thời kỳ đổi mới, Đảng ta đã khẳng định vai trò quan trọng của văn hóa đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Năm 1987, Đảng ta xác định: văn hóa “là một động lực mạnh mẽ, đồng thời là một mục tiêu lớn trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội”<sup>5</sup>. Điều này được phát triển hơn trong Nghị quyết Trung ương bốn khóa VII về một số nhiệm vụ văn hóa, văn nghệ những năm trước mắt: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, là một động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời là một mục tiêu của chủ nghĩa xã hội”<sup>6</sup>. Năm 1998, Đảng ta khẳng định trong Nghị quyết Trung ương năm khóa VIII: “văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội”<sup>7</sup>. Cũng trong Nghị quyết này, Đảng ta đã đưa ra quan điểm thực hiện hai chính sách lớn nhằm khẳng định vai trò quan trọng của văn hóa trong sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đó là chính sách văn hóa trong kinh tế và chính sách kinh tế trong văn hóa.

---

<sup>5</sup> Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết của Bộ Chính trị: đổi mới và nâng cao trình độ lãnh đạo, quản lý văn học, nghệ thuật và văn hóa, phát huy khả năng sáng tạo, đưa văn học nghệ thuật và văn hóa phát triển lên một bước mới*, số 05-NQ/TW, 1987, tr. 3.

<sup>6</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa VII*, H. 1993, tr. 51.

<sup>7</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, H.1998, tr. 55.



Đến năm 2014, sau khi tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương năm khóa VIII, đánh giá toàn diện những nội dung đã thực hiện được, những nội dung cần có sự thay đổi cho phù hợp với thực tiễn, Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI tiếp tục nhấn mạnh vai trò của văn hóa trong quan điểm: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, là mục tiêu, động lực phát triển bền vững đất nước”<sup>8</sup>. Cũng trong Hội nghị này, Đảng đã cụ thể hơn chính sách kinh tế trong văn hóa thông qua thực hiện phát triển công nghiệp văn hóa đi đôi với xây dựng và hoàn thiện thị trường văn hóa. Phát triển công nghiệp văn hóa không chỉ là khai thác và phát huy những giá trị đặc sắc của văn hóa dân tộc cho sự phát triển bền vững của đất nước mà còn chú trọng hiện thực hóa vai trò của văn hóa trong đời sống xã hội.

Để hiện thực hóa quan điểm của Đảng, Nhà nước đã đẩy mạnh phát huy nguồn lực văn hóa hướng tới phát triển bền vững. Trước tiên, Nhà nước chú trọng hoàn thiện thể chế, tạo môi trường pháp lý thuận lợi để xây dựng và phát triển các lĩnh vực văn hóa, thị trường văn hóa. Hoàn thiện dần hệ thống pháp luật cũng giúp cho việc quản lý văn hóa được thực hiện tốt hơn và tạo cơ sở vững chắc để phát triển công nghiệp văn hóa.

Chỉ tính từ năm 2000 đến nay, Quốc hội đã thông qua nhiều luật liên quan đến các lĩnh vực văn hóa như Luật Di sản văn hóa năm 2001, sửa đổi năm 2009; Luật Điện ảnh năm 2006, sửa đổi năm 2009; Luật Thể dục thể thao năm 2006; Luật Xuất bản năm 2012; Luật Báo chí năm 2016; Luật Tiếp cận thông tin 2016; Luật Tín ngưỡng, tôn giáo năm 2016; Luật Du lịch năm 2017; Luật Quảng cáo năm 2018; Luật An ninh mạng năm 2018; Luật Sở hữu trí tuệ năm 2019, Luật Thư viện năm 2019... cùng nhiều văn bản dưới luật, hướng dẫn thực hiện luật.

Bên cạnh hệ thống pháp luật đang dần hoàn thiện, năm 2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định Phê duyệt Chiến lược phát triển các ngành công nghiệp văn hóa Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Chiến lược đã khẳng định quan điểm “Phát triển các ngành công nghiệp văn hóa dựa trên sự sáng tạo, khoa học công nghệ và bản quyền trí tuệ; khai thác tối đa yếu tố kinh tế của các giá trị văn hóa” và “Phát triển công nghiệp văn hóa gắn liền với việc quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam, góp phần bảo vệ, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc trong quá trình giao lưu, hội nhập và hợp tác quốc tế”. Chiến lược cũng xác định các ngành thuộc công

---

<sup>8</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2014, tr. 48.

nghiệp văn hóa đang có sẵn lợi thế là: điện ảnh; nghệ thuật biểu diễn; quảng cáo; thủ công mỹ nghệ; phần mềm và các trò chơi giải trí; truyền hình và phát thanh; thời trang; du lịch văn hóa. Một số ngành khác thuộc định hướng phát triển trong thời gian tới là: kiến trúc; thiết kế; xuất bản; mỹ thuật; nhiếp ảnh và triển lãm.

Trên cơ sở đó, các tỉnh/thành trên cả nước đều xây dựng kế hoạch thực hiện Chiến lược phát triển các ngành công nghiệp văn hóa Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Đây là cách thức triển khai chủ trương phát triển các ngành công nghiệp văn hóa đến từng địa phương. Thậm chí, nhiều địa phương đã xây dựng kế hoạch, đề án phát triển từng lĩnh vực của công nghiệp văn hóa mà địa phương có thế mạnh, đặc biệt là phát triển du lịch văn hóa. Có thể nói, phát triển công nghiệp văn hóa chính là yếu tố quan trọng góp phần quản lý, phát huy tốt hơn các di sản văn hóa của các tộc người trên đất nước Việt Nam. Thông qua chính sách này, những giá trị, di sản văn hóa không chỉ là yếu tố để chúng ta khẳng định nguồn cội của dân tộc, tự hào về lịch sử vẻ vang của cha ông mà còn trở thành nguồn lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, hướng tới phát triển bền vững.

Trong nhiều năm qua, các di sản văn hóa, giá trị văn hóa đã trở thành nguồn lực quan trọng thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương trên khắp cả nước. Đơn cử như các tỉnh miền núi phía Bắc đã rất chú trọng phát huy các giá trị văn hóa tộc người để phát triển kinh tế - xã hội. Các tỉnh ở khu vực này có nhiều tộc người sinh sống như: Thái, Mông, Kinh, Dao, Tày, Hà Nhì, Giáy, Khơ Mú, Lự, Lào, La Hủ, Hoa, Mường, Si La, Mảng, Cống, Kháng, Nùng... Mỗi tộc người đều có phong tục tập quán, truyền thống, lễ hội riêng độc đáo, đồng bào thân thiện, thật thà, hiếu khách. Chợ phiên vùng cao là nơi biểu hiện rất rõ những nét văn hóa đặc trưng của các tộc người nơi đây. Xác định đây chính là một lợi thế để phát triển kinh tế - xã hội, các tỉnh đã chủ trương phát triển du lịch, đặc biệt là du lịch gắn với cộng đồng, khách du lịch có thể “ba cùng” với người dân địa phương một cách thoải mái, thân thiện. Các địa phương ở đây đều khẳng định: Phát huy giá trị văn hóa tộc người trong phát triển du lịch chính là thế mạnh của vùng. Do đó, các tỉnh đều xây dựng kế hoạch, đề án phát triển du lịch. Cùng với phát triển du lịch văn hóa là các chương trình khôi phục, phát triển các làng nghề truyền thống, giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa độc đáo, đặc sắc của các tộc người về kiến trúc, trang phục, nghệ thuật, tín ngưỡng, tri thức bản địa... gắn liền với cảnh quan thiên nhiên của từng vùng.

## 2. THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA CỦA CHÍNH SÁCH KINH TẾ TRONG VĂN HÓA TRONG TÌNH HÌNH HIỆN NAY

Trải qua thời gian dài thực hiện quan điểm của Đảng, hiện thực hóa chính sách kinh tế trong văn hóa, chúng ta đã đạt được nhiều thành tựu lớn, mở ra những cơ hội phát triển mới trong tương lai. Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Văn hóa trong chính trị và trong kinh tế bước đầu được coi trọng và phát huy hiệu quả tích cực”<sup>9</sup>. Những kết quả đó là:

- Di sản văn hóa, giá trị văn hóa tộc người của nước ta đều được bảo tồn, phát huy trong đời sống xã hội. Trong quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đô thị hóa và hội nhập quốc tế, nhiều người đã lo lắng đề cập đến tình trạng suy giảm và mất dần các giá trị văn hóa tộc người ở Việt Nam. Tuy nhiên, với việc khai thác các giá trị văn hóa, di sản văn hóa tộc người trong phát triển kinh tế đã giúp cho các cấp chính quyền và người dân ngày càng hiểu rõ giá trị của những yếu tố văn hóa mình đang sở hữu. Điều đó đã làm cho người dân tích cực, chủ động hơn trong gìn giữ các giá trị văn hóa tộc người của mình. Điều đó đã góp phần quan trọng giữ vững các danh hiệu do UNESCO trao cho các di sản văn hóa của Việt Nam trong nhiều năm qua. Chúng ta tự hào kể đến những cái tên đã được UNESCO vinh danh từ lâu và ngày càng trở thành điểm thu hút người dân trong và ngoài nước tìm đến như: Không gian văn hóa công chiêng Tây Nguyên, Nhã nhạc cung đình Huế, Quan họ Bắc Ninh, Khu đền tháp Mỹ Sơn, Hội Gióng ở đền Phù Đổng và đền Sóc, Công viên địa chất Đền Văn... Ngoài ra, chính ý thức được giá trị văn hóa tộc người mà người dân đã gìn giữ, phát huy nó trong đời sống hàng ngày. Điều này đã giúp cho Việt Nam có thêm nhiều di sản văn hóa được UNESCO vinh danh trong những năm gần đây như: Đờn ca tài tử Nam Bộ; Dân ca ví, dặm Nghệ Tĩnh; Nghệ thuật hát bài Chòi Trung Bộ; Thực hành hát Then, đàn Tính của các tộc người Tày, Nùng, Thái; Non nước Cao Bằng... Điều đó cho thấy chính sách kinh tế trong văn hóa đã góp phần quan trọng vào việc quản lý, phát huy tốt hơn sự phong phú, đa dạng của văn hóa Việt Nam trong thời kỳ đổi mới, mở cửa hội nhập quốc tế.

- Phát huy tốt tính đa dạng văn hóa đã trở thành nguồn lực quan trọng cho thúc đẩy các hoạt động kinh tế, đặc biệt là phát triển ngành du lịch, thủ công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp. Quá trình thực hiện chính sách kinh tế trong văn hóa cùng với chủ trương xã hội hóa các hoạt động văn hóa đã đa dạng hóa các thành phần kinh tế tham gia vào

---

<sup>9</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 64.

hoạt động văn hóa, huy động mọi nguồn lực tham gia vào hoạt động văn hóa, phá bỏ sự độc quyền của các đơn vị văn hóa của Nhà nước. Nhiều gia đình các tộc người đã tích cực tham gia vào hoạt động du lịch, đặc biệt là loại hình du lịch cộng đồng, các khâu của du lịch liên quan đến cộng đồng. Đặc biệt, họ đã tích cực, chủ động tham gia vào quá trình sản xuất các sản phẩm truyền thống, đưa chúng trở thành hàng hóa lưu thông trên thị trường. Như vậy, với quá trình thúc đẩy phát huy các giá trị văn hóa vào phát triển kinh tế - xã hội, người dân đã làm chủ tốt hơn chính các giá trị văn hóa của mình. Họ đã chủ động tham gia vào xây dựng và hình thành nên các sản phẩm du lịch độc đáo của địa phương. Đơn cử như người dân tỉnh Lai Châu đã hình thành nên các sản phẩm du lịch văn hóa độc đáo, hấp dẫn như: khu di tích Pusamcap, bản văn hóa dân tộc Mông gắn với hệ thống hang động Gia Khâu 1, bản Sin Suối Hồ, bản Vàng Pheo, bản Sì Thâu Chải, bản Nà Khương, bản Hon... Đưa các lễ hội truyền thống thành một yếu tố quan trọng của du lịch địa phương như Then Kin Pang, Kin Lầu Khẩu Mẫu, Nàng Han, Tú Tỉ, Bun Vốc Nậm, Gầu Tào Cha, Tủ Cải, Quần thể đền thờ vua Lê Thái Tổ và bảo vật quốc gia gắn với lễ hội đua thuyền đuôi én... Thậm chí, tại Nà Khương, khi thấy du khách bị cuốn hút bởi cọn nước, người dân đã chủ động dựng lên 30 cọn nước lớn cùng các dịch vụ ăn nghỉ, cho thuê trang phục... để đáp ứng nhu cầu của du khách. Không chỉ có vậy, người dân đã biến những giá trị sinh thái – nhân văn thành những sản phẩm du lịch độc đáo như những đồi chè, ruộng bậc thang, vườn cây ăn quả...

Đặc biệt, những nguồn lợi thu về không chỉ thuộc về Nhà nước, địa phương, công ty, doanh nghiệp mà chính cộng đồng, người dân địa phương cũng được hưởng lợi từ những hoạt động kinh tế đó. Đây chính là yếu tố quan trọng để người dân thêm trân trọng, hiểu rõ hơn các giá trị của văn hóa truyền thống. Từ đó, họ chủ động, tích cực hơn không chỉ trong các hoạt động kinh tế mà cả trong giữ gìn, phát huy các giá trị văn hóa tộc người. Đây là yếu tố đảm bảo cho sự phát triển bền vững của địa phương, của đất nước.

- Phát triển kinh tế trong văn hóa đã góp phần quan trọng thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng xanh, sạch, bền vững. Các nhà nghiên cứu cho rằng phát triển kinh tế trong văn hóa không làm cho các giá trị văn hóa bị mai một, biến mất mà còn góp phần làm cho các giá trị văn hóa đó được bảo tồn, phát huy và lan tỏa đến những không gian khác nhau. Ngược lại, các giá trị văn hóa cũng làm cho tư duy kinh tế của những nhà quản lý, người hoạt động kinh tế thay đổi. Đơn cử như những khu vực có di sản văn hóa được UNESCO vinh danh, các hoạt động kinh tế ở đây phải đảm bảo yếu tố tôn trọng cảnh quan thiên nhiên, thực hiện nghiêm việc bảo vệ di sản trong các vùng đã được quy định rõ ràng. Chính vì vậy, chúng ta không còn thấy tình trạng khai thác than tràn lan làm biến đổi cảnh quan thiên nhiên và gây ô nhiễm môi trường ở Quảng

Ninh (nơi có di sản Vịnh Hạ Long). Tỉnh Ninh Bình đã đóng cửa hàng loạt nhà máy xi măng ở địa phương để bảo vệ di sản hỗn hợp Quần thể danh thắng Tràng An. Người dân Cao Bằng đã hướng đến canh tác hữu cơ để bảo vệ danh hiệu Công viên địa chất toàn cầu Non nước Cao Bằng... Các nhà nghiên cứu đều khẳng định nếu phát triển kinh tế bằng mọi giá, thậm chí đánh đổi cả di sản văn hóa, giá trị văn hóa thì chỉ được một chút lợi ích kinh tế trước mắt rồi sẽ mất tất cả. Nhưng nếu phát triển kinh tế dựa trên các giá trị văn hóa, di sản văn hóa thì chúng ta không chỉ giữ được di sản, phát huy được các giá trị văn hóa mà còn có sự phát triển toàn diện, bền vững.

Chính việc phát huy các giá trị của các di sản văn hóa này trong phát triển kinh tế đã tạo ra rất nhiều việc làm và thu nhập ổn định cho người dân. Chỉ tính riêng Quần thể danh thắng Tràng An tại Ninh Bình năm 2018, tổng lượt du khách đến đạt trên 2,9 triệu lượt, tạo ra gần 6570 việc làm trực tiếp cho người dân địa phương với thu nhập bình quân khoảng 3,5 – 5 triệu đồng/người/tháng. Có thể nói phát triển du lịch văn hóa tại đây đã làm thay đổi toàn diện bộ mặt của vùng đất Ninh Bình, đặc biệt là các xã Trường Yên, Ninh Xuân và Ninh Hải. Tại các xã này, cơ cấu kinh tế đã chuyển từ nông nghiệp sang dịch vụ du lịch. Thu nhập của người dân được ổn định, an sinh xã hội được bảo đảm, chất lượng cuộc sống của người dân được nâng lên rõ rệt. Ở các xã này, tỷ lệ hộ nghèo giảm từ 14% năm 2010 xuống còn 2,76% năm 2019, hiện đã có 17% hộ dân tự nhận có mức sống giàu có và khá giả. Người dân đã khẳng định du lịch mang lại rất nhiều lợi ích cho kinh tế - xã hội và người dân địa phương.

Phát huy giá trị văn hóa trong kinh tế còn góp phần khôi phục và vực dậy nhiều nghề truyền thống của địa phương, phát triển thêm những nghề mới. Đơn cử như ở Đường Lâm, Hà Nội. Sau khi các làng Việt cổ ở Đường Lâm trở thành di sản văn hóa cấp quốc gia, người dân đã thúc đẩy phát triển du lịch tại địa phương. Cùng với quá trình phát triển du lịch ở đây, nhiều nghề truyền thống của địa phương đã được khôi phục, phát triển như nghề làm tương. Tương Đường Lâm ngon không kém tương ở các vùng khác như Bần, Nam Đàn, Cự Đà... nhưng ít người biết đến. Khi du lịch phát triển, nghề làm tương ở đây cũng phát triển theo và trở thành nghề chính của nhiều gia đình, đem lại thu nhập cao và ổn định cho người dân. Ngoài ra, nhiều món quà quê như kẹo dồi, kẹo lạc, chè lam cũng trở thành sản phẩm nổi tiếng được du khách yêu thích. Làm kẹo lạc, kẹo dồi, chè lam nhanh chóng trở thành một nghề ở địa phương với sự tham gia của nhiều gia đình. Phát triển du lịch cũng kích thích người dân khôi phục lại giống gà Mía đặc sản của địa phương.

- Một thành tựu nổi bật mà chúng ta không thể không nhắc tới là sự chuyển biến sâu sắc trong nhận thức từ cấp lãnh đạo, quản lý đến nhân dân về vai trò quan trọng của

văn hóa đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương, sự phát triển bền vững của đất nước. Đã có thời gian chúng ta thấy các giá trị văn hóa tộc người, đặc biệt của những tộc người thiểu số có nguy cơ bị suy giảm, biến mất. Tuy nhiên, cùng với sự nỗ lực bảo tồn, phát huy giá trị văn hóa tộc người của Nhà nước, việc thúc đẩy phát triển kinh tế dựa vào những giá trị văn hóa của mỗi tộc người đã dần được thực thi và đạt được những thành tựu. Những thành công ở một số địa phương đầu tiên như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Quảng Ninh, Thừa Thiên Huế... đã dần làm thay đổi nhận thức của hệ thống cán bộ lãnh đạo, quản lý trên cả nước và người dân. Các mô hình thành công trong phát huy nguồn lực văn hóa để phát triển kinh tế - xã hội đã được lan tỏa ra cả nước. Phong trào phát triển du lịch văn hóa, du lịch dựa vào cộng đồng, nghề thủ công truyền thống, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe bằng tri thức và cây thuốc bản địa... được nhiều địa phương thực hiện. Song hành với điều đó là giữ gìn và phát huy sự phong phú, đa dạng của các giá trị văn hóa tộc người trong đời sống hàng ngày được chú trọng. Rõ ràng, nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và người dân về vai trò của văn hóa đối với sự phát triển bền vững đã thay đổi và dần được thể hiện rõ trong từng chính sách phát triển, đặc biệt là chính sách kinh tế trong văn hóa. Chính sách này được triển khai rộng khắp trên cả nước với nhiều mô hình khác nhau, phù hợp với thế mạnh của từng địa phương. Điều đó đã mang lại nhiều thành tựu lớn.

- Mở rộng quảng bá hình ảnh của địa phương và đất nước trên trường quốc tế. Thông qua các hoạt động xuất khẩu các sản phẩm văn hóa, hình ảnh đất nước, con người, văn hóa Việt Nam đã được nhiều nước biết đến, thu hút sự chú ý của các nước. Nhiều giá trị văn hóa độc đáo của Việt Nam đã thu hút sự chú ý của các tổ chức quốc tế ngay từ khi nó được vinh danh trong nước. Đơn cử như các làng Việt cổ ở Đường Lâm đã được JAICA của Nhật Bản phối hợp triển khai các hoạt động giữ gìn, khai thác các di sản văn hóa của làng để phát triển du lịch. Xã Pú Đao (tiếng Mông có nghĩa là “điểm cao nhất”) nằm chót vót trên đỉnh núi cao thuộc huyện Nậm Nhùn, tỉnh Lai Châu được hãng du lịch Gecko Travel của Anh bầu chọn là một trong 5 điểm đến hấp dẫn nhất Đông Nam Á năm 2006. Xã gồm bốn bản người Mông nằm ở chốn xa xôi, hẻo lánh nhưng luôn hấp dẫn du khách không chỉ với cảnh quan thiên nhiên hoang sơ, là điểm ngắm sông Đà đẹp nhất mà còn bởi những nụ cười hồn nhiên và ánh mắt ngây thơ của trẻ nhỏ, những chiếc váy xòe sặc sỡ của thiếu nữ Mông dập dềnh, ẩn hiện; bởi những ngôi nhà bằng gỗ, lợp cỏ tranh; bởi tập quán canh tác truyền thống, các yếu tố văn hóa rất thuần khiết. Cảnh đẹp như thơ của các di sản Vịnh Hạ Long, Phong Nha - Kẻ Bàng, Tràng An đã thu hút đoàn làm phim Kong: Skull Island (một bộ phim bom tấn của Mỹ công chiếu năm 2017) đến và lựa chọn Việt Nam làm điểm quay chính. Đạo diễn Jordan Vogt-Roberts đã bộc bạch những tình cảm tốt đẹp của mình với Việt Nam: “Tôi

chắc chắn khán giả sẽ cảm thấy yêu mến Việt Nam cũng như tôi vậy... Những gì được trải nghiệm ở Việt Nam đã khiến tôi thay đổi rất nhiều, tôi thật sự ấn tượng với văn hóa cũng như người dân bản địa. Có lẽ không gì có thể khiến tôi hạnh phúc hơn việc có thể giúp thế giới biết tới lịch sử hào hùng tới mức khó tin của đất nước này”. Năm 2020, 5 địa điểm của Việt Nam đã lọt top 20 điểm đến hàng đầu cho những người yêu thích du lịch tự do do Hostelworld bình chọn (trong khi Indonesia có 2 điểm, Thái Lan có 1 điểm, Philippines có 2 điểm, Jordan có 1 điểm, New Zealand có 1 điểm, Tây Ban Nha có 1 điểm, Bồ Đào Nha có 2 điểm, Mỹ có 1 điểm, Lebanon có 1 điểm, Nhật Bản có 2 điểm và Anh có 1 điểm).

Song, bên cạnh những thành tựu đã đạt được về chính sách kinh tế trong văn hóa đã nêu, việc thực hiện chính sách này cũng còn những hạn chế như:

- Nhận thức về chính sách này vẫn chưa toàn diện, khoa học. Do đó, nhiều giá trị văn hóa đã bị khai thác ở khía cạnh giá trị kinh tế thái quá mà chưa chú trọng đúng mức đến giá trị giáo dục, thẩm mỹ, khoa học...

- Việc thực hiện chính sách kinh tế trong văn hóa vẫn chưa đồng đều nên chưa hình thành thị trường văn hóa lành mạnh, toàn diện, thống nhất. Tình trạng mạnh ai nấy làm vẫn diễn ra nên chưa thể hiện tính quy hoạch tổng thể, thống nhất ở từng địa phương, khu vực. Vì vậy, tình trạng những sản phẩm giống nhau vẫn diễn ra tràn lan đã làm giảm đi giá trị văn hóa, làm mất đi tính đa dạng, phong phú của văn hóa tộc người ở Việt Nam.

- Chưa làm rõ cơ chế phối hợp văn hóa và kinh tế trong phát triển bền vững dẫn tới hiện tượng nhiều di sản văn hóa bị xuống cấp, bị xâm hại, bị quay lưng... hay trở thành yếu tố để tận thu, thị trường hóa.

Để chính sách kinh tế trong văn hóa tiếp tục được hiện thực hóa trong đời sống, khắc phục những hạn chế, phát huy hơn nữa những thành tựu đã đạt được, chúng tôi đề xuất một số khuyến nghị như sau:

- Hoàn thiện thị trường văn hóa: Trước tiên phải tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật cho phù hợp với xu hướng phát triển của đất nước, trong đó cần chú ý tiệm cận với hệ thống pháp luật quốc tế. Ngoài ra phải đảm bảo tính nghiêm minh, công bằng trong thực thi pháp luật.

- Nhân rộng các mô hình thành công trong lĩnh vực công nghiệp văn hóa gắn với tính đa văn hóa của dân tộc. Việc nhân rộng mô hình có thể diễn ra thông qua hình thức tham quan, học tập, nghiên cứu, giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm; tổ chức hội thảo, tọa đàm; đưa tin, bài trên các phương tiện thông tin đại chúng...

- Chú trọng hơn việc triển khai thực hiện chính sách kinh tế tại các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, hải đảo... Trên thực tế, đây là những nơi kinh tế chưa phát triển nhưng lại là nơi lưu giữ rất nhiều giá trị văn hóa, di sản văn hóa độc đáo, đặc sắc, đây chính là nguồn lực quan trọng cho phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Đây được xem là thế mạnh của văn hóa cần được khai thác tốt và hiệu quả hơn.

- Nhà nước có chính sách hỗ trợ quảng bá giá trị văn hóa, di sản văn hóa quốc gia đến các nước trong khu vực và trên thế giới. Cùng với nó là có cơ chế thúc đẩy xuất khẩu các sản phẩm văn hóa. Bên cạnh đó, các chủ thể tham gia hoạt động văn hóa phải biết tận dụng tốt những cơ hội để phát triển như: các điểm đến được xếp hạng bởi các tổ chức quốc tế, điểm đến của các hoạt động văn hóa lớn trên thế giới...

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết của Bộ Chính trị: đổi mới và nâng cao trình độ lãnh đạo, quản lý văn học, nghệ thuật và văn hóa, phát huy khả năng sáng tạo, đưa văn học nghệ thuật và văn hóa phát triển lên một bước mới*, số 05-NQ/TW, 1987.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa VII*, H. 1993.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, H. 1998.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2014.
5. Phạm Duy Đức (Chủ biên), *Phát triển văn hóa Việt Nam giai đoạn 2011-2020 – Xu hướng và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, H. 2010.
6. Phạm Duy Đức, Vũ Thị Phương Hậu (Đồng chủ biên), *Văn hóa trong chính trị và văn hóa trong kinh tế ở Việt Nam – một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, H. 2020.
7. Phạm Xuân Nam, *Văn hóa vì phát triển*, NXB Khoa học xã hội, H. 2005.
8. Lương Hồng Quang, *Các ngành công nghiệp sáng tạo ở Việt Nam - môi trường thể chế, thị trường và sự tham gia*, NXB Thế giới, H. 2018.
9. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định Phê duyệt Chiến lược phát triển các ngành công nghiệp văn hóa Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, số 1755/QĐ-TTg, ngày 08 tháng 9 năm 2016.



# **IMPLEMENTATION OF THE ECONOMIC POLICIES IN THE CULTURAL SECTOR FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**Assoc. Prof. Nguyen Van Thanh**

*Senior Lieutenant General, Deputy Minister of Public Security*

## **1. THE FORMATION OF ECONOMIC POLICIES IN THE CULTURE OF THE PARTY AND GOVERNMENT**

Vietnam is a multi-ethnic country. Each ethnicity has different cultural values creating the richness and diversity of the national culture. This is an important resource for the sustainable development of the country.

Even in the national democratic revolution, the Vietnam Communist Party affirmed the dialectical relationship between economy, politics and culture. From the early years of the renovation period, our Party has addressed the important role of culture in the socio-economic development of the country. In 1987, our Party determined: culture "is a powerful driving force and simultaneously a great goal in the path of socialism construction"<sup>10</sup>. This is further developed in the 7th National Congress, 4th Central Conference Resolution, on a number of cultural and artistic tasks in the immediate years: "Culture is the spiritual foundation of society, a driving force for socio-economic development and a goal of socialism"<sup>11</sup>. In 1998, our Party affirmed in the 7th National Congress, 5th Central Conference Resolution: "Culture is the spiritual foundation of society, both a goal and a driving force for socio-economic development"<sup>12</sup>. Also in this Resolution, our Party has made a viewpoint of implementing two major policies to address the important role of culture in the

---

<sup>10</sup> Central Executive Committee, *Resolution of the Politburo: To renew and improve the leadership, manage the literature, arts and culture, promote creativity and bring artistic and cultural literature to a new step*, No. 05-NQ/TW, 1987, p. 3.

<sup>11</sup> Communist Party of Vietnam, *Document of the Fourth Conference of the 7th Central Committee*, H. 1993, p. 51.

<sup>12</sup> Communist Party of Vietnam, *Document of the Fifth Conference of the 8th Central Committee*, National Political Publishing House, H. 1998.

country's socio-economic development, which is the cultural policy in the economy and economic policy in culture.

By 2014, after reviewing 15 years of implementing the Central Resolution of the 8th National Congress, comprehensively assessing the implemented contents, the contents needed to be changed to suit the reality, the 9th plenum of the Party Central Committee of the IX session continues to emphasize the role of culture in the viewpoint: "Culture is the spiritual foundation of society, the goal and the driving force for sustainable development of the country"<sup>13</sup>. Also in this plenum, the Party made a more specific economic policy in culture through the development of cultural industry in parallel with building and completing the cultural market. Development of the cultural industry is not only about exploiting and promoting the unique values of the national culture for the sustainable development of the country, but also focusing on realizing the role of culture in social life.

To realize the Party's point of view, the State has promoted the promotion of cultural resources towards sustainable development. First of all, the State focuses on perfecting institutions, creating a favorable legal environment to build and develop cultural domains and cultural markets. Gradually improving the legal system also helps the cultural management to be implemented better and creates a solid foundation for the development of the cultural industry.

From 2000, the National Assembly has passed many laws related to cultural fields such as Law on Cultural Heritage in 2001, amended in 2009; Law on Cinema 2006, amended in 2009; Law on Physical Training and Sports in 2006; Law on Publishing in 2012; Law on Press in 2016; Law on Access to Information in 2016; Law on Beliefs and Religions in 2016; Law on Tourism in 2017; Law on Advertising in 2018; Law on Cyber Security in 2018; Law on Intellectual Property in 2019, Law on Library in 2019... along with many sub-law documents, guiding the implementation of the law.

In addition to the gradually perfecting legal system, in 2016, the Prime Minister issued a Decision approving the *Strategy for the Development of Cultural Industries in Vietnam to 2020, with a vision to 2030*. The strategy was affirming the viewpoint "Developing cultural industries based on creativity, science and technology and intellectual copyright; Making the fullest use of the economic factor of cultural values" and "Developing cultural industries associated with the promotion of the image of the

---

<sup>13</sup> Communist Party of Vietnam, *Document of the Ninth Conference of the XI Central Executive Committee*, Party Central Office, H. 2014.

country and people of Vietnam, contributing to the protection and promotion of national cultural identity in the process of international exchange, integration and cooperation". The strategy also identifies the branches in the cultural industry that already had the advantages: cinema; arts performing; advertisement; handicrafts; entertainment software and games; television and radio; fashion; cultural tourism. Some other branches in the future development orientation are: architecture; design; publish; art; photography and exhibition.

On that basis, the provinces/cities across the country have developed plans to implement the Strategy for the development of Vietnam's cultural industries to 2020, with a vision to 2030. This is how the intention of developing cultural industries to each local is carried out. Even, many localities have developed plans and schemes to develop each field of the cultural industry that the locality has strength in, especially the development of cultural tourism. It can be said that the development of the cultural industry is an important factor contributing to better management and promotion of cultural heritages of ethnic groups in Vietnam. Through this policy, cultural values and heritage are not only factors for us to affirm our nation's roots, be proud of our father's glorious history, but also become an important source of motivation promoting socio-economic development towards sustainable development.

For many years, cultural heritages and cultural values have become the important resources to strongly promote socio-economic development of localities throughout the country. For example, the Northern mountainous provinces have paid great attention to promoting the cultural values of ethnic groups for socio-economic development. The provinces in this area have many ethnic groups such as: Thai, Mong, Kinh, Dao, Tay, Ha Nhi, Giay, Kho Mu, Lu, Lao, La Hu, Hoa, Muong, Si La, Mang, Cong, Khang, Nung... Each ethnicity has its own customs, traditions, unique festivals, friendly people, honesty, hospitality. The highland fair is a place that shows very clearly the cultural characteristics of the ethnic groups here. Determining this as an advantage for socio-economic development, the provinces have advocated for tourism development, especially tourism in association with the community, tourists can be "three together" with local people in a comfortable and friendly way. The localities here have all affirmed: Promoting ethnic cultural values in tourism development is the strength of the region. Therefore, the provinces have built up tourism development plans and schemes. Along with the development of cultural tourism are the programs to restore and develop traditional craft villages, preserve and promote the unique and special cultural values of the ethnic groups in terms of architecture, costumes, arts, beliefs, indigenous knowledge... associated with the natural landscape of each region.

## **2. THE STATUS AND SOME RAISED ISSUES OF THE ECONOMIC POLICY IN CULTURE IN THE CURRENT SITUATION**

Over a long period of implementing the Party's viewpoint, realizing economic policies in culture, we have achieved many great achievements, opening up new development opportunities in the future. The Communist Party of Vietnam affirmed: "Culture in politics and economy is initially valued and begins to bring about the positive effects"<sup>14</sup>. Such as:

- Our national cultural heritages and ethnic cultural values are preserved and promoted in social life. In the process of industrialization, modernization, urbanization and international integration, many people worry about the decline and gradual loss of ethnic cultural values in Vietnam. However, with the exploitation of ethnic cultural values and cultural heritages in economic development, it has helped authorities and people increasingly understand the value of their own cultural elements. That has made people more active and proactive in preserving their ethnic cultural values. That has contributed significantly to maintaining the titles awarded by UNESCO to the cultural heritages of Vietnam over the years. We are proud to mention the names honored by UNESCO for a long time and are increasingly becoming an attraction for domestic and foreign people to look for such as: Central Highlands Gong Culture Space, Hue Royal Court Music, Quan Ho Bac Ninh Folk Songs, My Son Sanctuary, Giong Festival of Phu Dong and Soc Temples, Dong Van Karst Plateau Geopark... In addition, it is the people's awareness of the ethnic cultural value that people have preserved and promoted it in daily life. This has helped Vietnam have more cultural heritages honored by UNESCO in recent years, such as the Art of Don Ca Tai Tu (Southern Folk Music; Vi and Giam Folk Songs of Nghe Tinh; The Art of Bai Choi Singing in Central Viet Nam; Practices of Then by Tay, Nung and Thai Ethnic Groups; Non Nuoc Cao Bang Global Geopark... It shows that the economic policy in culture has made important contributions to the better management and promotion of the richness and diversity of Vietnamese culture in the period of renovation and international integration.

- Promoting cultural diversity effectively has become an important resource for promoting economic activities, especially for the development of tourism, moderate and small handicraft industry. The process of implementing economic policy in culture together with the intention of socializing cultural activities have diversified the economic sectors participating in cultural activities, mobilized all forces to participate

---

<sup>14</sup> Communist Party of Vietnam (2021), *Document of the XIII National Congress of the Party*, National Political Publishing House, Hanoi, p.64.

in cultural activities and destroyed the exclusiveness of the State cultural units. Many families of ethnic groups have actively participated in tourism activities, especially in the form of community-based tourism and in stages of community-related tourism. In particular, they have enthusiastically and actively participated in the production of traditional products, bringing them into circulation in the market. Thus, with the process of promoting and engaging cultural values into socio-economic development, people have achieved their own cultural values better. They have actively participated in the construction and formation of unique local tourism products. For example, the people of Lai Chau province have formed unique and attractive cultural tourism products such as the Púamcap Relic, the Mong Ethnic Cultural Hamlet in connection with the Gia Khau 1 Cave System, Sin Suoi Ho Hamlet, Vang Pheo Hamlet, Si Thau Chai Hamlet, Na Khuong Hamlet, Hon Hamlet... Some localities have made traditional festivals important elements of local tourism such as Then Kin Pang, Kin Lau Khau Mau, Nang Han, Tu Tu, Bun Voc Nam, Gau Tao Cha, Tu Cai, Temple complex of King Le Thai To and national treasures associated with the swallowtail boat racing festival... Even in Na Khuong, when visitors are attracted by the water wheel, people have actively set up 30 large water rolls with accommodation services, clothing rental... to meet the needs of visitors. Not only that, people have turned ecological and humanistic values into unique tourism products such as tea hills, terraced fields, orchards...

In particular, the revenue earned through those economic activities not only belongs to the State, localities, companies and businesses, but also to the community and local people. This is an important factor for people to appreciate and understand more clearly about the values of traditional culture. Since then, they are more active and proactive not only in economic activities but also in preserving and promoting the ethnic cultural values. This is the factor that ensures the sustainable development of the locality and the country.

- Economic development in culture has made an important contribution to promoting an economic restructuring towards a green, clean and sustainable economy. Researchers believe that economic development in culture does not only make cultural values disappear, but also contributes to the preservation, promotion and dissemination of those cultural values to different spaces. On the contrary, cultural values also change the economic thinking of economic managers and activists. For example, the economic activities in the areas with cultural heritages recognized by UNESCO must be carried out in line with the protection of natural landscapes and strictly enforce the conservation of heritages in specified areas. Therefore, we no longer see rampant coal mining that changes the natural landscape and pollutes the environment in Quang Ninh

(where Ha Long Bay heritage is located). Ninh Binh province has closed a series of local cement factories to protect the Trang An Landscape complex. The people of Cao Bang have turned to organic farming to protect the title of Cao Bang Global Geopark... Researchers all affirm that if the economy is developed at all costs, even if the cultural heritage and cultural values are damaged, we only achieve a little of the immediate economic benefit then everything will be lost. But if the economic development is based on cultural values and cultural heritages, we will not only preserve the heritage and promote cultural values but also have comprehensive and sustainable development.

It is the promotion of these cultural heritage values in economic development that have created a lot of jobs and stable incomes for people. For the Trang An Landscape Complex in Ninh Binh in 2018 only, the total number of visitors reached over 2.9 million, gradually creating 6570 direct jobs for local people with an average income of about 3.5 - 5 million/person/month. It can be said that the development of cultural tourism here has completely changed the face of Ninh Binh Province, especially the communes of Truong Yen, Ninh Xuan and Ninh Hai. In these communes the economic structure has changed from agriculture to tourism services. People's income is stable, social security is guaranteed, the quality of life of the people has been improved markedly. In these communes, the proportion of poor households decreased from 14% in 2010 to 2.76% in 2019, now 17% of households claim to have a rich and well-off living standard. The people have affirmed that tourism brings a lot of benefits to the socio-economy and local people.

Promoting cultural values in the economy also contributes to restoring, reviving many traditional jobs of the locality and developing new professions. For example, in Duong Lam, Hanoi, after when the Duong Lam Ancient Villages became a national-level cultural heritage, the people have promoted local tourism. Along with the development of tourism here, many local traditional professions have been restored and developed such as making Tuong sauce. Tuong sauce in Duong Lam is equally delicious with other regions such as Ban, Nam Dan, Cu Da areas... but few people know it. As tourism develops, the job of making Tuong sauce here also develops and becomes the main profession of many families, bringing high and stable incomes for people. In addition, many rural gifts such as sweets, peanut candy, and Lam tea (made from ground glutinous rice) have also become popular products that are loved by tourists. Making peanut candy, sweet candy, and Lam tea quickly became a local profession with the participation of many families. Tourism development also stimulates people to restore the local specialty of the sugarcane chicken.

- An outstanding achievement that we have to mention is the profound change in awareness from the leadership level to the people about the important role of culture for the local socio-economic development and the sustainable development of the country. There has been a time when we have seen that the cultural values of ethnic groups, especially ethnic minorities, are in danger of diminishing and disappearing. However, along with the State's efforts to preserve and promote ethnic cultural values, the promotion of economics based on cultural values of each ethnic group has been gradually implemented and achieved some achievements. The successes in some pioneer localities such as Ho Chi Minh City, Hanoi, Quang Ninh, Thua Thien Hue... have gradually changed the perception of leaders and managers across the country and the people. Successful models of promoting cultural resources for socio-economic development have been spread throughout the country. The movement to develop cultural tourism, community-based tourism, traditional crafts, treatment and healthcare with knowledge and indigenous medicinal plants... is carried out in many localities. Along with that is preserving and promoting the richness and diversity of ethnic cultural values in daily life. Obviously, the awareness of leaders, managers and citizens about the role of culture in sustainable development has changed and is gradually reflected in each development policy, especially economic policy in culture. This policy is widely deployed across the country with many different models, suitable for the strengths of each locality. That has brought many great achievements.

- Expand the promotion of the local and the country image on the international arena. Through the export activities of cultural products, the image of the country, people and culture of Vietnam has been advertised to many countries, attracting the attention of other countries. Vietnam's many unique cultural values have attracted the attention of international organizations since it was recognized domestically. For example, the ancient Vietnamese villages in Duong Lam have coordinated with JAICA of Japan in activities to preserve and exploit the cultural heritages of the village to develop tourism. Pu Dao Commune (meaning "the highest point" in Hmong language), towering on the top of a high mountain in Nam Nhun district, Lai Chau Province, was voted one of the 5 most attractive destinations in South East Asia in 2006 by the British travel agency Gecko Travel. The commune of four Hmong villages here is located in a remote and secluded place, but always attracts tourists not only by the unspoiled natural landscape, the most beautiful viewpoint of the Da River, but also by the innocent smiles and the innocent eyes of young children, the colorful dresses of the Hmong girls, by wooden houses thatched with grass; by the traditional farming practices and by the pure cultural elements. The poetic beauty of the heritage of Ha Long Bay, Phong Nha - Ke Bang, Trang An had attracted the Kong: Skull Island film

crew (an American blockbuster released in 2017) to come and choose Vietnam as the main shooting point. Director Jordan Vogt-Roberts expressed his good feelings for Vietnam: “I'm sure the audience will love Vietnam as much as I do... The experiences in Vietnam have changed me a lot, I was really impressed with the culture as well as the people here. Perhaps nothing can make me happier than being able to introduce the unbelievably incredible history of this country to the world”. In 2020, 5 spots from Vietnam are among the top 20 locations for travellers, voted by Hostelworld (while 2 spots are from Indonesia, 1 from Thailand, 2 from Philippines, 1 from Jordan, 1 from New Zealand, 1 from Spain, 2 from Portugal, 1 from the US, 1 from Lebanon, 2 from Japan and 1 from the UK).

However, besides the achievements of economic policies in culture mentioned above, there are still some limitations to the implementation of these policies, such as:

- Public awareness of these policies is not comprehensive and accurate enough. Therefore, many cultural values have been over-exploited economically but merely touched on in terms of their educational, aesthetic and scientific sides.

- The implementation of economic policies in culture has not been uniform, so a healthy, comprehensive and unified cultural market has not been formed. Individual businesses still prioritize their own benefits over the development of the market as a whole, which makes it even harder for the government to achieve policy uniformity on a regional and national scale. Therefore, the fact that similar products are still widespread has reduced cultural values, and deprived the diversity and richness of ethnic cultures.

- The mechanism of cultural and economic coordination in sustainable development has not yet been clarified. As a result, a great number of cultural heritages have been ignored, violated or over-exploited.

In order to continue the implementation of the economic policies in culture, as well as overcome limitations and encourage more achievements, we propose some recommendations as follows:

- Completion of the cultural market: First of all, it is necessary to continue to perfect the legal system to suit the country's development trends, in which attention should be paid to the international legal system. In addition, it is necessary to ensure the integrity and fairness in law enforcement.

- Replicating successful models in industrializing culture based on multiculturalism, which can be achieved through the form of cultural exchange, as well as wide media coverage.



- Pay more attention to the implementation of economic policies in rural, remote, isolated areas and islands... In fact, these are places where the economy is underdeveloped, but possess unique cultural heritages and values, which are an important resource for the region's socio-economic development. This is considered a cultural strength that needs to be exploited better and more effectively.

- The government should adopt a policy to support the promotion of the national cultural heritage and values to other countries in the region as well as around the world. Along with it is the mechanism to promote the export of cultural products. In addition, subjects participating in cultural activities must know how to make good use of opportunities for development such as their own destinations ranked by international organizations, or destinations of major cultural activities in the world.

## REFERENCES

1. Central Executive Committee, *Resolution of the Politburo: To renew and improve the leadership, manage the literature, arts and culture, promote creativity and bring artistic and cultural literature to a new step*, No. 05-NQ/TW, 1987.
2. Communist Party of Vietnam, *Document of the Fourth Conference of the 7th Central Committee*, 1993.
3. Communist Party of Vietnam, *Document of the Fifth Conference of the VIII Central Executive Committee*, National Political Publishing House, 1998.
4. Communist Party of Vietnam, *Document of the Ninth Conference of the XI Central Executive Committee*, Party Central Office, 2014.
5. Pham Duy Duc (editor), *Cultural development in Vietnam in the period 2011-2020 - Trends and solutions*, National Political Publishing House, 2010.
6. Pham Duy Duc, Vu Thi Phuong Hau (co-editor), *Culture in politics and culture in economy in Vietnam - some theoretical and practical issues*, The Truth - National Political Publishing House, 2020.
7. Pham Xuan Nam, *Culture for development*, Social Science Publishing House, 2005.
8. Luong Hong Quang, *Creative Industries in Vietnam - Institutional Environment, Market and Participation*, World Publishing House, 2018.
9. Prime Minister, *Decision approving the Strategy for the development of Vietnam's cultural industries to 2020, with a vision to 2030*, No. 1755/QĐ-TTg, dated September 8, 2016.

# QUẢN LÝ MÔI TRƯỜNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA

**TS. Lê Thị Thu Phượng**

*Khoa Quản lý nhà nước về xã hội, Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Trong thời đại ngày nay, sự phát triển như vũ bão của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật và công nghệ trên toàn cầu đã tác động mạnh mẽ tới mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Nhân loại ngày càng nhận thức rõ tầm quan trọng của môi trường, trong đó có môi trường văn hóa đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và con người. Nếu như môi trường sinh thái đóng vai trò quan trọng không thể thiếu với sự tồn tại có tính sinh học của con người thì môi trường văn hóa góp phần làm cho con người phát triển với đúng tính chất xã hội của nó. Môi trường văn hóa lành mạnh, hài hòa, phong phú và đa dạng chính là chiếc “nôi” nuôi dưỡng con người về mọi mặt.

Văn hóa Việt Nam là thể thống nhất những giá trị vật chất, tinh thần của 54 dân tộc được tạo ra trong suốt chiều dài lịch sử hàng ngàn năm đấu tranh dựng nước, giữ nước của dân tộc. Do đó, văn hóa đã trở thành yếu tố nguồn cội, nền tảng quan trọng tạo nên sức mạnh to lớn, giúp nhân dân ta vượt qua những khó khăn, thử thách, chiến thắng mọi kẻ thù xâm lược và bắt tay vào công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, khi sự liên kết, hợp tác và chính trị, kinh tế, văn hóa ngày càng được mở rộng thì giao lưu văn hóa trở thành nhu cầu tất yếu, tạo điều kiện cho người dân của mỗi dân tộc được thụ hưởng tốt hơn những thành tựu văn hóa chung của nhân loại. Sự phát triển vượt bậc của công nghệ thông tin, mạng internet đã mở ra cơ hội để người dân ở các quốc gia có thể hiểu và tiếp cận với những nền văn hóa, lối sống, phong tục tập quán, đời sống văn hóa vật chất, tinh thần khác nhau. Từ đó có thể chia sẻ, hợp tác, mở rộng giao lưu quốc tế, tiếp thu tinh hoa văn hóa của các dân tộc, làm phong phú kho tàng văn hóa cũng như quảng bá văn hóa Việt Nam ra bạn bè thế giới.

Bên cạnh những cơ hội cũng tồn tại không ít những thách thức trong công tác quản lý văn hóa (QLVH). Trước tiên đó là việc lo ngại về sự “hòa nhập” bản sắc văn hóa dân tộc, văn hóa ngoại lai không phù hợp với thuần phong mỹ tục Việt làm biến đổi những chuẩn mực văn hóa Việt Nam mà không để gì các biện pháp can thiệp về chính trị và quân sự có thể đạt được.

Văn hóa là phạm trù rộng và phong phú, liên quan đến mọi mặt đời sống vật chất và tinh thần của con người và là nền tảng của mọi sự phát triển. Chính vì vậy, QLVH được xác định là bộ phận quan trọng của quản lý xã hội: *Quản lý văn hóa được hiểu là sự tác động liên tục, có tổ chức, có chủ đích của Nhà nước bằng hệ thống pháp luật và bộ máy của mình, nhằm phát triển văn hóa, điều chỉnh hoạt động của mọi cơ quan, tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực văn hóa và liên quan, với mục đích giữ gìn và phát huy những giá trị văn hóa truyền thống Việt Nam, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân.*

Trong hoạt động QLVH, quản lý môi trường văn hóa mà trọng tâm là bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa dân tộc được xem có vai trò đặc biệt quan trọng. Bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa là hai mặt của một thể thống nhất, có tác động tương hỗ lẫn nhau trong quá trình phát triển ở mỗi xã hội, nơi văn hóa luôn được xem là nền tảng.

Khác với môi trường tự nhiên, môi trường văn hóa bao hàm tổng thể các mối quan hệ giữa con người với con người, giữa con người với thiên nhiên thông qua các hình thái tổ chức xã hội, các thể chế kinh tế - xã hội và các thiết chế văn hóa.

Chính vì vậy quản lý môi trường văn hóa được xem như một công cụ quan trọng có ý nghĩa lý luận và thực tiễn đối với sự phát triển xã hội, đặc biệt đối với những xã hội đa sắc tộc. Nếu môi trường tự nhiên là tập hợp các yếu tố bên ngoài hệ thống xã hội - con người làm thành điều kiện cần cho hệ thống đó tồn tại và phát triển, thì môi trường văn hóa là tập hợp các yếu tố bên trong hệ thống xã hội - con người làm thành điều kiện đủ cho mỗi tiểu hệ thống của hệ thống đó tồn tại và phát triển.

Như vậy, môi trường văn hóa được hiểu với nghĩa rộng nhất của nó là *sự hiện hữu các yếu tố văn hóa vật thể, phi vật thể do con người tạo ra; sự hiện hữu của cả những yếu tố vật thể tự nhiên bao quanh con người, trở thành khung cảnh và điều kiện tồn tại của con người; sự hiện diện của các nhân cách văn hóa trong không gian, thời gian xác định, quan hệ, tác động lẫn nhau hướng con người tới những chuẩn mực giá trị xã hội.*

Ngày nay trong thời đại toàn cầu hóa, tính tùy thuộc giữa các cộng đồng người trên thế giới ngày một gia tăng trên tất cả các phương diện của đời sống xã hội, trong đó sự hiện diện của xu hướng toàn cầu hóa văn hóa là một tất yếu, có những tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của các quốc gia, các dân tộc trên thế giới. Cùng với những thay đổi mang tính cách mạng trong khoa học công nghệ, thì sự giao lưu, mức độ tác động qua lại giữa các nền văn hóa đã thay đổi về chất tác động lớn đến môi trường văn hóa. Vì vậy, câu hỏi đặt ra: Môi trường văn hóa trong bối cảnh toàn cầu hóa sẽ có những bước phát triển như thế nào? Việt Nam làm gì để tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân

loại và làm giàu bản sắc dân tộc? Giải quyết được những câu hỏi này sẽ giúp chúng ta có được cái nhìn đúng đắn về môi trường văn hóa trong bối cảnh toàn cầu hóa, từ đó chủ động giao lưu, hội nhập quốc tế trên lĩnh vực văn hóa, giúp chúng ta tiếp nhận những giá trị của phương Tây cũng như các nền văn hóa khác để làm giàu cho nền văn hóa dân tộc, đồng thời bảo vệ và phát huy được truyền thống, lối sống tốt đẹp của người Việt Nam.

Toàn cầu hóa gắn liền với những thành tựu kinh tế, khoa học và công nghệ, như thông tin cáp, kinh tế số, internet,... Theo Tổ chức Văn hóa, Khoa học, Giáo dục của Liên hợp quốc (UNESCO), hiện nay hằng thông tấn liên bang và hằng thông tấn AP (Mỹ) sử dụng 100 thứ tiếng để phát tin liên tục trong ngày 24/24 giờ vào 100 quốc gia. Mạng internet, số lượng bài viết truyền bá các giá trị Mỹ và phương Tây với gần 7 triệu chữ được đưa lên mạng hàng ngày. Các chương trình truyền hình của các nước đang phát triển sử dụng từ 60 -70% các nội dung chương trình của các kênh truyền hình Mỹ và phương Tây, biến các kênh truyền hình, phát thanh của các nước này thành trạm trung chuyển cho truyền hình Mỹ và phương Tây. Toàn cầu hóa tạo ra các luồng hàng hóa, tư bản xuyên quốc gia và làm cho không gian của các nền kinh tế, văn hóa đan xen vào nhau. Dưới tác động của toàn cầu hóa, các dân tộc và các cá nhân buộc phải xích lại gần nhau, liên kết với nhau trong sự tương tác và phụ thuộc lẫn nhau để cùng tồn tại và phát triển.

Những lợi ích của toàn cầu hóa là không thể phủ nhận, nhưng nó cũng đem lại không ít thách thức và tiêu cực, như sự đảo lộn cấu trúc nhân lực trong xã hội, sự phân hóa giàu - nghèo, sự đung độ giữa văn hóa bản địa và văn hóa ngoại nhập... Văn hóa của các nước lớn, giàu có, nhất là Mỹ, lan tỏa rộng, tác động sâu đến đời sống văn hóa của nhân dân. Sự tiếp thụ thiếu chọn lọc văn hóa ngoại lai sẽ làm tha hóa văn hóa dân tộc. Tác động tiêu cực của kinh tế thị trường càng làm cho văn hóa biến dạng, nhiều mặt xuống cấp, kéo theo sự suy thoái về tư tưởng, đạo đức, lối sống. Lối sống vị kỷ, cá nhân, hành vi bạo lực càng chi phối xã hội. Nhu cầu giải trí qua các hoạt động văn hóa ngày càng tăng, xu hướng kiếm lợi nhuận qua các hoạt động văn hóa ngày càng phát triển, khiến cho văn hóa dần dần buông lơi vai trò giáo dục, định hướng thẩm mỹ. Quan hệ giữa văn hóa và chính trị có nguy cơ bị giãn cách ngày càng xa, do vậy tác động tích cực vốn có của văn hóa vào đời sống xã hội có nguy cơ bị xem nhẹ, giảm sút.

Đó là những vấn đề mà các nước phải đương đầu khi bắt đầu hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu. Thách thức đặt ra ở đây đối với nền văn hóa của các nước là phải giải quyết như thế nào mối quan hệ giữa tính dân tộc và tính quốc tế, giữa tính truyền thống và tính hiện đại, mở cửa hội nhập với thế giới mà vẫn duy trì được bản sắc dân tộc?... Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ.

Thế giới mà chúng ta đang sống là một di sản văn hóa đặc biệt, là cầu nối giữa quá khứ - hiện tại và tương lai, phân biệt mỗi dân tộc với những nền văn hóa khác bằng bản sắc riêng của mình. Giữa các dân tộc khác nhau luôn có những đặc điểm văn hóa dân tộc khác nhau. Lịch sử loài người là quá trình trao đổi và giao lưu giữa các nền văn hóa. Sự trao đổi và giao lưu văn hóa đó khiến cho mỗi nền văn hóa, trong quá trình “va chạm” với nhau, trên cơ sở gìn giữ bản sắc văn hóa của mình, đã đồng thời hấp thụ và tham khảo các nền văn hóa khác, thậm chí còn hình thành sự hòa đồng giữa các nền văn hóa khác nhau.

Bởi vậy, bản sắc văn hóa là cốt lõi của triết lý phát triển ở mỗi dân tộc. Nhận thức được tầm quan trọng của bản sắc văn hóa và nghiên cứu cách thức phát huy nó cho sự phát triển của đất nước, của địa phương mình, hiện đang là vấn đề thời sự, thu hút sự quan tâm hàng đầu của tất cả các nước trong thời đại toàn cầu hóa. Để thực hiện mục tiêu đó, các dân tộc cần xác định cho được đâu là bản sắc văn hóa truyền thống riêng của mình.

Do đó, việc xây dựng chiến lược và sách lược nhằm định hình một bản sắc văn hóa mới, phù hợp với nhu cầu phát triển của đất nước, đáp ứng được những đòi hỏi của thời đại, mà với nó, dân tộc vẫn không đánh mất đi diện mạo độc đáo của mình đang là mục tiêu theo đuổi của nhiều quốc gia. Đây là những vấn đề đặt ra đối với công tác quản lý môi trường văn hóa ở mỗi quốc gia và Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ.

Như vậy, quản lý môi trường văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế của đất nước hiện nay là góp phần phát triển bản sắc văn hóa mới của Việt Nam trong sự hài hòa giữa bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa dân tộc. Điều đó đồng nghĩa với việc văn hóa Việt không phải là sự trở về với quá khứ, khôi phục lại y nguyên những truyền thống dân tộc và hành xử theo những lối mòn quá khứ; song cũng không thể là sự sao chép văn hóa từ bên ngoài.

Chưa bao giờ môi trường văn hóa ở Việt Nam lại phong phú và đa dạng, lại năng động và tích cực, lại kích lệ và cảm dỗ, lại có nhiều cơ hội và thách thức... như hiện nay. Có thể nói như vậy với thái độ hoàn toàn nghiêm túc và khách quan. Mức độ phong phú và đa dạng, nhịp điệu năng động và tích cực của môi trường văn hóa Việt Nam hiện đã đủ để nuôi dưỡng mọi ý tưởng tốt đẹp, kích lệ mọi lợi thế trong phát kiến, sáng tạo. Kỳ vọng đến năm 2030, các ngành công nghiệp văn hóa sẽ đóng góp tới 7% GDP, trong đó: Ngành điện ảnh đạt khoảng 250 triệu USD (phim Việt Nam đạt khoảng 125 triệu USD); Ngành nghệ thuật biểu diễn đạt khoảng 31 triệu USD; Ngành mỹ thuật, nhiếp ảnh và triển lãm đạt khoảng 125 triệu USD; Ngành quảng cáo (trên truyền hình, đài phát thanh, báo, tạp chí, internet và quảng cáo ngoài trời) đạt khoảng 3.200 triệu USD; Ngành du lịch văn hóa chiếm 15-20% trong tổng số 40 tỷ USD doanh

thu từ khách du lịch. Tiến tới phát triển đa dạng, đồng bộ và hiện đại tất cả các ngành công nghiệp văn hóa một cách bền vững, được ứng dụng công nghệ tiên tiến; các sản phẩm, dịch vụ văn hóa có thương hiệu uy tín trong khu vực và quốc tế, đạt tiêu chuẩn của các nước phát triển và tham gia sâu rộng vào chuỗi giá trị sản phẩm, dịch vụ văn hóa toàn cầu.

Tuy nhiên, quá trình toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ đang làm nhiều giá trị tinh thần nói chung, giá trị đạo đức nói riêng chao đảo. Đặc biệt, một số giá trị đạo đức tốt đẹp, thiêng liêng... vốn có vị trí quan trọng trong hệ giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc Việt Nam đang có nguy cơ bị mai một và tha hóa. Hiện tượng suy đồi đạo đức đang trở thành mối quan tâm chung của xã hội. Chẳng hạn, lối sống tình nghĩa, đậm chất nhân văn kiểu “thương người như thể thương thân”, “tối lửa tắt đèn có nhau”... vốn là một trong những giá trị đạo đức truyền thống của nền văn hóa làng xã Việt Nam đã từng tồn tại hàng ngàn năm nay đang bị mai một, mờ nhạt dần. Ở không ít nơi, cả thành thị lẫn nông thôn, một bộ phận dân cư đã chịu ảnh hưởng của lối sống ích kỷ, hẹp hòi, lấy lối sống theo kiểu “đèn nhà ai nấy rạng” thay cho lối sống rất “con người” trước đây. Không phải ngẫu nhiên mà có ý kiến cho rằng, đạo đức ở một bộ phận nhân dân, đặc biệt là ở tầng lớp thanh, thiếu niên đang có xu hướng “trượt dốc”. Đây thực sự là những tín hiệu “báo động đỏ” trong đời sống đạo đức ở nước ta hiện nay.

Trong một vài thập kỷ gần đây, những lối sống xa lạ, trái với thuần phong mỹ tục của dân tộc đã xuất hiện trong đời sống xã hội, từ thành phố cho đến những vùng nông thôn. Một bộ phận lớp trẻ hiện nay có tâm lý sống buông thả, quay lưng lại với văn hóa, giá trị đạo đức truyền thống. Họ không thích hoặc thờ ơ với các bản nhạc, bài ca cách mạng, không quan tâm đến các hình thức nghệ thuật, các dòng dân ca truyền thống; trái lại, tán dương và cổ vũ cho những bài hát có nhịp điệu mạnh, như Rock, Rap hoặc những bài hát có nội dung nhạt nhẽo. Cùng với sự phát triển của các phương tiện thông tin đại chúng, trên các mạng thông tin toàn cầu liên tục tuyên truyền các hình ảnh, tin tức, ấn phẩm độc hại, không phù hợp với truyền thống văn hóa dân tộc. Điều này đã làm gia tăng tình trạng phạm tội ở một bộ phận giới trẻ hiện nay.

Từ thực trạng đã phân tích trên đây cho chúng ta thấy rằng, xu thế toàn cầu hóa đang tác động đến những giá trị văn hóa, đạo đức truyền thống của dân tộc Việt Nam cả theo hướng tích cực lẫn tiêu cực. Một mặt, nó góp phần nâng cao trình độ tư duy khoa học của xã hội công nghiệp, thể hiện ở việc phổ biến các giá trị văn hóa công nghệ, văn hóa thông tin cùng các hoạt động và loại hình văn hóa mới phục vụ cho việc nâng cao đời sống tinh thần của nhân dân và qua đó, góp phần làm giàu thêm, phong phú thêm các giá trị văn hóa Việt Nam truyền thống. Mặt khác, nó cũng đang đặt ra trước dân tộc ta những thách thức lớn trong việc giữ gìn và phát huy những giá trị văn

hóa truyền thống. Vì lẽ đó, việc giữ gìn và phát huy những giá trị đạo đức truyền thống Việt Nam trước xu thế toàn cầu hóa hiện nay là yêu cầu tất yếu, là một trách nhiệm nặng nề, cấp bách và có ý nghĩa to lớn đối với toàn Đảng, toàn dân ta.

Từ những nhận định trên, chúng ta có thể đưa ra một số giải pháp để quản lý tốt môi trường văn hóa mà trọng tâm là công tác bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa. Đó là:

*Thứ nhất*, không e ngại sự áp đảo của toàn cầu hóa, không “dị ứng” với mọi biểu hiện của văn hóa nhân loại. Hội nhập vào thế giới một cách chủ động, tự tin, tự nhiên, sẵn sàng đối thoại bình đẳng với các nền văn hóa khác với tư duy đa dạng văn hóa là một tất yếu của giao lưu văn hóa, hợp tác. Muốn vậy phải trên cơ sở lấy văn hóa dân tộc làm gốc, chỉ trên cơ sở nhận thức đúng đắn, đầy đủ việc giữ gìn, phát huy cốt cách văn hóa dân tộc mới đi tới được văn hóa nhân loại.

*Thứ hai*, coi trọng phát triển kinh tế bởi khi có nền kinh tế phát triển thì văn hóa mới đủ điều kiện thuận lợi để phát triển. Ngược lại, văn hóa phải là nền tảng phát triển kinh tế và chính trị, thúc đẩy sự phát triển cao hơn về kinh tế và chính trị. Như vậy, trong khi đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cùng với sự phát triển kinh tế vẫn phải có niềm tin và biện pháp tích cực để phát triển văn hóa tinh thần, không theo kiểu dàn hàng ngang để tiến, mà bằng tư duy “Lấy tinh thần chiến thắng vật chất”, “Đem văn minh (đồng nghĩa với văn hóa) thắng bạo tàn”.

*Thứ ba*, giữ gìn bản sắc văn hóa của dân tộc phải được xem là ý thức chính trị, và ý thức dân tộc, qua đó xây dựng tinh thần độc lập tự cường, tự chủ. Đó được xem là biểu hiện cao nhất và trước hết của văn hóa. Vai trò của văn hóa cần được nhìn nhận đầy đủ đối với sự phát triển của mỗi một dân tộc trong thời đại ngày nay, theo đó văn hóa không chỉ là một yếu tố nội sinh, mà còn là một trong những động lực quan trọng định hướng sự phát triển kinh tế của đất nước.

*Thứ tư*, tiếp thu toàn diện, nhưng phải có chọn lọc. Nhà văn hóa kiệt xuất Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Cái gì bổ ích và cần thiết, cái gì tốt và hay thì phải học lấy, tiếp nhận và làm giàu cho văn hóa Việt Nam, một nền văn hóa hợp với khoa học và hợp với cả nguyện vọng của nhân dân”. Nói như vậy để thấy không phải mọi thứ mới lạ đều bổ ích. Cái gì mới mà hay thì tiếp thu, cái gì mới mà lai căng, xấu xa thì cương quyết loại bỏ. Do vậy, việc giữ vững và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc là tăng sức đề kháng cho đất nước, chống lại các nguy cơ lai căng hóa và những thủ đoạn “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch. Đây cũng là cơ sở để tăng cường đầu tư nhiều hơn nữa vào giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực, củng cố ý thức cộng đồng, đẩy mạnh dân chủ và đa dạng hóa văn hóa để chuyển sang một nền kinh tế mới - kinh tế dựa vào tri thức.

Như vậy có thể thấy Việt Nam tham gia hội nhập quốc tế là một quá trình phát triển hợp quy luật trong xu thế toàn cầu hóa. Các quốc gia, các dân tộc đang tiếp tục đẩy mạnh giao lưu để hội nhập và phát triển. Tuy nhiên, quá trình này không chỉ mang đến cơ hội mà còn đi kèm những thách thức, đặc biệt là thách thức đối với công cuộc bảo tồn, phát huy những giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc trước sự tác động mang tính hai mặt của hội nhập quốc tế. Điều này đòi hỏi cần đẩy mạnh công tác quản lý môi trường văn hóa trong quá trình hội nhập quốc tế. Đáng rằng, những giá trị văn hóa ấy trong lịch sử hàng ngàn năm dựng nước và giữ nước đã thể hiện sức sống trường kỳ, mãnh liệt; âm mưu xâm lăng, đồng hóa của những quốc gia lớn đã thất bại trước một nền văn hóa được tôi luyện và có sức đề kháng cao... Điều này sẽ tạo được niềm tin vào chặng đường phát triển sắp tới; song cũng không được lơ là, mất cảnh giác để những luồng văn hóa độc hại có cơ hội lan tỏa, làm giảm dần sức đề kháng ấy và cản trở công cuộc xây dựng nền văn hóa tiến tiến, đậm đà bản sắc dân tộc mà Đảng, Nhà nước, nhân dân ta đã và đang dày công xây dựng.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Nguyễn Đình Hòa (2009), *Môi trường và phát triển bền vững*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
2. Đỗ Huy (2001), *Xây dựng môi trường văn hóa ở nước ta hiện nay từ góc nhìn giá trị học*, Viện Văn hóa, NXB Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
3. Nguyễn Xuân Kính (2013), *Con người, môi trường và văn hóa*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Phạm Trung Lương (2000), *Tài nguyên và môi trường du lịch*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
5. Mai Hải Oanh (2012), “Bàn về môi trường văn hóa”, *Tạp chí Văn hóa nghệ thuật* số 334, tháng 4/2012.
6. Phạm Thanh Tâm (2017), *Quản lý hoạt động văn hóa cơ sở trong bối cảnh toàn cầu hóa*, NXB Đại học Quốc gia.



# **MANAGEMENT OF CULTURAL ENVIRONMENT IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION**

**Dr. Le Thi Thu Phuong**

*Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*

***Abstract:** In this era, the mighty development of the global scientific and technological revolution has had strong impacts on all areas of the social life. The human is increasingly aware of the importance of the environment, especially the cultural environment for socio-economic and human development. The ecological environment plays an indispensable role in the biological existence of humans meanwhile the cultural environment contributes greatly to the proper development of human. A healthy, harmonious, rich and diverse cultural environment is a "cradle" to nurture people during their whole life.*

Vietnamese culture is the unity of material and spiritual values of 54 ethnic groups created throughout the thousands-years history of struggle for construction and defense of the nation. Therefore, culture has become an important source and foundation for great strength to help our people overcome difficulties and challenges, defeat all enemies; and develop the country. In the current context of globalization and international integration, political and economic cooperation is increasingly expanded; cultural exchange as an indispensable demand enables people of different ethnic groups to enjoy the cultural achievements of humankind. The rapid development of information technology and internet has opened up opportunities for people to understand and get access to different cultures, lifestyles, and customs. It is possible to share, cooperate, expand international exchange, absorb the cultural quintessence of the peoples, enrich cultural treasures as well as promote Vietnamese culture to the world.

Besides the opportunities, there are also many challenges facing cultural management. First, it is the concern about the "integration" of national cultural identities, exotic cultures that do not conform to Vietnamese fine customs and practices, which change Vietnamese cultural norms. This change is not easily achieved through political and military intervention.

Culture is a large and diverse category, relevant to all aspects of spiritual and material life of the people and the foundation of development. Therefore, culture management is defined as an important part of social management. *Cultural*

*management is understood as the continuous, organized and purposeful influence of the State by its legal system and apparatus in order to develop culture and regulate the activities of all agencies, organizations and individuals in the cultural and related fields with the aim of preserving and promoting Vietnamese traditional cultural values, absorbing the cultural quintessence of mankind, building an advanced Vietnamese culture imbued with national identity, contributing to the improvement of the people's material and spiritual life.*

In cultural management, the management of the Cultural Environment with a focus on preserving and promoting national cultural values is considered as special importance. Preserving and promoting cultural values are two sides of a coin, having a mutual impact on the development process in each society where culture is always seen as the foundation.

Unlike the natural environment, the cultural environment encompasses the entire relationships between people and people, between people and nature through various forms of social organization and socio-economic institutions and cultural institutions.

Therefore, management of the cultural environment is regarded as an important tool with theoretical and practical implications for social development, especially for multi-ethnic societies. If the natural environment is a collection of external elements of the social system and people are the necessary conditions for that system to exist and develop, the cultural environment is a collection of internal elements of the social system and people are sufficient conditions for each sub-system of that system to exist and develop.

Thus, the cultural environment is understood in its broadest sense as the *existence of tangible, intangible cultural elements created by people, the existence of the physical elements surrounding people which are the setting and existence conditions of people, the presence of cultural personalities in definite space and time which interact with each other and lead people to social value norms.*

In an era of globalization, interdependence among communities in the world is increasing. Cultural globalization is an indispensable trend, exerting strong impacts on the development of nations and peoples in the world. Along with the revolutionary changes in science and technology, the exchange and interaction between cultures have influenced the cultural environment. Therefore, the question arises: How will the cultural environment in the context of globalization develop? What does Vietnam do to acquire the quintessence of humankind's culture and enrich its national identity? Responding to these questions would aid us in developing a proper understanding of the cultural climate in the sense of globalization, thus promoting cultural exchange and

international integration. We could receive values of Western as well as other cultures to enrich the national culture while protecting and promoting the traditions and good lifestyles of Vietnamese people. Globalization is associated with economic, scientific, and technological achievements such as cable information, digital economy, internet, etc. According to the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), the federal news agency and the AP news agency (USA) now use 100 languages to broadcast news continuously 24 hours a day on 24 hours a day 100 countries. Every day, approximately 7 million words worth of articles promoting American and Western ideals are published on the internet. Developing-country television programs use 60-70 percent of the program material of American and Western television outlets, effectively converting these countries' television and radio stations into American and Western television transit stations. Globalization connects economies and societies by allowing products and resources to move freely across borders. People and individuals are forced to come together under the influence of globalization, connected in interaction and interdependence to coexist and grow.

The benefits of globalization are undeniable, but globalization also brings many challenges and consequences such as the reversal of human capital structure in society, the division of rich and poor, the clash between indigenous and imported cultures. The culture of the developed countries, especially the United States, spreads widely, deeply affecting the cultural life of the people. Reception of exotic culture without filtering will degrade the national culture. The negative impact of the market economy has made the culture distorted and degraded in many aspects, leading to the decline in ideology, morality and lifestyle. A selfish, individualistic lifestyle and violent behavior prevail in society. When the demand for entertainment through cultural activities is increasing, the trend of earning profits through cultural activities is growing, which gradually neglects the role of education and aesthetic orientation of culture. There is a risk of further distance between culture and politics, so the inherent positive impacts of culture on social life are at risk of being undervalued and diminished.

Never before has Vietnam's cultural landscape been as rich and complex, as dynamic and hopeful, as inspiring and enticing, as full of opportunities and challenges... as it is now. It can be said with utmost seriousness and objectivity. The Vietnamese cultural landscape's richness and complexity, as well as its dynamic and ambitious rhythm, are now sufficient to nurture all good ideas and foster all advantages in innovation and creativity. The cultural industries are projected to contribute up to 7% of GDP by 2030, with the following components: The film industry will generate about \$250 million USD (about 125 million USD for Vietnamese films); About 31 million dollars were spent on the performing arts industry. The fine art, photography, and

exhibition industry accounted for approximately 125 million dollars. The advertising industry (on television, radio, newspapers, magazines, internet, and outdoor advertising) reached about 3,200 million USD; The cultural tourism industry accounts for 15-20% of the total 40 billion USD in revenue from tourists. Towards the diversified, synchronous, and modern development of all cultural industries in a sustainable manner, applying advanced technologies; cultural products, and services with prestigious regional and international brands, meeting the standards of developed countries, and deeply participating in the global cultural product and service value chain.

However, the strong globalization process is making many spiritual values in general and moral values in particular wobble. In particular, a number of good and sacred moral values... which have an important position in the traditional cultural value system of the Vietnamese nation are in danger of being lost and corrupted. The phenomenon of moral decay is becoming a common concern of society. For example, a meaningful and humane lifestyle of "loving people as if you love yourself", "turning off the lights in the dark", etc. is one of the traditional moral values of the Vietnamese village culture. That once existed for thousands of years is being lost, fading away. In many places, both in urban and rural areas, a part of the population has been influenced by a selfish and narrow lifestyle, taking a lifestyle of "everyone's house lights up" instead of a very "human lifestyle" before. It is not coincidental that there is an opinion that morality in a part of the people, especially in the youth and youth class, tends to "slope". These are really "red alarm" signals in the moral life in our country today.

In recent decades, alien lifestyles, contrary to the nation's fine customs and traditions, have appeared in social life, from cities to rural areas. A segment of today's youth has a loose mindset, eschewing traditional culture and moral ideals. Along with the development of the mass media, the global information networks continuously propagate harmful images, news, and publications that are not suitable with national cultural traditions. This has increased crime on a part of young people today.

From the situation analyzed above, we can see that the trend of globalization is affecting the traditional cultural and ethical values of the Vietnamese nation in both positive and negative directions. On the one hand, it contributes to raising the level of scientific thinking of the industrial society, reflected in the dissemination of technological and cultural values, information culture, and activities. The new type of culture serves to improve the spiritual life of the people and thereby, enriches and enriches the traditional Vietnamese cultural values. On the other hand, it is also posing great challenges to our nation in preserving and promoting traditional cultural values.

Therefore, preserving and promoting the traditional ethical values of Vietnam in the face of the current globalization trend is an indispensable requirement, a heavy responsibility, urgent, and of great significance for the entire Party and people.

Some solutions for good management of the cultural environment with a focus on preserving and promoting Vietnamese cultural values in the context of globalization are the followings:

*Firstly*, not terrified by the overwhelming globalization, not "allergic" to all manifestations of cultures of humankind. Integrating into the world in an active, confident, natural manner and be ready for equal dialogue with other cultures, keeping a perception that cultural diversity is an indispensable part of cultural exchange and cooperation. In order to do that, it must be based on the national culture. Only the right, full perception of preserving and promoting the essence of the national culture can facilitate to reach the humankind culture.

*Secondly*, emphasizing economic development because a developed economy facilitates development of a new culture. Culture, on the other hand, must be the foundation for economic and political development, promoting economic and political development. Thus, while promoting industrialization and modernization and economic development, there must develop trust and work out good measures to develop spiritual culture, following the principle "the mind determines", "civilization (civilization synonymous with culture) defeats atrocity".

*Thirdly*, "borrowing" and "paying back". "Borrowing" must be creative, not being an imitator; "Paying back" must be worthy, that means being one of the few nations in the world characterized by a typical culture. The process of "Borrowing" and "Paying back" facilitates exchange and integration, creating advancement and modernity but still retaining traditions when people are always proud of the nations.

*Fourthly*, preserving the national cultural identity must be considered a political, national consciousness, thereby building the spirit of independence, resilience and autonomy, which is seen as the highest and foremost expression of culture. The role of culture should be fully recognized for the development of a nation. Culture is not only an endogenous factor but also one of the important driving forces of the economic development of the country.

*Fifthly*, comprehensive absorption with selection. The outstanding culturist Ho Chi Minh pointed out: "What is useful and necessary, what is good and interesting, must be learned, received and used to enrich Vietnamese culture - a culture aligning with the science and with the people's wishes". That means not everything new is

useful. What is new is to be absorbed, what is new but hybrid, evil is to be eliminated. Therefore, maintaining and promoting the national cultural identity is to increase the country's resistance against the dangers of hybridization and "peaceful evolution" tricks of the hostile forces. This is also the rationale for more investment in education and training of human resources, enhancement of community spirit, promotion of democracy and diversification of culture for transition to a new economy - a knowledge-based economy.

Therefore, it can be seen that participating in international integration is rule-aligning development in the trend of globalization. Countries and nations are promoting exchange for integration and development. However, this process brings not only opportunities but also challenges, especially challenges in preservation and promotion of traditional cultural values of the nation in response to the impacts of international integration. This requires strengthening the management of the cultural environment in the process of international integration. Those cultural values created in the thousands-of-years history of building and defending the country have shown a long and strong vitality. The conspiracy of the big countries to invade and assimilate was defeated by a strong culture. Those create confidence in the upcoming development of the country.

## REFERENCE

1. Nguyen Dinh Hoe (2009), *Môi trường và phát triển bền vững* (trans. *Environment and sustainable development*), Education Publishing House, Hanoi.
2. Do Huy (2001), *Xây dựng môi trường văn hóa ở nước ta hiện nay từ góc nhìn giá trị học*, Viện Văn hóa (trans. *Building a cultural environment in our country from the value perspective*), Culture and Information Publishing House, Hanoi.
3. Nguyen Xuan Kinh (2013), *Con người, môi trường và văn hóa* (trans. *People, environment, and culture*), Social Science Publishing House, Hanoi.
4. Pham Trung Luong (2000), *Tài nguyên và môi trường du lịch* (trans. *Resources and tourism environment*), Education Publishing House, Hanoi.
5. Mai Hai Oanh (2012), "Bàn về môi trường văn hóa", Tạp chí VHNT (trans. "Discussing the cultural environment", *Journal of Culture and Art*), Issue 334, April, 2012.
7. Pham Thanh Tam (2017), *Quản lý hoạt động văn hóa cơ sở trong bối cảnh toàn cầu hóa* (trans. *Management of cultural activities at grassroots in the context of globalization*), National University Publishing House.

# **ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

**TS. Đặng Thị Minh**

*Khoa Quản lý nhà nước về xã hội, Học viện Hành chính Quốc gia*

## **1. ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM**

Đa dạng văn hóa thường dùng để chỉ sự cùng tồn tại của nhiều nền văn hóa, dạng thức văn hóa và nhiều cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một vùng, lãnh thổ, quốc gia nói riêng hoặc trên thế giới nói chung.

Việt Nam có một nền văn hóa đặc sắc bởi tính đa dạng của nó gắn liền với lịch sử hình thành và phát triển của các dân tộc Việt Nam. Đa dạng văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế, một mặt sẽ duy trì, củng cố các giá trị truyền thống, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, mặt khác tiếp thu những tinh hoa văn hóa nhân loại để làm giàu đẹp và hiện đại hơn nền văn hóa của dân tộc mình.

Do vị trí địa lý và lịch sử hình thành, phát triển các dân tộc trên lãnh thổ Việt Nam nên tính đa dạng văn hóa được thể hiện ở nhiều khía cạnh:

*Thứ nhất, đa dạng văn hóa tộc người:* Việt Nam là quốc gia đa dân tộc, với 54 dân tộc anh em, mỗi dân tộc mang một sắc thái riêng tạo nên sự đa dạng văn hóa. Ngoài văn hóa Việt - Mường mang tính tiêu biểu, còn có các nhóm văn hóa đặc sắc khác như Tày - Nùng, Thái, Chăm, Hoa - Ngái, Môn - Khmer, H'Mông - Dao, nhất là văn hóa các dân tộc Tây Nguyên hầu như vẫn giữ được truyền thống phong phú và toàn diện của một xã hội thuần nông nghiệp gắn bó với rừng núi tự nhiên. Mỗi dân tộc có tiếng nói riêng, một số dân tộc có chữ viết riêng; có trang phục, phong tục tập quán, nếp sống, sinh hoạt, canh tác... riêng, góp phần làm phong phú, đa dạng nền văn hóa Việt Nam. Như vậy, đa dạng ngôn ngữ là một yếu tố cơ bản của đa dạng văn hóa góp phần làm phong phú, đa dạng nền văn hóa Việt Nam.

*Thứ hai, đa dạng sắc thái văn hóa vùng miền:* Khi nói đến vùng văn hóa tức là chỉ một không gian có những tương đồng về hoàn cảnh tự nhiên, dân cư sinh sống trong vùng, đã hình thành những đặc trưng chung, thể hiện trong sinh hoạt văn hóa vật chất và văn hóa tinh thần của cư dân, có thể phân biệt với vùng văn hóa khác. Văn hóa

Việt Nam chia thành 6 vùng chính<sup>15</sup>, trong mỗi vùng lại chia thành các tiểu vùng nhỏ, mỗi vùng mang những nét văn hóa đặc sắc rất riêng biệt.

- Vùng văn hóa Tây Bắc: có hơn 20 tộc người cùng cư trú xen kẽ nhau, trong đó dân tộc Thái, Mường đại diện cho văn hóa Tây Bắc. Nghệ thuật múa dân tộc là một trong những nét đặc trưng của vùng Tây Bắc, đặc biệt múa “xòe” của dân tộc Thái đã trở thành biểu tượng văn hóa Tây Bắc.

- Vùng văn hóa Việt Bắc: Cư dân chủ yếu của vùng Việt Bắc là người Tày - Nùng, ngoài ra còn có các dân tộc khác như H'Mông, Dao, Hoa, Lô Lô, Sán Chày... Văn hóa Tày - Nùng giữ vai trò quan trọng, có ảnh hưởng tới văn hóa của các tộc người khác. Sinh hoạt văn hóa cộng đồng thể hiện tập trung ở các lễ hội cổ truyền (điển hình là hội Lồng tồng - hội xuống đồng), và sinh hoạt văn hóa chợ (chợ phiên, chợ tình), đây là một sinh hoạt văn hóa đặc thù ở vùng Việt Bắc.

- Vùng văn hóa châu thổ Bắc Bộ: Nơi đây là cái nôi hình thành văn hóa Việt, lưu giữ nhiều giá trị truyền thống, chủ yếu dân tộc Kinh, là vùng văn hóa - lịch sử cổ, là trung tâm của các nền văn minh lớn: Đông Sơn, Đại Việt..., do vậy, nó mang trong mình truyền thống văn hóa dân tộc bền chắc. Đây là vùng đất có sức hút những tinh hoa văn hóa và lan tỏa đi muôn nơi những giá trị văn hóa dân tộc, khiến nó trở thành biểu tượng cao đẹp của văn hóa truyền thống Việt Nam.

- Vùng văn hóa duyên hải Trung Bộ: Nơi đây đã diễn ra sự giao lưu trực tiếp văn hóa giữa người Việt và người Chăm, người Việt đã tiếp nhận di sản văn hóa Chăm và Việt hóa để trở thành nét đặc trưng của mình. Người Chăm đã để lại cho nhân loại nhiều di sản văn hóa quý giá mà tiêu biểu là những ngôi đền tháp gạch độc đáo và những tác phẩm điêu khắc tuyệt mỹ. Nghệ thuật văn hóa truyền thống vùng này được thể hiện qua các điệu lý, điệu hò, dân ca ví giặm Nghệ Tĩnh, dân ca xứ Huế.

- Vùng văn hóa Tây Nguyên: là địa bàn sinh sống của hơn 20 tộc người thuộc về hai nhóm ngôn ngữ chủ yếu: Môn - Khmer và Mã Lai - Nam Đảo. Người Gia Rai, Ê Đê, Ba Na chiếm đa số. Đây là vùng tương đối khép kín nên còn bảo lưu khá nguyên vẹn văn hóa mang tính bản địa Đông Nam Á cổ đại trước khi tiếp xúc với hai nền văn minh Trung Hoa và Ấn Độ. Nền sản xuất nương rẫy đã qui định những sắc thái văn hóa lớn của vùng này: cơ bản vẫn là văn hóa dân gian, tín ngưỡng nông nghiệp với trình độ tư duy thần bí, “văn hóa công chiêng” và “văn hóa nhà mồ” là truyền thống đặc trưng nổi bật của văn hóa, ngoài ra còn đàn t'rung, đàn Krongput...

---

<sup>15</sup> <http://hanoitv.vn/van-hoa-vung-mien-dac-sac-o-viet-nam>, cập nhật ngày 20/7/2019.



- Vùng văn hóa Nam Bộ: là sự kết hợp giữa văn hóa truyền thống của vùng đất gốc (các tộc người Việt, Hoa, Khmer, Xtiêng...) với điều kiện tự nhiên lịch sử vùng đất mới, làm nảy sinh những yếu tố văn hóa riêng biệt thể hiện ở cả đời sống vật chất và tinh thần. Nghệ thuật truyền thống ở vùng này là nghệ thuật cải lương, vọng cổ, đờn ca tài tử.

*Thứ ba, đa dạng tôn giáo, tín ngưỡng:* Việt Nam là quốc gia đa tôn giáo, tín ngưỡng. Hầu hết các tôn giáo lớn trên thế giới đều có ở Việt Nam: Phật giáo, Công giáo, Đạo hồi, Tin Lành. Ngoài ra, Việt Nam còn có tôn giáo bản địa: đạo Cao Đài, Hòa Hảo. Việt Nam luôn tôn trọng và bảo đảm quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo; tự do không tín ngưỡng, tôn giáo của công dân (được ghi nhận tại Điều 4 Hiến pháp năm 2013 và Điều 3 Luật Tín ngưỡng, Tôn giáo năm 2016). Mỗi tôn giáo có nét đặc trưng riêng, đời sống sinh hoạt tín ngưỡng tôn giáo rất phong phú. Việt Nam hiện có khoảng hơn 8.000 lễ hội, tín ngưỡng tôn giáo hằng năm, góp phần làm phong phú, đa dạng bản sắc văn hóa Việt.

*Thứ tư, đa dạng loại hình văn hóa nghệ thuật truyền thống:* Việt Nam có nhiều loại hình nghệ thuật dân gian truyền thống, như: dân ca quan họ, tuồng, cải lương, hát then, bài chòi, ca trù, hát xoan, đờn ca tài tử, múa rối nước... Mỗi loại hình có những nét đặc sắc riêng trong nội dung và hình thức thể hiện khác. Chính những loại hình văn hóa nghệ thuật dân gian đã tô đậm thêm bản sắc văn hóa Việt, góp phần làm phong phú, đa dạng kho tàng di sản văn hóa phi vật thể của nhân loại.

*Thứ năm, đa dạng di sản văn hóa:* Việt Nam là quốc gia có kho tàng di sản văn hóa đồ sộ. Do lịch sử hình thành, quá trình dựng nước và giữ nước lâu dài của mình và cùng với những đặc điểm địa - văn hóa, cộng đồng các dân tộc Việt Nam đã sáng tạo và còn để lại nhiều di sản văn hóa hết sức độc đáo và đa dạng. Tính đến nay, trong số hàng chục nghìn di tích lịch sử - văn hóa và danh lam thắng cảnh ở Việt Nam, đã có 22 di sản văn hóa (vật thể, phi vật thể) được UNESCO vinh danh:

- Di sản thiên nhiên thế giới: Vịnh Hạ Long (một trong 7 kỳ quan thiên nhiên thế giới), Vườn quốc gia Phong Nha Kẻ Bàng.

- Di sản văn hóa thế giới, di sản tư liệu thế giới: Quần thể cố đô Huế, phố cổ Hội An, nhã nhạc cung đình Huế, văn hóa Cồng chiêng Tây Nguyên, thơ văn trên kiến trúc cung đình Huế, mộc bản triều Nguyễn...

- Di sản hỗn hợp: Quần thể danh thắng Tràng An ở Ninh Bình.

*Thứ sáu, tính đa dạng của văn hóa Việt còn thể hiện ở việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại làm giàu đẹp thêm văn hóa nước nhà.* Tính đến nay, Việt Nam có quan hệ ngoại giao với 188 nước trên thế giới, trong đó có 3 đối tác chiến lược toàn diện, 13

đôi tác chiến lược và 11 đối tác toàn diện; là thành viên chính thức của hơn 70 tổ chức quốc tế và khu vực. Hội nhập quốc tế tạo cơ sở tăng cường gắn kết các mối quan hệ giữa các quốc gia, tăng cường giao lưu văn hóa, góp phần làm phong phú, đa dạng, hiện đại thêm nền văn hóa Việt Nam.

Chính sự phong phú, đa dạng của nền văn hóa ấy tạo nền tảng để ngày càng mở rộng quan hệ hợp tác với các quốc gia trên thế giới và ngày càng thu hút khách du lịch đến với Việt Nam, góp phần xây dựng và phát triển toàn diện đất nước.

## **2. VAI TRÒ CỦA VĂN HÓA ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP**

Vai trò của văn hóa đã được khẳng định trong Nghị quyết của Đảng và trong thực tiễn hoạt động cách mạng, xây dựng và phát triển đất nước. Đặc biệt, Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI tiếp tục khẳng định: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, là mục tiêu, động lực phát triển bền vững đất nước. Văn hóa phải được đặt ngang hàng với kinh tế, chính trị, xã hội”<sup>16</sup>.

Văn hóa là nền tảng tinh thần, là chỗ dựa, là điều kiện cho sự tồn tại của xã hội, có vai trò mở đường, tạo đà, thúc đẩy sự phát triển, như Hồ Chí Minh đã nói: “Văn hóa soi đường cho quốc dân đi”. Trong công cuộc giải phóng đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn coi văn hóa là mục đích, phương tiện của cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc. Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng cầm quyền, văn hóa chính trị càng có vai trò quan trọng trong định hướng mục tiêu phát triển, chi phối mọi hoạt động quản lý nhà nước.

Văn hóa là mục tiêu của sự phát triển bởi bất cứ mô hình kinh tế nào hoạt động kinh tế tách rời mục tiêu văn hóa, không gắn với văn hóa, không hướng tới đích là văn hóa thì sẽ dẫn đến sai lầm, thảm họa. Văn hóa chi phối toàn bộ hoạt động của con người trong các quan hệ sản xuất, kinh doanh. Văn hóa là động lực của sự phát triển, bởi lẽ mọi sự phát triển đều do con người quyết định chi phối. Văn hóa khơi dậy và nâng lên mọi tiềm năng sáng tạo của con người, huy động sức mạnh nội sinh to lớn trong con người đóng góp vào sự phát triển xã hội.

Văn hóa giữ vị trí trung tâm, vai trò điều tiết sự phát triển trong điều kiện kinh tế thị trường, bởi văn hóa luôn phát huy mặt tích cực, hạn chế mặt tiêu cực của các nhân tố khách quan và chủ quan trong điều kiện kinh tế thị trường, bảo đảm cho sự phát triển được hài hòa, cân đối, bền vững.

---

<sup>16</sup> Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 9/6/2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước.

Văn hóa xây dựng, hình thành nên năng lực, phẩm chất của con người, hướng con người tới giá trị chân chính: chân, thiện, mỹ. Văn hóa có nhiều chức năng, trong đó chức năng giáo dục rất quan trọng, bồi dưỡng tư tưởng đúng đắn, tinh thần dân tộc; phong cách, lối sống lành mạnh cho cán bộ, công chức (văn hóa, đạo đức của nhà quản lý). Văn hóa xây dựng giá trị nhân văn, điều chỉnh những tiêu cực của cơ chế thị trường tạo ra, chống suy thoái, đảo lộn giá trị.

Văn hóa tạo nên bản lĩnh, sức sống của một dân tộc trước xu thế toàn cầu hóa và bùng nổ thông tin. Văn hóa có vai trò quan trọng, là cầu nối để giao lưu, hợp tác cùng phát triển trong xu thế hội nhập quốc tế.

### **3. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Với vai trò đặc biệt quan trọng của văn hóa đối với phát triển nên quản lý văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế có nhiều vấn đề đặt ra cần giải quyết:

*Thứ nhất*, làm thế nào vẫn phải bảo đảm tính thống nhất và phát huy tính đa dạng văn hóa trong môi trường quản lý mới.

*Thứ hai*, phải gắn kết và phát huy tinh thần đoàn kết các dân tộc, tôn giáo trong môi trường quản lý đa văn hóa.

*Thứ ba*, những tác động tiêu cực của kinh tế thị trường làm nảy sinh tư tưởng thực dụng, vụ lợi, chạy theo lợi ích vật chất, không từ bỏ thủ đoạn nào để kiếm tiền; xu hướng thương mại hóa văn hóa, biến văn hóa thành mục tiêu trục lợi; đi kèm đó là không ít các hiện tượng tiêu cực trong xã hội, sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên. Cần phải có những giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn, đẩy lùi và xử lý kịp thời.

*Thứ tư*, hội nhập kinh tế tất yếu dẫn đến hội nhập văn hóa, làm thế nào để tiếp tục mở rộng hội nhập, tăng cường giao lưu văn hóa nhưng phải quản lý hiệu quả sự tiếp biến văn hóa, sự giao thoa, thậm chí đối lập văn hóa.

*Thứ năm*, tác động của toàn cầu hóa hiện nay có những diễn biến, phát triển mới cùng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã mở rộng cơ hội để văn hóa giữa các quốc gia được giao lưu bằng nhiều hình thức, phương cách đa dạng. Giá trị văn hóa các dân tộc được giới thiệu, quảng bá rộng rãi. Các quốc gia, dân tộc xích lại gần nhau hơn, từ đó có thể chia sẻ, hợp tác, mở rộng giao lưu quốc tế, tiếp thu tinh hoa văn hóa - nghệ thuật làm phong phú kho tàng văn hóa dân tộc mình, thụ hưởng tốt hơn thành quả

văn hóa của nhân loại<sup>17</sup>. Thế nhưng, trong xu thế toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang đe dọa đến bản sắc văn hóa của các dân tộc - vốn là những giá trị cần được duy trì nhằm bảo vệ sự đa dạng của nền văn hóa thế giới. Làm thế nào để giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, không bị đồng hóa văn hóa hay “hòa nhập” chứ “không hòa tan” là thách thức lớn đối với nhà quản lý.

#### **4. GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP**

*Một là*, đổi mới tư duy quản lý văn hóa, trước hết tư duy lý luận về văn hóa, nhận thức rõ vị trí, vai trò của văn hóa “văn hóa là nguồn lực nội sinh” đối với sự phát triển. Phải biết đặt phát triển văn hóa ngang tầm với phát triển kinh tế về cả đầu tư nguồn lực tài chính và con người cho văn hóa. Cần nâng cao năng lực, phẩm chất của cán bộ, công chức nói chung, của ngành văn hóa nói riêng.

*Hai là*, tiếp tục rà soát, sửa đổi, ban hành mới các văn bản pháp luật, đảm bảo tính đồng bộ, tính kịp thời, tạo hành lang pháp lý nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý các hoạt động văn hóa, văn nghệ cho phù hợp với thực tiễn phát triển của đất nước và với cam kết quốc tế trong bối cảnh hội nhập.

*Ba là*, hoàn thiện cơ chế, chính sách phù hợp với tính đặc thù của văn hóa, nghệ thuật; chính sách bảo vệ và phát huy bản sắc văn hóa của các dân tộc Việt Nam.

+ Đổi mới cơ chế, chính sách và tăng cường tài chính và các nguồn lực để phát triển văn hóa, gắn kết văn hóa với chính trị, kinh tế nhằm tạo sức mạnh tổng hợp; gắn công tác văn hóa với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của các cấp, các ngành và địa phương.

+ Đổi mới cơ chế quản lý văn hóa theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực văn hóa. Đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa văn hóa để tăng cường nguồn lực phát triển văn hóa, tăng cường vai trò kiểm soát của Nhà nước khi thực hiện xã hội hóa văn hóa.

+ Đổi mới chính sách kinh tế văn hóa, chính sách văn hóa trong kinh tế. Giải quyết hài hòa quan hệ giữa kinh tế và văn hóa trong xây dựng các chính sách phát triển của đất nước bởi kinh tế và văn hóa có mối quan hệ biện chứng, kinh tế không tự

---

<sup>17</sup> Lê Văn Cương, “Toàn cầu hóa và tác động của nó đến sự phát triển văn hóa và con người Việt Nam – một số ý kiến bước đầu”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Tác động của toàn cầu hóa đến phát triển văn hóa và con người Việt Nam hiện nay*, Trường Đại học Bình Dương, tháng 7 năm 2008.

mình phát triển nếu thiếu nền tảng văn hóa và văn hóa không phải là sản phẩm thụ động của kinh tế. Phát triển văn hóa kết hợp hài hòa với phát triển kinh tế.

*Năm là*, tăng cường phối hợp liên ngành trong quản lý văn hóa, chú trọng quản lý hiệu quả hoạt động nhập khẩu những sản phẩm văn hóa; chủ động đấu tranh, bài trừ các sản phẩm văn hóa độc hại, phản động, đồi trụy; hạn chế hoặc gạt bỏ những hủ tục để tạo dựng đời sống tinh thần lành mạnh trong nhân dân. Ngăn chặn và đẩy lùi sự xuống cấp về đạo đức xã hội. Phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, với sự tham gia tích cực, có hiệu quả của các cơ quan, ban, ngành chức năng, các tổ chức xã hội, đoàn thể quần chúng trong việc xây dựng văn hóa và bảo đảm an ninh văn hóa.

*Sáu là*, tiếp tục đẩy mạnh ngoại giao văn hóa. Việt Nam xác định ngoại giao văn hóa là nhiệm vụ chung của cả nước, “ngoại giao văn hóa cùng với ngoại giao kinh tế và ngoại giao chính trị là ba trụ cột của nền ngoại giao toàn diện, hiện đại Việt Nam”<sup>18</sup>. Ngoại giao văn hóa là nền tảng tinh thần của hoạt động đối ngoại nhằm hướng tới mục tiêu vừa quảng bá văn hóa Việt Nam ra thế giới, vừa làm phong phú, đa dạng văn hóa nước nhà trên cơ sở tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại.

*Bảy là*, tăng cường các hoạt động hợp tác, giao lưu, trao đổi kinh nghiệm quốc tế về công tác bảo đảm an ninh văn hóa trong bối cảnh mới, công tác bảo tồn di sản; đào tạo nguồn nhân lực văn hóa, nghệ thuật; xây dựng chính sách văn hóa quốc gia; kinh nghiệm phát triển công nghiệp văn hóa, bảo vệ bản quyền các tác phẩm văn hóa, nghệ thuật; quản lý văn hóa và các loại hình thông tin trên internet; phối hợp xử lý những vi phạm trong phạm vi cung cấp dịch vụ xuyên quốc gia phù hợp với luật pháp và thông lệ quốc tế.

*Tám là*, tăng cường thanh tra, kiểm tra thường xuyên và đột xuất các hoạt động văn hóa; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm.

*Chín là*, tăng cường và đổi mới công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức trong cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về vị trí, vai trò của sự nghiệp xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam, làm cho văn hóa thấm sâu vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội để từng tổ chức, cá nhân có trách nhiệm giữ gìn và phát huy giá trị văn hóa của dân tộc.

---

<sup>18</sup> Quyết định số 208/QĐ-TTg ngày 14 tháng 02 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược ngoại giao văn hóa đến năm 2020.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Chí Bền (chủ biên), *Văn hóa Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2010.
2. Lê Văn Cương, “Toàn cầu hóa và tác động của nó đến sự phát triển văn hóa và con người Việt Nam - một số ý kiến bước đầu”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Tác động của toàn cầu hóa đến phát triển văn hóa và con người Việt Nam hiện nay*, Trường Đại học Bình Dương, tháng 7 năm 2008.
3. Nông Quốc Chấn, Huỳnh Khải Vinh (đồng chủ biên), *Văn hóa các dân tộc Việt Nam thống nhất mà đa dạng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2016.
5. *Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 9 tháng 6 năm 2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước.*
6. *Quyết định số 208/QĐ-TTg ngày 14 tháng 02 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược ngoại giao văn hóa đến năm 2020.*
7. *Quyết định số 581/QĐ-TTg ngày 6 tháng 5 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược phát triển văn hóa đến năm 2020.*
8. Trần Quốc Vượng (chủ biên), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2005.

# **CULTURAL DIVERSITY IN VIETNAM AND THE ISSUES OF STATE MANAGEMENT OF CULTURE IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

**Dr. Dang Thi Minh**

*Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*

## **1. CULTURAL DIVERSITY IN VIETNAM**

Cultural diversity often refers to the coexistence of different cultures, cultural forms and cultural expressions in a region, territory, nation in particular or in the world in general.

Vietnam has a unique culture because of its diversity associated with the history of formation and development of the Vietnamese nationalities. Cultural diversity in the context of international integration, on the one hand, will maintain and consolidate traditional values, promote the national cultural identity, and on the other hand absorb the quintessence of cultures of the human kind to enrich and modernize the culture of a nation.

Given the geographical location, history of formation, and development of ethnic groups in the territory of Vietnam, cultural diversity is manifested in many aspects:

*Firstly, ethnic cultural diversity:* Vietnam is a multi-ethnic country, with 54 ethnic groups living together; each ethnic group has its own unique characteristics that creates cultural diversity. In addition to the typical Viet - Muong culture, there are also other unique cultural groups such as Tay - Nung, Thai, Cham, Hoa - Ngai, Mon - Khmer, H'Mong - Dao. Especially, the cultures of ethnic groups in the Central Highlands still are preserved with rich and comprehensive tradition of a purely agricultural society attached to the wild nature. Each ethnic group has its own speech; some ethnic groups have their own writing, costumes, customs, lifestyle, cultivation, making Vietnamese culture enriched and diverse.

*Secondly, regional cultural diversity:* a cultural region is referred to a space with similarities in natural conditions and the people living in the region with common characteristics in the physical cultural and spiritual cultural activities which makes it distinct from other cultural regions. Vietnamese culture is divided into 6 main cultural

regions<sup>19</sup>, each of which is divided into small sub-regions, characterized with its own distinctive cultural features.

- The Northwestern cultural region: there are more than twenty ethnic groups living in the region. The Thai and Muong ethnic groups are more typical, representing the Northwestern culture. The art of national dance, especially the "xoe" dance of the Thai people is one of the characteristics of the Northwest region, becoming a symbol of the Northwest culture.

- The Viet Bac cultural region: The ethnic groups living in the region are mostly the Tay - Nung people; in addition there are other ethnic groups such as H'Mong, Dao, Hoa, Lo Lo, San Chay. The Tay - Nung culture plays an important role, affecting the culture of other ethnic groups. Community cultural activities are concentrated in traditional festivals (typically, Long Tong festival) and markets (fairs, love markets), which is a special cultural activity in the Viet Bac region.

- The Northern Delta cultural region: This is the cradle of Viet culture, preserving many traditional values, mostly of Kinh ethnic group, an ancient cultural and historical region, and a center of great civilizations such as Dong Son, Dai Viet. This region is embedded with strong national cultural traditions. It absorb the cultural quintessence and its cultural value have been spread and become the beautiful symbol of Vietnamese traditional culture.

- The Central Coast cultural region: There has been a direct cultural exchange between Vietnamese and Cham people in the region. The Vietnamese has received the Cham cultural heritage and made it their own distinctive feature. The Cham people have produced valuable cultural heritages, typically unique brick towers and beautiful sculptures. Traditional cultural arts in this region are expressed through the rhythms, dances, folk songs of Nghe Tinh, Hue folk songs.

- The Central Highlands cultural region: More than twenty ethnic groups belonging to two major language groups: Mon - Khmer and Malay - South Island are living in the region. The Jrai, Ede and Ba Na people are the majority. This is a relatively closed region, which still preserves relatively intact the ancient Southeast Asian indigenous culture before exposure to the Chinese and Indian civilizations. The hilly production has determined the major cultural characteristics of this region: mainly folklore culture, agricultural beliefs with mystical thinking 'Gong culture', "tomb culture", Trung and Krongput musical instruments are distinct cultural traditions.

---

<sup>19</sup> <http://hanoitv.vn/van-hoa-vung-mien-dac-sac-o-viet-nam>, retrieved 20/7/2019



- The Southern cultural region: Distinct cultural elements expressed in both material and spiritual life came from the traditional cultures of the original lands (of the Viet, Chinese, Khmer, Xtieng ethnic groups), under the influence of the natural historical conditions of the new land. The traditional arts in this region are the art of traditional opera of cai luong, vong co, amateur performance.

*Thirdly, religion and beliefs diversity:* Vietnam is a multi-religious and belief nation. Most of the major religions in the world are present in Vietnam, including Buddhism, Catholicism, Islam, Protestantism. In addition, Vietnam also has indigenous religions such as Caodaism and Hoahaoism. Vietnam always respects and ensures the right to freedom of belief and religion; freedom of no belief and no religion of citizens (stated in Article 4 of the Constitution and Article 3 of the Law on Beliefs and Religions 2016). Each Religion has its own characteristics. Religious and beliefs practices are various. There are currently more than 8000 religious, beliefs festivals every year in Vietnam, enriching and diversifying Vietnamese cultural identity.

*Fourthly, traditional art and culture diversity:* Vietnam has many traditional folk art types such as folk songs of quan ho, tuong, cai luong, hat then, bai choi, ca tru, hat xoan, amateur performance, water puppet,... Each type has its own characteristics in content and forms of expression. It is the types of folk art and culture that further emphasize Vietnamese cultural identity, contributing to enriching and diversifying the intangible cultural heritage of the mankind.

*Fifthly, cultural heritage diversity:* Vietnam has a huge treasure of cultural heritage. In the long history of building and protecting the country and along with its geo-cultural characteristics, the ethnic community of Vietnam has created many unique cultural heritages. There are thousands of historical, cultural relics and places of interest in Vietnam and 22 cultural heritages (tangible, intangible) honored by UNESCO:

- World natural heritage: Halong Bay (1 of 7 natural wonders of the world), Phong Nha Ke Bang National Park

- World cultural heritages, world documentary heritage: Complex of Hue ancient capital, Hoi An Ancient Town, Hue royal court music, Tay Nguyen Gong Culture, Poetry on Hue imperial architecture, woodblocks of the Nguyen dynasty.

- Mixed heritage: Trang An Complex in Ninh Binh.

*Sixthly, the diversity of Vietnamese culture is also expresses through acquiring the quintessence of human culture enriching the country's culture.* Vietnam has diplomatic relations with 188 countries in the world, including 3 comprehensive

strategic partners, 13 strategic partners and 11 comprehensive partners; Vietnam is an official member of over 70 regional and international organizations. International integration strengthens the relations between countries, enhances cultural exchanges, contributing to enriching, diversifying and modernizing Vietnam's culture. It is the enriched and diverse culture that facilitates the expanding cooperation with other countries and tourism attraction, contributing to the building and comprehensive development of the country.

## **2. THE ROLE OF CULTURE FOR DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

The role of culture has been confirmed in the Party's Resolution and in the practice of revolutionary activities, the building and development of the country. In particular, the Resolution of the 9th Plenum of the 11th Party Central Committee affirmed: "Culture is the spiritual foundation of society, a goal and driver for sustainable development of the country. Culture must be placed on an equal footing with economy, politics and society"<sup>20</sup>.

Culture is the spiritual foundation that means culture has the role as the foundation and the condition for the existence of social society; paves the way and creates momentum for development, promote development, as Ho Chi Minh said: "Culture shows the way for the people to go". In the cause of national liberation, the Communist Party of Vietnam and the State always consider culture as the ends and means of the struggle for liberation. The Communist Party of Vietnam is the ruling Party, and the political culture plays an important role in orientation of development goals, influencing all state management activities.

Culture is the goal of development because any economic model that separates the economic activities from the cultural goals and not align with the cultural goal will lead to mistakes and catastrophes. Culture dominates all human activities in production and business. Culture is the driver of development because all development is decided by people. The culture inspires and multiplies creative potentials of the people, mobilizes the great endogenous power inside the people to contribute to the social development.

---

<sup>20</sup> *Resolution 33-NQ/TW dated June 09th, 2014 on building and developing Vietnamese culture and people for sustainable development of the country.*

Culture plays a regulating role in the development in the market economy because culture always promotes the positive aspects and restrains the negative aspects of the objective and subjective factors in the market economy, ensuring a harmonious, balanced and sustainable development.

Culture builds and develops human capacity and quality, directing people to the true values: truth, goodness and beauty. Culture has many functions, of which the educational function is critical. It educates the right ideology and national spirit; healthy lifestyle for public officials (culture, ethics of public management). Culture develops humanitarian values, adjusts the negative consequences caused by the market economy, and combat degradation of values.

Culture creates a strong stance and vitality for a nation in response to globalization and information explosion. Culture is a bridge for exchange and cooperation for development in international integration.

### **3. ISSUES FOR STATE MANAGEMENT OF CULTURE IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

Because of the crucial role of culture in development, cultural management in the context of international integration has to address many issues:

*Firstly*, ensuring consistency and promoting cultural diversity in the new management environment.

*Secondly*, it is necessary to promote cohesion and solidarity of ethnic groups and religions in the multicultural management environment.

*Thirdly*, the negative effects of the market economy cause the seeking of material interests and use of tricks to make money. The commercialization of culture uses culture for seeking interest, causing negative behaviors in society and the degradation of political and moral ideology, the lifestyle of a part of public officers, which needs effective solutions to prevent, repel, and handle them promptly.

*Fourthly*, economic integration inevitably leads to cultural integration. How to expand integration, strengthen cultural exchange while effectively manage acculturation, cross-cultural, even cultural conflicts.

*Fifthly*, new developments of globalization and the fourth industrial revolution provide more opportunities for cultural exchange in various forms and ways between countries. Cultural values of nations are introduced and promoted widely. Being closer to each other nations and countries share, cooperate, expand international exchange, absorb the quintessence of arts and culture and enrich their national cultural treasures,

enjoy the cultural achievements of the human kind<sup>21</sup>. However, globalization and the fourth industrial revolution has been threatening the cultural identity of a nation which are values to be maintained to protect the cultural diversity of the world. How to preserve national cultural identity, to keep it away from cultural assimilation or to keep "integrated" rather than "dissolved" is a big challenge for public managers.

#### **4. SOLUTIONS FOR ENHANCEMENT OF STATE MANAGEMENT OF CULTURE IN THE INTEGRATION CONTEXT**

- Changing cultural management thinking, first and foremost, viewpoints of culture; clearly understanding of the position and role of culture: "culture is an endogenous resource" for development. Cultural development is on par with economic development in terms of both financial and human resources investment in culture. It is necessary to improve the capacity and quality of public officials in general and the capacity of cultural officers in particular.

- Continuing review, amendment and promulgation of new legal document to ensure consistency and timeliness and create a legal corridor to improve the effectiveness of cultural and art management and to be commensurate with domestic development practices and international commitments in the context of integration.

- Making policies and schemes suitable to the special characteristics of culture and art; policies of protection and promotion of the cultural identities of Vietnamese ethnic groups.

+ Renovating mechanisms, policies and strengthening financial and other resources for cultural development, linking culture with politics and economy in order to create synergy; associating cultural work with socio-economic development plans of all agencies and localities.

+ Renovating the cultural management mechanism towards autonomy and self-responsibility of public non-business units in the field of culture. At the same time, promoting involvement of non-state actors in culture to mobilize resources for cultural development, strengthening the controlling role of the State when promoting involvement of non-state actors in culture.

---

<sup>21</sup> Le Van Cuong, "Globalization and its impacts on Vietnamese culture and people - some initial opinions", *Workshop proceedings: Globalization impacts on Vietnamese culture and people at present*), Binh Duong University, July 2008.

+ Formulating economic policies in the culture sector and cultural policies in the economic sector. Solving harmoniously the relationship between economy and culture in formulation of the country's development policies because economy and culture have dialectical relationship. Economy cannot develop by itself without a cultural foundation and culture is not a static product of economy. Cultural development should be in harmony with economic development.

- Strengthening inter-sectoral cooperation in cultural management, focusing on effectively management of cultural product import, actively fighting against and eliminating reactionary, degenerate depraved cultural products; restricting or eliminating backwards customs to create a healthy spiritual life for the people. Preventing and repelling social degradation. Promoting the synergy of the entire political system with active and effective participation of agencies, departments, social organizations and mass public in culture development and ensuring cultural security.

- Promoting cultural diplomacy. Vietnam has identified cultural diplomacy as a task of the whole nation: "cultural, economic and political diplomacy are the three pillars of Vietnam's modern and comprehensive diplomacy"<sup>22</sup>. Cultural diplomacy is the spiritual foundation of foreign affairs, aiming at promoting Vietnamese culture to the world, while enriching and diversifying the country's culture on the basis of acquiring cultural quintessence of the humankind.

- Enhancing cooperation and exchange of international experiences in cultural security in the new context and in heritage conservation; training cultural and art human resources; formulating national cultural policies; development of cultural industry; protection of copyright of cultural and artistic works; management of culture and types of information on the Internet; coordination in handling of violations in transnational service provision based on the international law and practice.

- Strengthening regular and irregular inspection and checking of cultural activities; promoting social supervision and criticism; strictly handling violations.

- Strengthening communication and raising awareness of the political system and the whole society of the position and role of the cause of building and developing Vietnamese culture and people; making culture deeply absorbed in all areas of social life so that each organization and individual has the responsibility to preserve and promote the cultural values of the nation.

---

<sup>22</sup> *Decision 208/QĐ-TTg dated February 14th, 2011 by the Prime Minister on Strategy for cultural diplomacy by 2020.*

## REFERENCE

1. Nguyen Chi Ben (ed.), 2010, *Văn hóa Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế* (trans. *Vietnamese culture in the context of economic international integration*), National Political Publishing House, Hanoi.
2. Le Van Cuong, “Toàn cầu hóa và tác động của nó đến sự phát triển văn hóa và con người Việt Nam - một số ý kiến bước đầu”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Tác động của toàn cầu hóa đến phát triển văn hóa và con người Việt Nam hiện nay* (trans. “Globalization and its impacts on Vietnamese culture and people – some initial opinions”, *Workshop proceedings: Globalization impacts on Vietnamese culture and people at present*), Binh Duong University, July 2008.
3. Nong Quoc Chan, Huynh Khai Vinh (eds.), 2002, *Văn hóa các dân tộc Việt Nam thống nhất mà đa dạng* (trans. *Unified and diverse cultures of ethnic groups in Vietnam*), National Political Publishing House, Hanoi.
4. Communist Party of Vietnam, 2016, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII* (trans. *Documents of the 12th Party National Congress*), National Political Publishing House, Hanoi.
5. *Nghị quyết số 33 -NQ/TW ngày 9 tháng 6 năm 2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước* (trans. *Resolution 33-NQ/TW dated June 09th, 2014 on building and developing Vietnamese culture and people for sustainable development of the country*).
6. *Quyết định số 208/QĐ-TTg ngày 14 tháng 02 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược ngoại giao văn hóa đến năm 2020* (trans. *Decision 208/QĐ-TTg dated February 14th, 2011 by the Prime Minister on Strategy for cultural diplomacy by 2020*).
7. *Quyết định số 581/QĐ-TTg ngày 6 tháng 5 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược phát triển văn hóa đến năm 2020* (trans. *Decision 581/QĐ-TTg dated may 6th, 2009 by the Prime Minister on Strategy for cultural development by 2020*).
8. Tran Quoc Vuong (ed.), 2005, *Cơ sở văn hóa Việt Nam* (trans. *Cultural foundations of Vietnam*), Education Publishing House, Hanoi.

# QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP, THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP

**TS. Đặng Thành Lê**

*Viện trưởng, Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính*

**Tóm tắt:** “Đa dạng văn hóa” là thuật ngữ thường dùng để nói đến nhiều văn hóa, nhiều cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một vùng nói riêng hoặc trên thế giới nói chung. Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, đa dạng văn hóa đang có những tác động toàn diện đến nhiều lĩnh vực của đời sống kinh tế, chính trị và xã hội của đất nước. Do đó, tăng cường quản lý nhà nước đối với đa dạng văn hóa để hướng tới mục tiêu xây dựng và phát huy một nền văn hóa “thống nhất mà đa dạng” ngày nay trở thành nhiệm vụ hết sức quan trọng và cần thiết.

**Từ khóa:** Đa dạng văn hóa, hội nhập quốc tế, quản lý nhà nước, Cách mạng 4.0.

## 1. NHỮNG TÁC ĐỘNG CỦA ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

Để hiểu về “đa dạng văn hóa”, trước hết cần hiểu về bản chất của “văn hóa”. Văn hóa là khái niệm đa nghĩa. Đã có rất nhiều nhà khoa học đưa ra định nghĩa về văn hóa, tuy nhiên, nghiên cứu văn hóa dưới góc độ quản lý nhà nước (QLNN), định nghĩa của Chủ tịch Hồ Chí Minh là chuẩn mực: “*Vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật; Những công cụ sinh hoạt hàng ngày về mặc, ăn, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh ấy tức là văn hóa*” [6]. Cũng theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, văn hóa, chính trị, kinh tế, xã hội có mối quan hệ biện chứng và ngang hàng nhau tạo thành bốn vấn đề chủ yếu của xã hội. Do đó, trong công cuộc xây dựng đất nước, cả bốn vấn đề này được coi trọng như nhau.

Văn hóa không thể đứng ngoài mà phải đứng trong kinh tế và chính trị, phải phục vụ nhiệm vụ chính trị và thúc đẩy sự phát triển của kinh tế. Hơn thế, văn hóa giữ một vai trò quan trọng trong việc phát triển đất nước, là đời sống tinh thần của xã hội, văn hóa có phát triển thì xã hội đó mới phát triển và vững mạnh.

“*Văn hóa*” về bản chất đã là khái niệm đa nghĩa, nên “*đa dạng văn hóa*” cũng là khái niệm rất rộng lớn. “Đa dạng văn hóa” là thuật ngữ thường dùng để nói đến nhiều

văn hóa, nhiều cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một vùng nói riêng hoặc trên thế giới nói chung [1]. Trong bối cảnh hội nhập như hiện nay, đa dạng văn hóa có ý nghĩa rất lớn đối với hầu hết các lĩnh vực, cụ thể:

*Với kinh tế*, đa dạng văn hóa là nguồn lực cho nhiều lĩnh vực của nền kinh tế. Ví dụ như, du lịch, sản xuất hàng thủ công và các ngành công nghiệp văn hóa khác phụ thuộc phần lớn vào sức sáng tạo và tài sản văn hóa của người dân địa phương. Những nguồn lực phát triển kinh tế này chỉ phát huy được khi bảo tồn đa dạng văn hóa được đầu tư một cách đầy đủ; Các ngành công nghiệp văn hóa và du lịch tạo công ăn việc làm và thu nhập qua các di sản, qua việc tham quan, bán hàng thủ công và các sản phẩm văn hóa khác.

*Với xã hội*, đa dạng văn hóa là phương tiện hiệu quả để thúc đẩy hiểu biết lẫn nhau và chống lại các định kiến. Điều này hết sức cần thiết đối với ổn định xã hội. Văn hóa là nguồn hy vọng, cho phép con người có được ý thức sâu sắc về cảm giác thuộc về cộng đồng. Bảo vệ các hình thức khác biệt của văn hóa và quá trình hình thành các hình thức này sẽ góp phần tăng cường vốn xã hội của cộng đồng và đem lại cảm giác làm chủ và niềm tin vào các tổ chức công cộng.

*Với an ninh quốc phòng*, đa dạng văn hóa là phương tiện thúc đẩy và bảo đảm an ninh chính trị cũng như toàn vẹn lãnh thổ. Mỗi nhóm, tộc người đều có người lãnh đạo tinh thần (già làng). Thông qua những người lãnh đạo tinh thần, sử dụng văn hóa và ngôn ngữ của từng nhóm, tộc người và địa phương chính là phương thức hữu hiệu để đảm bảo an ninh chính trị. Do đặc điểm cư trú của nhiều nhóm dân tộc sống ở biên giới, vùng núi cao nên chính sự đa dạng trong lối sống sinh kế và văn hóa giúp bảo vệ an ninh, quốc phòng, giữ đất đai lãnh thổ,... giúp các cán bộ người dân tộc dễ tiếp cận với đồng bào mình; gắn kết cộng đồng, tăng cường đoàn kết dân tộc.

*Với môi trường*, đa dạng văn hóa giúp bảo vệ cảnh quan môi trường. Điều này xuất phát từ việc mỗi dân tộc có quan niệm thế giới quan riêng. Khi những nét văn hóa này được bảo tồn, nó góp phần bảo tồn rừng và cảnh quan thiên nhiên.

Trong những năm gần đây, bối cảnh hội nhập và cuộc Cách mạng 4.0 đã đem lại nhiều cơ hội và thách thức đối với quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam. Đặc biệt, khi thế giới đã trở thành một “làng toàn cầu”, tiêu thụ những món ăn chung được sản xuất hàng loạt, thì nhu cầu tìm đến các khác biệt trở thành một xu hướng. Việt Nam có thể tận dụng yếu tố “*bản sắc*” để tạo dấu ấn đặc trưng cho thương hiệu quốc gia. Với 54 dân tộc, mỗi dân tộc có những nét văn hóa đặc sắc riêng và hơn 20 di sản được UNESCO tôn vinh, hàng nghìn di tích, lễ hội văn hóa dân gian cũng như sự giàu có của trí thức truyền thống, Việt Nam cần có phương thức khai thác giá trị kinh tế từ di sản



văn hóa một cách bền vững và theo một cách đổi mới sách tạo để tạo được lợi thế cạnh tranh với các quốc gia khác trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Bên cạnh đó, Việt Nam cũng cần chú tâm tới những thách thức, mặt trái của quá trình hội nhập cũng như những tác động của cuộc Cách mạng 4.0 mang lại, trong đó, đáng chú ý là tình trạng vi phạm bản quyền và sở hữu trí tuệ, đặc biệt trong môi trường số diễn ra phổ biến. Chưa hình thành được thói quen sử dụng hàng hóa, sản phẩm văn hóa có bản quyền, làm ảnh hưởng đến động lực sáng tạo của nghệ sĩ và quyết định đầu tư của nhà sản xuất...

Vì vậy, vấn đề đặt ra là phải biết tận dụng cơ hội, vượt qua nguy cơ, thách thức ngay từ lựa chọn cách thức, con đường phát triển đến thực tiễn nền văn hóa Việt Nam. Xây dựng nền văn hóa Việt Nam có tính chủ động cao, định hướng sớm và khoa học thì mới có những bước đi vững chắc trong thực tiễn. Quán triệt và vận dụng quan điểm Đại hội XII của Đảng về: *“Chủ trương của Đảng gắn tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa, phát triển, xây dựng con người và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội đã trở thành tư tưởng chỉ đạo cho nhiều chương trình, kế hoạch phát triển. Sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị cùng với sự đầu tư của Nhà nước, sự tham gia của nhân dân là những nhân tố quyết định tạo ra những chuyển biến của sự nghiệp phát triển văn hóa, xây dựng con người”* [10] và củng cố, phát triển tính chủ động cho mỗi con người, mỗi tổ chức, đơn vị, từ trung ương đến từng địa phương,... một cách tích cực, sát thực.

Nhận thức được sự tác động trực tiếp của cuộc Cách mạng 4.0 vào quản lý đa dạng văn hóa, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản luật như: Luật Di sản văn hóa, Luật Báo chí, Luật Xuất bản, Luật Sở hữu trí tuệ, Luật Điện ảnh; Pháp lệnh về giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước; Pháp lệnh công nhận danh hiệu Nghệ sĩ Nhân dân, Nghệ sĩ Ưu tú; Pháp lệnh Thư viện; Pháp lệnh Phí và lệ phí (2001); Pháp lệnh Quảng cáo (2001),... được ban hành, giúp công tác quản lý nhà nước về văn hóa dễ dàng, hiệu quả hơn.

Nhằm đưa các luật vào thực tiễn, nhiều văn bản hướng dẫn được ban hành như: Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07 tháng 01 năm 2016 về việc phê duyệt chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 04 tháng 5 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Quyết định số 3888/QĐ-BVHTTDL ngày 19 tháng 10 năm 2017 về kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 16/CT-TTg; Quyết định số 4610/QĐ-BVHTTDL về việc định hướng danh mục sản phẩm chủ lực của ngành văn hóa, thể thao và du lịch... Đây là căn cứ, cơ sở pháp lý quan trọng giúp công tác QLNN về văn hóa hiệu quả hơn, đặc biệt là hoạt động quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam.

## 2. GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

Quản lý đa dạng văn hóa trong thời kỳ mới phải trở thành một đột phá chiến lược cùng với đột phá trong lĩnh vực kinh tế - xã hội đã được khẳng định trong văn kiện Đại hội XI của Đảng (hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, phát triển nhanh nguồn lực và xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ) trở thành sức mạnh đột phá tổng hợp tạo bước phát triển mới, nhanh, bền vững cho đất nước.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quản lý đa dạng văn hóa không chỉ nhằm thúc đẩy tạo ra nhiều sản phẩm văn hóa cụ thể phục vụ con người mà chủ yếu phải đưa văn hóa vào kinh tế, tạo ra các sản phẩm kinh tế, kinh doanh, dịch vụ tỷ trọng ngày càng cao của hàm lượng chất xám, hàm lượng trí tuệ và đó là con đường ngắn nhất, hiệu quả nhất nâng cao chất lượng sản phẩm kinh tế, chuyển từ nền kinh tế tăng trưởng theo chiều rộng, chủ yếu dựa vào tài nguyên, khoáng sản, nguồn nhân lực giá rẻ sang một nền kinh tế phát triển theo chiều sâu. Muốn vậy, Nhà nước cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

*Thứ nhất*, xây dựng cơ chế, chính sách, chế tài ổn định nhằm phát triển đa dạng văn hóa, đáp ứng yêu cầu xã hội hóa hoạt động văn hóa góp phần động viên, huy động có hiệu quả sức người, sức của của các tầng lớp nhân dân, các tổ chức kinh tế, xã hội để xây dựng, phát triển văn hóa, làm cho văn hóa thấm sâu vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Cơ chế, chính sách và chế tài ổn định tạo nền móng vững chắc xây dựng và phát triển ngành công nghiệp văn hóa, phát triển các doanh nghiệp văn hóa đủ khả năng đứng vững trong cơ chế thị trường, Cách mạng 4.0. Cụ thể, cần xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế làm công cụ chủ yếu để Nhà nước quản lý đa dạng văn hóa. Rà soát nhằm xóa bỏ những quy định, thủ tục không phù hợp, gây phiền hà, trở ngại cho tổ chức và hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân. Kịp thời ban hành những quy định mới làm cơ sở pháp lý cho hoạt động quản lý đa dạng văn hóa.

*Thứ hai*, nâng cao năng lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức đảng và cấp ủy các cấp đối với lĩnh vực văn hóa. Cần coi trọng đổi mới tư duy lý luận về văn hóa. Đảm bảo định hướng chính trị đi đôi với vận dụng đúng đắn những đặc trưng của công tác văn hóa trong quản lý đa dạng văn hóa vĩ mô và vi mô; chủ động xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển văn hóa từ địa phương đến trung ương; Phát huy tính năng động sáng tạo của cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, các hội sáng tạo văn hóa, nghệ thuật, khoa học, kỹ thuật và các cơ quan thông tin, báo chí trong sự nghiệp văn hóa, tạo nên sức mạnh tổng hợp.

Mặt khác, cần có kế hoạch cụ thể triển khai chương trình giáo dục văn hóa, giáo dục thẩm mỹ văn hóa, nâng cao chất lượng giáo dục khoa học xã hội và nhân văn, giáo dục đạo đức, lối sống trong nhà trường từ phổ thông đến đại học. Bồi dưỡng các giá trị văn hóa đối với thanh thiếu niên nhằm hạn chế sự tác động tiêu cực từ mặt trái của quá trình hội nhập, góp phần giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, hòa nhập mà không hòa tan.

*Thứ ba*, tăng cường đầu tư nhằm bảo tồn, phát triển đa dạng văn hóa, phấn đấu đến năm 2020 ít nhất đạt trên 1,8% đến 2% tổng chi ngân sách của Nhà nước, bảo đảm kinh phí cho các chương trình, mục tiêu phát triển văn hóa.

Đầu tư tài chính cho sự phát triển, bảo tồn đa dạng văn hóa chính là đầu tư cho sự phát triển. Nguồn đầu tư nên được triển khai theo hai hướng: từ ngân sách nhà nước; từ các tổ chức chính trị - xã hội và tư nhân. Cùng với kinh tế, văn hóa cũng tạo ra lợi nhuận. Bởi vậy, đầu tư phát triển văn hóa, Nhà nước cần xác định quan niệm “*đầu tư ngân sách cho văn hóa không đồng nghĩa đầu tư cho Bộ, ngành mang tên văn hóa*”.

*Thứ tư*, kiện toàn bộ máy QLNN về văn hóa, trong đó có đa dạng văn hóa. Cần quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan, tổ chức, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo tiêu chuẩn QLNN về văn hóa.

*Thứ năm*, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm những hành vi vi phạm của cá nhân, tổ chức trong hoạt động văn hóa. Do văn hóa có mối quan hệ trực tiếp với chính trị, xã hội nên quá trình hội nhập cũng tạo ra tình trạng văn hóa phẩm độc tràn lan khó kiểm soát. “*Bạo lực mạng*” cũng trở thành một hiện tượng khi đó là kết quả của lỗ hổng quản lý nhà nước.

*Thứ sáu*, tăng cường hội nhập quốc tế trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu, ứng dụng rộng rãi những thành tựu của công nghệ thông tin, làm phong phú những tác động tích cực giữa các nền văn hóa.

Tóm lại, quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự tác động của Cách mạng 4.0 đòi hỏi con người cần có chất lượng cao về trí tuệ, tâm hồn, tình cảm, đạo đức, lối sống. Hơn nữa, vấn đề chính yếu của văn hóa chính là xây dựng tinh thần, tình cảm cho con người. Như vậy, để văn hóa thực sự là: “*Nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển của xã hội*”, đòi hỏi huy động trách nhiệm của toàn xã hội. Trong đó, vai trò quản lý đa dạng văn hóa hiện nay của Nhà nước là hết sức quan trọng và cần thiết.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nông Quốc Chấn (2001), *Sự thống nhất trong đa dạng về bản sắc dân tộc trong xây dựng và phát triển văn hóa Việt Nam hiện nay*, NXB Hà Nội.
2. Phan Hữu Dật (1998), *Sắc thái văn hóa địa phương và tộc người trong chiến lược phát triển đất nước*. Đề tài khoa học cấp Nhà nước, NXB Khoa học xã hội.
3. Grahame Thompson (UNESCO, 1999), “The beginning of globalization”, *World Journal of Social Science* - “Sự khởi đầu toàn cầu hóa”, *Tạp chí Khoa học xã hội thế giới*.
4. Phạm Minh Hạc, Nguyễn Khoa Điềm (2003), *Về phát triển văn hóa, xây dựng con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
5. Trần Thị Vân Hoa (2018), *Cách mạng công nghiệp 4.0 – Vấn đề đặt ra cho phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
6. *Hồ Chí Minh Toàn tập - tập 3* (1995), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 431.
7. Samuel Huntington (Summer, 1993), *Conflict of Civilizations - Sự xung đột các nền văn minh. Vol 72, N3*.
8. Thomas L. Friedman (2005), The world is flat, *Journal New York Times* – Thế giới phẳng, *Tạp chí New York Times*.
9. Ủy ban quốc gia về Thập kỷ quốc tế phát triển văn hóa (1992), *Thập kỷ thế giới phát triển văn hóa*, Bộ Văn hóa – Thông tin và Thể thao, Hà Nội.
10. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII* (2016), Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr. 124.

# MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY IN THE CONTEXT OF INTEGRATION, CHALLENGES AND SOLUTIONS

**Dr. Dang Thanh Le**

*Director, Institute of Administrative Studies, NAPA*

**Abstract:** *“Cultural diversity” is a term often used to refer to many cultures, many different cultural expressions in a particular region or the world in general. In the current context of integration, cultural diversity is having comprehensive impacts on many areas of the country's economic, political and social life. Therefore, strengthening state management of cultural diversity in order to achieve the goal of building and promoting a "unified but diverse" culture today has become a very important and necessary task.*

**Keywords:** *Cultural diversity, international integration, state management, 4.0 Revolution.*

## 1. THE EFFECTS OF CULTURAL DIVERSITY IN THE CONTEXT OF INTEGRATION

To understand “cultural diversity”, it is first necessary to understand the nature of “culture”. Culture is a multi-faceted concept. Many scientists have come up with a definition of culture, however, studying culture in terms of State Management (State Management), President Ho Chi Minh's definition is the standard: *“Because of survival as well as the purpose of life, mankind can create, develop and invent language, writing, morality, law, science, religion, literature, art; Tools for everyday life about dress, food, shelter and methods of use. All of those creations and inventions are culture”* [6]. According to President Ho Chi Minh, culture, politics, economy and society have dialectical and equal relations, creating four main social problems. Therefore, in national construction, all four issues are considered equally important.

Culture cannot stand out, but must stand in economics and politics, must serve the task of politics and promote economic development. Moreover, culture plays an important role in the development of the country. It is the spiritual life of the society. If culture develops, that society develops and becomes strong.

"Culture" is essentially a multi-meaningful concept, so "*cultural diversity*" is also a very broad concept. "Cultural diversity" is a term often used to refer to many cultures, many different ways of cultural expression in a particular region or the world in general [1]. In the current context of integration, cultural diversity has great significance for most fields, specifically:

*In the economy*, cultural diversity is the resource for many sectors of the economy. For example, tourism, handicrafts and other cultural industries depend largely on the creativity and cultural assets of local people. These economic development resources are only available when fully invested in cultural diversity conservation; The cultural and tourism industries generate jobs and income through heritage, sightseeing, handicrafts and other cultural products.

*For society*, cultural diversity is an effective means of fostering mutual understanding and combating stereotypes. This is essential for social stability. Culture is a source of hope, allowing people to have a deep sense of belonging to the community. Protecting different forms of culture and the process of forming them will contribute to increasing the social capital of the community and providing a sense of ownership and confidence in public institutions.

*With national security*, cultural diversity is a means to promote and ensure political security as well as territorial integrity. Each group or ethnic group has a spiritual leader (village patriarch). Through spiritual leaders, using the culture and language of each group, ethnicity and locality is an effective way to ensure political security. Due to the residential characteristics of many ethnic groups living in the border and high mountains, it is the diversity in their livelihoods and cultures that help protect security, national defense, keep land and territories,... officials from ethnic minorities are easy to approach with their fellow citizens; community cohesion, strengthening national solidarity.

*With the environment*, cultural diversity helps to protect the environmental landscape. This starts from the fact that each nation has its own worldview concept. When these cultural features are preserved, it contributes to the conservation of forests and natural landscapes.

In recent years, the context of integration and the 4.0 revolution has brought many opportunities and challenges to the management of cultural diversity in Vietnam. Especially, when the world has become a "global village", consuming mass-produced common dishes, the need to find differences becomes a trend. Vietnam can take advantage of the "*identity*" factor to create a distinctive mark for the national brand. With 54 ethnic groups, each with its own unique cultural features and more than 20

UNESCO heritage sites, thousands of monuments, folklore festivals as well as the wealth of traditional intellectuals, Vietnam There needs to be a way to extract economic value from cultural heritage in a sustainable way and in an innovative way to create a competitive advantage over other countries in the context of globalization.

Besides, Vietnam also needs to pay attention to the challenges, the downside brought about by the 4.0 revolution. In which, it is noteworthy that piracy and intellectual property, especially in the digital environment, is widespread. The habit of using copyrighted cultural products and goods has not been formed, affecting the artists' creative motivation and the producer's investment decisions...

Therefore, the problem is to know how to take advantage of opportunities, overcome risks and challenges right from choosing the development method and path to the reality of Vietnamese culture. Building a Vietnamese culture with high initiative, early orientation and science will take firm steps in practice. Thoroughly grasp and apply the Party's viewpoint of the XII Congress on: *“The Party's policy of associating economic growth with cultural development, people development, building and realizing social progress and equity has become the guiding ideology for many development programs and plans. The participation of the whole political system along with the investment of the State, the participation of the people are the decisive factors to make changes in the cause of cultural development and human construction”*[10] and consolidate and develop the initiative for each person, every organization, unit, from the central to each locality,... in a positive and real way.

Recognizing the direct impact of the 4.0 revolution on cultural diversity management, the Party and the State have issued many legal documents such as the Cultural Heritage Law, the Press Law, the Publishing Law, Law on intellectual property, Movie Law; Ordinances on Ho Chi Minh Prize, State Prize; Ordinance recognizing the title of People's Artist, Merit Artist, Library Ordinance; Ordinance on Fees and Charges (2001); The Ordinance on Advertising (2001),... were issued, making the state management of culture easier and more effective.

And in order to put the laws into practice, many guiding documents were issued such as: Decision No. 40/QĐ-TTg dated 7/1/2016 on approving the overall strategy for international integration up to 2020, with a vision to 2030; Directive No. 16/CT-TTg dated May 4, 2017 of the Prime Minister on strengthening the capacity to access the 4th industrial revolution; Decision No. 3888/QĐ-BVHTTDL dated October 19, 2017 on the implementation plan of Directive No. 16 / CT-TTg; Decision No. 4610/QĐ-BVHTTDL on the orientation of key product portfolio of the culture, sports and tourism industry... This is an important basis and legal basis to help the state

management of culture easier, more effective, especially cultural diversity management in Vietnam.

## **2. MANAGEMENT SOLUTIONS OF CULTURAL DIVERSITY IN THE CONTEXT OF INTEGRATION**

The management of cultural diversity in the new period must become a strategic breakthrough together with a breakthrough in the socio-economic field, which has been confirmed in the document of the Party Congress XI (Improving the institution of the market economy, rapidly developing resources and building synchronous infrastructure systems) to become the combined breakthrough power to create a new, fast and sustainable development step for the country.

In the context of international integration and the impact of the 4th industrial revolution, cultural diversity management not only aims to promote the creation of many specific cultural products to serve people, but mainly culture into the economy, creating economic, business and service products with an increasing proportion of gray matter content, intellectual content and that is the shortest and most effective way to improve product quality. economic products, shifting from an economy growing in breadth, mainly based on natural resources, minerals, and cheap human resources to an economy developing in depth. To do so, the state needs to focus on implementing some of the following solutions:

*First*, building stable mechanisms, policies and sanctions aimed at developing cultural diversity, meeting the requirements of socialization of cultural activities, contributing to the effective mobilization and mobilization of human and wealth. The large layers of the people, economic and social organizations to build and develop culture, make culture penetrate deeply into all fields of social life.

Stable mechanisms, policies and sanctions create a solid foundation for building and developing the cultural industry, developing cultural enterprises capable of standing firmly in the market mechanism, revolution 4.0. Specifically, it is necessary to build and perfect the institutional system as a significant tool for the State to manage cultural diversity. Reviewing to remove inappropriate regulations and procedures, causing troubles and obstacles to the organization and operation of state agencies, organizations and individuals. Promptly issue new regulations as a legal basis for cultural diversity management activities.

*Second*, improving the leadership capacity, leadership and direction of the party organization and party committees at all levels for the cultural field. Need to attach importance to renewing theoretical thinking about culture. Ensuring the political



orientation goes hand in hand with the correct application of characteristics of cultural work in the macro and micro cultural diversity management; proactively formulate cultural development plans from the local to the central; Promote creative dynamism of the Party and State agencies, the Fatherland Front and mass organizations, cultural, artistic, scientific and technical creation associations, and in the culture, creating synergy.

On the other hand, it is necessary to have a specific plan to implement cultural education, cultural aesthetic education, improve the quality of education on social sciences and humanities, ethics education, lifestyle in schools from high school to university. Fostering cultural values for young people in order to limit the negative impact from the negative side of the 4.0 revolution, contributing to preserving the national cultural identity, integrating without dissolving.

*Third*, increase investment in order to preserve and develop cultural diversity, striving to reach at least 1.8% to 2% of total state budget expenditure by 2020, ensuring funding for programs, goals of cultural development.

Financial investment for development and conservation of cultural diversity is investment in development. Investment sources should be deployed in two directions: From the state budget; from social and private political organizations. Along with economics, culture also generates profits. Therefore, investment in cultural development, the State needs to define the concept "*investment in the budget for culture does not mean investment in the ministry or branch bearing the cultural name*".

*Fourth*, consolidate the state management apparatus of culture, including cultural diversity. It is necessary to clearly define the functions, tasks and powers of agencies and organizations, building a contingent of cadres and civil servants to ensure cultural state management standards.

*Fifth*, strengthen inspection, examination, supervision and strictly handle violations of individuals and organizations in cultural activities.

Because culture has a direct relationship with politics and society, the negative impact of the 4.0 revolution creates widespread cultural poisoning that is difficult to control. "*Cyber violence*" also became a phenomenon when it was the result of state management loopholes.

*Sixth*, enhance international integration in the context of the global economy, widely apply the achievements of information technology, enriching positive effects between cultures.

In short, managing cultural diversity in the globalization landscape, under the impact of the 4.0 revolution, requires people to have high quality intellectually, spiritually, morally, and lifestyle. Moreover, the main issue of culture is the spiritual and emotional building of people. Thus, for culture to be really: "*The spiritual foundation of the society is both the goal and the driving force to promote the development of the society*", requires mobilizing the responsibility of the whole society. In particular, the current role of the State in managing cultural diversity is very important and necessary.

## REFERENCES

1. Nong Quoc Chan (2001), *The unity in diversity of national identity in the construction and development of Vietnamese culture today*, Hanoi Publishing House.
2. Phan Huu Dat (1998), *Ethnic and local cultural nuances in national development strategy. State-level scientific thesis*, Social Science Publishing House.
3. Grahame Thompson (UNESCO, 1999), "The beginning of globalization", *World Journal of Social Science* - "The beginning of globalization", *World Social Sciences Magazine*.
4. Pham Minh Hac, Nguyen Khoa Diem (2003), *Regarding cultural development, human construction in the period of industrialization and modernization*, Hanoi National Political Publishing House.
5. Tran Thi Van Hoa (2018), *Industrial Revolution 4.0 - Problems posed for Vietnam's socio-economic development and international integration*, Truth - National Political Publishing House.
6. *Ho Chi Minh Complete set - volume 3 (1995)*, National Political Publishing House, Hanoi, p. 431.
7. Samuel Huntington (Summer, 1993), *Conflict of Civilizations - Conflict of Civilizations. Vol 72, N3*.
8. Thomas L. Friedman (2005), "The World Is Flat", *The New York Times*.
9. National Committee on International Decade of Cultural Development (1992), *World Cultural Development Decade*, Ministry of Culture, Information and Communication, Hanoi.
10. *Document of the XII National Congress of Delegates (2016)*, Office of the Party Central Committee, Hanoi, p. 124.

# HOÀN THIỆN THỂ CHẾ VĂN HÓA CÔNG VỤ TRONG BỐI CẢNH MỚI HIỆN NAY

**PGS. TS. Trần Thị Diệu Oanh**

*Trưởng khoa Nhà nước – Pháp luật và Lý luận cơ sở,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Hoàn thiện thể chế về văn hóa công vụ hiện nay là một đòi hỏi cấp thiết tạo nên một nền công vụ toàn diện và đồng bộ, điều chỉnh các hành vi và các mối quan hệ của công chức trong thực thi công vụ, cụ thể hóa trách nhiệm và quyền lợi của công chức, xử lý nghiêm minh, kịp thời các sai phạm của cán bộ, công chức, quy định rõ trách nhiệm người đứng đầu. Đánh giá các quy định pháp luật hiện hành về văn hóa công vụ, đưa ra những giải pháp về hoàn thiện thể chế và tổ chức thực hiện thể chế văn hóa công vụ nhằm góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả bộ máy nhà nước, năng lực cán bộ, công chức, cải cách hành chính trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Văn hóa công vụ, thể chế văn hóa công vụ.

Phát triển trong bối cảnh mới với những diễn biến phức tạp của tình hình trong và ngoài nước, nền hành chính công vụ cũng cần có những bước chuyển mình, khắc phục những khuyết tật, hạn chế, đồng thời không ngừng ra sức tiếp thu tinh hoa văn hóa và kinh nghiệm vận hành nền hành chính của các nước tiên tiến. Việc xây dựng văn hóa công vụ là điều kiện tiên quyết với đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh, kinh nghiệm, năng lực chuyên môn cao, phẩm chất chính trị, đạo đức tốt sẽ tạo ra những giá trị vững bền như tinh thần dân chủ, thượng tôn pháp luật, kính trọng nhân dân, vì dân phục vụ với sự liêm chính, kỷ cương, khách quan, công bằng, nhân văn, tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế, mang lại cuộc sống đủ đầy, ấm no, hạnh phúc cho toàn thể nhân dân. Dưới những tác động của bối cảnh mới như kinh tế thị trường, nhà nước pháp quyền, hội nhập quốc tế, biến đổi khí hậu, mạng thông tin xã hội, xây dựng chính phủ kiến tạo, chính quyền điện tử... cần phải hoàn thiện thể chế văn hóa công vụ để xây dựng những chuẩn mực pháp lý nhằm xây dựng một nền hành chính liêm chính, phục vụ.

## 1. QUAN NIỆM VỀ THỂ CHẾ VĂN HÓA CÔNG VỤ

Trước khi tìm hiểu về thể chế văn hóa công vụ, chúng ta cần luận giải rõ khái

niệm văn hóa. Trong những năm gần đây, một số nhà nghiên cứu ở Việt Nam và kể cả ở nước ngoài khi đề cập đến văn hóa, thường vận dụng định nghĩa về văn hóa do UNESCO đưa ra năm 1994, văn hóa được hiểu theo hai nghĩa: nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Theo nghĩa rộng thì văn hóa là một phức hệ tổng hợp các đặc trưng diện mạo về tinh thần, vật chất, tri thức và tình cảm... khắc họa nên bản sắc của một cộng đồng gia đình, xóm làng, vùng miền, quốc gia, xã hội... Văn hóa không chỉ bao gồm người, những hệ thống giá trị, những truyền thống tín ngưỡng; còn hiểu theo nghĩa hẹp văn hóa là tổng thể những hệ thống biểu trưng chi phối cách ứng xử và giao tiếp trong cộng đồng, khiến cộng đồng đó có đặc trưng riêng<sup>23</sup>. Trong Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học đưa ra một loạt quan niệm về văn hóa bao gồm: văn hóa là hoạt động của con người nhằm thỏa mãn nhu cầu đời sống tinh thần, văn hóa là tri thức, kiến thức khoa học, văn hóa là trình độ cao trong sinh hoạt xã hội, biểu hiện của văn minh, văn hóa là tổng thể nói chung những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra trong quá trình lịch sử<sup>24</sup>. Các định nghĩa về văn hóa hiện nay rất đa dạng, nhìn chung mỗi quan niệm đề cập đến những lĩnh vực khác nhau trong văn hóa.

Công vụ là hoạt động mang tính quyền lực - pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước hoặc những người khác khi được Nhà nước trao quyền, nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt hoạt động của đời sống xã hội<sup>25</sup>.

Hoạt động công vụ hướng tới mục tiêu phục vụ nhân dân, phục vụ xã hội ngày càng hiệu quả, bảo đảm đặc trưng cơ bản của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân.

Bản chất của văn hóa trong thực thi công vụ là thể hiện những chuẩn mực của con người trong các mối liên quan đến hoạt động công vụ. Trong quá trình phục vụ nhân dân, cán bộ công chức phải bảo đảm thực hiện các quy tắc ứng xử văn hóa mang tính chuẩn mực. Cán bộ, công chức thực thi công vụ phải tự giác thực hiện bổn phận, nghĩa vụ của mình đối với nhân dân, đối với tổ chức và xã hội, tức là bảo đảm trách nhiệm công vụ của mình. Đó là trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ, bổn phận, pháp lý, thực thi công vụ, làm đúng việc phải làm một cách tự giác, chịu trách nhiệm, chế tài, liên

---

<sup>23</sup> Ngô Văn Lê, *Tộc người và văn hóa tộc người*, NXB Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh, 2004, tr. 314.

<sup>24</sup> Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng và Trung tâm Từ điển học, 2004.

<sup>25</sup> Nguyễn Cửu Việt, *Giáo trình Luật Hành chính*, NXB Chính trị Quốc gia, 2016.

quan đến kỷ luật, vật chất, hình sự, chịu trách nhiệm với con người, mối quan hệ đạo đức... đây có thể được hiểu là văn hóa của cán bộ, công chức khi thực thi công vụ.

Công vụ thường gắn liền với văn hóa công vụ, với những giá trị cơ bản của hoạt động công vụ. Văn hóa công vụ là hệ thống những biểu tượng, chuẩn mực, giá trị, niềm tin hình thành trong nhận thức, tạo nên tầm nhìn, tác động đến hành vi và lễ lối làm việc, cách sống của người thực thi công vụ, của môi trường tổ chức, có khả năng lưu truyền và ảnh hưởng tới chất lượng công vụ<sup>26</sup>. Có quan điểm cho rằng văn hóa công vụ là một hệ thống những giá trị về đạo đức, trách nhiệm, kỷ luật, truyền thống, phong cách, biểu trưng, ngôn ngữ... hình thành và chi phối các ứng xử và giao tiếp trong quá trình xây dựng và phát triển nền công vụ, có khả năng lưu truyền và có tác động tới tâm lý, hành vi và hình thành đặc thù riêng của người thực thi công vụ và nền công vụ<sup>27</sup>.

Văn hóa công vụ thường được nhận biết ở những khía cạnh, như triết lý, phương châm hành động; chiến lược, chương trình hành động; biểu tượng; quy trình thủ tục, cách thức thực hiện và đánh giá kết quả thực thi công vụ; trang phục; các chuẩn mực ứng xử... Văn hóa công vụ có một số giá trị cơ bản, như tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch, trung thực, khách quan, hiệu quả, tính phục vụ...

Văn hóa công vụ có vai trò rất quan trọng trong tổ chức, hoạt động của các cơ quan nhà nước, nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, đạo đức, nghề nghiệp, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, phòng chống tham nhũng. Các yếu tố ảnh hưởng đến văn hóa công vụ ở Việt Nam hiện nay như mức độ hoàn thiện về thể chế văn hóa công vụ, năng lực, ý thức cán bộ, công chức trong tổ chức thực hiện, thay đổi về tư duy, nhận thức của tất cả các chủ thể trong thi hành công vụ, chế tài xử lý nghiêm minh, công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ...

Có nhiều quan niệm về thể chế, ở khuôn khổ bài viết tác giả chỉ đề cập thể chế ở góc độ văn bản pháp luật và đánh giá trong mối quan hệ với văn hóa, quá trình tổ chức thực thi, nguồn lực và chủ thể thực thi công vụ. Thể chế văn hóa công vụ có thể được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh những giá trị, cách ứng xử, biểu tượng, chuẩn mực, quy trình thủ tục, cách thức thực hiện và đánh giá kết quả thực thi công vụ, được hình thành trong quá trình xây dựng và phát triển công vụ.

---

<sup>26</sup> PGS. TS. Huỳnh Văn Thới, *Văn hóa công vụ ở Việt Nam, lý luận và thực tiễn*, NXB Lý luận chính trị, 2016.

<sup>27</sup> *Thực trạng và định hướng văn hóa công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước tỉnh Ninh Thuận*, Văn phòng Hội đồng nhân dân tỉnh Ninh Thuận đăng trên website 23/9/2019.

Thể chế văn hóa công vụ có những biểu hiện sau: i) đầy đủ và thống nhất điều chỉnh các ứng xử, biểu tượng, chuẩn mực, quy trình thủ tục, cách thức thực hiện và đánh giá kết quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức; ii) nội dung và phương pháp điều chỉnh phù hợp với hiện thực khách quan, thực tiễn nhằm điều chỉnh hành vi của cá nhân, tổ chức trong quá trình thực thi công vụ; iii) mục đích của thể chế văn hóa công vụ nhằm xây dựng chuẩn mực pháp lý trong quá trình xây dựng và phát triển văn hóa công vụ tác động tới hành vi của các chủ thể trong quá trình thực thi công vụ.

Từ quan niệm về văn hóa, công vụ, văn hóa công vụ gắn với tổ chức thực hiện quyền lực nhà nước trong đó chứa đựng nội dung khác nhau<sup>28</sup>. Vì vậy, nội dung thể chế văn hóa công vụ cần phải thể hiện tinh thần, thái độ, ý thức trách nhiệm tuân thủ chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, trung thành với quốc gia và dân tộc, phụng sự nhân dân. Nội dung thể chế văn hóa công vụ có thể bao gồm các quy định về văn hóa công sở (hệ thống trụ sở, cơ sở vật chất, trang thiết bị, trang phục, lễ tân, nghi thức nhà nước được chuẩn hóa đáp ứng yêu cầu công vụ); đạo đức công vụ (hành vi được làm, không được làm của cán bộ, công chức, viên chức, trách nhiệm công vụ, kỷ cương, kỷ luật, cần, kiệm, liêm, chính, trong thực thi công vụ); văn hóa giao tiếp công vụ (tôn trọng, lắng nghe, tận tụy trong thực thi công vụ, ngôn ngữ trong giao tiếp công vụ); phòng, chống tham nhũng, lãng phí trong công vụ.

Hoàn thiện thể chế về văn hóa công vụ hiện nay là một đòi hỏi cấp thiết bởi vì cần phải tạo nên một nền công vụ toàn diện và đồng bộ, điều chỉnh các hành vi và các mối quan hệ của công chức trong thực thi công vụ, cụ thể hóa trách nhiệm và quyền lợi của công chức, xử lý nghiêm minh, kịp thời các sai phạm của cán bộ, công chức, quy định rõ trách nhiệm người đứng đầu.

## **2. MỘT VÀI NÉT VỀ THỂ CHẾ VĂN HÓA CÔNG VỤ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chính phủ ban hành Quy chế Văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước năm 2007, việc xây dựng, hình thành văn hóa công sở đã có nhiều tác động tích cực, không ngừng gia tăng giá trị văn hóa trong hoạt động công vụ ở các cơ quan công quyền, thúc đẩy sự phát triển của nền hành chính công vụ.

---

<sup>28</sup> PGS. TS. Lương Thanh Cường, “Văn hóa công vụ và bồi dưỡng văn hóa công vụ ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*.

Nội quy, quy chế của cơ quan được quy định trong các văn bản pháp luật bao gồm Luật Cán bộ, Công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010; Luật Phòng, chống tham nhũng 2018, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí năm 2013, Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 2 tháng 8 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 8 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020.

Trong quá trình tổ chức thi hành, công tác tuyên truyền và quán triệt nội dung về việc thực hiện văn hóa công sở đến mỗi cán bộ, công chức, viên chức được đẩy mạnh trên cả nước, đưa việc thực hiện văn hóa công sở trở thành một trong những tiêu chí thi đua gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn tại cơ quan, đơn vị. Nhiều địa phương có nhiều cách làm hay, mô hình hiệu quả trong việc gắn kết thực hiện văn hóa công sở với thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI “Những vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”; Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII “Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”; Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Bộ Chính trị khóa XII về “Đẩy mạnh việc học tập làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và phong trào thi đua yêu nước của các cơ quan, đơn vị.

Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 2 tháng 8 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 8 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020.

Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ tại Quyết định số 1847/QĐ-TTg, ngày 27 tháng 12 năm 2018. Đề án đã xác định mục tiêu nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, xã hội. Đề án Văn hóa công vụ chỉ ra những nội dung cơ bản của văn hóa công vụ, về tinh thần, thái độ làm việc, chuẩn mực giao tiếp, ứng xử, chuẩn mực về đạo đức, lối sống, trang phục của cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời đưa ra các giải pháp và cách thức tổ chức thực hiện.

Ngày 14 tháng 6 năm 2019, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc ký Quyết định số 733/QĐ-TTg về việc ban hành kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025, nhằm

nâng cao đạo đức công vụ, nói không với tiêu cực, nâng cao tinh thần trách nhiệm, năng lực công tác để gắn bó với nhân dân hơn, phục vụ nhân dân tốt hơn. Qua đó, khẳng định quyết tâm của Chính phủ trong việc thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân, đẩy lùi tiêu cực, những nhiễu, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ngày càng hoàn thiện về phẩm chất, có tác phong chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ thời kỳ mới.

Cụ thể hóa các quy định pháp luật hiện hành về văn hóa công vụ hiện nay được thể hiện trong nhiều văn bản pháp luật. Trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), nội dung về văn hóa công vụ được thể chế hóa tại Chương II: Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức trong đó quy định về nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức, quyền và nghĩa vụ, trách nhiệm của người đứng đầu, đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức, những việc cán bộ, công chức không được làm. Tương tự Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) quy định những quyền và nghĩa vụ của viên chức, những việc viên chức không được làm.

Quy định của pháp luật hiện hành về trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, người kiến tạo văn hóa công vụ trong đơn vị. Trách nhiệm người đứng đầu và mối quan hệ giữa trách nhiệm tập thể bao gồm trách nhiệm tập thể ban lãnh đạo, trách nhiệm của cả tập thể, trách nhiệm của cấp ủy, trách nhiệm của chính quyền trong mối quan hệ với tập thể cấp ủy hiện nay là mối quan đan xen, khó xác định được thẩm quyền, nhiệm vụ, quyền hạn dẫn đến việc trách nhiệm đến đâu trong các mối quan hệ này của người đứng đầu và cơ sở để truy cứu trách nhiệm không rõ ràng sẽ dẫn đến việc gánh chịu hậu quả trách nhiệm pháp lý không xác định được sẽ thuộc về ai. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương khóa X của Đảng về đẩy mạnh và cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước tiếp tục chỉ rõ “Thủ trưởng cơ quan hành chính các cấp chịu trách nhiệm kiểm tra, thanh tra việc thực hiện công vụ và chịu trách nhiệm về những vi phạm trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức thuộc phạm vi mình quản lý... Khắc phục tình trạng quá nhiều cấp phó trong cơ quan hành chính trước hết cần tập trung đổi mới phương thức, lề lối làm việc của các cơ quan; giảm hội họp, phân định rõ trách nhiệm của tập thể và người đứng đầu cơ quan” (1).

Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương 4 khóa XI xác định “xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong mối quan hệ với tập thể cấp ủy, cơ quan, đơn vị; tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng” (2).



Qua các kỳ đại hội đều đặt ra việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng. Văn kiện Đại hội Đảng XII đã chỉ ra “Quy định rõ hơn thẩm quyền và trách nhiệm của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí Thư, cấp ủy và ban thường vụ cấp ủy các cấp”, “Thẩm quyền, trách nhiệm của cán bộ, công chức, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu chưa rõ” (3).

Điều 5, Luật Tổ chức chính phủ quy định rõ nguyên tắc tập trung dân chủ và đề cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu. Người đứng đầu Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chịu trách nhiệm trước Quốc hội về hoạt động của Chính phủ và những nhiệm vụ được giao.

Điều 34, Luật Tổ chức Chính phủ quy định vai trò của Bộ trưởng với tư cách là người đứng đầu bộ, cơ quan ngang bộ trong quản lý điều hành bộ và quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực. “Lãnh đạo, chỉ đạo và chịu trách nhiệm cá nhân về mọi mặt công tác của bộ, cơ quan ngang bộ, chỉ đạo các đơn vị trực thuộc tổ chức triển khai thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án đã được phê duyệt, các nhiệm vụ của bộ, cơ quan ngang bộ, mà mình là người đứng đầu”. Thứ trưởng chỉ thực hiện nhiệm vụ do Bộ trưởng phân công và chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng.

Điều 5, Luật Tổ chức chính quyền địa phương quy định Ủy ban nhân dân hoạt động theo chế độ tập thể. Ủy ban nhân dân kết hợp với trách nhiệm của Chủ tịch Ủy ban nhân dân. Chủ tịch Ủy ban nhân dân là đứng đầu ủy ban, lãnh đạo và điều hành công việc của Ủy ban nhân dân, chịu trách nhiệm cá nhân về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình, cùng với tập thể Ủy ban nhân dân chịu trách nhiệm về hoạt động của Ủy ban nhân dân trước Hội đồng nhân dân cùng cấp và trước cơ quan nhà nước cấp trên. Thủ trưởng cơ quan chuyên môn chịu trách nhiệm và báo cáo công tác trước Ủy ban nhân dân, cơ quan chuyên môn cấp trên và báo cáo công tác trước Hội đồng nhân dân cùng cấp khi được yêu cầu.

Tại Điều 10, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan tổ chức, đơn vị của Nhà nước; Nghị định số 157/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 về trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước trong thi hành nhiệm vụ công vụ, Nghị định số 157/2007/NĐ-CP được sửa đổi bổ sung một số điều theo Nghị định số 211/2013/NĐ-CP quy định chế độ trách nhiệm đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ của Chính phủ, quy định về nội dung chế độ trách nhiệm đối với người đứng đầu. Nghị định số 04/2015/NĐ-CP về thực hiện dân chủ có đề cập đến trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan đơn vị và của cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện dân chủ trong hoạt động của nội bộ cơ quan, đơn vị.

Ngoài ra, trong các lĩnh vực phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm chống lãng phí, cũng quy định về trách nhiệm người đứng đầu khi để xảy ra các hành vi vi phạm trong đơn vị mình phụ trách. Trong Luật phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí quy định những chuẩn mực trong hành vi của các chủ thể trong thực thi công vụ nhằm phòng ngừa tham nhũng, tiết kiệm, chống lãng phí và chế tài xử lý khi có những hành vi vi phạm được quy định bằng trách nhiệm hình sự, trách nhiệm kỷ luật, trách nhiệm hành chính và trách nhiệm công vụ.

Quy định về văn hóa công vụ nằm trong rất nhiều văn bản pháp luật khác nhau từ Hiến pháp, Luật đến các văn bản hướng dẫn thi hành, các quy định bị chi phối bởi nhiều yếu tố như văn hóa, giá trị, niềm tin, quá trình tổ chức thi hành, yếu tố kinh tế, xã hội. Vì vậy, để xây dựng và hoàn thiện thể chế văn hóa công vụ cần phải giải quyết được các yếu tố trên.

### **3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN THỂ CHẾ VĂN HÓA CÔNG VỤ VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN THỂ CHẾ VĂN HÓA CÔNG VỤ Ở VIỆT NAM**

#### *a) Nhóm giải pháp về thể chế văn hóa công vụ*

- Nghiên cứu, đề xuất hoàn thiện quy định về văn hóa công vụ trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Nghiên cứu, sửa đổi các quy định, nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức nhằm tạo cơ sở pháp lý ngăn ngừa một cách bài bản những vi phạm về văn hóa công vụ. Đặc biệt trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền, cách mạng công nghệ 4.0, xã hội thông tin, chính quyền điện tử, chính phủ thông minh, thể chế văn hóa công vụ phải đáp ứng được yêu cầu của sự thay đổi trong phương thức quản lý, nội dung, thái độ, chuẩn mực ứng xử, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức...

- Chú trọng mối quan hệ mật thiết giữa quy phạm pháp luật và các quy phạm đạo đức. Ở chừng mực nào đó, cần thiết phải thể chế hóa những quy phạm, nguyên tắc đạo đức thành những quy phạm pháp luật. Mặt khác, coi việc xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức có ý nghĩa to lớn trong việc giáo dục và răn đe cán bộ, công chức, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước, vào pháp luật. Giải quyết mối quan hệ giữa văn hóa và văn hóa công vụ trong xây dựng thể chế văn hóa công vụ.

- Trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng, việc xây dựng thể chế văn hóa công vụ vừa phải bảo đảm các quy chuẩn của nền hành chính chung trên thế giới, đồng thời cần gìn giữ, phát huy những nét đẹp trong văn hóa truyền thống với những đặc thù riêng về thể chế, chính sách của mỗi quốc gia.

- Tiếp tục đổi mới, hoàn thiện thể chế để cán bộ, công chức có điều kiện phát huy đạo đức, thực hiện tốt nhiệm vụ, phục vụ tốt nhân dân. Cần định rõ chức năng, nhiệm vụ từng cơ quan, tổ chức, từng cá nhân cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu quản lý hành chính nhà nước và hoạt động cung cấp dịch vụ công trong thời kỳ mới. Đẩy mạnh công cuộc cải cách hành chính, tạo mô hình mới về tổ chức và hoạt động hợp lý của bộ máy hành chính nhà nước, loại bỏ những cơ chế, thủ tục dẫn tới khả năng tiêu cực, sách nhiễu nhân dân cũng là tạo cơ chế để cán bộ, công chức làm điều tốt, có điều kiện cống hiến, phát huy năng lực phục vụ đất nước và nhân dân.

- Điều chỉnh, nâng cao tiền lương và đãi ngộ vật chất hợp lý, tinh thần phong phú đối với cán bộ, công chức. Cải cách hệ thống tiền lương, tiền thưởng, đảm bảo trả đúng sức lao động và giá trị cống hiến của cán bộ, công chức, tạo động lực thực hiện công vụ là giải pháp có ý nghĩa quan trọng trong cuộc đấu tranh chống tham nhũng, nâng cao phẩm giá người công chức. Xây dựng các chế độ, chính sách tôn vinh, khuyến khích sự tận tâm thực hiện công vụ, khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức làm việc tốt, tận tụy và trong sạch.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt sự vi phạm đạo đức công vụ. Thực hiện công khai hóa quá trình tuyển chọn, sử dụng, đánh giá cán bộ, công chức, đưa các yếu tố về đạo đức công vụ vào nội dung tuyển dụng và đánh giá kết quả hoạt động. Phải có quy định rõ, cụ thể các hành vi cán bộ, công chức được làm hoặc không được làm, công khai các lợi ích của công chức, có chế tài xử phạt nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, tùy theo mức độ vi phạm, kể cả truy cứu trách nhiệm hình sự. Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm soát nội bộ chặt chẽ nhằm phát hiện các nguy cơ dẫn đến tiêu cực, tham nhũng.

- Hoàn thiện thể chế xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn, vị trí và cơ chế chịu trách nhiệm của người đứng đầu trong cơ quan nhà nước. Trao quyền nhằm tăng cường tính chủ động của người đứng đầu trong việc tuyển dụng, trả lương, nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức dưới quyền trong cơ quan. Người đứng đầu phải được xác định rõ cơ chế trách nhiệm và chỗ đứng của mình trong tập thể cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và cơ quan, đơn vị. Pháp luật hoàn thiện theo hướng xác định rõ quyền, trách nhiệm, mối quan hệ giữa người đứng đầu và tập thể ban lãnh đạo để tránh trường hợp thành tích thì nhận về người đứng đầu, còn thiếu sót, khuyết điểm thì đổ cho tập thể. Phân cấp, phân thẩm quyền quản lý cán bộ theo hướng cấp ủy có thẩm quyền chỉ quản lý đối với người đứng đầu các cấp, các ngành, các đơn vị. Ở trung ương, Bộ Chính trị chỉ quản lý đối với cấp trưởng các ban, bộ, ngành trung ương và bí thư, chủ tịch tỉnh, thành phố và bí thư đảng ủy trực thuộc; từ cấp phó trở xuống giao cho người đứng đầu và cấp ủy các

ban, bộ, ngành, đơn vị quản lý. Ở cấp tỉnh, ban thường vụ tỉnh, thành ủy chỉ quản lý đối với cấp trưởng các ban, sở, ngành, bí thư cấp ủy cấp huyện, chủ tịch huyện, thị xã, thành phố trực thuộc và bí thư đảng ủy trực thuộc. Ở cấp huyện cũng tương tự. Áp dụng nguyên tắc cấp trên chỉ quản lý cán bộ cấp dưới một cấp để bảo đảm cấp quản lý phải nắm chắc được cán bộ do mình quản lý, loại trừ tính hình thức trong quản lý cán bộ của nhiều cấp ủy hiện nay.

- Bồi dưỡng nâng cao năng lực và đạo đức của người đứng đầu trong cơ quan nhà nước. Tuân thủ nguyên tắc trong quá trình thực thi công vụ bao gồm tuân thủ Hiến pháp, pháp luật, công khai minh bạch đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát; bảo đảm tính thống nhất, hệ thống, liên tục, thông suốt và hiệu quả. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII cũng đã nêu rõ trách nhiệm của người đứng đầu, người cán bộ, đảng viên phải “có cam kết rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống không suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; các cấp ủy, tổ chức đảng kiểm tra, giám sát việc thực hiện cam kết của cán bộ, đảng viên ở địa phương, cơ quan mình”<sup>29</sup>.

- Phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với cán bộ, công chức và hoạt động công vụ, đảm bảo quyền dân chủ cơ sở để dân thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ của cán bộ, công chức. Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, làm rõ thẩm quyền quản lý từng loại cán bộ, công chức của từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị; định rõ quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong quản lý hoạt động công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền.

- Tiếp tục hoàn thiện thể chế về đạo đức công vụ, có các quy định cụ thể, đầy đủ về tiêu chuẩn đạo đức cho các loại cán bộ, công chức, xây dựng một hệ thống đạo đức nghề nghiệp; trên cơ sở đó, hoàn thiện dần thể chế đạo đức công vụ để xây dựng Luật Công vụ trong thời gian tới, trong đó đề cập toàn diện các quy định về đạo đức công chức.

- Tổ chức bộ máy tinh gọn hiệu lực, hiệu quả, có sự phân định rõ chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, phân cấp, phân quyền giữa trung ương và địa phương, các cấp chính quyền địa phương để làm rõ thẩm quyền, nhiệm vụ của các hệ thống cơ quan hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương.

*b) Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện thể chế văn hóa công vụ*

- Tổ chức thi hành pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, phòng, chống tham nhũng, các quy định về văn hóa công sở, giao tiếp trong công vụ, triển khai các quy

---

<sup>29</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, trang 37-38.

định đạo đức công vụ được luật hóa để những quy định này được thực hiện trên thực tiễn. Đây mạnh việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30 tháng 10 năm 2016 của Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”; Quy định số 08-QĐ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về “Trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương”; Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị khóa XII về “Việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền” trong các cơ quan hành chính nhà nước. Tích cực thực hiện Đề án văn hóa công vụ.

- Giáo dục đạo đức là một quá trình thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, quá trình hình thành thế giới tinh thần cao đẹp và hoạt động thực tiễn phong phú, thể hiện niềm tin đạo đức, những hiểu biết về giá trị, chuẩn mực đạo đức; đồng thời, thông qua kết quả hoạt động để xác nhận một cách thực tiễn những giá trị đạo đức. Vì vậy, trong các chương trình giáo dục đạo đức ở nhà trường cũng như nội dung thi tuyển công chức cần chú trọng vào việc khắc sâu các giá trị và chuẩn mực công vụ trong tâm trí công chức ngay từ khi mới được tuyển dụng. Theo đó, cần tạo ra dấu ấn để ghi nhớ khoảnh khắc được trở thành công chức bằng lời hứa danh dự hoặc tuyên thệ giữ gìn đạo đức công chức trước sự chứng kiến của tập thể trong không khí trang trọng có tính chất lễ nghi. Trong công tác bồi dưỡng đạo đức công chức, không chỉ tạo điều kiện cho họ có được nhận thức về các vấn đề đạo đức mà cần chú trọng hơn việc xây dựng các kỹ năng cần thiết giúp công chức xử lý đúng đắn trong các tình huống khó xử liên quan đến đạo đức, đến cái lý, cái tình trong hoạt động công vụ cũng như trong đời sống thường nhật<sup>30</sup>.

- Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và mỗi cán bộ, công chức về sự cần thiết, cấp bách của việc xây dựng văn hóa công vụ, trong đó cần cụ thể hóa Đề án xây dựng văn hóa công vụ mà Thủ tướng Chính phủ vừa ban hành thành các chương trình hành động thiết thực với những cách làm hay, sáng tạo. Bước đầu tập trung thí điểm một số mô hình tiêu biểu trong các cơ quan hành chính, từ đó tổng kết, rút kinh nghiệm, nhân rộng và phổ biến, áp dụng rộng rãi trong toàn hệ thống, tạo ra sự thống nhất, đồng bộ về một nền hành chính tận tâm, tận tụy phục vụ, lấy lợi ích, hạnh phúc và sự hài

---

<sup>30</sup> PGS. TS. Lưu Kiếm Thanh, *Chuyên đề Kỹ năng thực hành đạo đức công vụ*.

lòng của người dân, doanh nghiệp là thước đo của sự phát triển. Trong bối cảnh hiện nay, mỗi cán bộ, công chức phải ý thức rõ về sứ mệnh, trách nhiệm của bản thân với công việc được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Không ngừng trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, phong cách sáng tạo, cập nhật thường xuyên những tri thức, kinh nghiệm trong quản lý điều hành để mang lại những giá trị tốt đẹp cho cộng đồng, tạo dựng hình ảnh, uy tín cho cơ quan, đơn vị.

- Nền tảng văn hóa Việt đề cao tinh thần tự giác, gương mẫu, sự đồng thuận, đoàn kết, tương trợ lẫn nhau, vì thế xây dựng văn hóa công vụ đòi hỏi sự vào cuộc mạnh mẽ, quyết liệt từ trung ương đến địa phương, trong đó người đứng đầu cơ quan, đơn vị đóng vai trò, vị trí quan trọng, mang tính quyết định. Nâng cao trách nhiệm người đứng đầu trong xây dựng văn hóa công sở, tạo ra được hệ giá trị, niềm tin; xây dựng tôn chỉ, mục đích hành động của cơ quan, từ đó quy tụ được sức mạnh và sự ủng hộ của đội ngũ cán bộ, công chức. Tầm nhìn của đội ngũ lãnh đạo thể hiện qua việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức phù hợp với năng lực, sở trường công tác; tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, phẩm chất của đội ngũ cán bộ; siết chặt kỷ cương, kỷ luật; giám sát tốt việc làm, hành động của cán bộ, công chức; khen thưởng và xử lý kỷ luật kịp thời, nghiêm minh, tạo sự khách quan, công bằng với môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, liêm chính... Thông qua đó, những giá trị của văn hóa công vụ sẽ được sản sinh, tạo động lực để làm việc và cống hiến.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XII.
2. Hiến pháp, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.
3. Nâng cao vai trò, trách nhiệm, của cán bộ, đảng viên người đứng đầu theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, 2018.
4. PGS. TS. Nguyễn Cửu Việt, *Giáo trình Luật hành chính*, NXB Lý luận chính trị, 2016.
5. PGS. TS. Lương Thanh Cường, bài báo “Văn hóa công vụ và bồi dưỡng văn hóa công vụ ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*.
6. PGS. TS. Huỳnh Văn Thới, *Văn hóa công vụ ở Việt Nam, Lý luận và thực tiễn* (sách chuyên khảo), NXB Lý luận chính trị, 2016.
7. PGS. TS. Lư Kiều Thanh, *Chuyên đề kỹ năng thực hành đạo đức công vụ, Chương trình nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý*.

# **IMPROVING THE PUBLIC SERVICE CULTURE INSTITUTION IN THE PRESENT CONTEXT**

**Assoc. Prof. Dr. Tran Thi Dieu Oanh**

*Dean, Faculty of State – Law and Theoretical Foundation, NAPA*

**Abstract:** *The improvement of the public service cultural institution in the present context is an urgent need to create a comprehensive and synchronous public service to regulate behaviors and relationships of civil servants in their duty performance, concretize responsibilities and benefits of civil servants, strictly and promptly handle violations and clearly define responsibilities of the head. Assessing current regulations of the laws on the public service culture and introducing solutions for improvement and implementation of the public service culture help improve the effectiveness and efficiency of the state apparatus, the capacity of cadres and civil servants as well as the administration reform in the current context in Vietnam.*

**Keywords:** *Public service culture, public service culture institution.*

In the new context with complicated developments in the country and in the world, the public administration system should make comprehensive changes to overcome its shortcomings and limitations and absorb the cultural quintessence and experience in operating the administrative system from advanced countries. Building a public service culture is the prerequisite condition to develop a contingent of civil servants who have extensive work experience, high qualifications and political and moral qualities. It helps promote sustainable values such as democracy and the rule of law, respecting the people, serving the people with integrity, discipline, impartiality, equality and humanity, which creates a driving force for socio-economic development and brings a sufficient, prosperous and happy life to all the people. The emerging issues in the new context such as market economy, rule of law, international integration, climate change, social networks, developmental government, e-government, etc. require to promote the institution of public service culture in order to establish legal standards for building a public administration integrity and serve-the-people.

## **1. CONCEPTION OF THE INSTITUTION OF PUBLIC SERVICE CULTURE**

Public service is an activity regulated by law and implemented by civil servants, public employees, or by other persons delegated or authorized by the state to perform

the functions and duties of the state in the process of comprehensive management of all aspects of society<sup>31</sup>.

Public service activities aim to serve the people and society more effectively, ensuring the fundamental characteristics of the socialist rule-of-law state, a state of the people, by the people and for the people, where all state power belongs to the people.

Public service is often associated with public service culture and the key values of public service activities. Public service culture is a system of representations, standards, values and beliefs which form vision for those performing public service activities and influence behavior, working styles ways of life of the people, and the organization's environment, which affect public service quality<sup>32</sup>.

Public service culture is often recognized in various aspects such as philosophy, motto; strategy, action plan; symbols; procedures, formalities and methods of conducting public service and performance evaluation; dressing at work place; standards of conduct, etc. Public service culture has key values including professionalism, responsibility, transparency, honesty, impartiality, efficiency and service-oriented feature, etc.

There exist many conceptions of institution. However, within this article, the author discusses institution in terms of legal documents and evaluates it in relation to the culture, the organization and implementation processes, resources, and subjects who perform public services. The institution of public service culture can be understood as the legal norms governing values, behaviors, symbols, standards, procedures, methods of implementation and evaluation of public service performance that are formed in the process of construction and development of public service.

The institution of public service culture has following manifestations: i) it adjusts the conducts, symbols, standards, procedures, methods of implementation and evaluation of public service performance of cadres, civil servants, and public employees; ii) its contents and methods of adjustment are consistent with the reality and best practices in order to adjust the behavior of individuals and organizations in performing public services; iii) it sets the objective of building legal standards for the

---

<sup>31</sup> Nguyễn Cửu Việt, *Textbook on Administrative Law*, National Political Publishing House, 2016.

<sup>32</sup> Assoc. Prof. Dr. Huỳnh Văn Thới, *Public service culture in Vietnam: Theory and Practice*, Political Theory Publishing House, 2016.



process of construction and development of public service culture with the aim of influencing the behavior of subjects in performing public service.

Public service culture is associated with the activity of organizing the performance of the state power with different contents<sup>33</sup>. Therefore, contents of the institution of public service culture needs to show performers' spirit, attitude and awareness as to the responsibility to comply with the Party's guidelines and policies, abide by the laws of the State, be loyal to the country and the nation, and wholeheartedly serve the people. The contents of the institution of public service culture may include regulations on office culture (office premises system, facilities, clothing and costumes, protocols, and state rituals that have been standardized to meet public service requirements); public service ethics (actions permitted and actions not permitted of officials, public servants and public officials; public duties, rules, discipline, diligence, thrift and integrity in performing public service); communication culture in public service (respect, attentiveness and dedication in performing public service, language usage in public service communications); and preventing and combating corruption and squandering in public service.

## **2. SOME FEATURES OF THE INSTITUTION OF PUBLIC SERVICE CULTURE IN VIETNAM AT PRESENT**

The Government promulgated the Regulation on Office Culture in State Administrative Agencies in 2007. The building and formation of office culture has had many positive impacts, continuously increasing the cultural values in public service activities in public agencies and promoting the development of the public administration.

Guidelines on the internal rules and regulations of public agencies are specified in various legal documents, most noteworthy of which are: the 2008 Law on Cadres and Civil Servants; the 2010 Law on Public Employees; the 2018 Law on Anti-corruption, the 2013 Law on Thrift practice and waste Combat, Decision No. 129/2007/QĐ-TTg dated August 2, 2007 of the Prime Minister promulgating the regulations on office culture at state administrative agencies; Resolution No. 30c/NQ-CP dated November 8, 2011 of the Government on the State Administration Reform Master Program for the period 2011-2020.

---

<sup>33</sup> Assoc. Prof. Dr. Lương Thanh Cường, *Public service culture and nurturing public service culture in our country at present*, State Management Review.

In the implementation process, the propaganda and awareness-raising activities with regard to the implementation of office culture to each cadre, civil servant and public employee have been promoted nationwide, making the implementation of office culture become one of the emulation criteria associated with the performance of professional tasks at the agency or unit. Many localities have good practices and effective models in linking the implementation of office culture with the implementation of the Resolution of the 4th Session of the 11th National Party Committee Congress on “Urgent issues on current Party building”; Resolution of the 4th Session of the 12th National Party Committee Congress “On strengthening the construction, reorganization of the Party, preventing and repelling the deterioration of political ideology, morality, lifestyle, the manifestations of “self-evolving” and “self-transforming” inside the organization”; Directive No. 05-CT/TW dated May 15, 2016 of the 12th Politburo on “Promoting learning to follow President Ho Chi Minh’s ideology, morality and style” and patriotic emulation movement of agencies and units; Decision No. 129/2007/QĐ-TTg dated August 2, 2007 of the Prime Minister promulgating the regulations on the office culture at state administrative agencies; Resolution No. 30c/NQ-CP dated November 8, 2011 of the Government on the State Administration Reform Master Program for the period 2011 - 2020.

Currently, the Prime Minister has approved the Project on Public Service Culture in Decision No. 1847/QĐ-TTg dated December 27, 2018. The project identifies the goal of improving public service culture, contributing to the formation of behavioral style and standard working style of the staff of cadres, civil servants and public employees; ensuring the professionalism, responsibility, dynamism, transparency and efficiency in the performance of tasks and public duties; meeting the requirements of serving the people and the society. The public service culture project points out basic contents of the public service culture, morale, working attitude, communication standards, code of conduct, ethical standards, lifestyles, and dressing at workplace of cadres, civil servants and public employees, and at the same time gives solutions and methods for organization of the implementation.

On June 14, 2019, Prime Minister Nguyen Xuan Phuc signed Decision No. 733/QĐ-TTg promulgating a plan to organize the implementation of the initiative “Cadres, civil servants and public employees perform office culture activities” in the period of 2019 - 2025 in order to improve public service ethics, say no to negative acts, strengthen responsibility and working capability, be closer to the people, and serve the people better. This is Government’s determination in fulfilling the state management function, improving the quality of service to the people, repelling bureaucratism and

other negative acts, building a contingent of cadres, civil servants and public employees who are professional and capable to fulfill the tasks set for the new era.

The current legal provisions on public service culture are specified in many legal documents. In the 2008 Law on Cadres and Civil Servants (amended and supplemented in 2019), issues relating to public service culture are institutionalized in Chapter II - Obligations and rights of cadres and civil servants, which stipulates the obligations and rights of cadres and civil servants, the rights and responsibilities of the heads of agency, the ethics, the communication culture of cadres and civil servants, things that cadres and civil servants are not allowed to do. Similarly, the 2010 Law on Public Employees (amended and supplemented in 2019) stipulates the rights and obligations of public employees, things that they are not allowed to do.

Current laws prescribe responsibilities of the heads of agency, who are initiators and developers of public service culture in their agencies or units. Responsibilities of the head and the relationship between the collective responsibility including the responsibility of the leadership, the responsibility of the whole team, the responsibility of the executive committee, the responsibility of the authority and the current executive committee team is an interwoven relationship in which it is difficult to distinguish the authority, duties and powers of each actor, and this leads to the lack of clarity in determining to which extent the head is responsible, and who is to be answerable for legal consequences, if any. The Resolution of the 5th Session of the 10th Congress of the Party's Central Committee on promoting and reforming the public administration, improving the effectiveness and the efficiency of management of the state apparatus continues to specify that "Heads of administrative agencies of all levels are responsible for supervising and inspecting the performance of public duties and responsible for violations in public service performance of cadres and civil servants under their management... to make good the situation where there are too many deputy heads in an administrative agency, first of all, it is necessary to focus on renewing the working methods and styles of the agency; reducing meetings, clearly defining responsibilities of the collective and responsibilities of the head of the agency" (1).

The Resolution of the 4th Session of the 11th Congress of the Party's Central Committee requires to "clearly define the competences and responsibilities of the head of the party executive committee, the head of the agency or unit in relation to the party executive committee, the agency or the unit; continue to renovate the Party's leadership" (2).

The reform of the leadership of the Party has been put forward constantly in Party Congresses. The 12th Congress of the Party's Central Committee documents pointed

out the need to “Define more clearly competences and responsibilities of the Central Committee, the Politburo, the Secretariat, executive committees and standing committees at all levels”, commenting that “Competences and responsibilities of cadres and civil servants, especially responsibilities of the head, are unclear” (3).

Article 5 of the Law on Organization of the Government clearly stipulates the principle of the democratic centralization and emphasizes individual responsibilities of the head. The Head of Government, the Prime Minister is accountable to the National Assembly for the Government’s activities and the assigned tasks.

Article 34 of the Law on Organization of the Government stipulates the role of a Minister as the head of a ministry or a ministerial-level agency in managing and operating the ministry and state management in sectors and fields “Lead, direct and take sole responsibility for all aspects of the work of the ministry or the ministerial-level agency, direct the affiliated units to organize the implementation of those strategies, master plans, plans, programs and projects which are approved, duties of the ministry or the ministerial-level agency of which he is the head”. The Deputy Minister only performs the tasks assigned by the Minister and is accountable to the Minister.

Article 5 of the Law on Organization of Local Governments stipulates that a People’s Committee operates under the regime of a collective People’s Committee in combination with the responsibilities of the Chairman of the People’s Committee. The Chairman of the People’s Committee is the head of the committee, leads and directs all activities of the People’s Committee, and takes sole responsibility for the performance of his duties and powers, together with the collective People’s Committee taking responsibility for the activities of the People’s Committee to the People’s Council at the same level and to the State authority at the higher level. The head of a specialized agency is responsible and reports their work to the People’s Committee and their specialized agency at higher level, and reports their work to the People’s Council of the same level when requested.

Article 10 of the 2008 Law on Cadres and Civil Servants stipulates obligations and responsibilities of the head of a State organization and unit; Decree No. 157/2007/ND-CP dated October 27, 2007 stipulates responsibilities of the head of a state agency, organization and unit in performing public duties, Decree No. 157/2007/ND-CP which is amended and supplemented a number of articles as per Decree No. 211/2013/ND-CP prescribes the regime of responsibility for the head of a State agency, organization and unit while performing their governmental duties and public services, stipulates contents of the responsibility regime for the head. Decree No. 04/2015/ND-CP on the implementation of democracy refers to responsibilities of the

head of an agency or unit and of cadres, civil servants and public employees in implementing democracy in their internal activities of the agency or unit.

Besides, with regard to the prevention and fight of corruption, practicing thrift and combating squandering, the head also has a responsibility if violations occur inside his agency or unit. The Law on Anti-corruption, the Law on practicing thrift and combating squandering set standards in the behavior of those implementing public service in order to prevent corruption, practice thrift and combat squandering, and specify sanctions in the forms of criminal liability, disciplinary responsibility, administrative responsibility and public service responsibility.

Provisions on public service culture are included in various legal documents, from the Constitution, the laws to documents giving guidance for their implementation, the provisions are governed by different factors such as culture and education, value, trust, the process of organization for implementation, and economic and social factors. For this reason, to build and accomplish the public service culture, the above factors must be addressed.

### **3. SOLUTIONS TO IMPROVING THE INSTITUTION OF PUBLIC SERVICE CULTURE IN VIETNAM**

#### *a) Institutional solutions*

- Study and propose to finalize provisions on public service culture in the Law of Cadres, Civil Servants, the Law on Public Employees and documents giving guidance for their implementation. Study and amend provisions, regulations and working rules of agencies and organizations in order to have a legal foundation for effectively preventing violations regarding public service culture. Especially, in the context of building a law-governed state, the 4th Industrial Revolution, the information society, e-government authority and smart government, the institution of public service culture has to fulfill the requirements for the change in the management method, content, behavior, standard of conduct, and capacity of the staff of cadres, civil servants and public employees, etc.

- Pay attention to the close relationship between legal norms and ethical norms. To a certain extent, it is necessary to institutionalize ethical norms and principles into legal norms. On the other hand, the strict, timely and fair treatment of wrongdoings by cadres and civil servants is considered to be of great significance in educating and deterring cadres and civil servants, and at the same time reinforcing the people's trust in the State and the laws. Resolve the relationship between culture and public service culture in building the institution of public service culture.

- In the process of intensive and extensive international integration, the building of the institution of the public service culture must ensure the standards of the world general public administration, and at the same time, it is necessary to preserve and promote the beauty in the traditional culture with typical characteristics of institutions and policies of each country.

- Continue to reform and improve the institution so that cadres and civil servants can have conditions to promote their morality, well perform their tasks, and well serve the people. It is necessary to define the functions and tasks of each agency, organization, each cadre and civil servant in accordance with the requirements of the state administrative management and public service provision in the new period. To speed up the administrative reform, create a new model of the organization and operation of the state administrative apparatus, remove those mechanisms and procedures that lead to the possibility of negativity and harassment to the people. That will also create a mechanism for cadres and civil servants to do good things, have conditions to contribute and promote their capacity to serve the country and the people.

- Adjust and increase the salary and provide reasonable material remuneration for and raise the spirit of cadres and civil servants. As an important solution in the fight against corruption and in improving the dignity of civil servants, reform the salary and bonus system which ensures that the payment is proportional to the labor and dedication of cadres and civil servants and creates motivation to perform public service. Develop regimes and policies that honor and encourage the dedication in performing public services, give appropriate material and spiritual rewards to hard-working, dedicated and upright cadres and civil servants.

- Improve the management mechanism for cadres and civil servants, enhance the effectiveness and efficiency of the inspection, supervision, prevention and punishment of violations against public service ethics. Make public the process of recruitment, employment and evaluation of cadres and civil servants, bring elements of public ethics into the recruitment and evaluation of performance results. There must be clear and specific regulations on acts which cadres and civil servants are allowed or not allowed to do, publicize benefits of civil servants, and there must be strict sanctions for acts of violating public service ethics, depending on level of violation, including criminal prosecution. Strengthen the inspection, examination of public service performance and strict internal control to detect risks leading to negative and corruption.

- Improve the institution clearly defining the task, power, position and accountability mechanism of the head of a state agency. Give powers in order to enhance the proactive quality of the head in the recruitment, payment of salaries, make

comments and evaluation of the cadres and civil servants at his disposal in the agency. The head must be clear about the mechanism of responsibility and his position in the executive committee, the party organization, the authority, the agency and the unit. The law is completed in the direction that clearly defines the rights, the responsibilities and the relationship between the head and the leadership team to avoid the case when achievements are for the leader, but shortcomings and defects are to blame for the team. Decentralization and transferring power in management of cadres in the direction that the competent authorities only manage the heads of all levels, agencies and units. At the central level, the Politburo only manages the heads of departments, ministries, central branches and secretaries, chairmen of provinces and cities and secretaries of the party committees directly under them; persons holding positions from the deputies downwards will be managed by the heads and the executive committees of departments, ministries, branches and units. At the provincial level, the Standing Committee of the province or the city party committee only manages the heads of committees, departments, branches, secretaries of the district-level Party Committee, chairpersons of the districts, towns or cities directly under them. It is the same for the district level. The principle of superiors only managing subordinate cadres at one level lower is applied to ensure that superiors have thorough understanding of their cadres managed by them for eliminating the current formalism in the management of cadres at many executive committees.

- Provide further training, improve the capacity and the morality of the heads in state agencies. Comply with principles while implementing public services including complying with the Constitution, the laws, the disclosure of information, the transparency within its authority and under the inspection and supervision; Ensure the consistency, system, continuity, smoothness and efficiency. The Resolution of the 4th Session of the 12th Central Party Committee also clearly states the responsibility of the heads, cadres, and party members to “commit to practice, preserve ethical qualities, lifestyle without deterioration, “self-evolving”, “self-transforming” expressions; executive committees and party organizations to inspect and supervise the implementation of commitments by cadres and party members at local governments and their agencies”<sup>34</sup>.

- Promote the people’s role of supervision on cadres, civil servants and public service activities, ensure grassroots democratic rights for the people to exercise their

---

<sup>34</sup> Communist Party of Vietnam, *Documents of the Fourth Session of the Twelfth Central Committee*, pages 37-38.

rights to inspect and supervise the public service activities of cadres and civil servants. Improve the cadres and civil servants management mechanism, clarifying the authority to manage each type of cadres and civil servants of each level, branch, agency and unit; clearly define the powers and responsibilities of the head of an agency or organization in managing public service activities of the cadres and civil servants under them.

- Continue improving the institution on public service ethics, issue specific and complete regulations on ethical standards for all types of cadres and civil servants, build a professional ethics system; on that basis, accomplish gradually the public service ethics institution to develop the Law on Public Services in the coming time, which comprehensively deals with regulations on civil servant ethics.

- Organize an efficient and streamlined apparatus with a clear division of functions and tasks between agencies, the devolution and decentralization to local levels and local authorities to clarify the competence and the tasks of state administrative systems from central to local levels.

#### *b) Solutions to the organization for implementation*

- Organize the execution of the laws on cadres, civil servants, public employees, anti-corruption, regulations on the office culture, communication in public services, implement legalized public ethics regulations for them to be implemented in practice. Promote the implementation of Directive No. 05-CT/TW dated May 15, 2016 of the Politburo on “Promoting the studying and following of President Ho Chi Minh’s ideology, morality and style”; Resolution No. 04-NQ/TW dated October 30, 2016 of the 4th Session of the 12th Party Central Committee Congress on “Strengthening the Party building and reorganization; prevent and repel the deterioration of political ideology, morality, lifestyle, the internal manifestations of “self-evolving” and “self-transforming”; Regulation No. 08-QDi/TW dated October 25, 2018 of the Central Committee on “Responsibility to set the example of cadres and party members, firstly of Politburo members, Secretariat members, Central Committee members”; Regulation No. 205-QD/TW dated September 23, 2019 of the 12th Politburo on “The control of powers in the organization of cadres and combat against solicitation for positions and powers” in the state administrative agencies. Implement actively the Public Service Culture Project.

- Education of ethics is a consistent process between the theory and the practice, the process of forming a beautiful spiritual world and rich practical activities, demonstrating ethical beliefs, value insights, ethical standards and, at the same time, making a reality-based confirmation of the established ethical values. Therefore, in the ethics education programs at schools as well as the content of civil servant recruitment



exams, it is necessary to focus on etching the values and standards of public service in the mind of civil servants from the very beginning of the recruitment. Accordingly, it is necessary to create a mark to remember the moment of becoming a civil servant with an honored promise or an oath to preserve the civil servant morality in witness of the collective in a solemn, ceremonial atmosphere. In the work of nurturing the civil servant ethics, it is necessary not only facilitate them becoming aware of ethical issues, but also to pay more attention to building necessary skills to help civil servants properly deal with awkward situations related to the morality, the legal and emotional aspects in public service activities as well as in daily life<sup>35</sup>.

- Raise awareness of all agencies at all levels, each cadre and civil servant on the necessity and urgency of building the public service culture, in which it is necessary to concretize the Public Service Culture Project which was issued by the Prime Minister into practical action plans with good and creative ways. At first, focus on piloting typical models in administrative agencies, thereby summarize, draw experience, replicate and disseminate, widely apply throughout the system, create the consistency and cohesion of a dedicated administration, dedicated to serving, taking the benefits, happiness and satisfaction of the people and businesses as a measure of the development. In the current context, each cadre and civil servant must be aware of his or her own mission and responsibility with the work assigned by the Party, the State and the people. Constantly improve professional expertise, political bravery, professional ethics and method of creativity, regularly update knowledge and experience in the management and operation to bring good values to the community, create good image and reputation for agencies and units.

- The Vietnamese culture upholds the spirit of self-awareness, leading by example, consensus, solidarity and mutual assistance; therefore, the development of public service culture requires participation of both central and local levels and the heads of agencies or units play a decisive role. The responsibility of the leader should be enhanced in building office culture, creating a system of values and beliefs; building the agency's principle and purpose of actions, thereby gathering the strength and support of the staff of cadres and public servants. The leadership's vision is shown through the recruitment, arrangement and organization of cadres and civil servants in accordance with their capabilities and working strengths; organizing training courses to improve the qualifications and quality of the staff; tightening up the rules and

---

<sup>35</sup> Assoc. Prof. Dr. Lưu Kiếm Thanh, *Special subject on Skills for practicing public service ethics*.

disciplines; well supervising the work and activities of cadres and civil servants; commending, rewarding and disciplining in a timely and strict manner, creating impartiality, fairness with a democratic, transparent, and integrity working environment, etc. It is through those practical actions that the values of public service culture will be produced, creating driving force for working and dedication.

## **REFERENCE**

1. *The 12th National Party Congress Documents.*
2. *The Constitution, the Law on Cadres and Civil Servants; the Law on Public Employees; the Law on Anti-corruption, the Law on thrift practice and waste combat.*
3. *Enhancing the role and responsibility of cadres and party members being the heads following the morality ideology and style of President Ho Chi Minh*, Truth - National Political Publishing House, 2018.
4. Assoc. Prof. Dr. Nguyễn Cửu Việt, *Textbook on Administrative Law*, Political Theory Publishing House, 2016.
5. Assoc. Prof. Dr. Lương Thanh Cường, *Public service culture and nurturing public service culture in our country at present*, State Management Review.
6. Assoc. Prof. Dr. Huỳnh Văn Thới, *Monograph on Public Service Culture in Vietnam, Theory and Practice*, Political Theory Publishing House, 2016.
7. Assoc. Prof. Dr. Lưu Kiếm Thanh, *Special subject on practice skills of public service ethics*, Leadership and management capacity improvement program.

# THÚC ĐẨY CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG VĂN HÓA

**PGS. TS. Nguyễn Thị Hồng Hải**

*Trưởng khoa Khoa học Hành chính và Tổ chức nhân sự,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**TS. Phùng Thị Phong Lan**

*Khoa Khoa học Hành chính và Tổ chức nhân sự,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

***Tóm tắt:** Quá trình toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế đem lại cho các quốc gia nhiều cơ hội phát triển nhưng cũng có nhiều thách thức, đặt ra yêu cầu cải cách mạnh mẽ nền hành chính để thích ứng với những bối cảnh mới, trong đó có môi trường đa dạng văn hóa. Việt Nam - một nước đang phát triển cũng đang hướng những nỗ lực của mình để thực hiện điều đó với nhiều giải pháp quyết liệt. Bài viết này tập trung nghiên cứu yêu cầu và những thách thức trong cải cách hành chính nhà nước tại Việt Nam và đề xuất một số giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính nhà nước trong môi trường đa dạng văn hóa.*

## 1. MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG VĂN HÓA

Văn hóa là khái niệm mang nội hàm rộng với rất nhiều cách hiểu khác nhau, nhưng nhìn chung, nó là toàn bộ các giá trị vật chất và tinh thần do con người tạo ra, mang những đặc trưng riêng do tác động của môi trường địa lý, lịch sử phát triển xã hội, phương thức sản xuất kinh tế, ý thức và tâm lý của mỗi tộc người, mỗi vùng miền, mỗi quốc gia. Nhờ đó, những nét văn hóa biểu hiện ra một cách đa dạng và phong phú với nhiều đặc thù, khác biệt, tạo nên sự đa dạng văn hóa.

Đa dạng văn hóa là khái niệm để chỉ sự cùng tồn tại của nhiều nền văn hóa khác biệt, phong phú trong một tổng thể chung của nhân loại. Nó là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế, đồng thời làm phong phú hơn cuộc sống tinh thần của con người.

Đại hội đồng của Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hợp quốc họp tại Paris từ ngày 3 đến ngày 21 tháng 10 năm 2005 trong phiên họp lần thứ 33, đã khẳng định đa dạng văn hóa là một đặc tính của nhân loại, từ đó cho rằng đa dạng văn hóa là di sản chung của nhân loại, cần được tôn vinh và bảo vệ vì lợi ích của tất cả mọi

người. Đa dạng văn hóa tạo nên một thế giới phong phú, vì vậy, đa dạng văn hóa là một động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững cho các cộng đồng, các dân tộc và các quốc gia..., nhấn mạnh nhu cầu lồng ghép văn hóa như một yếu tố có tính chiến lược vào các chính sách phát triển quốc gia và quốc tế, cũng như trong hợp tác quốc tế. Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập diễn ra ngày càng mạnh mẽ hiện nay, đa dạng văn hóa đang trở thành một vấn đề lớn, mang tầm quốc tế. Bối cảnh mới tạo điều kiện giao lưu, gắn kết giữa các nền văn hóa đa dạng với nhau để có thể tiếp thu những giá trị văn hóa mới mẻ, tinh hoa nhưng cũng đặt ra những nguy cơ bị “hòa tan” hay mất đi những bản sắc riêng trong thời hội nhập.

Việt Nam là một quốc gia đa dân tộc với sự đa dạng, phong phú trong các phong tục, tập quán, truyền thống của các cộng đồng người, các vùng miền. Nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc văn hóa dân tộc Việt Nam nằm trong sự đa dạng, phong phú của nhiều nền văn hóa trên thế giới, những cái riêng, cái đặc trưng nằm trong tổng thể cái chung thống nhất. Do đó, cần nhìn nhận sự đa dạng văn hóa trong sự thống nhất của những nền văn hóa mang bản sắc riêng. Trong môi trường đa dạng văn hóa, cần củng cố sự thống nhất ấy trên cơ sở bảo tồn và phát triển tính đa dạng của văn hóa.

## **2. YÊU CẦU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG VĂN HÓA**

Trước những tác động của tình hình trong nước và trên thế giới, trong những năm qua, nước ta đã và đang nỗ lực thực hiện cải cách hành chính nhằm tối ưu hóa hoạt động hành chính nhà nước, tăng cường hiệu lực, hiệu quả trong công tác chỉ đạo, điều hành. Với việc triển khai mạnh mẽ và thống nhất trên toàn quốc Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2001 - 2010 và 2010 - 2020, nền hành chính Việt Nam đã có những chuyển biến rõ rệt. Nước ta đã bước đầu xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, thông thoáng, thuận lợi, minh bạch. Thủ tục hành chính được rà soát, tinh gọn, công khai, minh bạch từ trung ương đến địa phương nhằm tạo điều kiện cho người dân và doanh nghiệp khi tiếp cận cơ quan hành chính; tiến hành áp dụng mô hình một cửa liên thông hiện đại. Điều này đã cải thiện mức độ hài lòng, tăng lòng tin của người dân đối với Nhà nước; tăng sự tin tưởng, tín nhiệm của các nhà đầu tư nước ngoài vào sự phục vụ, đáp ứng của chính quyền, qua đó tạo ra những động lực mạnh mẽ, rõ rệt, kịp thời để sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt đạt được cơ bản đó, nền hành chính nước ta trong quá trình hội nhập vẫn còn tồn tại nhiều điểm hạn chế. Thể chế hành chính, trong đó có thủ tục hành chính nhìn chung vẫn còn nhiều phức tạp, chưa đồng bộ, rườm rà, vẫn

mang nặng cơ chế “xin - cho”, gây khó dễ cho người dân và doanh nghiệp, chưa phù hợp với thông lệ chung của thế giới; Tổ chức, hoạt động của bộ máy Nhà nước còn cồng kềnh, nhiều tầng nấc, còn chồng chéo về chức năng giữa một số cơ quan, đơn vị. Năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức vẫn chưa được cải thiện nhiều, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Trật tự, kỉ luật, kỷ cương hành chính chưa nghiêm. Do đó, nền hành chính dù đang được cải cách mạnh mẽ vẫn chưa đem đến sự hài lòng toàn diện cho người dân và doanh nghiệp, thậm chí còn có nơi, có lúc đang trở thành rào cản cho quá trình phát triển và hội nhập.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, quá trình cải cách hành chính nhà nước ở nước ta, trong đó đặc biệt là cải cách thể chế và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự hành chính nhà nước phải có những chuyển biến vượt bậc theo hướng chuyên nghiệp hơn và thích ứng cao với bối cảnh và yêu cầu mới. Đến nay, Việt Nam đã thiết lập quan hệ ngoại giao với 189 trong 193 quốc gia thành viên Liên hợp quốc; có quan hệ thương mại với 165 quốc gia và vùng lãnh thổ, ký kết các hiệp định thương mại với 76 quốc gia, thiết lập khuôn khổ quan hệ ổn định, lâu dài với 30 đối tác chiến lược và toàn diện, vì lợi ích của mỗi nước và vì hòa bình, hợp tác và phát triển ở khu vực và trên thế giới. Với tinh thần tích cực, chủ động, bình đẳng, có trách nhiệm với nhiều ý tưởng, sáng kiến có giá trị, Việt Nam đã và đang trở thành mắt xích quan trọng trong nhiều liên kết kinh tế khu vực và toàn cầu, với việc ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) quan trọng như CPTPP, EVFTA..., qua đó tạo động lực to lớn cho phát triển và hội nhập. Việc thực hiện chính sách cởi mở, đa phương hóa và đa dạng hóa quan hệ và hội nhập tích cực với cộng đồng thế giới đưa nền hành chính Việt Nam, đang trong tiến trình nỗ lực cải cách của mình, vào môi trường quốc tế đa dạng văn hóa với yêu cầu phải thích ứng nhanh chóng, mạnh mẽ và đầy sáng tạo. Môi trường đa dạng văn hóa của các “sân chơi” mới thời kì hội nhập đòi hỏi những cam kết, thể chế chung phải dựa trên sự đồng thuận cao từ nhiều nền hành chính mang những giá trị văn hóa đặc thù. Những cam kết mà Việt Nam phải đáp ứng bao gồm rà soát thể chế, chính sách; đồng thời nếu muốn tận dụng lợi thế và muốn hạn chế các tác động tiêu cực có thể xảy ra, chúng ta phải chủ động điều chỉnh thể chế, thủ tục hành chính, hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức sao cho phù hợp với môi trường đa dạng văn hóa. Như vậy, cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam đặt trong môi trường đa dạng văn hóa thời hội nhập được nhìn nhận ở hai góc độ: một là lực kéo (các thách thức, yêu cầu, cam kết) và hai là lực đẩy (các cơ hội) từ quá trình hội nhập và phát triển trong môi trường đa dạng văn hóa. Những đổi mới này tạo thế và lực vững vàng cho nền hành chính Việt Nam phát triển ổn định khi tương tác, tiếp xúc, giao thoa với nhiều nền hành chính với những đặc thù văn hóa khác nhau trên những diễn đàn song phương và đa phương trên thế giới.

Bên cạnh những nỗ lực trong cải cách thể chế, thủ tục hành chính, một vấn đề rất lớn của cải cách hành chính nước ta trong môi trường đa văn hóa ở năng lực thực thi của đội ngũ cán bộ, công chức. Hệ thống thể chế, dù đã tốt, vẫn cần được triển khai vào thực tiễn bởi đội ngũ nhân sự hành chính nhà nước có năng lực. Đó là yêu cầu về một đội ngũ cán bộ, công chức với tư duy mở, tác phong làm việc chuyên nghiệp, am hiểu và tôn trọng các giá trị văn hóa riêng trong những “sân chơi” chung để có thể tìm được tiếng nói chung, sự đồng thuận, hài lòng từ người dân và doanh nghiệp, cho dù họ đại diện cho những nền văn hóa khác nhau.

### **3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC NHẪM THÍCH ỨNG VỚI MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Trên cơ sở nhận thức sâu sắc về môi trường đa văn hóa thời kì hội nhập quốc tế hiện nay, Đảng ta đã khẳng định tại Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khóa VIII) đã khẳng định “nhiệm vụ giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc kết hợp với tiếp thu tinh hoa văn hóa thế giới”. Đây cũng là phương thức chính để chúng ta hội nhập quốc tế sâu rộng và bền vững. Để tăng cường cải cách hành chính nhà nước trong môi trường đa dạng văn hóa thời kì hội nhập quốc tế, cần tập trung vào một số giải pháp sau:

*Một là*, đổi mới nhận thức, tư duy về một nền hành chính công hiện đại, chuyên nghiệp. Nhà nước thực hiện chức năng kiến tạo, phát triển bằng việc xây dựng khung khổ thể chế để bảo đảm quyền tự do kinh doanh, cạnh tranh công bằng, trên cơ sở tôn trọng những “luật chơi” chung, những giá trị chung bên cạnh việc gìn giữ bản sắc riêng của nền văn hóa dân tộc và tiếp thu có chọn lọc những giá trị tinh hoa, tiên tiến của nhân loại. Cần chủ động đẩy mạnh việc phổ biến, hướng dẫn, tuyên truyền nâng cao nhận thức và kiến thức cho các đơn vị, cán bộ chuyên ngành, các địa phương và doanh nghiệp về những cam kết quốc tế, về những tuyên ngôn, những giá trị cốt lõi mà các nền hành chính khác theo đuổi. Tăng cường sự tham gia của người dân và đặc biệt là doanh nghiệp vào quá trình làm luật để vừa phù hợp cam kết về hội nhập kinh tế quốc tế và cũng đảm bảo lợi ích trong nước. Mối quan hệ giữa Nhà nước và công dân cũng dần thay đổi, chuyển từ mối quan hệ đơn thuần giữa chủ thể quản lý và đối tượng chịu sự quản lý sang mối quan hệ hai chiều, trong đó, công dân vừa là đối tượng quản lý, vừa là khách hàng, vừa là đối tác cùng tham gia các hoạt động quản lý của Nhà nước.

*Hai là*, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, chính sách, thể chế. Cần hoàn thiện khung pháp lý, hệ thống thể chế cho hoạt động của nền hành chính theo hướng thức đẩy, tạo điều kiện cho sự sáng tạo và đổi mới nhanh chóng thay vì muốn ổn định, kiểm soát xã hội theo những cách thức, tiêu chí đã lỗi thời và thiếu hiệu quả lẫn hiệu lực. Cần rà soát

toàn bộ hệ thống thể chế của Việt Nam, tạo lập một “sân chơi” công bằng, thuận lợi cho các bên, đơn giản hóa thủ tục hành chính; minh bạch hóa hoạt động các cơ quan nhà nước... Trong việc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp quy hiện hành, cần cố gắng đảm bảo tính đồng bộ, hiệu quả, và duy trì ổn định môi trường đầu tư, kinh doanh, tuân thủ các cam kết quốc tế và tôn trọng những giá trị văn hóa riêng biệt của các tộc người, các vùng miền, các dân tộc để đi đến thỏa thuận chung. Nghiên cứu và xây dựng hệ thống thể chế, chính sách hợp lý để ngăn chặn hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực của các xung đột văn hóa trong hoạt động hợp tác quốc tế; tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, chuyên gia, các cán bộ, công chức trong và ngoài nước làm quen và thích nghi được với nền văn hóa của quốc gia mà họ tiếp xúc.

*Ba là*, nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt nhà quản lý, lãnh đạo phải nâng cao trách nhiệm giải trình và có cam kết cao về việc thay đổi, cải cách, linh hoạt, sáng tạo, thích ứng với môi trường đa văn hóa trong bối cảnh hội nhập. Đó là yêu cầu của đội ngũ cán bộ, công chức: (i) Có năng lực đa dạng để giải quyết các vấn đề ngày càng trở nên phức tạp hơn của đời sống xã hội; (ii) Có đạo đức công vụ, hiểu và tuân thủ các giá trị của khu vực công, có ý thức trách nhiệm và thái độ, hành vi chuẩn mực trong thực thi công vụ; (iii) Có tư duy sáng tạo, sẵn sàng thích ứng với môi trường, bối cảnh mới. Hoạt động công vụ cần đảm bảo tính chuyên nghiệp, mang tinh thần phục vụ, nâng cao chất lượng, hiệu quả, đáp ứng những chuẩn mực của thế giới, tăng quyền tự chủ sáng tạo cho cán bộ, công chức.

*Bốn là*, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để hiện đại hóa nền hành chính, thúc đẩy “một cửa điện tử” trong giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, doanh nghiệp. Điều này đã và đang làm thay đổi căn bản cách thức hoạt động của Chính phủ, do đó vừa đáp ứng được nhu cầu được phục vụ ngày càng cao của xã hội đồng thời vừa giúp giảm chi phí hoạt động, thúc đẩy sự hợp tác và cung cấp dịch vụ theo yêu cầu của xã hội. Hiệu quả hoạt động của các cơ quan trong nền hành chính được cải thiện đáng kể đồng thời giúp tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình.

*Năm là*, thay đổi cách thức và văn hóa trong cung ứng các dịch vụ công hướng tới xây dựng một nhà nước phục vụ. Chính phủ Việt Nam trong bối cảnh đương đại có nghĩa vụ đáp ứng hiệu quả và ngày càng tốt hơn các nhu cầu của người dân, đòi hỏi phải có sự thay đổi trong văn hóa trong khu vực công từ cai trị sang phục vụ theo hướng “citizen-oriented culture” (văn hóa phục vụ người dân) hay “market-oriented culture” (văn hóa theo định hướng thị trường). Xây dựng văn hóa công vụ, nâng cao đạo đức trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức. Nhà nước phục vụ đặt vai trò của người dân làm trung tâm. Khi đó, "chính phủ là trung tâm" chuyển dần sang "công

dân là trung tâm", nghĩa là mục tiêu và định hướng của quản lý công chính là đáp ứng ngày càng tốt hơn các nhu cầu của người dân, trao quyền ngày càng nhiều hơn cho người dân và phục vụ công dân.

Như vậy, Việt Nam cần nỗ lực hơn nữa khi tiến hành cải cách hành chính nhà nước trong môi trường đa dạng văn hóa thời kì hội nhập quốc tế. Đây là thách thức cho những quốc gia đang phát triển như Việt Nam trong tiến trình hội nhập đầy gian nan, thử thách nhưng cũng chứa đựng nhiều cơ hội lớn để có thể phát triển thành công hơn nữa trong tương lai.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1998.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2016.
3. Phạm Xuân Nam (2013), *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam*. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2013.
4. UNESCO (2005), *Công ước Bảo vệ và phát huy sự đa dạng của các biểu đạt văn hóa* (Biên dịch: Cục Hợp tác quốc tế, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, 2005).



# **VIETNAM PROMOTING ADMINISTRATIVE REFORM IN A MULTI-CULTURAL ENVIRONMENT**

**Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Hong Hai**

*Dean, Faculty of Administrative Sciences and Organization -  
Personnel Management, NAPA*

**Dr. Phung Thi Phong Lan**

*Faculty of Administrative Sciences and Organization -  
Personnel Management, NAPA*

***Abstract:** The process of globalization and international economic integration brings countries many development opportunities but also numerous challenges, posing a strong need for administrative reform to adapt to new contexts, including the multicultural environment. Vietnam, a developing country, is directing its efforts to do that with a lot of drastic solutions. This article focuses on public administrative reform requirements and challenges in Vietnam and proposes a number of solutions to promote public administrative reform in a multicultural environment.*

## **1. MULTICULTURAL ENVIRONMENT**

Culture is a concept with a wide connotation with many different understandings, the whole material and spiritual values created by human, with its own characteristics created by the impact of geographical and historical environment, social development, economic production methods, consciousness and psychology of each ethnic group, each region, and each country. As a result, cultural features manifest in a diverse and rich way with many specialties and differences, generating multiculturalism.

Multiculturalism is a definition that refers to the coexistence of many diverse and rich cultures. It is the driving force that promotes economic development, and at the same time enriches people's spiritual life.

In the 33rd session from 3 October to 21 October 2005, the General Assembly of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization in Paris affirmed that multiculturalism is an ethos of human beings, from which multiculturalism is a common heritage of humanity, should be honored and protected for all people.

Multiculturalism is a motivation to promote sustainable development for communities, peoples and nations. There is a strong emphasis on the need to integrate culture as a strategic element into national and international development policies, as well as in international cooperation. As globalization and integration has been taking place increasingly strongly today, multiculturalism is becoming a big problem of international status. The new context facilitates exchanges and links between diverse cultures so that they can absorb new and quintessential cultural values, however, also pose risks of being "dissolved" or lost of their own identities in the integration period.

Vietnam is a multi-ethnic country with diversity and richness in customs, customs and traditions of human communities and regions. An advanced culture imbued with the cultural identity of the Vietnamese nation is located in the diversity and abundance of many cultures around the world. In a multicultural environment, it is necessary to consolidate the unity of various cultures on the basis of preserving and developing culture diversity.

## **2. THE NEEDS FOR PUBLIC ADMINISTRATIVE REFORM IN VIETNAM IN A MULTICULTURAL ENVIRONMENT**

Being influenced by both domestic and international situations, Vietnam has been making efforts over the past years to implement administrative reforms in order to optimize operation and enhance effectiveness, efficiency of state administration. With the strong and unified implementation of the Master Program for Public Administration Reform in the 2001-2010 and 2010-2020 periods, the public administration has made obvious positive changes. Vietnam has initially built and perfected the system of socialist-oriented market economic institutions, creating a fair, open, favorable, and transparent business environment. Administrative procedures have been reviewed, streamlined, publicized and transparent at both the central and local levels in order to create favorable conditions for the people and businesses. This has improved people's satisfaction and trust in the State; and increased the foreign investors' credit for the government's service and responsiveness, thereby creating strong, clear and timely dynamics for effective use of all resources for the country's socio-economic development.

However, there have been certain limitations in the administrative system in the integration process. Administrative institutions, including administrative procedures in general, are still complicated, and inconsistent, making it difficult for the people and businesses, and not consistent with the general practice of the world. The "ask and give" approach still prevail in activities of the administrative system. The organization and

operation of the State apparatus are cumbersome, characterized with various tiers and levels, and the functional overlap between a number of agencies and units. The civil servant's capacity for duty performance has not improved nor met the practical requirements as expected. Administrative discipline are not strict yet. Therefore, the administrative reform has not fully satisfied people and businesses; and there are administrative barriers to the development and integration process.

In the current globalization and international integration context, Vietnam's public administrative reform, especially institutional reform and improving the quality of the contingent of state administrative personnel must undergo changes outstandingly in the direction of professionalism and adaptiveness. So far, Vietnam has established diplomatic relations with 189 out of the 193 member countries of the United Nations and trade relations with 165 countries and territories; signed trade agreements with 76 countries; established a stable and long-term relationship with 30 strategic and comprehensive partners for the benefit of each country and for peace, cooperation and development in the region and in the world. With a sense of proactivity, equality and responsibility as well as valuable ideas and initiatives, Vietnam has become an important link in many regional and global economic linkages through signing of many important free trade agreements (FTAs) such as CPTPP, EVFTA..., thereby creating a great driving force for the country's development and international integration. Implementing policies of openness, multilateralization and diversification of relations and international integration brings Vietnam's administration that is under its reform process into the multicultural environment and requires a quick, strong and creative adaptation. The multicultural environment of the new "playgrounds" of the integration period requires common commitments and institutions to be based on consensus of different administrations with specific cultural values. Vietnam has to implement its commitments concerning reviewing institutions, adjusting institutions and administrative procedures, improving public officials to be adaptive to the multicultural environment. Thus, Vietnam's public administrative reform in the multicultural environment in the period of integration is seen from the two perspectives: pulling (challenges, requirements, and commitments) and pushing (opportunities) from the process of integration and development in a multicultural environment. These changes create a strong position and force for the stable development of Vietnamese public administration in its interaction with other public administration with diverse cultural characteristics in the bilateral and multilateral forums in the world.

Besides, it is necessary to pay attention to the performance capacity of the contingent of civil servants who carry out the reforms. It is a requirement of capable civil servants with an open mind, professional working style, understanding of and

respect for specific cultural values in the general "playground" to increase satisfaction and find out a consensus of the people and businesses from different cultures.

### **3. SOLUTIONS TO PROMOTE PUBLIC ADMINISTRATIVE REFORM TO ADAPT TO A MULTICULTURAL ENVIRONMENT IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

Being well aware of the multicultural environment in the current period of international integration, the Communist Party of Vietnam has affirmed in the Resolution of the Fifth Conference of the Eighth Central Committee that “the task of preserving and promoting national cultural identity combined with the absorption of world cultural quintessence”, which is a the main approach to international integration. In order to strengthen the public administrative reform in the multicultural environment in the period of international integration, it is a must to focus on the following solutions:

*First*, it is essential to change mindset about a modern and professional public administration. The State performs its enabling and developmental by building an institutional framework to ensure freedom of business, fair competition, on the basis of respecting the common "rules of the game", common values, beside preserving the unique identity of the national culture and selectively absorb the quintessential and advanced values of humanity. It is also significant to proactively promote the dissemination, guidance and communication of international commitments, declarations and core values pursued by public administration systems. Furthermore, it is of great importance to enhance the participation of people and especially businesses in the law-making process to align with commitments on international economic integration and ensure domestic benefits. The relationship between the state and citizens has also gradually changed, shifting from a mere relationship between the manager and the subject of management to a two-way relationship, in which the citizens is both the subject of management and a customer as well as a partner to participate in state management activities.

*Second*, perfecting the legal, policy and institutional framework should be paid attention to. It is necessary to perfect the legal framework, the institutional system for the administrative activities in the direction of promoting and creating conditions for creativity and innovation; remove inefficient, effective, traditional paradigm in management and control of society. It is required to review the entire institutional system in the direction of simplifying administrative procedures, promoting transparency of operations of state agencies with an attempt to ensure the consistency, efficiency, and maintain a stable investment and business environment, comply with

international commitments and respect cultural values of ethnic groups, regions, nations for common agreement. It is imperative to develop sound institutions, policies to reduce and prevent negative impacts of cultural conflicts in international cooperation. Besides, favorable conditions should be created for domestic and foreign businesses, experts and civil servants to get acquainted and adapt to cultures.

*Third*, the capacity of civil servants needs to improve to execute public service. The contingent of civil servants, especially managers and leaders, must improve accountability and have a high commitment to change, reform, flexibility, creativity, and adaptation to a multicultural environment in the context of integration. It is a requirement of a contingent of civil servants: (i) to have diverse capacities to deal with the increasingly complex issues in society; (ii) to possess public service ethics, understanding, and adhering to public sector values, a sense of responsibility, and a standard attitude and behavior in public service; (iii) to develop creative thinking and readiness to adapt to the new environment and context. Public service should be professional, service-oriented, efficient, of quality, and meet international standards, promote creativity and autonomy for civil servants.

*Fourth*, it is important to enhance the application of information technology to modernize the administrative system, and promote the "online- one-stop service" in settling administrative procedures for people and businesses, which fundamentally change the way the government operates. This both meets social needs while helping to reduce operating costs and promote cooperation. The operational effectiveness, transparency and accountability of the administrative system has been significantly improved.

*Fifth*, changing the way and culture in the provision of public services towards building a service-oriented state should be taken into consideration.

The Vietnam government in a contemporary context has an obligation to more effectively and better respond to the needs of its people, which requires a shift from ruling to service-oriented culture in the public sector, to citizen-oriented or "market-oriented culture. Building public service culture, improving ethics in public duty performance of civil servants play an important role. There is a transformation from the "government-centered" to "citizen-centered" paradigm, in which the goal and direction of public management is better response to the needs of the people, more empowerment for the people, and service delivery for citizens.

In conclusion, Vietnam needs to make more efforts when implementing its public administrative reform in the multicultural environment in the period of international integration. This is a challenge for developing countries like Vietnam in the

challenging process of integration but also provides great opportunities for further development in the future.

## **REFERENCES**

1. Communist Party of Vietnam: *Documents of the Fifth Conference of the Eighth Central Committee*, National Political Publishing House, Hanoi, 1998.
2. Communist Party of Vietnam: *Documents of the Twelfth National Party Congress*, National Political Publishing House, Hanoi, 2016.
3. Pham Xuan Nam, *Multiculturalism and dialogue between cultures, a perspective from Vietnam*, Social Science Publishing House, Hanoi, 2013.
4. UNESCO (2005), *Convention on the Protection and Promotion of Diversity of Cultural Expressions* (Translation by Department of International Cooperation, Ministry of Culture, Sports and Tourism, 2005).

# **NHẬN DIỆN VĂN HÓA TỔ CHỨC VIỆT NAM GÓP PHẦN NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ TRONG ĐIỀU KIỆN ĐA VĂN HÓA**

**ThS. Hoàng Xuân Tuyên**

*Khoa Văn bản và Công nghệ hành chính, Học viện Hành chính Quốc gia*

1. Văn hóa nói chung là sản phẩm của cộng đồng người. Mỗi cộng đồng người sở hữu một "kiểu văn hóa" với những nét đặc trưng. Mỗi tổ chức, với những thành viên, tồn tại với tư cách một cộng đồng người. Nếu sự tồn tại của cộng đồng người này đạt tới một sự ổn định nhất định, một kiểu văn hóa tổ chức thuộc về nó ra đời.

Trong các công trình nghiên cứu và trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực cho các tổ chức, về "văn hóa tổ chức" tồn tại không ít những quan niệm khác nhau. Sự khác biệt trong các quan niệm về "văn hóa tổ chức", nói chung, xuất phát từ hướng tiếp cận và mục tiêu tiếp cận vấn đề.

Việc tìm hiểu về "văn hóa tổ chức", trong nhiều trường hợp, thường dừng lại ở việc phát hiện những hành vi cần có hoặc không nên có của các thành viên thuộc tổ chức, phát hiện những cách thức biểu hiện hình ảnh của tổ chức cần có hoặc không nên có. Tiếp cận "văn hóa tổ chức" theo hướng này cho phép phát hiện các khiếm khuyết trong những hành vi ứng xử, những cách thức biểu hiện hình ảnh của tổ chức, qua đó nâng cao nhận thức của các thành viên thuộc tổ chức về những hành vi, những cách thức biểu hiện nên có hoặc nên tránh.

"Văn hóa tổ chức", theo hướng tiếp cận khác, được xem xét với tư cách là một nguồn lực (động lực và cả trở lực) đối với sự vận hành của tổ chức. Nguồn lực đó có nguồn gốc từ lịch sử của tổ chức, tạo nên cách nghĩ, cách làm mang tính truyền thống của các thành viên thuộc tổ chức, có thể được nhận biết thông qua các hành vi ứng xử của họ hoặc qua hình ảnh của tổ chức được biểu hiện ra bên ngoài. Tiếp cận "văn hóa tổ chức" theo hướng này cho phép phát hiện và lý giải cách nghĩ, cách làm của các thành viên thuộc tổ chức; tạo ra khả năng sử dụng nguồn lực văn hóa phục vụ cho hoạt động của các thành viên thuộc tổ chức.

"Văn hóa tổ chức", trong trường hợp này, được hiểu là: kiểu văn hóa được hình thành, tồn tại và phát triển trong tổ chức; tạo nên nét đặc trưng của tổ chức, tác động đến tư duy và chi phối hành động của các thành viên thuộc tổ chức. "Văn hóa tổ chức"

là kết quả hợp nhất trong một khuôn mẫu chung những nguyên tắc định hướng hành động được các thành viên thuộc tổ chức chấp thuận, những giá trị thuộc về tổ chức được các thành viên chú trọng, những tiêu chuẩn hành động được các thành viên đề cao, những quy tắc để tồn tại hòa hợp trong tổ chức được các thành viên áp dụng một cách tự giác.

"Văn hóa tổ chức", theo quan niệm này, về cơ bản gồm:

- Những nguyên tắc định hướng hành động được các thành viên chấp thuận một cách tự giác (Ví dụ: hoạt động tích cực vì sự hài lòng của cấp trên hay hoạt động tích cực vì sự cần thiết của công việc).

- Những giá trị thuộc về tổ chức được các thành viên chú trọng (Ví dụ: là nhân viên của cơ quan X... là hội viên của hội Y...).

- Những tiêu chuẩn hành động được các thành viên đề cao (Ví dụ: khả năng chuyên môn, khả năng giao tiếp, tính trung thực...).

- Những cách thức để tồn tại một cách hòa hợp trong lòng tổ chức.

**2. Môi trường tổ chức ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống chức nghiệp của những thành viên thuộc về nó, trong đó có người quản lý. Có thể nhìn nhận môi trường tổ chức dưới nhiều góc độ khác nhau. "Môi trường văn hóa" của một tổ chức được hiểu là: môi trường được tạo ra bởi các mối quan hệ mang đặc tính văn hóa của tổ chức, có khả năng tác động, chi phối tư duy và hành động của các thành viên thuộc tổ chức.**

Khả năng tác động, chi phối của môi trường văn hóa tổ chức đến cách nghĩ (lối tư duy) và cách làm (lối hành động) của các thành viên thuộc tổ chức được thể hiện trên ba phương diện: tổ chức, quản lý và giáo dục.

- Khả năng tổ chức của môi trường văn hóa:

Văn hóa nói chung và văn hóa tổ chức nói riêng có khả năng lôi cuốn, tập hợp con người. Sở dĩ văn hóa có khả năng lôi cuốn, tập hợp con người là nhờ "sức hút" của hệ thống các giá trị của nó. Một số lượng nhất định các cá nhân sẽ quy tụ, tập hợp thành lực lượng, nếu các cá nhân đó cùng tôn trọng, cùng đề cao hoặc chấp nhận một cách tự giác một hoặc những giá trị chung. Môi trường văn hóa tổ chức, vì vậy, có khả năng làm hình thành nên các "nhóm phi chính thức" ngay trong lòng tổ chức. Ảnh hưởng của các "nhóm phi chính thức" trong lòng tổ chức, ở những mức độ khác nhau, tác động đến hoạt động chung của toàn tổ chức trong đó có hoạt động của người quản lý.

- Khả năng quản lý của môi trường văn hóa:



Văn hóa nói chung và văn hóa tổ chức nói riêng có khả năng điều chỉnh hành vi con người. Khả năng điều chỉnh hành vi còn được gọi là khả năng quản lý của văn hóa tổ chức. Những con người thuộc các "kiểu văn hóa" khác nhau thường có những hành vi khác nhau trong quá trình xử lý cùng một tình huống. Diễn đạt theo cách khác: Văn hóa của một tổ chức, với hệ thống các quy phạm văn hóa đặc trưng, tạo thành một môi trường văn hóa, có khả năng điều chỉnh hành vi của những thành viên thuộc về tổ chức đó. Điều này giải thích sự khác biệt có thể nhận thấy giữa nội dung và phong cách xử lý vấn đề của các thành viên thuộc về những kiểu văn hóa tổ chức công khác nhau. Nếu quy phạm pháp luật được áp dụng một cách bắt buộc và tồn tại trong khoảng thời gian có hiệu lực của văn bản ghi nhận nó, thì quy phạm văn hóa ra đời trong lịch sử của tổ chức và mang tính truyền thống, được áp dụng một cách tự giác. Chính vì các quy phạm văn hóa tồn tại "phi văn bản" nên việc nhận biết chúng là không dễ dàng. Chính vì các quy phạm văn hóa được áp dụng một cách tự giác, mang tính truyền thống, nên ảnh hưởng của chúng đối với tổ chức và các thành viên của tổ chức là rất lâu bền và đáng kể.

- Khả năng giáo dục của môi trường văn hóa:

Thông qua môi trường văn hóa, văn hóa tổ chức có khả năng giáo dục các thành viên thuộc về tổ chức. Khả năng giáo dục của văn hóa tổ chức cho phép các giá trị văn hóa thuộc về tổ chức được trao truyền qua các thế hệ thành viên. Điều này lý giải hiện tượng: các thành viên lớp sau của một tổ chức, theo thời gian, sẽ dần chấp nhận hệ thống giá trị văn hóa của tổ chức và thay đổi cách nghĩ, cách làm của bản thân theo cách nghĩ, cách làm truyền thống của các thành viên lớp trước. Văn hóa tổ chức và môi trường văn hóa tổ chức mang tính lịch sử, được hun đúc thành truyền thống. Mặt khác văn hóa tổ chức cũng luôn thay đổi để thích ứng với môi trường văn hóa xã hội nói chung. Điều này có nghĩa là: văn hóa tổ chức mang tính khả biến ở một mức độ nhất định và luôn có khả năng được bổ sung thêm những giá trị mới.

**3. Mỗi tổ chức có một "kiểu văn hóa" đặc trưng.** Việc tìm hiểu môi trường văn hóa của một tổ chức cụ thể, đối với mọi thành viên của nó là điều cần thiết để tổ chức đòi sống chức nghiệp cá nhân. Tìm hiểu "môi trường văn hóa tổ chức của Việt Nam" cho phép hình dung, về cơ bản, những nét đặc trưng tồn tại với tư cách nền tảng của văn hóa các tổ chức của người Việt Nam. Để hiểu văn hóa của một tổ chức cụ thể của Việt Nam cần hiểu môi trường văn hóa dân tộc Việt Nam. Lý do: trước khi, trong khi (và cả sau khi) là thành viên thuộc về một tổ chức cụ thể, các cá nhân luôn thuộc về một dân tộc cụ thể và mang những tập tính văn hóa của dân tộc mình.

Từ các công trình nghiên cứu về văn hóa Việt Nam có thể thấy:

- Theo tiến trình lịch sử, nét văn hóa cơ bản của người Việt Nam được hun đúc và mang những nét đặc trưng cơ bản sau đây:

+ Nét "văn hóa bản địa Việt Nam": Con người Việt Nam nói chung, ở một mức độ nhất định, thường nhìn nhận vấn đề một cách chủ quan, cảm tính; xử lý vấn đề thường linh hoạt, thiên về tình cảm, theo kinh nghiệm.

- Nét "văn hóa làng Việt Nam": Những lệ làng, thứ bậc làng xã, dân chủ hình thức làng xã... từ một xã hội làng xã tồn tại hàng nghìn năm, với những mức độ khác nhau, tồn tại lâu bền trong hệ thống giá trị văn hóa của người Việt Nam.

- Theo tiến trình giao lưu và tiếp biến, nét văn hóa cơ bản của người Việt Nam phần nào được bổ sung những "chuẩn mực" đáng lưu ý từ các nền văn hóa chủ yếu sau đây:

+ Từ "văn hóa Nho giáo" (chủ yếu là Tống Nho): tính gia trưởng và bảo thủ.

+ Từ "văn hóa phương Tây": chủ nghĩa cá nhân, tính thực dụng.

Tìm hiểu trong thực tế tồn tại và phát triển các tổ chức ở Việt Nam có thể thấy được ảnh hưởng của môi trường văn hóa Việt Nam trong văn hóa tổ chức với những nét cơ bản nêu trên. Và đó là điều kiện để thực thi hoạt động quản lý trong môi trường đa văn hóa.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Luật Cán bộ, công chức* (được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ tư thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2008).
2. *Quy chế văn hóa công sở* (ban hành kèm theo Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ).
3. Alain Laurent, *Lịch sử cá nhân luận*, NXB Thế giới, Hà Nội, 2001.
4. Edgar H.Schein, *Organizational Culture and leadership*, Jossey-Bass, S.Francisco, 1992.
5. Phan Ngọc, *Một cách tiếp cận văn hóa*, NXB Thanh niên, Hà Nội, 2000.

# **GOOD UNDERSTANDING OF VIETNAMESE ORGANIZATIONAL CULTURE FOR EFFECTIVE MANAGEMENT IN A MULTI-CULTURAL CONTEXT**

**MA. Hoang Xuan Tuyen**

*Faculty of Documents and Administrative Technology, NAPA*

This paper is aimed at sharing the author's initial research findings on organizational culture - an interesting but difficult topic that needs further studies.

## **1. THE CONCEPT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CULTURE RESOURCES**

Culture is generally a product of a community of people which owns a "cultural style" with its own characteristics. When an organization with its members exist as a community and reaches a certain level of stability, it will create its own organizational culture.

There are various definitions "organizational culture" in the literature. Differences in definitions of "organizational culture" derive from the approach to the issue.

The studies of "organizational culture" are often restricted to identification of the behaviors that should or shouldn't be performed by members of the organization and ways of expression of the organizational image that need to be promoted or avoided. This approach to "organizational culture" helps identify the behaviors that are not recommended and the ways of expressing the organizational image, thereby raises awareness among members of the organization about recommended behaviors and ways of expression of the organizational image.

"Organizational culture", from a different approach, is considered as a resource (driver and resistance) for the operation of an organization. Such resource is derived from the organization's history. It creates traditional ways of thinking and doing of the organization's members, which can be identified through their behaviors or ways of expression of the organizational image. This approach to "organizational culture" helps discover and explain the ways of thinking and doing of the organization members and allows to use cultural resources for the organization's activities.

"Organizational culture", in this case, is understood as *a type of culture that is formed, exists and develops in an organization; creates characteristics of the organization; affects the thinking and controlling actions of its members. "Organizational culture" is the common framework resulted from the integrated action principles that are accepted by its members; organizational values are respected by its members; actions standards are highly appreciated; and the rules for the harmonious existence in the organization are voluntarily followed by the members.*

"Organizational culture", from this approach, basically includes:

- Action principles that are voluntarily accepted by the organization members. (For example, good performance to satisfy their superiors or for the significance of the job).

- Values belonging to the organization that are respected by members. (For example, being an employee of agency X..., a member of association Y...).

- Standards of action that are valued by the members. (For example: professional knowledge, communication skills, honesty...).

- Ways to survive harmoniously within the organization.

## **2. ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND ITS IMPACTS**

The organizational environment directly affects the career of its members, including managers. The "cultural environment" can be seen from different perspectives. It is understood as the environment created by the organization's cultural relationships that is able to influence thinking and actions of its members.

The organizational culture influences on the way of thinking (thought) and the way of doing (action) of its members in three aspects: organization, management and education.

- Organization role of the cultural environment:

Culture in general and organizational culture in particular can attract and gather people because of the "attraction" of its system of values. Individuals gather into an unit if they all respect, promote, or accept voluntarily one or some common values. The organizational culture environment, therefore, is capable of forming "informal groups" within the organization. These "informal groups" at different levels affect the operation of the entire organization including the management.

- Management role of the cultural environment:

Culture in general and organizational culture in particular regulates human behavior. The role of regulating is known as the management role of the organizational

culture. People with different "cultural styles" often have different behaviors in dealing with the same situation. In other words, the culture of an organization, with its unique system of cultural norms, creates a cultural environment that can adjust the behavior of the organization members. This explains the visible differences in problem-solving styles of members from various organization cultures in the public sector. While the legal norm is compulsory and valid within the period of validity prescribed in the written document acknowledging it, the cultural norm is traditional, created in the history of the organization and voluntarily applied. Because of being "unwritten", cultural norms are not easy to be identified. However, the tradition and voluntary features make cultural norms last longer and exert significant influence on the organization and its members.

- Educational role of the cultural environment:

Members of an organization are educated in the organizational cultural environment. The organizational culture facilitates the transfer of organizational cultural values between members of an organizations. This explains why the new members of an organization will gradually accept the organizational cultural value system, change their way of thinking and doing to adapt to the traditions set by the previous members. Organizational culture and organizational culture environment are historical and become a tradition. On the other hand, organizational culture is changing itself to adapt to the socio-cultural environment. That means organizational culture is *variable* to a certain extent and likely to be added with new values.

### **3. VIETNAM'S ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORE VALUES INHERITED FROM TRADITIONAL CULTURE**

Every organization has its unique "cultural style". It is necessary for all members to understand the organizational cultural environment to organize their professional lives. The study of the "Vietnamese organizational cultural environment" has showed the typical features that exist as the foundation of the Vietnamese organizational culture. To understand the Vietnamese organizational culture, it is necessary to understand Vietnamese ethnic cultural environment because an individual belongs to a certain ethnic group and carry their own cultural characteristics before being a member of an organization.

Research works on Vietnamese culture have revealed the followings:

- Along with the historical process, Vietnam is characterized with:

+ an "indigenous Vietnamese culture": In general, Vietnamese people often view matters in a subjective, affective manner and solve problems flexibly, based on affection and rule of thumb.

+ a "Vietnamese village culture": village rules, village hierarchy, village democracy, etc. from a village society that have existed for thousands of years and imbued in the cultural value system of Vietnamese people.

- In the process of cultural exchange and acculturation, Vietnamese culture has been added with the "standards" imported from the following big cultures:

+ "Confucian culture" (mainly Tong Nho): paternalism and conservatism.

+ "Western culture": individualism, pragmatism.

The Vietnamese cultural environment has influenced the organizational culture, which is clearly reflected in the existence and development of an organization in Vietnam. Understanding the Vietnamese cultural environment is important for effective management in a multicultural environment.

## REFERENCES

1. *Law on Cadres and Civil Servants* (adopted by the 12th National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, 4th session, November 13, 2008).
2. *Regulation on Office Culture* (issued together with the Decision No. 129/2007/QĐ-TTg by the Prime Minister).
3. Alain Laurent (2001), *Personal history essay*, World Publishing House, Hanoi.
4. Edgar H. Schein (1992), *Organizational culture and leadership*, Jossey-Bass, S. Francisco.
5. Phan Ngoc (2000), *A cultural approach*, Thanh nien Publishing House, Hanoi.

# **NHỮNG TÁC ĐỘNG CỦA TOÀN CẦU HÓA ĐỐI VỚI VIỆC GIỮ GÌN, PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HÓA DÂN TỘC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ - MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÔNG AN**

**Thiếu tướng, PGS. TS. Cao Anh Dũng**

*Giám đốc Học viện Quốc tế, Bộ Công an*

*Bản sắc văn hóa dân tộc Việt Nam là những giá trị bền vững, những tinh hoa của cộng đồng các dân tộc Việt Nam, được vun đắp nên qua lịch sử hàng ngàn năm đấu tranh dựng nước và giữ nước. Bản sắc đó không phải là những giá trị bất biến, mà thường xuyên có những giá trị mới được hun đúc, hình thành, bồi tụ trong quá trình giao lưu, tiếp biến giữa các nền văn hóa. Ngày nay, trong xu thế toàn cầu hóa đã và đang diễn ra mạnh mẽ, thẩm thấu vào từng lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có văn hóa. Quá trình thẩm thấu đó đã đặt ra những tác động tích cực và tiêu cực nhất định, thời cơ và thách thức đối với việc xây dựng văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc văn hóa dân tộc. Những tác động đó đã đặt ra những vấn đề cụ thể đối với công tác công an.*

## **1. BẢN SẮC VĂN HÓA DÂN TỘC VIỆT NAM**

Bản sắc văn hóa dân tộc là những yếu tố độc đáo, đặc sắc của một nền văn hóa, tạo nên sức mạnh cố kết, duy trì và phát triển đời sống của dân tộc. Đó là các giá trị đặc trưng tiêu biểu phản ánh diện mạo, truyền thống, bản lĩnh, phẩm chất, tâm hồn, lối sống, cách cảm, cách nghĩ, khát vọng và biểu tượng riêng của mỗi quốc gia, dân tộc. Bản sắc văn hóa là một thể thống nhất các giá trị sống và cách lựa chọn các giá trị sống dựa trên tính cách, tâm lý của một dân tộc hay cộng đồng người. Bản sắc văn hóa dân tộc tạo cơ sở cho sự phân biệt, nhận diện khác nhau giữa tộc người này với tộc người khác, dân tộc này với dân tộc khác, quốc gia này với quốc gia khác.

Bản sắc văn hóa là tổng thể các giá trị đặc trưng bản chất của văn hóa dân tộc, được hình thành, tồn tại và phát triển suốt quá trình lịch sử lâu dài của đất nước, các giá trị đặc trưng đó tạo nên tính bền vững, trường tồn. Truyền thống văn hóa là các giá trị do lịch sử truyền lại, được các thế hệ sau kế thừa gìn giữ và phát huy trong thời đại của mình, tạo nên dòng chảy liên tục của lịch sử văn hóa.

Bản sắc dân tộc của văn hóa có ba đặc trưng cơ bản là: *thứ nhất*, mỗi cá nhân trong một cộng đồng dân tộc với tư cách là chủ thể sáng tạo nên các giá trị văn hóa, dung hợp trong mình cái riêng và cái chung, tính dân tộc và tính nhân loại; *thứ hai*, là một hệ giá trị bền vững, được cho là thiêng liêng, bất khả xâm phạm; *thứ ba*, là một hệ giá trị được cộng đồng bảo lưu, giữ gìn và vận hành trong đời sống xã hội và chuyển tiếp giữa các thế hệ.

Trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “Bản sắc dân tộc bao gồm những giá trị bền vững, những tinh hoa của cộng đồng các dân tộc Việt Nam được vun đắp nên qua lịch sử hàng ngàn năm đấu tranh dựng nước và giữ nước”<sup>36</sup>. Bản sắc dân tộc đó là lòng yêu nước nồng nàn, là ý chí tự cường dân tộc, tinh thần đoàn kết, ý thức cộng đồng gắn kết cá nhân - gia đình - làng xã - Tổ quốc; là lòng nhân ái, khoan dung, trọng nghĩa tình, đạo lý, đức tính cần cù, sáng tạo trong lao động; là sự tinh tế trong ứng xử, tính giản dị trong lối sống... Trong đó, lòng yêu nước trở thành yếu tố hàng đầu trong bảng giá trị tinh thần của người Việt. Tất cả tạo thành nhân cách của con người và trở thành nhân cách, cốt cách của dân tộc Việt Nam.

Tất cả những giá trị tinh hoa đó đều chứa đựng một tâm hồn Việt Nam, đều in dấu sắc thái văn hóa Việt Nam. Những nét đẹp đó là chất men nuôi dưỡng tình yêu quê hương đất nước, là chất keo gắn kết người Việt Nam. Điều này lý giải, dù ở đâu, xa hay gần, dù ở trong nước hay xa Tổ quốc, người Việt Nam luôn hướng về quê cha, đất tổ, đều muốn làm điều gì có ích cho quê hương. Vì thế, trách nhiệm của người Việt Nam là phải giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc.

## **2. GIAO LƯU VĂN HÓA TRONG DÒNG CHẢY LỊCH SỬ VIỆT NAM**

Trên nền tảng nền văn hóa bản địa được hình thành từ thời sơ khai, nền văn hóa Việt Nam được bồi đắp trong suốt tiến trình lịch sử qua quá trình giao lưu, tiếp biến văn hóa. Giao lưu, tiếp biến văn hóa là sự gặp gỡ, đối thoại, thâm nhập và học hỏi lẫn nhau giữa các nền văn hóa. Khi quá trình giao lưu văn hóa diễn ra tạo nên sự biến đổi về văn hóa của một hoặc các dân tộc, các vùng miền với nhau được gọi là tiếp biến văn hóa. Giao lưu là sự vận động thường xuyên của xã hội, gắn bó với tiến hóa xã hội nhưng cũng gắn bó với sự phát triển của văn hóa.

---

<sup>36</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc* ngày 16/7/1998, Hà Nội, 1998.



Giao lưu văn hóa tạo nên sự dung hợp, tổng hợp, tích hợp văn hóa ở các cộng đồng. Trong quá trình này, các nền văn hóa bổ sung, tiếp nhận và làm giàu cho nhau, dẫn đến sự biến đổi, phát triển và tiến bộ văn hóa. Ở đó có sự kết hợp giữa các yếu tố “nội sinh” với yếu tố “ngoại sinh” tạo nên sự phát triển văn hóa phong phú, đa dạng và tiến bộ hơn. Quá trình này đòi hỏi mỗi nền văn hóa phải biết dựa vào cái nội sinh để lựa chọn tiếp cận cái ngoại sinh, từng bước bản địa hóa để làm giàu, phát triển văn hóa dân tộc. Trong tiếp nhận các yếu tố văn hóa ngoại sinh, hệ giá trị xã hội và tâm thức dân tộc có vai trò rất quan trọng. Nó là “màng lọc” để tiếp nhận những yếu tố văn hóa của các dân tộc khác, giúp cho văn hóa dân tộc phát triển mà vẫn giữ được sắc thái riêng của mình. Như vậy, giao lưu văn hóa là quá trình tiếp nhận văn hóa nước ngoài của dân tộc chủ thể. Quá trình này diễn ra luôn đặt ra yêu cầu mỗi tộc người phải xử lý tốt mối quan hệ biện chứng giữa yếu tố nội sinh và yếu tố ngoại sinh. Hai yếu tố này luôn có khả năng chuyển hóa cho nhau và rất khó tách biệt trong một thực thể văn hóa. Trải qua thời gian, có thể ban đầu là yếu tố ngoại sinh nhưng dần dần, tính chất của yếu tố ngoại sinh mờ nhạt dần đi hoặc không còn, khiến người ta lầm tưởng là yếu tố nội sinh. Trong quá trình giao lưu, tiếp xúc văn hóa thường xuất hiện hai xu hướng: *một là*, yếu tố ngoại sinh lấn át, triệt tiêu yếu tố nội sinh; *hai là*, có sự cộng hưởng lẫn nhau, yếu tố ngoại sinh dần trở thành yếu tố nội sinh hoặc bị phai nhạt căn bản yếu tố ngoại sinh ban đầu. Giữa yếu tố nội sinh và yếu tố ngoại sinh có mối quan hệ biện chứng với nhau đòi hỏi dân tộc chủ thể phải thể hiện, khẳng định bản sắc và truyền thống văn hóa của dân tộc tiếp nhận. Trong quá trình giao lưu có thể xảy ra hiện tượng những yếu tố của nền văn hóa này thâm nhập vào nền văn hóa kia hoặc nền văn hóa này vay mượn những yếu tố của văn hóa kia.

Trong lịch sử dân tộc Việt Nam, trên cơ sở văn hóa gốc bản địa, văn hóa Việt Nam đã giao lưu, tiếp biến với văn hóa Trung Hoa, Ấn Độ và phương Tây, qua đó vừa khẳng định giá trị, vừa làm giàu văn hóa của dân tộc. Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa, sự giao lưu văn hóa diễn ra ở cả chiều rộng và chiều sâu, đặt ra nhiều vấn đề trong quá trình phát triển văn hóa Việt Nam.

Như vậy, phát triển văn hóa không đơn thuần là bảo vệ, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc của từng quốc gia mà còn phải phát huy bản sắc văn hóa và tự làm phong phú, giàu có, hiện đại các giá trị trong chính quá trình giao lưu, hợp tác quốc tế. Bản chất thực sự của giao lưu văn hóa quốc tế, giữa các nền văn hóa với nhau thể hiện sự đối thoại bình đẳng và rộng mở. Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “Văn hóa Việt Nam là kết quả của giao lưu và tiếp thụ tinh hoa của nhiều nền văn minh trên thế giới

để không ngừng hoàn thiện mình”<sup>37</sup>. Việt Nam tiến hành mở cửa hội nhập, hợp tác, giao lưu và tiếp thu có chọn lọc các giá trị văn hóa, văn minh nhân loại, đồng thời phải bảo vệ, bảo toàn các giá trị tốt đẹp, bản sắc dân tộc của nền văn hóa Việt Nam. Trong văn hóa dân tộc thể hiện mối quan hệ giá trị văn hóa nội sinh và năng lực tiếp nhận những giá trị văn hóa ngoại sinh. Năng lực tiếp nhận thể hiện bản lĩnh, sức mạnh của dân tộc Việt Nam trong quá trình hội nhập và giao lưu quốc tế. Sự giao lưu phải đạt mục đích vừa bảo vệ, làm bền vững hơn các bản sắc văn hóa, vừa làm phong phú hơn, giàu có hơn các bản sắc đó. Phương hướng phát triển này vừa giữ gìn và phát huy được bản sắc văn hóa và bản lĩnh văn hóa dân tộc, vừa tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại để phát triển không ngừng, đạt tới trình độ tiên tiến của các nước trong khu vực và thế giới.

Để có thể tiếp thu những thành tựu, tinh hoa văn hóa của bên ngoài mà vẫn giữ được chủ quyền và bản sắc văn hóa dân tộc. Các giá trị nội lực càng mạnh mẽ, Việt Nam càng có nhiều cơ hội và khả năng để tiếp nhận, chọn lọc và hợp tác. Đồng thời, nội lực đó sẽ là cơ sở, là điều kiện để quyết định chọn lọc và tiếp nhận các yếu tố đó, có đủ trình độ, bản lĩnh để “đồng hóa” các yếu tố đến từ bên ngoài, trở thành nhân tố văn hóa của chính dân tộc, thành chất xúc tác cho sự phát triển hiện đại hơn nền văn hóa dân tộc. Ở đây, vừa có sự đan xen văn hóa, vừa có sự lựa chọn, sàng lọc để hạn chế hoặc chống lại sự áp đặt văn hóa không phù hợp với truyền thống văn hóa dân tộc.

### **3. TÁC ĐỘNG CỦA TOÀN CẦU HÓA ĐỐI VIỆC GIỮ GÌN, PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HÓA DÂN TỘC**

#### *Thứ nhất, về mặt tích cực*

Một là, toàn cầu hóa đang diễn ra ngày một mạnh mẽ, sâu sắc, lan tỏa, thâm nhập vào tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, lĩnh vực kinh tế mà còn lan tỏa, thâm nhập vào các lĩnh vực khác của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực văn hóa. Kết quả của quá trình toàn cầu hóa tạo ra những giá trị chung là sự xích lại gần nhau, xâm nhập vào các quá trình phát triển của nhau. Một “thế giới phẳng” là khi những nền văn hóa có cơ hội giao lưu, học hỏi lẫn nhau, tiếp cận nhau một cách trực tiếp và mạnh mẽ. Sự phát triển mạnh mẽ của quá trình toàn cầu hóa đã thu hẹp khoảng cách giữa các quốc gia, đem lại cơ hội để các dân tộc có thể chủ động tiếp cận với các nền văn hóa khác nhau, cho phép các thành tựu văn hóa của các dân tộc có thể vượt ra khỏi biên giới quốc gia để trở thành tài sản chung cho nhân loại.

---

<sup>37</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc* ngày 16/7/1998, Hà Nội, 1998, tr. 40.

*Hai là*, xu thế hiện nay làm cho mỗi dân tộc có xu hướng khẳng định bản sắc văn hóa dân tộc và giữ gìn bản sắc dân tộc. Văn hóa là yếu tố nội sinh, đồng thời là mục tiêu, động lực phát triển của đất nước. Và khi tham dự vào quá trình toàn cầu hóa, các dân tộc đều cần khẳng định tinh thần dân tộc và bản sắc văn hóa của mình. Quá trình hội nhập, Việt Nam có điều kiện giới thiệu đến bạn bè thế giới hiểu được vẻ đẹp độc đáo, giá trị đặc sắc của nền văn hóa, truyền thống dân tộc, góp phần làm phong phú nền văn hóa chung của nhân loại. Đồng thời, qua đó cũng giúp Việt Nam nhìn nhận, sửa đổi cơ chế, chính sách trên lĩnh vực văn hóa cho phù hợp với thông lệ, chuẩn mực của thế giới mà vẫn tuân thủ những nguyên tắc của Việt Nam.

*Ba là*, xu thế toàn cầu hóa sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi để xóa bỏ những tập tục lạc hậu, bảo thủ, trì trệ đã từng tồn tại lâu dài dưới chế độ phong kiến và thời kỳ thực hiện cơ chế kế hoạch hóa tập trung quan liêu.

Tuy vậy, toàn cầu hóa không có nghĩa là tất cả các quốc gia sẽ tiến tới sự đồng nhất về mọi mặt, mà ngược lại, toàn cầu hóa chỉ diễn ra khi tạo ra những giá trị phổ quát cho nhiều dân tộc, đồng thời giúp cho nhiều dân tộc những điều kiện, cơ hội tốt sản sinh và phát huy những giá trị riêng, độc đáo, đặc trưng của dân tộc mình. Vì vậy, việc giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc cần tuyệt đối tránh quan điểm bảo thủ, phiến diện trong quá trình hội nhập văn hóa.

### ***Thứ hai, về mặt tiêu cực***

Trong quá trình giao lưu, hợp tác diễn ra sự du nhập của các loại văn hóa phẩm phản động, đồi trụy, trái với truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc, dẫn đến xói mòn bản sắc văn hóa dân tộc, xói mòn các giá trị văn hóa. Đó là sự xuất hiện những văn hóa phẩm độc hại, phản nhân văn, phản tiến bộ, đi ngược lại mục tiêu, lý tưởng của quốc gia, dân tộc tràn vào nước ta. Các văn hóa phẩm độc hại đã làm thoái hóa một bộ phận nhân dân, nhất là trong lớp trẻ đã có số ít phủ nhận giá trị của văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc, chạy theo lối sống hưởng thụ, vị kỷ, cá nhân, hẹp hòi, vô cảm, bàng quan với xã hội, tiếp thu một cách thái quá lối sống cũng như văn hóa ngoại lai.

Mặt khác, lợi dụng toàn cầu hóa, các nước tư bản chủ nghĩa hàng đầu hiện nay đang ra sức sử dụng các ưu thế sức mạnh, nhất là ưu thế về kinh tế, khoa học công nghệ để tiến hành tuyên truyền, phổ biến các giá trị về tự do, dân chủ, văn hóa, lối sống... của chủ nghĩa tư bản nhằm mục tiêu biến nó thành các giá trị phổ quát của nhân loại.

Bên cạnh đó, các thế lực thù địch tiếp tục đẩy mạnh âm mưu và thủ đoạn “diễn biến hòa bình” nhằm tạo ra những diễn biến phức tạp trên lĩnh vực tư tưởng, văn hóa, đạo đức, lối sống trong đời sống văn hóa dân tộc. Đây là mối đe dọa vô hình nhưng rất mạnh mẽ và

nguy hiểm đối với các nước chậm phát triển, nhất là những nước đang phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa như Việt Nam.

Các hiện tượng đó đe dọa đến văn hóa, truyền thống dân tộc, thay đổi hệ thống các chuẩn mực đạo đức, tâm lý, thuần phong mỹ tục, giá trị sống của các tầng lớp xã hội, đặc biệt là thanh, thiếu niên.

Nhận thức rõ đặc điểm, thách thức và quy luật của quá trình toàn cầu hóa, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định, để xây dựng một nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc trong quá trình toàn cầu hóa, cần chủ động mở cửa hội nhập vào xu thế chung của thế giới hiện đại, đồng thời đứng vững trên những nguyên tắc quan trọng, làm cơ sở cho việc tranh thủ thời cơ, vượt qua trở ngại, thách thức và tự lực, chủ động gây dựng văn hóa dân tộc bằng sức mạnh, bản lĩnh và cốt cách dân tộc.

Trước bối cảnh đó, Đảng Cộng sản Việt Nam đã nêu rõ quan điểm, chủ trương về xây dựng, phát triển văn hóa của đất nước nói chung và nội dung giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc trong tiến trình hội nhập nói riêng. Từ khi đổi mới đến năm 2021, chủ trương về xây dựng văn hóa được nêu rất cụ thể trong các văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII (1991) đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021) của Đảng. Ngoài ra, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam còn đề cập rất toàn diện trong một số nghị quyết như: Nghị quyết Ban Chấp hành Trung ương lần thứ tư (khóa VII) về một số nhiệm vụ văn hóa, văn nghệ những năm trước mắt, Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ năm (khóa VIII) về xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ chín (khóa XI) về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước... Trong đó, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định, xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc là một trong những đặc trưng của xã hội xã hội chủ nghĩa. Quan điểm trên vẫn có ý nghĩa chiến lược, định hướng và chỉ đạo quá trình xây dựng và phát triển sự nghiệp văn hóa ở Việt Nam. Nghị quyết lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước đã tiếp tục nhấn mạnh: “Xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, thống nhất trong đa dạng của cộng đồng các dân tộc Việt Nam, với các đặc trưng dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học”<sup>38</sup>. Đồng thời, Đảng Cộng sản Việt Nam nêu rõ quan điểm, xây dựng văn hóa thực sự trở

---

<sup>38</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Nghị quyết lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

thành nền tảng tinh thần vững chắc của xã hội, là sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững và bảo vệ vững chắc Tổ quốc vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Toàn cầu hóa vừa là cơ hội, vừa tiềm ẩn những nguy cơ đối với văn hóa. Việc nhận thức sâu sắc vấn đề trên đưa ra những chiến lược phù hợp với việc làm cần thiết đối với mỗi quốc gia dân tộc. Trước tình hình đó, việc giữ vững bản sắc văn hóa dân tộc, tiếp biến những giá trị tinh hoa của văn hóa nhân loại, đấu tranh làm thất bại những âm mưu đồng hóa, xâm hại những giá trị văn hóa truyền thống đặc sắc của dân tộc, đã và đang là mối quan tâm của tất cả các quốc gia, nhất là đối với những quốc gia giàu bản sắc dân tộc đang trên con đường phát triển. Đây cũng là thời điểm những thách thức về bản lĩnh văn hóa được nảy sinh, xuất hiện nhiều vấn đề đáng chú ý về vấn đề giữ gìn và bảo tồn bản sắc văn hóa dân tộc. Văn hóa Việt Nam đang đứng trước ba vấn đề lớn là: những tác động xấu của yếu tố phi văn hóa, sự ảnh hưởng của các yếu tố ngoại lai và sự mất dần đi các yếu tố truyền thống đang nổi lên trong dư luận. Hiện nay, điều quan trọng là lựa chọn một mô hình hội nhập văn hóa phù hợp, đó là chủ động tự tin, tự nhiên, sẵn sàng đối thoại với các nền văn hóa với tư duy đa dạng văn hóa trên cơ sở lấy văn hóa dân tộc làm gốc. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021) của Đảng đã nhấn mạnh: “Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế về văn hóa, xây dựng Việt Nam thành địa chỉ hấp dẫn về giao lưu văn hóa quốc tế”<sup>39</sup>, đồng thời, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa nhân loại phù hợp với thực tiễn Việt Nam, “nâng cao sức đề kháng của các tầng lớp nhân dân, đặc biệt là thanh, thiếu niên đối với các văn hóa phẩm ngoại lai độc hại; từng bước đưa văn hóa Việt Nam đến với thế giới”<sup>40</sup>.

#### **4. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÔNG AN ĐỐI VỚI VIỆC GIỮ GÌN, PHÁT HUY BẢN SẮC VĂN HÓA DÂN TỘC VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Đối với sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia, đảm bảo trật tự an toàn xã hội, sự phát triển kinh tế và văn hóa đều có vai trò quan trọng. Vấn đề kết hợp giữa phát triển kinh tế, văn hóa với đảm bảo quốc phòng, an ninh đã trở thành quan điểm nhất quán của Đảng, Nhà nước. Đảng Cộng sản Việt Nam nhấn mạnh: “kết hợp chặt chẽ kinh tế, văn hóa, xã hội với quốc phòng, an ninh và quốc phòng, an ninh với kinh tế, văn hóa, xã

---

<sup>39</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 147.

<sup>40</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 147.

hội”, khẳng định mối quan hệ giữa văn hóa với quốc phòng an ninh trong sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc. Đặc biệt, trong bối cảnh tác động của toàn cầu hóa, nhất là những tác động tiêu cực đối với quá trình xây dựng văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, quan điểm kết hợp văn hóa với quốc phòng, an ninh đặt ra rất phù hợp, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Công an nhân dân là lực lượng vũ trang đặc biệt trọng yếu, tin cậy của Đảng và Nhà nước, là lực lượng chuyên trách trong bảo đảm an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội. Với chức năng, nhiệm vụ của lực lượng, trước tác động của toàn cầu hóa đối với quá trình bảo vệ, giữ gìn bản sắc văn hóa, công tác của lực lượng Công an tập trung một số nội dung như sau:

*Một là*, lực lượng Công an nhân dân tham mưu cho lãnh đạo Đảng, Nhà nước những quyết định, chính sách, pháp luật cụ thể nhằm thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh văn hóa góp phần vào quá trình xây dựng, phát triển văn hóa Việt Nam theo hướng tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc. Công tác an ninh góp phần tham gia xây dựng một nền văn hóa phát triển mạnh mẽ trên cơ sở vừa kế thừa truyền thống tốt đẹp của dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại; phòng ngừa, ngăn chặn, đấu tranh với âm mưu, hoạt động xâm lăng văn hóa; khắc phục hiện tượng văn hóa ngoại lai và loại trừ, hạn chế tối đa những hủ tục lạc hậu, những biểu hiện văn hóa chưa phù hợp.

*Hai là*, trong quá trình triển khai đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về văn hóa, về kết hợp văn hóa với an ninh, quốc phòng, coi trọng quá trình tổng kết thực tiễn một cách thường xuyên, liên tục. Lực lượng Công an nhân dân phát hiện những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn để từ đó có định hướng đúng trong thực hiện và tham mưu, đề xuất những chính sách, pháp luật phù hợp. Trong đó, lưu ý đến khắc phục những yếu kém, sơ hở, thiếu sót trong việc đề ra, tổ chức và thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật trên lĩnh vực sáng tác, truyền bá, bảo tồn các giá trị văn hóa của dân tộc. Trong quá trình tham mưu, thực hiện chính sách, không tạo ra kẽ hở về cơ chế, chính sách, gây hệ lụy “mở đường” làm gia tăng biểu hiện tiêu cực trong xã hội hoặc cho các đối tượng có cơ hội lợi dụng phá hoại bản sắc văn hóa, nhất là làm phai nhạt các giá trị văn hóa truyền thống cốt lõi. Đồng thời, thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh, an toàn các di sản vật thể và phi vật thể của văn hóa dân tộc. Đối với di sản vật thể, lưu ý bảo vệ các di vật, cổ vật, bảo vật quốc gia, các công trình, di tích lịch sử cấp quốc gia.

*Ba là*, tổ chức hoạt động nghiệp vụ nhằm nhận diện, phát hiện để phòng ngừa, đấu tranh với các hoạt động của các thế lực thù địch, phản động lợi dụng không gian mạng để tuyên truyền, phá hoại nền tảng tư tưởng của Đảng; tuyên truyền các ấn phẩm, luồng thông tin xấu, độc; quảng bá những sản phẩm văn hóa độc hại, đòi truy, khuynh

hướng sáng tác trái với đường lối văn hóa, văn nghệ của Đảng, đi ngược lại thuần phong, mỹ tục của dân tộc.

*Bốn là*, thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ bảo vệ an ninh văn hóa, xử lý nghiêm các trường hợp, vụ việc vi phạm nghiêm trọng, tổn hại đến các giá trị văn hóa của dân tộc và âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch, phản động nhằm chống phá sự nghiệp phát triển văn hóa của Việt Nam. Chú trọng hợp tác quốc tế trong đấu tranh, giải quyết các trường hợp có liên quan.

Lịch sử hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước của dân tộc, lớp lớp các thế hệ cha ông đi trước đã kiên cường bảo vệ và chuyển giao những di sản vô giá của nền văn hóa Việt Nam cho thế hệ hôm nay. Toàn thể dân tộc Việt Nam thực sự sẽ quyết tâm mang bản lĩnh, trí tuệ của mình để bảo vệ, kế thừa và phát huy lên một tầm cao mới những giá trị văn hóa Việt, thực sự trở thành nền tảng tinh thần của xã hội, thúc đẩy sự phát triển của đất nước trong thời kỳ hội nhập.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Đào Duy Anh (1992), *Việt Nam văn hóa sử cương* (tái bản), NXB Thành phố Hồ Chí Minh, Khoa Sử Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Hoàng Chí Bảo (2006), *Văn hóa và con người Việt Nam trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Nghị quyết lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Phạm Duy Đức (2009), *Phát triển văn hóa Việt Nam giai đoạn 2011-2020 - Những vấn đề phương pháp luận*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Đỗ Đình Hằng (2005), *Lý luận văn hóa và đường lối văn hóa của Đảng*, NXB Văn hóa dân tộc, Hà Nội.

# **IMPACTS OF GLOBALIZATION ON THE CULTURAL PRESERVATION IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION - IMPLICATIONS FOR PUBLIC SECURITY WORK**

**Assoc. Prof. Dr. Cao Anh Dung**

*Major General, President, Academy of International Studies,  
Ministry of Public Security*

***Abstract:** Vietnam's cultural identity is the sustainable, defining cultural traits of the community in it, nurtured through the history of thousands of years of struggle to build and defend the country. That characteristic is not fixated. New traits of property are molded, formed, and accreted following the exchange and transformation between cultures. Today, increasing globalization leaves its presence in every aspect of our social life, including culture. This cultural interaction has posed certain positive and negative impacts, opportunities, and challenges for the formation of a progressive Vietnamese culture imbued with national cultural characteristics. However, these impacts also present specific problems for the public security forces.*

## **1. AN OVERVIEW OF VIETNAMESE NATIONAL CULTURAL IDENTITY**

National cultural identity is the myriad of unique elements of a culture, creating a force to unite, maintain, and develop the life of a nation. These are values that reflect and define the appearance, tradition, qualities, temperament, lifestyle, way of thinking, ambitions, and symbols of each nation. It is a set of values and lifestyles based on the personality and psychology of a nation or community. National cultural identity lays the foundation for characterizing different ethnic groups or differentiate one country from another.

Cultural identity is the sum of the principle, distinctive and sustainable characteristic of the national culture, formed, existed, and developed throughout the course of history of the country. Cultural traditions are values passed down by history, inherited and promoted by the following generations, creating a continuous flow of cultural history.



The national cultural identity of a country has three fundamental characteristics: Firstly, it is one's individual creation accumulated from his/her grasp of culture that is both national and universal; Secondly, it is a sustainable value system, considered sacred and inviolable; and thirdly, this valued system is preserved and nurtured by the community and passed through generations.

In the Resolution of the Fifth Conference of the 8th Central Committee of the Party on building and developing an advanced Vietnamese culture rich in national characteristics, the Communist Party of Vietnam affirmed: "National cultural identity includes the sustainable values, the quintessence of Vietnam that have been nurtured through the history of thousands of years of struggle to build and defend the country".

<sup>41</sup>Lie in the heart of this national identity is a passionate patriotism, a national resilience, solidarity, a sense of connection between communities, individuals, families, villages, and the homeland; it is compassion, tolerance, respect for love, morality, diligence, creativity at work; and is the elegance and righteousness in behavior, simplicity in lifestyle... Among these traits, patriotism becomes the leading factor in the Vietnamese people's spiritual values. All the above features join to determine the quality and nature of the Vietnamese people.

All these core qualities represent a Vietnamese soul, imprinted with Vietnamese cultural nuances. They are the force that nurtures the love for the homeland and serve as the glue that holds the Vietnamese peoples together. This explains that, no matter where, far or near, Vietnamese people always look to their homeland and, and thrive to enrich their homeland. Therefore, it is of utmost importance that Vietnamese people preserve and promote their national cultural fingerprint.

## **2. CULTURAL EXCHANGE IN THE HISTORY OF VIETNAM**

Based on the indigenous culture formed from the early phases of Vietnam's history, Vietnamese culture is being enriched throughout history through cultural exchange and acculturation. Cultural exchange and acculturation are the interaction, communication, immersion, and exposure between cultures. When this exchange results in cultural changes, it becomes cultural acculturation.

---

<sup>41</sup> The Communist Party of Vietnam, *Resolution of the Fifth Conference of the 8th Central Committee of the Party on building and developing an advanced Vietnamese culture rich in national characteristics*, 16/7/1998.

Cultural exchange fosters fusion, synthesis, and integration among cultures. During this process, different cultures complement and enrich each other, leading to cultural transformation, development, and advancement. There is a combination of "endogenous" elements and "exogenous" elements to support a richer, more diverse, and progressive cultural development. This process requires each culture to embrace its endogenic traits to select the exogenic elements to integrate, to gradually enrich and develop its domestic culture. In welcoming exogenous cultural elements, the social value system and national consciousness play a very important role. It serves as a "filter" to retain existing set of values while receiving different cultural elements, the national culture continues to thrive individually while retaining its nuances. Thus, cultural exchange is the incorporation of foreign cultural elements with those of the target country. This process requires a proper handle of the dialectical relationship between endogenic factors and exogenic factors. These two factors are always interchangeable and are very difficult to separate in a specific cultural entity. Over time, a seemingly external factor may fundamentally erode in properties, confusing with an internal factor. Cultural exchange frequently presents 2 trends: firstly, exogenous factors dominance over and eliminate endogenous factors; secondly, the mutual resonance between the two, with the exogenous factor gradually becomes endogenous factor or subdue fundamentally. There is a dialectic relationship between endogenous factors and exogenous factors, which highlights the need for the target nation to affirm its national identity and cultural traditions. During the exchange process, there's a possibility for cultural penetration or cultural appropriation.

In Vietnam history, the original indigenous culture has exchanged and acclimated to Chinese, Indian and Western cultures, thus reasserting its value and enriching itself. Against the backdrop of globalization, cultural exchanges take place far and wide, posing many problems for the cultural development of Vietnam.

In other words, cultural development is not only about protecting and preserving national cultural properties, but also about developing, enriching, and modernizing them in the process of international exchange and cooperation. The basis of international cultural exchange should be an equal and open dialogue. The Communist Party of Vietnam has affirmed: "Vietnamese culture is the result of exchanging and absorbing the spirit of other civilizations to constantly improve itself"<sup>42</sup>. Vietnam

---

<sup>42</sup> The Communist Party of Vietnam, *Resolution of the Fifth Conference of the 8th Central Committee of the Party on building and developing an advanced Vietnamese culture rich in national characteristics*, 16/7/1998, p. 40.

welcomes integration, cooperation, exchange, and selectively absorbs cultural values from different human civilization. Nevertheless, it must, at the same time, retain and preserve its best national cultural traits. The national culture should be able to display the values of its endogenous elements and the capacity to accept exogenous cultural values. This reception capacity illustrates the resilience and strength of the Vietnamese people in the age of internationalization. This exchange process must serve to protect more sustainable cultural identities, and enrich those identities. This approach helps to both preserve and promote national cultural character while acquiring the core of other cultures to accommodate continuous development and elevate Vietnam's position in the international arena.

A successful and safe cultural crossover requires Vietnam to embrace its national sovereignty and cultural identity. The stronger these internal values are, the more opportunities and greater capability Vietnam will have to selectively interact and work with other cultures. At the same time, this inner force lays the foundation for a healthy selection and collection of different cultural traits; seeking to further "assimilate" these foreign elements and turn them into domestic cultural elements and catalysts for a more developed national culture. Therefore, there will be both cultural intertwining and refinement to avoid cultural assimilation and cultural inappropriation.

### **3. THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON THE PRESERVATION AND PROMOTION OF VIETNAM'S NATIONAL CULTURAL IDENTITY**

#### **Beneficial impacts**

*Firstly*, as globalization is taking place far and wide, leaving its mark in all aspects of our lives, it has also found its way into our cultures. Globalization fosters common values. Together these values penetrate each country's development progresses, introducing a "flat world". A "flat world" is where different cultures have the opportunity to interact, infuse, and communicate directly and strongly. Increasing globalization has narrowed the gap between countries, creating opportunities for countries to actively approach different cultures, creating cultural legacies that can cross national borders to become common intellectual property for humanity.

*Secondly*, globalization emphasizes the need for each nation to affirm its cultural identity and preserve its national identity. Culture is an internal resource and a driving force for the country's development. Therefore, during this climate of increasing internationalization, all nations need to affirm their national pride and cultural "fingerprint". In this age of widespread integration, Vietnam has the opportunity to introduce to the world the exotic beauty and defining values of its culture, contributing

to the enrichment of the global culture. At the same time, it also helps Vietnam to acknowledge and amend existing mechanisms and introduce policies in the cultural field to suit the world's standard practices while complying with Vietnam's traditional principles.

*Thirdly*, globalization will further assist the eradication of obsolete, and conservative practices that have existed for a long time since feudalism and the long-gone phase of bureaucratic centralized planning mechanism.

However, globalization does not mean complete homogeneity among all countries. It only generates universal values for different countries while assisting others in promoting their own unique and special set of values. Therefore, maintaining national cultural distinctiveness should avoid conservative and one-sided views in the course of cultural integration.

### **Adverse impacts**

On the one hand, international exchange and cooperation bring about the introduction of several reactionary and depraved cultures, deeply clashing with its fine cultural tradition, leading to the gradual erosion of Vietnam's national cultural values. This can be vividly illustrated by a rapid emergence of toxic, immoral, anti-progress cultural products that contradict Vietnam's cultural ideals. These twisted productions surreptitiously penetrate Vietnam, intoxicating a part of its population, especially young people, luring them into downplaying the nation's fine cultural beauties to become increasingly self-centered, narrow-minded, indifferent individuals who are estranged to national traditional values while becoming deeply dazzled by foreign lifestyles and cultures.

On the other hand, leading capitalist countries are currently trying to take advantage of globalization and use their resources, especially their economic, scientific, and technological leverages to propagate and disseminate its foreign Westernized values, democracy, culture, lifestyle... aiming to turn these into universal values for humanity.

In addition, hostile forces continue to foil "peaceful evolution" plots to further complicate several aspects of Vietnam's culture scene including ideology, conducts, morality, and lifestyle. While remains invisible to the public eye, these schemes pose a significantly serious threat to underdeveloped countries, especially socialist-oriented developing countries like Vietnam.

This reality has threatened national culture and traditions, shifted moral standards and psychology, twisted traditional customs and life values across social classes, especially among young people and teenagers.

Upon fully acknowledged the features, challenges, and principles of globalization, the Communist Party of Vietnam affirms that to develop a progressive Vietnamese culture permeated with national characteristics in the process of globalization, it is highly important to proactively open the door for global integration while simultaneously adhering to important principles, laying the foundation for a stronger grip of opportunities, overcoming challenges, achieving self-reliance and developing a national culture based on courage and core values

In that context, the Communist Party of Vietnam has clearly stated its views on the construction and development of the country culture in general and the preservation and promotion of its cultural identity in the course of integration in particular. From the “Doi Moi” economic reforms introduced in the 80s to 2021, the policy on cultural development was elaborated in the documents of the Party's 7th National Congress (1991) to the 13th National Congress (2021). These include several resolutions such as the fourth resolution of the 7th Central Committee on several cultural tasks in the coming years; the fifth resolution of the 8th Central Committee on building and developing a progressive Vietnamese culture rich in national identity; the ninth resolution of the 11th Central Committee on the cultural construction and human development to accommodate sustainable development... Explicitly, the Communist Party of Vietnam affirms that a progressive culture rich in national identity is one of the striking features of socialism. This ideology still withholds its strategic importance, orienting, and directing Vietnam's cultural development. The ninth resolution of the 11th Central Committee on the cultural construction and human development for sustainable development emphasized: “Building a progressive Vietnamese culture rich in national identity, ethnic diversity, humanity, democracy, and scientific innovation”<sup>43</sup>. At the same time, the Communist Party of Vietnam highlighted the need to create a culture that can truly serve as a strong spiritual foundation of the community, an important inner strength to facilitate sustainable development and ensure solid national protection, from which a strong, equal, democratic, civilized and prosperous nation is born.

---

<sup>43</sup> The Communist Party of Vietnam (2014), *The ninth resolution of the 11th Central Committee on the cultural construction and human development for sustainable development*, National Political Publishing House, Hanoi.

Globalization hosts a myriad of opportunities and risks to the development of culture. It is therefore of tremendous importance for each nation to be fully informed and aware of the above issues to devise appropriate strategies. Consequently, maintaining the national cultural identity, adopting the fundamental values of human culture, fighting to defeat assimilation plots should be front and center among all nations, especially those developing countries with rich culture. Globalization also gives rise to a range of challenges regarding the cultural health of a nation, hence the wake-up call to preserve national cultural identity. Vietnamese culture is facing three major problems: adverse effects from reactionary and depraved cultures, the influence of foreign cultural elements, and the gradual loss of traditional values. It is important to develop a suitable cultural integration model based on ethnical diversity and national pride, which is proactive, confident, natural, and open to dialogue.

Documents taken from the Party's 13<sup>th</sup> National Congress (2021) emphasized: "It's important for Vietnam to actively integrate into the world of culture, thus making Vietnam an attractive destination for international cultural exchange"<sup>44</sup>. Spontaneously, it needs to selectively absorb the core values of the global culture in line with Vietnamese practice in order to "enhance the resistance of all classes of people, especially young people, against toxic foreign cultural products, and eventually bringing Vietnamese culture to the world"<sup>45</sup>.

#### **4. IMPLICATIONS TO THE PUBLIC SECURITY FORCES IN PRESERVING AND PROMOTING VIETNAM CULTURAL IDENTITY IN THE PROCESS OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

In terms of national security protection, laws and order protection and economic and cultural development should be equally important. Incorporating economic and cultural development with defense and public security agendas has become a consistent view of the Party and State. The Communist Party of Vietnam emphasizes a "combination of the economy, culture, and society with the public security and defense forces and vice versa", further affirming the relationship between culture with defense and public security works. In particular, in the context of the impacts from globalization, most noticeably with the negative impacts on building a progressive

---

<sup>44</sup> The Communist Party of Vietnam (2021), *Documents from the Party's 13th National Congress*, National Political Publishing house, Hanoi, p. 147.

<sup>45</sup> The Communist Party of Vietnam (2021), *Documents from the Party's 13th National Congress*, National Political Publishing house, Hanoi, p. 147.

Vietnamese culture, this blend of cultural development with defense and public security agendas is both highly suitable and adaptable.

The People's Public Security Forces are a particularly vital and reliable armed force of the Party and State, specialized in ensuring national security and maintaining social order. With the aforementioned functions and duties, in the face of impacts from globalization on protecting and preserving cultural identity, the public security forces should focus on the following:

*Firstly*, the People's Public Security Forces should take an advisory role in supervising Party and state leaders in the decision-making process and the implementation of policies that further cultural development. The public security forces should contribute to creating a strong culture based on inheriting national core values while adapting to humanity's cultural legacies; to prevent, uncover, frustrate, and stop cultural invasion plots; to selectively adapt to foreign cultural elements and eliminate obsolete customs and cultural inappropriation.

*Secondly*, the forces should regularly and constantly review and revise their practice of incorporating cultural development with security and defense fronts. The People's Public Security Force, by this regularity, should be able to detect arising issues to better introduce and pursue appropriate policies. In particular, attention should be paid to overcoming shortcomings in the composition, dissemination, and preservation of cultural work. In introducing and implementing policies, the forces should beware not to create policy "loopholes" that can give rise to toxic social phenomena or that can be taken advantage of to harm national cultural characteristics or undermine Vietnam's core values. Moreover, the forces should simultaneously protect the safety of the tangible and intangible heritages with better security for national relics, antiques, national treasures, national historical works, and monuments.

*Thirdly*, Vietnam public security forces should conduct specialized operations to identify, detect, prevent and combat destructive campaigns from hostile forces, using cyberspace to propagate and destroy the ideological foundation of the Party; to spread wrongful and harmful information and publication; to promote toxic and depraved cultural products, contradicting the Party's guidelines on culture, and going against the national traditions and customs.

*Fourthly*, the forces should strictly handle culture-related violations and plots foiled by the enemies to hurt Vietnam's cultural development; to promote international cooperation in dealing with relevant cases.

Over the course of our history, our founding fathers have steadfastly defended and transferred the invaluable heritage of Vietnamese culture to today's generation. The entire nation collectively determined to offer their courage and wisdom to protect, inherit and bring a new high to Vietnamese cultural values, so that they can truly become the spiritual foundation, promoting the country's development in this age of global integration./.

## REFERERENCE

1. Duy Anh D, *Việt Nam văn hóa sử cương*, Ho Chi Minh City: Ho Chi Minh City Publishing House, 1992.
2. Dinh Hang D, *Lý luận văn hóa và đường lối văn hóa của Đảng*, Hanoi: National Cultural Publishing House, 2005.
3. Chi Bao H, *Văn hóa và con người Việt Nam trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Hanoi: National Political Publishing House, 2006.
4. Duy Duc P, *Phát triển văn hóa Việt Nam giai đoạn 2011-2020 - Những vấn đề phương pháp luận*, Hanoi: National Political Publishing House, 2009.
5. The Communist Party of Vietnam, *The ninth resolution of the 11th Central Committee on cultural construction and human development for sustainable development*, Hanoi: National Political Publishing House, 2014.
6. The Communist Party of Vietnam, *Documents from the Party's 13th National Congress*, Hanoi: National Political Publishing House; p. 147, 2021.



# GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM TRONG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ DI SẢN VĂN HÓA TỪ CÁC ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ VÀ KINH NGHIỆM QUẢN LÝ DI SẢN VĂN HÓA CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA

ThS. Trần Thị Diên

*Trường Đại học Văn hóa Hà Nội*

*Tóm tắt: Đa dạng văn hóa và bảo vệ sự đa dạng các biểu đạt văn hóa nhằm duy trì, củng cố, hiện đại hóa văn hóa dân tộc, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc đồng thời tiếp thu tất cả những gì tiên tiến, hiện đại của các dân tộc khác để làm giàu cho nền văn hóa dân tộc mình. Vì thế, việc hoàn thiện pháp luật về di sản văn hóa với đa dạng văn hóa là phương thức hữu hiệu để bảo tồn và phát triển văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế.*

## 1. DI SẢN VĂN HÓA

Di sản văn hóa bao gồm di sản văn hóa vật thể và di sản văn hóa phi vật thể, phong phú về nội dung, đa dạng về hình thức và là tài sản vô giá của mỗi quốc gia, mỗi dân tộc và của cả nhân loại.

Di sản văn hóa theo văn kiện được Đại hội đồng ICOMOS (Hội đồng quốc tế các Di tích và Di chỉ: International Council Museum Organization and Sites) lần thứ 11 ở Sofia (Bungari) tháng 10 năm 1996 phê chuẩn: “Di sản văn hóa là để chỉ những di tích, những cụm kiến trúc và những di chỉ có giá trị di sản, tạo thành môi trường lịch sử hoặc môi trường xây dựng”<sup>46</sup>.

Theo Điều 1 Luật Di sản văn hóa Việt Nam năm 2001, “Di sản văn hóa quy định tại Luật này bao gồm di sản văn hóa phi vật thể và di sản văn hóa vật thể, là sản phẩm tinh thần, vật chất có giá trị lịch sử, văn hóa, khoa học được lưu truyền từ thế hệ này qua thế hệ khác ở nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam”.

Theo Điều 4 Luật Di sản văn hóa (được sửa đổi, bổ sung năm 2009): “1. Di sản phi văn hóa vật thể là sản phẩm tinh thần gắn với cộng đồng hoặc cá nhân, vật thể và

---

<sup>46</sup> *Hiến chương quốc tế về bảo tồn và trùng tu*, NXB Xây dựng, tháng 8 năm 2004, tr. 194.

không gian văn hóa liên quan, có giá trị lịch sử, văn hóa, khoa học, thể hiện bản sắc của cộng đồng, không ngừng được tái tạo và được lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác bằng truyền miệng, truyền nghề, trình diễn và các hình thức khác.

2. Di sản văn hóa vật thể là sản phẩm vật chất có giá trị lịch sử, văn hóa, khoa học, bao gồm di tích lịch sử - văn hóa, danh lam thắng cảnh, di vật, cổ vật, bảo vật quốc gia.

3. Di tích lịch sử - văn hóa là công trình xây dựng, địa điểm và các di vật, cổ vật, bảo vật quốc gia.

4. Danh lam thắng cảnh là cảnh quan thiên nhiên hoặc địa điểm có sự kết hợp giữa cảnh quan thiên nhiên với công trình kiến trúc có giá trị lịch sử, thẩm mỹ, khoa học.

5. Di vật là hiện vật được lưu truyền lại, có giá trị lịch sử văn hóa, khoa học.

6. Cổ vật là hiện vật được lưu truyền lại, có giá trị tiêu biểu về lịch sử, văn hóa khoa học, có từ 100 tuổi trở lên.

7. Bảo vật quốc gia là hiện vật được lưu truyền lại có giá trị đặc biệt quý hiếm tiêu biểu của đất nước về lịch sử, văn hóa, khoa học...”

Định nghĩa trên phù hợp với quan điểm hiện đại của UNESCO được ghi nhận trong Kết luận của Hội nghị liên chính phủ về chính sách văn hóa vì sự phát triển tổ chức tại Stocskhome, Thụy Điển, tháng 4 năm 1998. Kết luận này nhấn mạnh: “...di sản phải được hiểu bao gồm tất cả các thành phần... vật thể và phi vật thể”.

Trước đây, di sản văn hóa đồng nghĩa với “văn vật”, vì thế pháp luật khi đó chỉ quan tâm bảo vệ các di tích lịch sử - văn hóa và danh lam thắng cảnh - những yếu tố tạo nên bộ mặt hữu hình độc đáo của quốc gia mà chưa thấy hết vai trò ngày càng quan trọng của di sản văn hóa phi vật thể trong việc giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc.

Khi Luật Di sản văn hóa năm 2001 ra đời, chính sách bảo tồn và phát huy giá trị di sản văn hóa dân tộc ở nước ta hướng vào cả văn hóa vật thể và phi vật thể theo tinh thần Nghị quyết trung ương 5 khóa VIII của Đảng. Đây là bước phát triển mới về tư duy pháp lý, về quản lý nhà nước đối với di sản văn hóa.

Trên bình diện quốc tế, xét thấy việc biến mất của di sản dưới bất kỳ hình thức nào đều làm suy giảm vốn di sản của mọi quốc gia. Việc xác định di sản văn hóa phi vật thể cũng là một quá trình nhận thức hết sức nghiêm túc. Năm 1989, UNESCO thừa nhận một thiếu sót lớn trong việc coi văn hóa và di sản văn hóa chỉ là văn hóa vật thể và di sản văn hóa vật thể. Để sửa chữa sai lầm về nhận thức và thực hiện hợp tác quốc tế trên quy mô toàn cầu, UNESCO đã thông qua Công ước về bảo vệ di sản văn hóa phi vật thể năm 2003.

Theo công ước này, di sản văn hóa phi vật thể được định nghĩa như sau: “Di sản văn hóa phi vật thể được hiểu là các tập quán, các hình thức thể hiện, biểu đạt, tri thức, kỹ năng và kèm theo đó là những công cụ, đồ vật, đồ tạo tác và các không gian văn hóa có liên quan mà các cộng đồng, các nhóm và trong một số trường hợp là các cá nhân công nhận là một phần di sản của họ, được chuyển giao từ thế hệ này sang thế hệ khác. Di sản văn hóa phi vật thể được các cộng đồng, các nhóm không ngừng tái tạo để thích nghi với môi trường và mối quan hệ qua lại giữa cộng đồng với tự nhiên và lịch sử của họ, đồng thời hình thành một ý thức về bản sắc và sự kế tục, qua đó khích lệ sự tôn trọng đối với sự đa dạng văn hóa và tính sáng tạo của con người”.

Ngoài nội dung khái niệm về di sản văn hóa phi vật thể như đã nêu trên, Công ước ghi nhận rằng di sản văn hóa phi vật thể còn được thể hiện ở những hình thức: các truyền thống và biểu đạt truyền khẩu, trong đó ngôn ngữ là phương tiện; nghệ thuật trình diễn; tập quán pháp, tín ngưỡng và các lễ hội; tri thức và tập quán liên quan đến tự nhiên và vũ trụ; nghề thủ công truyền thống...

## **2. CÁC ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ VỀ DI SẢN VĂN HÓA**

Trải qua các giai đoạn phát triển của quan hệ quốc tế, các quốc gia đã ký kết rất nhiều điều ước quốc tế để điều chỉnh mọi lĩnh vực của đời sống quốc tế. Điều ước quốc tế là một trong những hình thức pháp lý chủ yếu chứa đựng các quy phạm quốc tế. Vai trò lớn mạnh của điều ước quốc tế là một quá trình khách quan do quan hệ quốc tế ngày càng phát triển đòi hỏi phải có sự điều chỉnh chính xác, kịp thời, là phương tiện chủ yếu để thực thi chính sách đối ngoại của mỗi quốc gia.

Điều ước quốc tế là văn bản pháp lý quốc tế biểu hiện sự thỏa thuận ý chí của các chủ thể quốc tế trên cơ sở tự nguyện và bình đẳng nhằm ấn định thay đổi hoặc chấm dứt những quyền và nghĩa vụ đối với nhau trong các lĩnh vực hợp tác quốc tế, phù hợp với các nguyên tắc cơ bản của luật quốc tế hiện đại.

Điều ước quốc tế bao giờ cũng có hiệu lực pháp lý và giá trị pháp lý quốc tế. Hệ quả của nó là xác lập các quyền và nghĩa vụ pháp luật quốc tế của chủ thể điều ước, tạo ra một trạng thái pháp lý trong quan hệ giữa các chủ thể của luật quốc tế tham gia điều ước quốc tế.

Trong điều kiện toàn cầu hóa kinh tế, đối thoại và giao lưu giữa các nền văn hóa, văn minh, xét một cách tổng thể, pháp luật được sử dụng như công cụ quản lý di sản văn hóa:

- Các văn bản pháp luật Việt Nam.
- Các văn bản pháp luật nước ngoài.

- Các điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia (công pháp quốc tế) có liên quan đến di sản văn hóa.

Các điều ước quốc tế về di sản văn hóa gồm:

- Tuyên ngôn thế giới của tổ chức UNESCO về đa dạng văn hóa.  
- Công ước bảo vệ và phát huy sự đa dạng của các biểu đạt văn hóa.  
- Hiến chương về việc bảo vệ và quản lý di sản văn hóa dưới nước (đã được Đại hội đồng ICOMS lần thứ 11 ở Sofia, tháng 10 năm 1996 phê chuẩn).

- Hiến chương bảo tồn di sản số (ngày 15 tháng 10 năm 2003, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc).

- Công ước về các biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn việc xuất nhập khẩu và chuyển nhượng trái phép tài sản văn hóa (Paris, ngày 14 tháng 11 năm 1970, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc, phiên họp lần thứ 16).

- Công ước bảo vệ di sản văn hóa và thiên nhiên thế giới (Paris, từ ngày 17 tháng 10 đến ngày 21 tháng 10 năm 1992, phiên họp lần thứ 17, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc).

- Công ước UNIDROIT về tài sản văn hóa bị đánh cắp hay xuất khẩu trái phép. Các quốc gia thành viên của Công ước. Nhóm họp ở Rome theo lời mời của nước Cộng hòa Italia từ ngày 07 đến 24 tháng 6 năm 1995, tham dự Hội nghị ngoại giao với mục đích tham gia Công ước UNIDROIT về việc hoàn trả quốc tế những tài sản văn hóa bị đánh cắp hoặc xuất khẩu trái phép.

- Công ước bảo tồn di sản văn hóa dưới nước (Paris, từ ngày 15 tháng 10 đến ngày 03 tháng 11 năm 2001, phiên họp lần thứ 31, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

Kèm theo phụ lục: Các nguyên tắc liên quan đến các hoạt động nhằm vào di sản văn hóa dưới nước.

- Công ước về bảo vệ di sản văn hóa phi vật thể (Paris, từ ngày 29 tháng 9 đến ngày 17 tháng 10 năm 2003, phiên họp lần thứ 17, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

- Khuyến nghị về các nguyên tắc áp dụng trong khai quật khảo cổ học (New Delhi, từ ngày 05 tháng 11 đến ngày 05 tháng 12 năm 1956, phiên họp lần thứ 9, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

- Khuyến nghị về các biện pháp trưng bày hữu hiệu trong các bảo tàng vì sự tiếp cận của mọi người (Paris, từ ngày 14 tháng 11 đến ngày 15 tháng 12 năm 1960, phiên

họp lần thứ 11, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

- Khuyến nghị về việc bảo vệ vẻ đẹp và đặc trưng của các cảnh quan danh thắng (Paris, từ ngày 9 tháng 11 đến ngày 12 tháng 12 năm 1962, phiên họp lần thứ 17, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

- Khuyến nghị về bảo tồn di sản văn hóa và thiên nhiên ở cấp quốc gia (Paris, từ ngày 17 tháng 10 đến ngày 21 tháng 11 năm 1972, phiên họp lần thứ 17, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

- Khuyến nghị về việc bảo tồn và ghi nhận vai trò đương đại của những khu vực lịch sử (Nairobi, từ ngày 26 tháng 10 đến ngày 30 tháng 11 năm 1976, phiên họp lần thứ 19, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

- Khuyến nghị về bảo tồn văn hóa truyền thống và dân gian (Paris, từ ngày 17 tháng 10 đến ngày 16 tháng 1 năm 1989, phiên họp lần thứ 25, Đại hội đồng Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO)).

Các điều ước mà nước ta tham gia, ký kết trở thành luật áp dụng đối với nước ta trong hoạt động và quan hệ hợp tác quốc tế về di sản văn hóa. Đó là hệ thống các quy tắc xử sự do các quốc gia thỏa thuận xây dựng nên nhằm điều chỉnh quan hệ hợp tác quốc tế trong quá trình bảo vệ và phát huy giá trị di sản văn hóa. Hiện nay, các điều ước quốc tế (nguồn chủ yếu của pháp luật quốc tế) được ký kết ngày càng nhiều trên lĩnh vực di sản văn hóa, với những cấp độ khác nhau. Đó là các điều ước quốc tế song phương, như Thỏa thuận tài chính giữa Việt Nam và Pháp nhằm thực hiện dự án phát huy di sản bảo tàng Việt Nam. Ở cấp độ khu vực, đó là Tuyên bố của ASEAN về di sản văn hóa, Dự án hợp tác Á - Âu về bảo tồn các di sản văn hóa... Ở cấp độ toàn cầu, đó là các công ước quốc tế được ký kết trong khuôn khổ của UNESCO, như ngày Công ước bảo vệ tài sản văn hóa trong trường hợp xung đột vũ trang (còn gọi Công ước HAGUE 1954 và nghị định thư kèm theo). Công ước năm 1970 về các biện pháp ngăn cấm xuất nhập khẩu và chuyển giao trái phép quyền sở hữu tài sản văn hóa (gọi tắt là Công ước UNESCO năm 1970 về buôn bán bất hợp pháp); Công ước năm 1972 về bảo vệ di sản văn hóa và thiên nhiên thế giới (thường gọi Công ước di sản thế giới)...

Vậy có thể nói rằng hệ thống điều ước quốc tế về di sản văn hóa hiện nay là một bộ phận không thể tách rời công pháp quốc tế, là nguồn cơ bản của pháp luật quốc tế; là sản phẩm của toàn cầu hóa, khu vực hóa kinh tế, giao lưu văn hóa và đấu tranh ngoại giao giữa các nước trên trường quốc tế.

### 3. KINH NGHIỆM NƯỚC NGOÀI TRONG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ DI SẢN VĂN HÓA VỚI QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA

Tất cả các nước trên thế giới đều coi trọng quản lý nhà nước bằng pháp luật về di sản văn hóa, không ít quốc gia đã thu được những kết quả khả quan trong lĩnh vực này. Phần cuối bài viết này tôi chỉ có điều kiện tìm hiểu một số kinh nghiệm của Nhật Bản, Trung Quốc, Campuchia, qua đó rút ra một số bài học cần thiết cho quá trình hoàn thiện tăng cường quản lý nhà nước bằng pháp luật về di sản văn hóa ở Việt Nam hiện nay.

+ *Kinh nghiệm Trung Quốc*: Trung Quốc cũng là một quốc gia có nhiều giải pháp hữu hiệu trong việc bảo vệ, phát huy giá trị di sản văn hóa dân tộc. Trước thực trạng các di sản văn hóa không ngừng bị đe dọa bởi sự tàn phá của thiên nhiên và sự xâm hại của con người, Trung Quốc đã đẩy mạnh quản lý nhà nước về di sản văn hóa ở cả cấp trung ương và địa phương. Bên cạnh Luật Bảo hộ văn vật (với đối tượng điều chỉnh là các di sản văn hóa vật thể), nước này xây dựng luật bảo vệ văn hóa dân gian nhằm khắc phục kịp thời khoảng trống pháp lý về di sản văn hóa phi vật thể (chẳng hạn một chủ thầu xây dựng do phá một đoạn Vạn Lý Trường Thành để xây nhà nghỉ cho khách du lịch đã bị xử phạt). Các cơ quan quản lý chuyên ngành của nước này đã có sự phối hợp chặt chẽ với lực lượng công an và hải quan nhằm ngăn chặn nạn buôn bán trái phép tài sản văn hóa. Họ đã mở lớp đào tạo cho nhân viên của các cơ quan bảo vệ pháp luật để những người này sau đó có khả năng phân biệt đồ cổ, đồ giả cổ, phân biệt những hiện vật có thể và không thể xuất khẩu được.

Nhà nước Trung Quốc luôn đảm bảo vai trò quản lý vĩ mô của mình trong quá trình xã hội hóa các hoạt động bảo vệ và phát huy giá trị di sản văn hóa dân tộc. Nhà nước không bao cấp toàn bộ song cũng không “khoán trắng cho xã hội”. Hàng năm, Chính phủ Trung Quốc vẫn dành một phần đáng kể ngân sách để đầu tư cho các di sản văn hóa, tuy không lớn so với tổng đầu tư từ khu vực phi nhà nước nhưng lại mang tính ổn định, thường xuyên tạo tiền đề cho việc huy động các nguồn vốn khác. Hơn nữa, thông qua pháp luật và các chính sách cụ thể, Nhà nước hướng các hoạt động giữ gìn, bảo quản, phổ biến, khai thác giá trị di sản văn hóa với sự tham gia tích cực của cộng đồng dân cư và các tổ chức xã hội theo một khuôn khổ nhất định có trật tự, kỷ cương, có mục tiêu, trọng điểm và hiệu quả.

+ *Kinh nghiệm Campuchia*: Bảo tồn di sản văn hóa phải dựa vào nội lực là chính. Nhưng với các quốc gia đang phát triển, trong điều kiện còn phải tập trung giải quyết những vấn đề có tính “quốc kế dân sinh” như xóa đói giảm nghèo, công nghiệp hóa, hiện đại hóa... thì đẩy mạnh hợp tác quốc tế, tranh thủ sự ủng hộ của bạn bè thế giới là

hoàn toàn cần thiết. Campuchia - đất nước bị mất mát, thiệt hại phần lớn di sản văn hóa sau 20 năm bất ổn về chính trị, quân sự và dân sự đã lựa chọn hướng đi đúng đắn đó.

Từ năm 1992, cùng với việc công nhận khu di tích Angkor là di sản văn hóa thế giới, UNESCO đã lo ngại xếp nó vào “danh sách các di sản thế giới có nguy cơ”. Thế nhưng chỉ 10 năm sau, tổ hợp di tích lịch sử nổi tiếng này đã chính thức ra khỏi danh sách các di sản bị nguy hiểm. Để làm được điều đó, Campuchia đã tranh thủ tối đa vai trò của UNESCO và nhiều tổ chức quốc tế khác (như ICOM, INTERPOL, WCO...). Từ năm 1993 đến nay, đã có tới 2 Hội nghị liên Chính phủ về bảo vệ và phát triển khu đền Angkor được tổ chức với quy mô lớn tại Nhật Bản và Pháp. Hội nghị Tokyo (1993) đã thông qua văn kiện đầu tiên về một thập kỷ bảo vệ khẩn cấp khu đền Angkor, đã quyết định thành lập Ủy ban Điều phối quốc tế (CIC) do UNESCO làm Ban thư ký, nhằm đảm bảo cho các hoạt động liên quan đến khu đền, khuyến khích và điều phối sự trợ giúp của cộng đồng quốc tế. Hội nghị Paris 2003 lại thông qua những định hướng chính về chiến lược và hành động để bảo vệ, phát triển khu đền trong 10 năm tới. Đây là một mẫu hình đặc biệt về sự hợp tác quốc tế trong việc bảo vệ và phát triển bền vững các di sản thế giới mà các quốc gia khác có thể tham khảo, áp dụng trên năm lĩnh vực: trùng tu, đào tạo, phát huy giá trị, nghiên cứu và chống buôn bán trái phép tài sản văn hóa.

+ *Kinh nghiệm Nhật Bản*: Có thể nói, Nhật Bản là nước đi đầu trong lĩnh vực bảo tồn di sản văn hóa. Từ rất sớm, người Nhật đã có quan niệm khá mới mẻ và thực tế về những thành tựu vật chất, tinh thần tiêu biểu được sáng tạo và tích lũy trong quá khứ. Di sản văn hóa được coi là “tài sản văn hóa”, là nguồn lực nội sinh to lớn cho sự phát triển hài hòa, bền vững. Vì vậy, những vấn đề quan trọng và nhạy cảm như sở hữu, trách nhiệm của chủ sở hữu đối với việc bảo quản, giữ gìn, phổ biến và khai thác các giá trị di sản văn hóa đều được Nhà nước xác định rõ thông qua hệ thống luật pháp.

Pháp luật là công cụ hàng đầu trong quản lý nhà nước về di sản văn hóa ở Nhật Bản. Quốc gia này có một hệ thống pháp luật tương đối hoàn chỉnh và đồng bộ, được xây dựng công phu, với kỹ thuật lập pháp tiên tiến. Bên cạnh Luật Bảo tồn các tài sản văn hóa - đạo luật có khả năng đi thẳng vào cuộc sống mà không cần phải hướng dẫn, giải thích thêm bởi bất cứ văn bản dưới luật nào, các hoạt động bảo vệ phát huy giá trị di sản văn hóa còn phải tuân thủ các quy định của Luật Bảo tàng, Luật Kiểm soát ô nhiễm không khí, Luật Kiểm soát ô nhiễm nguồn nước, Luật Bảo tồn thiên nhiên... Đặc biệt trong khi ở nhiều nước, sự quan tâm về di sản văn hóa phi vật thể mới chỉ bắt đầu, Nhật Bản đã có Luật Bản quyền cho các tác phẩm trình diễn nghệ thuật dân gian, công nhận quyền tác giả cho đội ngũ nghệ nhân - những người nắm giữ, lưu truyền, phổ biến chúng. Toàn bộ hệ thống đó thể hiện ý chí của Nhà nước Nhật Bản trong việc

xây dựng một quốc gia hùng cường cả về kinh tế và văn hóa trên trường quốc tế, một quốc gia công nghiệp phát triển nhưng vẫn giữ được bản sắc dân tộc độc đáo, vẫn duy trì được sự sống động của văn hóa cổ truyền trong đời sống đương đại.

Bộ máy quản lý nhà nước về di sản văn hóa của Nhật tương đối tinh gọn, vận hành thông suốt và có hiệu quả. Khác với Việt Nam, Nhật Bản không thành lập Bộ Văn hóa - cơ quan chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về di sản văn hóa. Toàn bộ hoạt động bảo tồn, phát huy giá trị di sản văn hóa được giao cho Bộ Giáo dục phụ trách (nhằm giảm bớt đầu mối quản lý), trung ương không ôm đồm, làm thay địa phương. Ngược lại, Nhà nước thực hiện phân cấp quản lý mạnh, trao quyền tự chủ rộng rãi cho các chính quyền địa phương, tạo một cơ chế hợp lý phát huy tính sáng tạo của cơ sở. Đội ngũ cán bộ công chức Nhật Bản hoạt động trên lĩnh vực này được tuyển dụng nghiêm túc, bài bản, vừa được trang bị chu đáo về tri thức cũng như kinh nghiệm quản lý, vừa có điều kiện tác nghiệp trong sự hỗ trợ đắc lực của các phương tiện kỹ thuật hiện đại và lực lượng chuyên gia hùng hậu, đạt trình độ quốc tế.

Cũng như hầu hết các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển, Nhật Bản khuyến khích sự tham gia của cộng đồng dân cư và các tổ chức xã hội vào sự nghiệp bảo vệ và phát huy giá trị di sản văn hóa dân tộc. Tại đây, các tổ chức văn hóa tư nhân có vai trò rất quan trọng, được pháp luật thừa nhận có tư cách pháp nhân: tổ chức bảo tồn di sản văn hóa, bảo tàng tư nhân, bảo tàng thuộc sở hữu của các tổ chức xã hội hoạt động theo Luật Bảo tàng... Nhà nước tận dụng tối đa lợi thế kỹ thuật và tiềm năng kinh tế của các lực lượng xã hội thông qua nhiều biện pháp như: cải tiến mức thuế, khuyến khích các tổ chức công nghiệp có nguồn tài chính dồi dào ủng hộ các hoạt động bảo tồn di sản văn hóa như một hình thức và biện pháp nâng cao uy tín và hình ảnh của chính họ trên thị trường, tạo cơ chế tổ chức để thu hút những người tình nguyện đóng góp thời gian, công sức và tiền bạc vào hoạt động này, khuyến khích việc thành lập quỹ bảo tồn di sản văn hóa...<sup>47</sup>.

#### **4. GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM TRONG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ DI SẢN VĂN HÓA**

Từ một số kinh nghiệm quản lý nhà nước về di sản văn hóa của Nhật Bản, Trung Quốc, Campuchia, trên tinh thần tiếp thu có chọn lọc, đối chiếu với việc quản lý nhà nước ở Việt Nam về di sản văn hóa có thể rút ra kết luận sau:

---

<sup>47</sup> TS. Trương Quốc Bình (2001), “Giáo dục cộng đồng bảo vệ và phát huy các di sản thế giới ở Việt Nam”, *Tạp chí Văn hóa nghệ thuật*.



*Một là*, cần có quy định về cơ chế chính sách tạo môi trường và động lực để nghệ nhân dân gian tiếp tục truyền bá những giá trị văn hóa phi vật thể tới cộng đồng và xã hội. Muốn có thái độ ứng xử đúng đắn trước kho tàng di sản văn hóa, phải không ngừng nâng cao nhận thức về giá trị, vai trò của văn hóa và di sản văn hóa trong đời sống con người và sự phát triển bền vững của quốc gia, dân tộc.

*Hai là*, phải coi trọng công cụ pháp luật vì tính khả thi và sự hoàn thiện của pháp luật tác động trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả của quá trình quản lý nhà nước về di sản văn hóa, sửa đổi bổ sung Luật Di sản văn hóa theo hướng quy định định cơ chế chính sách phát huy tối đa giá trị kinh tế du lịch của các di sản văn hóa trên khắp cả nước ta.

*Ba là*, phải có một bộ máy quản lý nhà nước đủ mạnh trên các phương diện tổ chức, con người và phương thức hoạt động; một sự phân cấp quản lý mạnh dạn, khoa học và cụ thể trong lĩnh vực di sản văn hóa. Vì đó là những yếu tố đưa đến sự thắng lợi của quản lý nhà nước bằng pháp luật về di sản văn hóa. Bổ sung các quy định chi tiết về việc phối hợp giữa các bên liên quan trong bảo vệ và phát huy giá trị di sản văn hóa phi vật thể, như quy định về phối hợp giữa các cơ quan trung ương, các cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ trong quản lý nhà nước về phát huy giá trị di sản văn hóa phi vật thể.

*Bốn là*, bảo vệ và phát huy giá trị di sản văn hóa cần được triển khai theo hướng xã hội hóa nhưng phải tăng cường vai trò định hướng, kiểm soát, quản lý vĩ mô của Nhà nước; xác định rõ địa vị pháp lý của các đơn vị trực tiếp quản lý di sản văn hóa, điều chỉnh, bổ sung các quy định liên quan đến sở hữu di sản văn hóa phi vật thể.

*Năm là*, quy định rõ các hành vi vi phạm pháp luật, hình thức xử lý vi phạm trong phong tặng danh hiệu đối với các tổ chức, cá nhân, sửa đổi phù hợp để tạo thuận lợi cho công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về di sản văn hóa và phải xử lý nghiêm hành vi vi phạm pháp luật di sản văn hóa và các luật có liên quan (Luật Bảo vệ và phát triển rừng, Luật Xây dựng, Luật Đầu tư, Luật Đa dạng sinh học...).

*Sáu là*, phải đẩy mạnh hợp tác quốc tế, tranh thủ tối đa sự giúp đỡ toàn diện của UNESCO và cộng đồng quốc tế trong lĩnh vực bảo tồn di sản văn hóa. Bổ sung các quy định về chính sách ưu đãi, khuyến khích đối với các hoạt động bảo vệ phát huy giá trị di sản văn hóa, quy định về thành lập quỹ bảo vệ di sản văn hóa. Chỉ khi nguồn “nội lực” và “ngoại lực” được huy động, kết hợp một cách có hiệu quả, quản lý nhà nước bằng pháp luật về di sản văn hóa mới có thể hoàn thành tốt các mục tiêu.

Tóm lại: Xu thế toàn cầu hóa văn hóa ngày càng diễn ra nhanh chóng và mạnh mẽ, cấu trúc không gian của thế giới thay đổi, sự liên thông cả về không gian và thời gian có nhiều thuận lợi cho sự giao tiếp của các nền văn hóa. Trong bối cảnh hội nhập

quốc tế, vai trò của Nhà nước là hết sức quan trọng và cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về bảo vệ, phát huy giá trị di sản văn hóa nói riêng và nhất là trong quản lý đa dạng văn hóa nói chung để Việt Nam có thể phát triển bình đẳng và sáng tạo trong xu thế hội nhập toàn cầu.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2014), *Văn bản quản lý nhà nước về di sản văn hóa*.
2. TS. Trương Quốc Bình (2001), “Giáo dục cộng đồng bảo vệ và phát huy các di sản thế giới ở Việt Nam”, *Tạp chí Văn hóa nghệ thuật*.
3. Dương Trung Quốc (2004), “Một thắng lợi của Luật Di sản văn hóa”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*.
4. Hà Văn Tấn (2003), “Bảo vệ di tích lịch sử văn hóa trong bối cảnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Di sản văn hóa*, (2), tr. 3-7.
5. Nguyễn Quang Tuyên (2003), “Pháp luật về đất di tích lịch sử, văn hóa và danh lam thắng cảnh”, *Tạp chí Luật học*, (3), tr. 49-55.
6. TS. Nguyễn Doãn Tuân (2002), “Công tác quản lý di tích trong quá trình đô thị hóa ở nước ta”, *Tạp chí Di sản văn hóa* (1), tr. 66-69, 98.
7. Nguyễn Minh San (1999), “Mấy suy nghĩ về giải pháp bảo vệ cổ vật và di tích lịch sử văn hóa”, *Tạp chí Văn hóa nghệ thuật*, (12), tr. 49-51.
8. Quốc hội khóa XI, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng (2003), *Kỷ yếu hội thảo khoa học vấn đề bảo vệ và phát huy di sản văn hóa với sự nghiệp đổi mới đất nước*, Hà Nội.
9. Trường Đại học Văn hóa TP. Hồ Chí Minh, (2014), *Giáo trình Pháp luật về văn hóa*, NXB Thông tin và Truyền thông.

# **INTERNATIONAL TREATIES AND EXPERIENCE IN MANAGING CULTURAL HERITAGE IN SELECTED COUNTRIES: IMPLICATIONS FOR VIETNAM IN PERFECTING LAWS ON CULTURAL HERITAGE**

**MA. Tran Thi Dien**

*Hanoi University of Culture*

***Abstract:** Cultural diversity and protection of the diversity of cultural expressions are vital for a nation in order to maintain, consolidate and modernize the national culture, promote the national cultural identity while absorbing all what is considered advanced and up-to-date of other nations to enrich that nation's own culture. Therefore, the improvement of the cultural heritage legislation that comes in tandem with maintaining cultural diversity is an effective way to preserve and develop national culture in the context of international integration.*

## **1. CULTURAL HERITAGE**

Cultural heritage, including tangible cultural heritage and intangible cultural heritage, is rich in content, diverse in forms, and represents invaluable property of every nation and whole humanity.

The General Assembly of the 11th ICOMOS (International Council Museum Organization and Sites) in Sofia (Bulgaria) in October 1996 defined: "Cultural heritage refers to monuments, architectural clusters and relics with heritage value, forming the historical setting or built surroundings".<sup>48</sup>

According to Article 1 - the 2001 Vietnam Law on Cultural Heritage, "Cultural heritage specified in this Law includes intangible cultural heritage and tangible cultural heritage, which are valuable material and spiritual elements that has historical, cultural and scientific values and are handed down from generation to generation in the Socialist Republic of Vietnam".

---

<sup>48</sup> *International Charter of Conservation and Restoration*, Construction Publishing House, 8/2004, pp. 194.

According to Article 4 of Vietnam Law on Cultural Heritage (modified on 2009):

“1. Cultural heritage, including intangible cultural heritage and tangible cultural heritage, is the spiritual and material products with historical, cultural and scientific values, which are handed down from generation to generation in the Socialist Republic of Vietnam”.

2. Tangible cultural heritage is a material product of historical, cultural and scientific value, including historical-cultural sites, scenic landscapes, relics, antiquities and national treasures.

3. Historical-cultural sites are constructional works, locations and are considered to be relics, antiquities and national treasures.

4. Scenic landscapes are natural landscapes or places with a combination of natural landscapes and architectural works of historical, aesthetic or scientific value.

5. Relics are artifacts which are handed down through generations that has historical, cultural and scientific value.

6. Antiquities are artifacts that has been passed down for generations; has typical historical, cultural and scientific value; usually ages over 100 years-old or more.

7. National treasures are also artifacts that has been passed down for generations, which has exceptional and rare typical value of the country in terms of history, culture, science...”.

This definition is consistent with the conclusion of UNESCO’s Intergovernmental Conference on Cultural Policy for Organizational Development held in Stockholm, Sweden in April, 1998 which emphasizes, "... heritage must be understood to include all... tangible and intangible items".

In the past, cultural heritage was synonymous with "material"; therefore, the law at that time only paid attention to the protection of historical-cultural and scenic relics - factors that make up the unique tangible representation without fully realizing the role of the intangible cultural heritage in preserving the national cultural identity.

When the 2001 Vietnam Law on Cultural Heritage was published, the policy of preserving and promoting the value of national cultural heritage in our country oriented towards both tangible and intangible culture in the spirit of the Resolutions of the 5th plenum, term VIII of the Party. This is a new development in legal thinking and state management towards cultural heritage.

At international level, the disappearance of heritage in any form will reduce the heritage pool of all countries. The identification of intangible cultural heritage is also a

very serious cognitive process. In 1989, UNESCO admitted having a major omission in recognizing culture and cultural heritage only as physical culture and physical cultural heritage. To amend perceptions and boost international cooperation on a global scale, UNESCO adopted the Convention on the Protection of Intangible Cultural Heritage in 2003.

According to this convention, intangible cultural heritage is defined as follows: “Intangible Cultural Heritage means the practices, representations, expressions, knowledge, skills – as well as the instruments, objects, artifacts and cultural spaces associated therewith – that communities, groups and, in some cases, individuals recognize as part of their cultural heritage. This intangible cultural heritage, transmitted from generation to generation, is constantly recreated by communities and groups in response to their environment, their interaction with nature and their history, and provides them with a sense of identity and continuity, thus promoting respect for cultural diversity and human creativity.”

In addition to the concept of intangible cultural heritage as mentioned above, the Convention recognizes that intangible cultural heritage is also expressed in such forms as oral traditions and expressions, including language as a vehicle of the intangible cultural heritage; performing arts; social practices, rituals and festive events; knowledge and practices concerning nature and the universe; traditional craftsmanship.

## **2. INTERNATIONAL TREATIES ON CULTURAL HERITAGE**

Through the development stages of international relations, countries have signed many international treaties to regulate the various fields of those relations. A treaty is one of the main legal forms that consists of international norms. International treaties have an increasingly important role to play because the expansion of international relations requires precise and timely adjustments, and the signing of such treaties is the major means of implementing the foreign policy for every country.

A treaty is an international legal document expressing the will of international actors on a voluntary and equal basis to determine, change or termination of rights and obligations towards each other in the field of international cooperation, consistent with the basic principles of modern international law.

An international treaty always has international legal effect and validity. As a result, it establishes international law rights and obligations of the signing members, creating a legal status in the relationship between the international law actors who are parties to that treaty.

In the context of economic globalization and exchanges between cultures and civilizations, generally speaking, the law can be used as a management tool for cultural heritage:

- Vietnamese law documents

- International law documents

- International treaties that Vietnam has signed or acceded to (international law) relating to Cultural Heritage.

International treaties on cultural heritage include:

- UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity

- The Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions

- Charter on the Protection and Management of Aquatic Cultural Heritage (approved by the 11th ICOMOS General Assembly in Sofia, October 1996)

- Charter on the Preservation of Digital Heritage (UNESCO, October 2003)

- Convention on the Means of Prohibiting and Preventing the Illicit Import, Export and Transfer of Ownership of Cultural Property (UNESCO, November 1970)

- Convention on the Protection of World Cultural and Natural Heritage (UNESCO, October 1992)

- Convention on Cultural Property Stolen or Illegally Exported (UNIDROIT, June 1995)

- Convention on the Preservation of Underwater Cultural Heritage (UNESCO, November 2001)

- Convention on the Protection of Intangible Cultural Heritage (UNESCO, October 2003)

- Recommendations on Applicable Principles in Archaeological Excavations (UNESCO, December 1956)

- Recommendations on Effective Display Practices in Museums for the Public's Access (UNESCO, December 1960)

- Recommendations for the Protection of the Beauty and Features of Scenic landscapes (UNESCO, December 1962)

- Recommendations for Conservation of Natural and Cultural Heritage at the National level (UNESCO, November 1972)

- Recommendations on Preserving and Recognizing Contemporary roles of Historic sites (UNESCO, November 1976)

- Recommendations on Preserving Traditional and Folk Culture (UNESCO, January 1989).

The treaties, which Vietnam has signed or acceded to, have become the applicable law for our country in international cooperation activities and relations relating to cultural heritage. It is a system of rules of conduct created by the participating states to regulate cross-national cooperation in the process of protecting and promoting the value of cultural heritage. As the main source of international law that deals with cultural heritage, an increasingly large number of international treaties are signed at different levels in this field. First, these may be bilateral international treaties, such as the financial agreement between Vietnam and France to carry out a project of promoting the heritage of Vietnam museums. At the regional level, the ASEAN declaration on cultural heritage, the Asia - Europe cooperation project on the conservation of cultural heritage. At global level, there are a number of international conventions, mostly within the framework of UNESCO, such as the Convention on the Protection of Cultural Assets in the Event of an Armed conflict (also known as HAGUE 1954 convention and accompanying protocol), the Convention on the Means of Prohibiting and Preventing the Illicit Import, Export and Transfer of Ownership of Cultural Property (UNESCO, 14 November 1970, also referred to as the 1970 UNESCO Convention on Illegal Trade), the 1972 Convention on the Protection of World Cultural and Natural Heritage (often called the Convention on World Heritage), etc.

In conclusion, it can be said that the current system of international treaties on cultural heritage is an inseparable part of international law. Serving as the primary source of international law, it is the product of globalization, economic regionalization, cultural exchanges and diplomatic struggles between countries on the international arena.

### **3. FOREIGN EXPERIENCE IN STATE MANAGEMENT OF CULTURAL HERITAGE AND CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT**

All countries in the world attach great importance to state management of cultural heritage by improving their legislation on cultural heritage, and many have obtained positive results so far. Given the scope of this article, the author would like to draw some experiences from Japan, China and Cambodia with the aim to improve state management of cultural heritage in Vietnam.

+ *Chinese experience*: Many effective solutions were taken in this vast country to protect and promote the value of their national cultural heritage. Since cultural heritage is constantly threatened by the destruction of nature and the abuse by people, China has promoted the state management of cultural heritage at both the central and local levels. In addition to the Law on the Protection of Literature Items (with focus on tangible cultural heritage), this country introduced a law on the protection of folklore to promptly overcome the legal gaps of intangible cultural heritage (for example, a contractor who demolished a section of the Great Wall to build a tourist accommodation will be severely fined and punished). The country's specialized authorities work closely with the police and customs to prevent the illegal trade of cultural assets. They open training classes for law enforcement staff so that they would be able to distinguish between antiques and fakes, and between exportable and non-exportable objects.

The Chinese State always ensures its macro-management role in the socialization of activities to protect and promote the value of the national cultural heritage. The State neither fully subsidizes this activity nor leaves that entirely to the society. Every year, the Chinese government spends a significant part of the budget to invest in cultural heritage. Although this is not a huge amount compared to the total investment from the non-state sector, it is stable and often creates a premise for the mobilization of other sources of funding. Moreover, through laws and specific policies, the state directs activities to preserve, disseminate and take advantage of the cultural heritage values with the active participation of residential communities and social organizations according to a certain framework with clear objectives, targets and expectation of efficiency.

+ *Cambodia experience*: While it is certain that conservation of cultural heritage must be based on internal resources, developing countries still have to struggle with a number of issues that have a huge impact on the country, for example hunger eradication, poverty reduction, industrialization, modernization, etc. In such context, it is advisable and necessary for developing countries to promote international cooperation and make best use of the support from friends around the world. Cambodia, which has lost most of its cultural heritage after 20 years of political, military, civilian instability, has chosen its way in that direction.

In 1992, along with the recognition of the Angkor monument as a world cultural heritage, UNESCO put it in the "list of world heritage at risk". However, only 10 years later, this famous historical complex was officially removed from the list of endangered heritage. To be successful, Cambodia took full advantage of the role of UNESCO and



many other international organizations (such as ICOM, INTERPOL, WCO...). Since 1993, two intergovernmental conferences on the protection and development of the Angkor temple complex were held on a large scale in Japan and France. The Tokyo conference (1993) adopted the first document on a decade of emergency protection of the Angkor temple complex and decided to establish an International Coordination Committee (CIC) under UNESCO as a secretariat to ensure the quality of the activities regarding the temple complex and to encourage and coordinate the assistance of the international community. The Paris Conference (2003) adopted key directions regarding strategies and actions to protect the development of the temple for the next 10 years. This is a special model of international cooperation in the protection and sustainable development of world heritage that other countries can peruse for application in 5 areas: renovation, training, value promotion, research and encountering illegal trade in cultural assets.

+ *Japanese experience*: It can be said that Japan is a leading country in the field of cultural heritage conservation. The Japanese has applied a rather new and practical concept of typical material and spiritual achievements created and accumulated in the past for very long time. Cultural heritage, considered as "cultural property", is a great endogenous resource for sustainable harmonious development. Therefore, the important and sensitive issues such as ownership, the responsibility of the owner for the preservation, security, dissemination and use of cultural heritage values are clearly determined by the state through the legal system.

The law is a leading tool in state management of cultural heritage in Japan. This country has a relatively complete and comprehensive legal system, elaborately built with advanced legislative techniques. In addition to the Law on the Conservation of Cultural Assets, which came into force without the need for further guidance or explanation by any sub-law document, all activities for the protection and promotion of cultural assets also have to comply with the provisions of the Museum Law, the Air Pollution Control Law, the Law on Water Pollution Control, the Law on Nature Conservation, etc. While in many countries, the concern over intangible cultural heritage is just beginning, Japan already has Copyright Law for folk art performances, recognizing copyrights for the contingent of artisans - those who preserve, pass down and disseminate them. The whole system demonstrates the will of the Japanese state to build a powerful nation both economically and culturally in the international arena, a developed industrial country that retains its national identity, uniqueness and still maintains the vitality of traditional culture in modern life.

The state management system of Japanese cultural heritage is relatively streamlined, smooth and efficient. Unlike Vietnam, Japan has not established a Ministry of Culture, which is responsible to the Government for performing the state management of cultural heritage. All activities of preserving and promoting the cultural heritage value are assigned to the Ministry of Education (in order to reduce the focal point of management). The central government does not do what the local government should do. In contrast, the state implements a strong decentralization of management, giving widespread autonomy to local governments and creating a reasonable mechanism to promote the creativity of the lower agencies. Japanese civil servants working in this field are strictly recruited based on fixed standards, are well equipped with knowledge, have the necessary management experience, are offered good working conditions and receive effective support from modern technical facilities and a large number of experts meeting international standards.

Like most countries in the world, especially those with developed market economies, Japan encourages the participation of residential communities and social organizations in the cause of protection and promotion of the value of the national cultural heritage. Here, private cultural organizations have a vital role to play and their legal status is recognized by law: cultural heritage conservation organizations, private museums, museums owned by social organizations that operate under the Museum Law, etc. The state makes the most of the technical advantages and economic potential of social forces through many measures such as: improving tax rates, encouraging industrial organizations having rich financial resources to support cultural heritage conservation activities as a form and means of enhancing their reputation and image in the market, creating an organizational mechanism to attract volunteers to contribute their time, efforts and money to this activity, encouraging the establishment of a fund for cultural heritage conservation, etc.<sup>49</sup>

#### **4. IMPLICATIONS FOR VIETNAM IN PERFECTING LAWS ON CULTURAL HERITAGE**

Experience can be drawn from the state management experience on the cultural heritage of Japan, China, Cambodia for selective application in Vietnam:

*Firstly*, there should be regulations on mechanisms and policies to create an environment and motivation for folk artisans to continue to spread intangible cultural

---

<sup>49</sup> PhD. Truong Quoc Binh (2001), “Education of community to protect and promote world heritage in Vietnam”, *Journal of Culture and Art*.

values to the community and society. In order to have the right attitude towards the treasure of cultural heritage, it is necessary to constantly raise awareness of the value and role of culture and cultural heritage in human daily life and the sustainable development of the country and nation.

*Secondly*, great importance should be attached to legal documents as tools of management because the feasibility and perfection of the law directly affect the effectiveness and efficiency of the state management process with regard to cultural heritage. The Law on Cultural Heritage, in particular, should be amended and further improved in the direction of setting forth mechanisms and policies to maximize the tourist-economy value of cultural heritage throughout our country.

*Thirdly*, there must be a strong state management apparatus in terms of organization, people and operation and a smart, logical and specific management decentralization in the area of cultural heritage because these factors lead to the success of state management and the implementation of the Law on Cultural Heritage. Supplement detailed regulations on coordination among associates in the protection and promotion of the value of intangible cultural heritage, such as regulations on coordination between central agencies, ministerial-level agencies, agencies under the Government in the state management of promoting the value of intangible cultural heritage.

*Fourthly*, the protection and promotion of cultural heritage values should be carried out using a more participatory approach (i.e. involvement of various actors in society), but the role of the state should be strengthened with regard to macro orientation, control and management, and the legal status of the departments directly managing cultural heritage should be clearly defined. Adjust and supplement regulations related to ownership of intangible cultural heritage.

*Fifthly*, clearly stipulate violations of the law, forms of handling violations in conferring titles for organizations and individuals, and make appropriate amendments to facilitate the inspection, examination and supervision of law-abiding attitude law on cultural heritage and punitive measures should apply for any violations of the Law on Cultural Heritage and related laws (Law on Forest Protection and Development, Construction Law, Investment Law, Law on Biodiversity, etc.).

*Sixthly*, international cooperation, the comprehensive assistance of UNESCO and the international community in the field of cultural heritage conservation should be boosted. Regulations on preferential and incentive policies for activities of protecting and promoting the value of cultural heritage, regulations on the establishment of cultural heritage protection funds should be supplemented. Only when the "internal

force" and "external force" are mobilized and combined effectively, can the state management fulfill the objectives and the Law on Cultural Heritage be enforced.

In summary, the trend of cultural globalization is taking place more and more rapidly, the changing spatial structure of the world, the interconnection of both space and time brings about many advantages for culture exchanges. In the context of international integration, the state's role is very important and it is necessary to improve legislation on the protection and promotion of cultural heritage values and cultural diversity management so that Vietnam can develop equally and creatively in the trend of global integration.

## REFERENCES

1. Ministry of Culture, Sports and Tourism (2014), *Normative documents on state management of cultural heritage*.
2. Ph.D. Truong Quoc Binh (2001), "Education of community to protect and promote world heritage in Vietnam", *Journal of Culture and Art*.
3. Duong Trung Quoc (2004), "A Victory of Cultural Heritage Law", *Journal of Legislative Studies*.
4. Ha Van Tan (2003), "Protecting historical and cultural relics in the context of national industrialization and modernization", *Journal of Cultural Heritage*, (2), pp. 3-7.
5. Nguyen Quang Tuyen (2003), "Law on historic, cultural and scenic land", *Journal of Law*, (3), pp. 49-55.
6. Ph.D. Nguyen Doan Tuan (2002), "The management of monuments in the process of urbanization in our country", *Journal of Cultural Heritage* (1), pp. 66-69, 98.
7. Nguyen Minh San (1999), "Thoughts on solutions to protect antiques and cultural-historical monuments", *Journal of Culture and Art*, (12), pp. 49-51.
8. 11th National Assembly, Committee of Culture and Education, Youth, Adolescents and Children (2003), *Proceedings of the scientific workshop on the protection and promotion of cultural heritage with the cause of national renovation*, Hanoi.
9. Ho Chi Minh City University of Culture (2014), *Legal textbook on culture*, Information and Communication Publishing House.

# HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ VỀ QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

**PGS. TS. Nguyễn Thị Thu Vân**

*Trưởng khoa Văn bản và Công nghệ hành chính,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Bài viết tìm hiểu về tác động của chuyển đổi số đến việc giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa, sự cần thiết có các chính sách quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh hình thành di sản văn hóa số của xã hội thông tin mang tính toàn cầu, cũng như đề xuất cần xem xét và hoàn thiện lại các chế định pháp lý về văn hóa trong bối cảnh chuyển đổi số ở cấp độ quốc tế và mỗi quốc gia.

**Từ khóa:** Đa dạng văn hóa, chuyển đổi số, di sản văn hóa số, chính sách văn hóa, cơ sở pháp lý.

## 1. CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG LĨNH VỰC VĂN HÓA VÀ SỰ TÁC ĐỘNG ĐẾN VIỆC GIỮ GÌN VÀ PHÁT HUY ĐA DẠNG VĂN HÓA

Văn hóa trong xã hội hình thành qua hàng trăm năm, hàng nghìn năm. Và trong những thập kỷ gần đây, nhân loại đang bước vào một kỷ nguyên phát triển mới gắn với việc hình thành xã hội số, có tác động không nhỏ đến việc xác định lại các tiềm năng, giá trị văn hóa vật thể và phi vật thể, làm nảy sinh các mối quan hệ xã hội mới trong lĩnh vực văn hóa xã hội, cần có những cách tiếp cận và quyết định phù hợp để giải quyết vấn đề.

Động lực chính của xã hội số là công nghệ số, dựa trên sự tăng trưởng thông tin, dữ liệu một cách nhanh chóng, làm thay đổi mọi khía cạnh của tổ chức xã hội, từ chính phủ, kinh tế cho tới người dân. Xã hội số, xét theo nghĩa rộng, là bao trùm lên mọi hoạt động của con người. Xét theo nghĩa hẹp, gồm công dân số và văn hóa số [1].

Văn hóa số được xác định như là tập hợp các hoạt động thực tiễn của nền văn hóa hiện đại với sự giao thoa của văn hóa nghệ thuật, thiết kế, phần mềm, khoa học, công nghệ máy tính và hệ thống của xã hội thông tin gắn với sự thay đổi của thế giới quan và các quy tắc ứng xử, chuẩn mực đạo đức của con người trong môi trường số. Di sản số - đó là các nguồn thông tin (thư viện, bảo tàng, lưu trữ...) và các nguồn truyền thống, được tạo dựng, phổ biến và bảo tồn dưới hình thức số hóa [4, 8].

Chuyển đổi số trong lĩnh vực văn hóa là quá trình phức tạp, không chỉ là việc ứng dụng công nghệ thông tin để truyền tải các thông tin và giá trị văn hóa. Đó còn là quá trình hình thành khả năng tiếp cận trên toàn cầu, không giới hạn về không gian đối với các giá trị văn hóa đa dạng, bảo tồn và phát huy các giá trị đó thông qua phương tiện truyền thông kỹ thuật số, là quá trình hình thành văn hóa số, văn hóa của xã hội thông tin với những đặc trưng và giá trị mới, đòi hỏi hình thành những kỹ năng và năng lực mới của các chủ thể tiếp cận các giá trị văn hóa trong môi trường số.

Trong bối cảnh chuyển đổi số trong lĩnh vực văn hóa có những tác động tích cực, đó là:

- Công nghệ số như là phương tiện truyền thông thúc đẩy phát triển xã hội, làm cho quá trình tiếp cận thông tin, công nghệ trở thành công cụ cho giao tiếp xã hội mang tính toàn cầu. Đặc điểm của di sản văn hóa số - đó là không giới hạn theo thời gian và không gian, không giới hạn về văn hóa hay hình thức biểu đạt. Các hình thức thể hiện các giá trị văn hóa bằng những hình thức truyền thống chuyển sang dạng số. Chuỗi giá trị văn hóa đã được biến đổi từ cấu hình ống sang mô hình mạng lưới. Các giá trị văn hóa đều có thể trở thành mang tính văn hóa đại chúng.

- Các cơ sở dữ liệu có thể tạo ra một không gian hưởng thụ văn hóa mới, không phụ thuộc vào không gian truyền thống của các bảo tàng, thư viện... Các giá trị văn hóa đa dạng khác nhau có thể dễ dàng tìm kiếm, tra cứu, chiêm nghiệm từng hiện vật văn hóa bằng trực giác nhưng cũng dễ tương tác để đào sâu các yếu tố liên quan với sự hỗ trợ của các công nghệ số trong thưởng thức nghệ thuật. Các nguồn thông tin số có thể là cơ sở dữ liệu, hình ảnh, âm thanh, đồ họa, các phần mềm, trang thông tin điện tử. Về phần mình, chúng tiếp tục tạo nên những giá trị mới. Người hưởng thụ văn hóa sẽ có sự thấu hiểu ở mức sâu sắc hơn và trên diện rộng hơn về những di sản, tác phẩm văn hóa.

- Tạo cơ hội cho việc quảng bá văn hóa, bản sắc và tính đa dạng văn hóa các dân tộc, kể cả các dân tộc ít người, làm tăng sức hấp dẫn của địa phương và tạo cơ sở phát triển kinh tế và du lịch, nhờ đó nâng cao đời sống cho cộng đồng dân tộc có hàng hóa và dịch vụ. Theo Báo cáo của UNESCO, đến năm 2015, 16% lợi nhuận ngành công nghiệp âm nhạc là bán các sản phẩm kỹ thuật số. Lượng dữ liệu lưu truyền trên internet đang tăng theo cấp số mũ và doanh thu cũng tăng lên. Vào năm 2016, doanh thu của âm nhạc kỹ thuật số trong thị trường âm nhạc tăng 17,7%, là do mức tăng nhanh chóng lên tới 60,4% trong thị phần doanh thu từ giao thức tiếp nhận và truyền tải dữ liệu trên internet (streaming). Đây là lần đầu tiên doanh thu kỹ thuật số chiếm đến 50% thị trường âm nhạc ghi âm [8].

- Các mạng lưới kỹ thuật số và các nền tảng hợp tác đã tạo ra cách hiểu mới về

những quá trình sáng tạo nhằm trao quyền cho cộng đồng, tạo điều kiện mở rộng các mô hình tham gia mới vào các hoạt động giới thiệu và quảng bá văn hóa.

Nhưng bên cạnh đó, chuyển đổi số trong lĩnh vực văn hóa cũng có những thách thức, rủi ro, đó là:

- Kỹ thuật và công nghệ thế kỷ XXI không đảm bảo chắc chắn việc giữ gìn và thậm chí tạo nguy cơ phá hủy, mai một các di sản văn hóa nhân loại khi đến với công chúng do thông tin không đảm bảo tính xác thực, tính toàn vẹn hay có thể bị mất bản quyền. Sau khi được số hóa, các tác phẩm, giá trị văn hóa, nghệ thuật đang “tàn mạn” trong thế giới số, “có hình ảnh ở chỗ này, chỗ kia, được nhắc đến ở chỗ này, chỗ kia nhưng chưa có một cơ sở dữ liệu tập trung để mọi người tìm đến một phiên bản gần ‘gốc’ nhất”. Vấn đề có thể đặt ra là: liệu quá trình lưu trữ, bảo quản các giá trị đó có xảy ra mất mát, có bằng chứng chứng minh, xác thực một cách khoa học hay không. Hay vấn đề khác là các dữ liệu, thông tin trên internet có thể bị mất do trục trặc kỹ thuật hay do sử dụng các thiết bị kỹ thuật công nghệ khác nhau qua các giai đoạn nên không khôi phục lại được.

- Công nghệ số làm cho các sản phẩm văn hóa mang tính cá nhân hơn và gắn với sự bùng nổ dữ liệu cá nhân. Tính cá nhân hóa thể hiện ở việc chúng ta không được tiếp cận trực tiếp, cảm nhận trực tiếp các giá trị văn hóa mà các giá trị văn hóa được thể hiện, tái hiện thông qua góc nhìn cá nhân của người thực hiện số hóa có chính xác, logic, dễ hiểu và hấp dẫn đối với người xem hay không. Đồng thời, mỗi cá nhân đều có thể tiếp cận và kiểm soát thị hiếu riêng của mình và có kế hoạch cá nhân cho hoạt động thông tin của mình. Điều này dẫn đến văn hóa có xu hướng tự do sáng tạo, vượt khỏi tầm kiểm soát của Nhà nước. Khu vực nhà nước có thể đánh mất hoàn toàn vai trò của mình nếu không có định hướng và chính sách quản lý thống nhất, giải quyết sự gia tăng và tập trung thị trường của các nền tảng công nghệ lớn hoặc sự độc quyền trí tuệ nhân tạo không được áp dụng.

- Thị trường cung cấp sản phẩm văn hóa số chỉ tập trung vào một số quốc gia. Theo nhận định trong Báo cáo: “95% giá trị của nền kinh tế phần mềm tập trung tại 10 quốc gia. Trong khi đó chỉ một số ít quốc gia đã có sẵn những chiến lược để đối phó với những thay đổi này. Cùng với đó là sự cạnh tranh giữa các quốc gia ngày càng sâu rộng trong quảng bá các giá trị văn hóa tại không gian số” [8].

## **2. SỰ QUAN TÂM CỦA UNESCO VÀ CÁC QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI ĐẾN VIỆC TÁI ĐỊNH HÌNH CÁC CHÍNH SÁCH VĂN HÓA**

Về vai trò, ý nghĩa của đa dạng văn hóa, Công ước quốc tế về Bảo vệ và Phát huy sự đa dạng của các biểu đạt văn hóa, được thông qua tại phiên họp lần thứ 33 của

Đại hội đồng của Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO) ngày 20 tháng 10 năm 2005 đã khẳng định: “*Đa dạng văn hóa là một đặc tính của nhân loại. Nhận thức rằng đa dạng văn hóa là di sản chung của nhân loại, cần được tôn vinh và bảo vệ vì lợi ích của tất cả mọi người. Ý thức rằng đa dạng văn hóa tạo nên một thế giới phong phú và đa dạng, gia tăng các lựa chọn, nuôi dưỡng khả năng và giá trị của con người, và vì vậy, đa dạng văn hóa là một động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững cho các cộng đồng, các dân tộc và các quốc gia*”; “*Thúc đẩy sự đa dạng văn hóa là cách tốt nhất để đấu tranh chống lại định kiến, rào cản ngôn ngữ và mang các cộng đồng đến gần nhau hơn*” [7]. Với ý nghĩa đó, các quốc gia trên thế giới cũng đều có những chính sách bảo tồn và phát triển các giá trị văn hóa đa dạng của mình.

Bối cảnh chuyển đổi số trên đặt ra vấn đề không thể không xem xét, nghiên cứu - đó là cần có sự điều chỉnh và tác động của Nhà nước bằng chính sách và pháp luật nếu không Nhà nước có thể đánh mất vai trò trong quản lý lĩnh vực văn hóa. Vấn đề này không chỉ là cần thiết mà còn là vấn đề còn đang tranh cãi, cần có sự vào cuộc của các nhà quản lý, hoạch định chính sách, nhà luật học, văn hóa học, nhân chủng học và văn hóa dân tộc học.

Các quốc gia cần có những chính sách đi trước về những sáng kiến về số hóa hoặc củng cố những điểm nút cụ thể trong chuỗi giá trị.

Ở cấp độ quốc tế, vấn đề số hóa trong lĩnh vực văn hóa đã được ghi nhận trong nhiều văn kiện như Công ước quốc tế “Về bảo vệ di sản phi vật thể” (2003), Tuyên bố “Về bảo vệ di sản số” (2003); Kế hoạch hành động thuộc Chương trình “thông tin cho mọi người” (2008-2013). Trong các văn kiện trên, UNESCO đều khẳng định về khả năng hình thành và tiếp cận di sản văn hóa vật thể và phi vật thể dưới dạng số [7]; khẳng định sự cần thiết quyền được luật định tiếp cận thông tin di sản văn hóa, nâng cao khả năng sáng tạo, mọi quốc gia, dân tộc cùng sử dụng tri thức nhân loại và được đảm bảo an toàn của di sản văn hóa số. Bất cứ ai trên hành tinh đều có thể tiếp cận nguồn tài nguyên tri thức tốt nhất của nhân loại với bất kỳ hình thức, ngôn ngữ thể hiện nào và không tùy thuộc vào đặc thù của nền văn hóa cụ thể nào.

Báo cáo toàn cầu mới nhất của UNESCO đã nhận định: “*Tái định hình các chính sách văn hóa*” là một công cụ quan trọng trong việc thực hiện Công ước 2005 về Bảo vệ và phát huy sự đa dạng của các biểu có những tác động sâu rộng đến việc quản lý truyền thông cũng như tất cả những khía cạnh của chuỗi giá trị văn hóa. Chương thứ ba trình bày những hệ quả của việc môi trường kỹ thuật số phát triển nhanh chóng. Chuỗi giá trị văn hóa đã được biến đổi từ cấu hình ống sang mô hình mạng lưới - chỉ một số quốc gia đã có chiến lược để đối mặt với những thay đổi này. Rất ít quốc gia



*thành viên Công ước đã thiết kế và thực thi những chính sách văn hóa số, đi trước về những sáng kiến được thực hiện để số hóa hoặc củng cố những điểm then chốt cụ thể trong chuỗi giá trị. Ở các nước đang phát triển, mặc dù có những lợi thế từ việc lắp đặt số lượng lớn băng thông rộng di động, nhiều quốc gia vẫn còn thiếu cơ sở hạ tầng và không thể củng cố thị trường cho việc sản xuất và phân phối sản phẩm và dịch vụ văn hóa số. Sự gia tăng của các nền tảng công nghệ lớn cũng đã tạo ra sự tập trung thị trường, sự thiếu hụt những dữ liệu công và sự độc quyền về trí tuệ nhân tạo” [8].*

Chính vì thế, Báo cáo lập luận rằng một loại hình quan hệ hoàn toàn mới giữa khu vực công, khối tư nhân và các tổ chức xã hội đang hết sức cần thiết, mối quan hệ này cần dựa trên sự tương tác, phối hợp và cùng xây dựng các khung chính sách ở cấp độ quốc tế cũng như tại mỗi quốc gia.

Tuy nhiên, không nhiều các quốc gia thành viên Công ước đã xây dựng được và thực thi những chính sách văn hóa kỹ thuật số. Luật pháp hiện hành không đủ tạo điều kiện cho sự tham gia của các tổ chức xã hội. Cấu trúc tham vấn của chính phủ không đủ cởi mở, không cho phép hoặc có thể áp dụng rộng rãi. Các nguồn lực, năng lực và mạng lưới chưa phải là những điều kiện tối ưu.

Bên cạnh đó, cũng cần ghi nhận là cũng đã có các quốc gia và một số tổ chức khu vực đã có những bước tiến dứt khoát trong việc đưa những nguyên tắc của Công ước 2005 khi xây dựng chiến lược, chính sách và hệ thống pháp luật điều chỉnh các ngành công nghiệp văn hóa và sáng tạo, đặc biệt trong lĩnh vực nghe nhìn và giải quyết những thách thức trong môi trường kỹ thuật số mới.

Ví dụ ở Liên bang Nga, lần đầu tiên, sự cần thiết số hóa kinh tế và các lĩnh vực xã hội được quy định trong Chương trình “Kinh tế số” và “Văn hóa số”. Trong năm 2019 đã có 20 luật được ban hành sửa đổi, bổ sung liên quan đến số hóa các lĩnh vực kinh tế - xã hội, đặc biệt là Luật Dân sự sửa đổi và Luật Văn hóa với những hướng điều chỉnh chính là:

- Tạo những điều kiện đặc biệt để phát triển tri thức số, hiểu biết công nghệ số cho người dân.

- Nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân thông qua khả năng tiếp cận và chất lượng của các công nghệ số hiện đại. Đảm bảo các điều kiện để tất cả người dân mọi vùng miền có thể tiếp cận các hình thức biểu đạt tốt nhất về âm nhạc, vũ kịch, hội họa thính phòng, văn hóa dân gian.

- Cung cấp các dịch vụ công có chất lượng trên nền tảng số. Đảm bảo ứng dụng sâu rộng công nghệ số vào không gian văn hóa (nhà hát, thính phòng, phòng đọc và cầu truyền hình trực tuyến).

- Tạo cơ sở, điều kiện về an ninh, an toàn cho sử dụng các dịch vụ số.
- Đảm bảo các điều kiện để củng cố uy tín hình ảnh đất nước như quốc gia có nền văn hóa phát triển, hiện đại.

Các văn bản dưới luật gồm các Chương trình, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội hay các chương trình chuyên biệt như Chiến lược phát triển xã hội thông tin giai đoạn 2017-2030 với một trong những mục tiêu quan trọng là nhằm nâng cao vai trò của Nga trong không gian văn hóa thế giới; Chương trình phát triển văn hóa số quy định về nâng cao tỷ lệ các tổ chức văn hóa và người dân tiếp cận văn hóa số; đảm bảo hạ tầng kỹ thuật cho văn hóa số; tạo các điều kiện cho phát triển tiềm năng sáng tạo, số hóa dịch vụ và hình thành không gian thông tin số trong lĩnh vực văn hóa; bảo vệ di sản văn hóa dân tộc, nâng cao chất lượng và đa dạng hóa các dịch vụ văn hóa. Đến tháng 3 năm 2019, Liên bang Nga đã xây dựng cơ sở dữ liệu, cầm nang của 2.148 bảo tàng, chi tiết từng hình ảnh, âm thanh. Nếu đầu năm 2018 có 9,8 triệu người truy cập thì năm 2019, con số này đã lên đến 30 triệu. Hệ thống thông tin thư viện tự động hóa thống nhất toàn quốc gia đã được vận hành. Bộ Văn hóa Nga xây dựng dự báo phát triển văn hóa đến năm 2036, trong đó đề ra hoàn thiện cơ chế tổ chức, kinh tế, pháp lý trong lĩnh vực văn hóa. Đặc biệt tập trung vào bổ sung quy định trong Luật Di sản văn hóa còn đang thiếu các quy định điều chỉnh quá trình số hóa di sản văn hóa, tạo các điều kiện và cơ chế thuận lợi cho số hóa di sản và di tích văn hóa [4].

Ở Việt Nam, Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIII tiếp tục xác định: “*Phát triển con người toàn diện và xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc để văn hóa thực sự trở thành sức mạnh nội sinh, động lực phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc. Tăng đầu tư cho phát triển sự nghiệp văn hóa. Xây dựng, phát triển, tạo môi trường và điều kiện xã hội thuận lợi nhất để khơi dậy truyền thống yêu nước, niềm tự hào dân tộc, niềm tin, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc; tài năng, trí tuệ, phẩm chất của con người Việt Nam là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước*” [3].

Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (kèm theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ) đã đặt “mục tiêu kép”: “*Vừa phát triển Chính phủ số, kinh tế số, xã hội số, vừa hình thành các doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam có năng lực đi ra toàn cầu. Việt Nam trở thành quốc gia số, ổn định và thịnh vượng, tiên phong thử nghiệm các công nghệ và mô hình mới; đổi mới căn bản, toàn diện hoạt động quản lý, điều hành của Chính phủ, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phương thức sống, làm việc của người dân, phát triển môi trường số an toàn, nhân văn, rộng khắp*”. Mặc dù trong Chương trình Chuyển đổi số quốc gia xác định một số ngành, lĩnh vực cần ưu

tiên chuyển đổi số trước là trong lĩnh vực y tế, giáo dục, tài chính - ngân hàng, nông nghiệp giao thông vận tải và logistics, năng lượng, tài nguyên và môi trường nhưng tại Quyết định số 1269/QĐ-TTg ngày 24 tháng 8 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình “*Nghiên cứu xây dựng cơ sở dữ liệu và công bố tác phẩm văn học nghệ thuật Việt Nam trên nền tảng Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*” chính thức mở ra cơ hội chuyển đổi số cho các tác phẩm và di sản văn hóa Việt Nam.

Đây là chương trình chính thức ở tầm quốc gia dành cho việc số hóa các tác phẩm văn hóa Việt Nam, qua đó đem lại cho kho báu dân tộc mà chúng ta đang sở hữu này một diện mạo mới bên cạnh hình thức thể hiện truyền thống. Chương trình đã tạo cơ sở pháp lý ban đầu cho các cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp tận dụng như một cơ hội tốt để có thể chuyển thể thành công được nhiều tác phẩm và di sản văn hóa của Việt Nam.

Cùng với nó là thách thức sao cho một phần của việc số hóa đó - phần chuyển thể các tác phẩm và di sản văn hóa đang nằm trong phạm vi công cộng từ không phải ở dạng kỹ thuật số sang dạng kỹ thuật số - được tiến hành triển khai phù hợp với xu thế phát triển theo sáng kiến mở đối với các cơ sở văn hóa như các phòng trưng bày, thư viện, kho lưu trữ, viện bảo tàng (OpenGLAM) của thế giới cũng như phù hợp với đặc tính của Cách mạng công nghiệp 4.0. Đồng thời, vấn đề đặt ra là cũng vừa phải tuân thủ với Luật Sở hữu trí tuệ năm 2019 của Việt Nam trong đối xử với các tác phẩm sáng tạo đã hết thời hạn bảo hộ của Luật vì lợi ích của gần 100 triệu người dân Việt Nam và bất kỳ ai trên thế giới có quan tâm tới việc có khả năng truy cập tới các phiên bản được số hóa của chúng như thể chúng cũng đang nằm trong phạm vi công cộng như các phiên bản gốc của chúng, phù hợp với xu thế phát triển OpenGLAM của thế giới, để việc chuyển đổi số các tác phẩm và di sản văn hóa của Việt Nam thực sự hội nhập quốc tế được tốt [2]. Trong tiến trình này, Việt Nam có thể học hỏi được từ những kinh nghiệm chuyển đổi số cho các tác phẩm và di sản văn hóa của các quốc gia đi trước.

### **3. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VỀ CHÍNH SÁCH VÀ XÂY DỰNG VĂN BẢN PHÁP LUẬT NHẪM BẢO TỒN VÀ PHÁT HUY CÁC GIÁ TRỊ ĐA VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ**

Từ một số thực tiễn, kinh nghiệm trên thế giới nêu trên, có thể khẳng định là rất cần thiết và cấp bách có những chính sách của Nhà nước để hỗ trợ cho phát triển, tạo các điều kiện tốt nhất về cơ sở pháp lý cũng như đầu tư các nguồn lực. Việc điều chỉnh pháp luật cần cả ở cấp độ quốc tế và từng quốc gia, từng địa phương, khu vực, thể hiện trong các văn bản luật và văn bản dưới luật.

Các chính sách và văn bản pháp luật cần được cụ thể hóa theo những hướng sau:

- Trong các luật về văn hóa và di sản văn hóa, tiếp tục định hướng các chính sách phát triển văn hóa quốc gia và dân tộc, giữ gìn bản sắc văn hóa riêng có của mỗi quốc gia, dân tộc trong bối cảnh chuyên đổi số. Đồng thời sửa đổi, bổ sung thêm các đối tượng mới của di sản văn hóa với những cơ chế số hóa.

- Tạo cơ sở pháp lý cho việc hình thành không gian, môi trường văn hóa số thống nhất để đảm bảo cho người dân được tiếp cận với các di sản văn hóa số với những giá trị tinh hoa nhất, với những kiến thức và thành tựu mới nhất của khoa học và văn hóa hiện đại. Đảm bảo để đông đảo người dân vùng sâu vùng xa tiếp cận với mạng tin học để khắc phục sự bất bình đẳng trong không gian số.

- Chính sách và cơ sở pháp lý nhằm thúc đẩy hình thành thư viện quốc gia số và các hệ thống thông tin tự động hóa khác về di sản lịch sử, văn hóa, khoa học của các dân tộc. Đảm bảo về cơ sở hạ tầng kỹ thuật quốc gia thống nhất để bảo toàn được tài liệu, tư liệu lưu trữ dưới dạng số hóa.

- Chính sách đầu tư vào việc sản xuất các sản phẩm văn hóa, phân phối và tiếp cận tới các hàng hóa và dịch vụ văn hóa kỹ thuật số. Các biện pháp và chính sách hỗ trợ ngành công nghiệp văn hóa kỹ thuật số đa dạng và năng động.

- Tạo các điều kiện về pháp lý và kinh tế để quảng bá văn hóa ở trong nước ra thế giới. Quy định về xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu để giới thiệu và quảng bá hàng hóa và dịch vụ văn hóa các dân tộc, trong đó có các thông tin cần chỉ rõ như: tính chính xác của nguồn được dẫn, có bằng chứng chứng minh, xác thực một cách khoa học; có chỉ dẫn địa lý, chỉ dẫn thuộc về giá trị của dân tộc nào, được tái hiện đảm bảo logic, dễ hiểu và hấp dẫn đối với người xem; các vấn đề liên quan đến sao chép và bảo vệ bản quyền pháp lý. Việc tạo ra một cơ sở dữ liệu như vậy sẽ là một giải pháp hữu hiệu không chỉ để bảo tồn tác phẩm nghệ thuật mà còn đưa được người quan tâm đến phiên bản tác phẩm gần ‘gốc’ nhất, đầy đủ nhất với nhiều thông tin đi kèm để có thể lấy đó làm nền tảng cho các thông tin và sản phẩm tham chiếu trong tương lai.

- Xây dựng cơ chế phát triển các tổ chức văn hóa cộng đồng, các hệ thống quản lý văn hóa cho phép sự tham gia, minh bạch và đầy đủ thông tin của các tổ chức này. Có các biện pháp và chính sách thúc đẩy sáng tạo kỹ thuật số, hỗ trợ các trung tâm, vườn ươm và các nhóm sáng tạo. Đồng thời có các biện pháp ứng phó với ý đồ, âm mưu từ bên ngoài làm mai một các giá trị văn hóa dân tộc.

- Tăng cường giáo dục kỹ thuật số để đảm bảo sự tiếp cận với nội dung kỹ thuật số đa dạng. Hỗ trợ người dân trong việc hình thành tri thức và năng lực văn hóa số. Đảm bảo tất cả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan, tổ chức quản lý và

cung cấp dịch vụ văn hóa số được bồi dưỡng, đào tạo lại để nâng cao năng lực quản lý văn hóa trong môi trường số.

- Các biện pháp và chính sách phát triển mối quan hệ hợp tác mới và thúc đẩy sự tham gia của xã hội vào môi trường kỹ thuật số. Tăng cường chia sẻ hiểu biết, kinh nghiệm ở cấp quốc tế và quốc gia về việc làm thế nào để thúc đẩy sự đa dạng các biểu đạt văn hóa và đầu tư vào công nghiệp sáng tạo có thể tạo ra những kết quả phát triển bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Thông tin và Truyền thông, *Cẩm nang Chuyển đổi số*, [https:// dx. mic. gov.vn](https://dx.mic.gov.vn).
2. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, *Kỷ yếu Hội thảo: “Văn hóa đọc với việc hình thành vốn tri thức, kỹ năng sống và phát triển nhân cách con người”* (2020).
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIII*.
4. М. Х. Дугужева, Е. П. Симаева. Трансформация законодательства о культуре в условиях цифровизации. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2019. Вып. 44. С. 190–208. DOI: 10.17072/19954190-2019-44-190-208.
5. Thủ tướng Chính phủ, *Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (kèm theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020)*.
6. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 1269/QĐ-TTg ngày 24 tháng 8 năm 2020 phê duyệt chương trình “Nghiên cứu xây dựng cơ sở dữ liệu và công bố tác phẩm văn học nghệ thuật Việt Nam trên nền tảng cách mạng công nghiệp lần thứ tư”*.
7. UNESCO, *Công ước quốc tế “Về bảo vệ di sản phi vật thể”* (2003); *Công ước quốc tế: “Bảo vệ và phát huy sự đa dạng của các biểu đạt văn hóa”* (2005), Văn phòng UNESCO tại Việt Nam; *Tuyên bố “Về bảo vệ di sản số”* (2003); *Kế hoạch hành động thuộc Chương trình “thông tin cho mọi người”* (2008–2013).
8. UNESCO, *Báo cáo toàn cầu Công ước 2005: “Tài/Định hình các chính sách văn hóa”* (2018), Văn phòng UNESCO tại Việt Nam.

# IMPROVING THE POLICIES AND REGULATIONS ON CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT IN THE DIGITAL TRANSFORMATION CONTEXT

**Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Thu Van**

*Dean, Faculty of Documents and Administrative Technology, NAPA*

**Abstract:** *The article deals with digital transformation impacts on protection and promotion of cultural values, necessity of cultural diversity management policies in the context that the global information society's digital cultural heritages are constituted, as well as recommendations on reviewing and completing the legal frameworks on culture in the context of digital transformation at the international and national-specific level.*

**Keywords:** *Cultural diversity, digital transformation, digital cultural heritage, cultural policies, legal foundations.*

## 1. DIGITAL TRANSFORMATION IN THE CULTURE FIELD AND ITS IMPACTS ON PROTECTION AND PROMOTION OF THE CULTURAL DIVERSITY

The social culture has been formed for over thousands of years. A new development era has been recently approached in a close association with the digital society evolution, characterized by significant impacts on re-identification of tangible and intangible culture values, developing new social relationships in the social cultural fields. As a result, proper approaches and decisions are required for these issues.

The digital society is mainly driven by the digital technology, powered by quick data growth, changing every material aspect of the social organization, from the government, economics to the local persons. The digital society, in its broad sense, covers every activity of the people. While in the narrow sense, it comprises of digital citizens and culture [1].

The digital culture is defined as a collection of practical activities initiated in the modern culture, interwoven by the art culture, design, software, science, computer engineering technology. The information society system is associated with the change

of worldview and human codes of conducts and ethnics in the digital environment. The digital heritage - i.e., information sources (libraries, museums, archives, etc.) and traditional sources, is digitally created, disseminated and preserved [4, 8].

The digital transformation in the culture field is known as a complicated process. It covers not only IT application to convey the information and cultural values, but also an evolution of global accessibility, regardless of spatial restrictions to the diversified cultural values, protection and promotion of such values through digital media, i.e., digital culture evolution and culture development of the information society with new features and values. Accordingly, new skills and capacities of the subject approaching to the digitally cultural values are required.

In the digital transformation context under cultural perspective, the positive impacts are recognized, namely:

- The digital technology acts as a media to drive the social development, making the information and technology approach become a useful tool of globally social communications. The digital cultural heritage is characterized by non-restrictions of time and space, culture or cultural expression forms. The expressions of cultural values are diversified from the traditional forms to digital ones. The cultural value chain is being transformed from a pipeline-like configuration to a network model. The cultural values may be featured by public culture.

- A new cultural enjoyment space may be created by database, regardless of the traditional space of museums and libraries, etc. Diversified cultural values may be easily searched, looked up and visually contemplated in each cultural artifacts. Furthermore, it is also interactive to obtain the insights of relevant factors with the great support of digital technology during art enjoyment. The digital information sources may be database, images, audio, graphics, software and websites. New values are continued to be released by themselves. The cultural audience shall have a more extensive and intensive insight about the cultural heritages and works.

- It facilitates the dissemination of ethnic culture, cultural identities and diversifies, including minor ethnics, enhancing the local attractiveness and creating a reliable premise for economics and tourism development. As a result, the living standard is improved for the ethnic community with goods and services. The Report released by UNESCO unveiled that, by 2015, 16% of music industry's profit is originated from sales of digital products. The volume of data circulating on the internet is growing exponentially and revenues are also increasing. In 2016, digital music revenues in the music market grew by 17.7%, driven by a sharp 60.4% increase in the

share of streaming revenues. This was the first time that digital revenues made up 50% of the recorded music market. [8].

- The digital network and cooperation platforms created a new way to understand the creative processes to empower the community and facilitate the scalability of new involvement models for cultural introduction and dissemination activities.

Besides, the digital transformation is also submerged with challenges and threats, namely:

- The 20th century technique and technology cannot surely guarantee the protection and even create a threat on destruction and ending of the human cultural heritages when it comes into the public. The reason is that information authenticity and integrity may not be assured or even its copyright may be deprived. Upon digitalization, the cultural works, values and art are “scattered” in the digital world. “It may be illustrated or mentioned elsewhere; however, a concentrated database is not available so that the most “original” version may be accessed by audiences”. The problem is that: Whether such values are lost during storage and maintenance, scientific verification evidence is available. Alternatively, internet-based data may be lost by technical errors or data recovery is failed due to use of various technology equipment by time.

- The digital technology makes the cultural products be more personalized and associated with the personal data booming. Personalization is demonstrated in the fact that cultural values are expressed through the personal perspective of the digitization performer who determines the accuracy, logic, understandability and attractiveness of cultural values for viewers do not have direct access or direct feeling of them. Each individual may also approach and control their taste and take personal plan for their information activity. Consequently, the culture is tended to be freedom, creative and exceeding the State control. The public sector may entirely lose its agency on the creative scene if a targeted approach to address the rise and market concentration of large platforms or the monopoly on artificial intelligence is not adopted.

Personalization is reflected in the fact that cultural values are expressed through the personal perspective of the person performing the digitization

- The digital cultural product market only targets at some countries. The judgments thereof revealed that: “95% of the value of the app economy is concentrated in 10 countries. Meanwhile, few countries have a strategy in place to deal with these changes. The increasingly cut-throat competition between such countries is found in disseminating the cultural values” [8].



## **2. CONCERN OF UNESCO AND OTHER COUNTRIES IN RESHAPING THE CULTURAL POLICIES**

Regarding roles and significance of the cultural diversity, the Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, adopted at the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), meeting held on 20 October 2005 at its 33rd session affirmed that: *“Cultural diversity is a defining characteristic of humanity; Conscious that cultural diversity forms a common heritage of humanity and should be cherished and preserved for the benefit of all; Being aware that cultural diversity creates a rich and varied world, which increases the range of choices and nurtures human capacities and values, and therefore is a mainspring for sustainable development for communities, peoples and nations”; “Promoting cultural diversity is the best way to fight prejudice, cross language barriers and bring communities together”*. [7]. With such meaning, the policies on protecting and promoting diversified cultural values are also adopted by the countries in the world.

The digital transformation context requires R&D for a problem, i.e., the State sector must take adjustments and impacts by policies and legislation to enhance or their roles in cultural management may be lost. This problem is not only necessary but also controversy, required to have the involvement of regulators, policymakers, jurists, culturists, anthropologists and ethnographic culturists.

The countries should take the digital culture policies that go beyond initiatives undertaken to digitize or strengthen specific nodes of the value chain.

The international-level digitalization in the culture field has been recognized in myriad of instruments such as the International Convention on “Protection of Intangible Cultural Heritage” (2003), Statement on “Safeguarding of the Digital Heritage” (2003); Action Plan of the Program “Information for Everyone” (2008-2013). In the above instruments, UNESCO affirmed the form and accessibility of the digitally tangible and intangible cultural heritages [7]; affirmed that necessity of legislative rights to access to the cultural heritage information where every nation and nation may use the human knowledge and the digital cultural heritage is secured. Anyone on the planet may access to the best knowledge resources of the human kind in any forms and expressive languages in whatsoever regardless of particulars of any specific culture.

UNESCO’s latest global report acknowledged that: *“Reshaping the cultural policies” is an invaluable tool for the implementation of the 2005 Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, having profound impacts on the governance of the media as well as all aspects of the cultural value*

*chain. The third chapter explores the implications of the rapidly evolving digital environment. The cultural value chain is being transformed from a pipeline-like configuration to a network model - and few countries have a strategy in place to deal with these changes. Very few Parties have designed and implemented digital culture policies that go beyond initiatives undertaken to digitize or strengthen specific nodes of the value chain. In the global South, despite the advantages resulting from mass adoption of mobile road band, many countries lack infrastructure and are unable to consolidate a market for digitally produced and distributed cultural goods and services. The rise of large platforms has also created market concentration, a lack of public statistics and a monopoly on artificial intelligence” [8].*

That is why the Report argues, an entirely new type of relationship among the public sector, private companies and civil society is urgently needed, one that is based upon interactivity, collaboration and the co-construction of policy frameworks at the international and national level.

However, not all Member States of the Convention have developed and enforced the digital cultural policies. Current laws do not sufficiently enable the civil society organizations’ participation. Government consultation structures are not sufficiently open, enabling or far-reaching. Resources, capacities and networks remain suboptimal.

Besides, it should be noted that some countries and sector organizations have taken decisive steps to incorporate the principles of the 2005 Convention when designing policies and strategies for the cultural and creative industries - especially the audiovisual sector - and addressing the challenges of the new digital environment.

For example in Russian Federation, necessity of digitalizing economics and social fields are defined in the “Digital Economics” and “Digital Culture” Program for the first time. In 2019, 20 laws were enacted, amended and supplemented in relation to digitalization of socio-economics fields, especially the amended Civil Code and Law on Culture with key adjustment orientations, namely:

- Create the special conditions for digital knowledge and understanding development for the public.

- Improve the living standards of the public through accessibility and quality of modern digital technologies. Ensure the conditions so that the best expression forms of music, ballet, painting auditorium and folklore may be successfully accessed by every person from every region of the country.

- Provide the qualified public services on digital platform. Ensure the in-depth application of digital technology to cultural space (theater, concert, reading room and live bridge broadcasting).

- Create favorable conditions for security and safety of using digital services.
- Provide qualified conditions to enhance the national image and prestige such as the country with developed and civilized culture.

By-laws include the Socio-Economic Development Programs, Strategies or special programs such as the Information Society Development Strategy in the period of 2017-2030 with one of critical objectives, i.e., strengthening the Russian roles in the world cultural space; Digital culture development program, specifying the regulation on improving the access percent of accessing to the digital culture for the cultural organizations and persons; facilitate the development of creativity, service digitalization potential and evolution of digital information space in the culture field; protect the national cultural heritages, improve the quality and diversify the cultural services. In March 2019, database and handbooks of 2148 museums were developed and detailed to each image and sound by the Russian Federation. 9.8 million of visits were recorded at the beginning of 2018, then, such figure hit 30 million in 2019. The nationwide united automatic library information system was put into operation. Forecast on culture development up to 2036 was released by the Russian Ministry of Culture, specifying the consolidation of organization, economics and legal mechanism in the culture field. Particularly, it focused on supplementing regulations on the Law on Cultural Heritage which were not fully supported by regulations on governing the cultural heritage digitalization, favorable conditions and mechanism for digitalizing the cultural heritages and relics [4].

In Vietnam, the Resolution of the Party Congress at its 13<sup>th</sup> Session continues determining that: *“Comprehensively develop human resources and an advanced Vietnamese culture imbued with national identity to make culture become the intrinsic power and drive for the national development and protection. Enhance investment into cultural career development. Develop and create the most favorable social environment and conditions to inspire the patriotic traditions, national pride, beliefs and aspirations for a flourish and happy country; Vietnamese talents, intelligence and qualities are recognized as the most important center, goal and driving force for Vietnam development”* [3].

The “Dual Objectives” have been set forth in the Program for National Digital Transformation to 2025 with vision to 2030 (enclosed Decision No. 749/QĐ-TTg of the Prime Minister dated 3 June 2020): *“Develop a digital Government, digital economy and digital society and establish Vietnamese digital technology enterprises with global capability. Vietnam becomes a prosperous digital country that pioneers trying out new technologies and models; has completed fundamental and*

*comprehensive reforms in Governmental operation, economic activities of enterprises and the way people live and work, and has established a safe, civilized and widespread digital environment.*” Although some prioritized industries and sectors on prior digital transformation are specified in the Program for National Digital Transformation, including health care, education, finance - banking, agriculture, transport and logistics, energy, natural resources and environment, the Decision No. 1269/QĐ-TTg of the Prime Minister dated 24 August 2020 on approving the program “*R&D of database and announcement of Vietnamese literary and artistic works on the Fourth Industrial Revolution basis*” officially opens up the digital transformation opportunities for the Vietnamese cultural works and heritages.

This is an official national-level program for digitalizing Vietnamese cultural works, offering a new appearance to our ongoing national treasure in addition to its traditional expression. The Program has created initial legal foundations for the individuals, organizations and enterprises to make use it as a good chance to successfully transform a series of Vietnamese cultural works and heritages.

It is also accompanied with the challenges that a part of such digitalization - transformation of cultural works and heritages in public domain which is not digitally available should be digitally transformed - shall be launched to be well matched with the development trend in accordance with the open initiative for the cultural facilities such as the world’s show rooms, libraries, archives, museums (OpenGLAM)) and the characteristics of the Industry Revolution 4.0. The problem is that it is required to adhere to the 2019 Law on Intellectual Property in processing the inventions out of the Law’s protection for benefits of nearly 100 million Vietnamese people and everyone in the world who are interested in accessibility to such digitalized versions as if it is in public domain like their original versions, in accordance with the world’s OpenGLAM development trend. Accordingly, the digital transformation of Vietnamese cultural works and heritage may be well integrated with the world [2]. In this process, Vietnam may learn the lessons on digital transformation of cultural works and heritage from the pioneers.

### **3. SOME RECOMMENDATIONS ON POLICIES AND COMPILATION OF LEGAL DOCUMENTS FOR PROTECTION AND PROMOTION OF INTERCULTURAL VALUES IN THE DIGITAL TRANSFORMATION CONTEXT**

From some practices and the aforesaid global experience, the State policies are extremely essential and urgent to support the development and create the best

conditions on legal foundations and resource investment. Legal adjustment should be initiated at local, regional, national and international levels, demonstrating in the legal documents and by-laws documents.

The policies and legal documents should be concretized towards following directions:

- In the laws on culture and cultural policies, continue the orientation of the policies for national and ethnic culture development, preserving the specific cultural identifies of each country and nation in the digital transformation context. Amend and supplement new subjects of cultural relics to the digitalization mechanism.

- It is assumed to create the legal foundations for forming the united digital cultural space and environment to ensure that the digital cultural heritages are accessed with the most quintessence values, the latest knowledge and achievements of the modern science and culture; Ensure that the computer network is accessed by most of remote area persons to recover the inequality in digital space.

- The policies and legal foundations to promote the establishment of national e-library and other automatic information systems on historical, cultural and scientific heritages of the peoples. Ensure the national technical infrastructure is united to preserve the digitalized documents and materials.

- Investment policies on cultural production, distribution and approach to the digital cultural goods and services. Incentive measures and policies for digital cultural industry are diversified and flexible.

- Creation of legal and economic conditions for dissemination of the domestic culture to the world. Regulations on setting up database system to introduce and popularize the national cultural goods and services, which the information should be specified such as accuracy of quoted sources, scientific verification evidences; geographical representation as well as rotation about which value belong to which ethnic group, represented to ensure that it is logical, understandable and attractive to audience; matters related to reproduction and protection of legal rights. Creation of such database shall be an effective solution not only for preserving the art works but also attracting the great interest on the most 'original' version to the works in the most complete manner with abundant attachments to consider it as the background for the future reference information and products.

- Design of development mechanism for community culture organizations and cultural governance systems, enabling the engagement, transparency and complete information of such organizations. Adopt the measures and policies to promote the

digital creativity, support the creative hubs, incubators and clusters. Take corrective measures against external hostile intentions and conspiracies to destruct the national cultural values.

- Enhance the digital education to ensure successful access to diversified digital contents. Support the local persons to develop the digital culture knowledge and capacity-building. Ensure that all officials, public servants and workers of the digital culture service providers and regulators are re-trained and improved to enhance their cultural governance capacity in the digital sphere.

- Measures and policies on new partnership development and the civil society engagement into the digital sphere. Enhance to share the international and national knowledge and experience about how to promote the diversity of cultural expressions and invest into creative industry to release the sustainable development results in the digital transformation context.

## REFERENCES

1. Ministry of Information and Communications, *Digital transformation handbook*. <https://dx.mic.gov.vn>.
2. The Ministry of Culture, Sports and Tourism, *Conference Yearbook: “Reading culture with formation of knowledge, life skills and human personality development”* (2020).
3. The Communist Party of Vietnam, *Resolution of the of the Party Congress at its 13th Session*.
4. М.Х. Дугужева, Е. П. Симаева. Трансформация законодательства о культуре в условиях цифровизации. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2019. Вып. 44. С. 190–208. DOI: 10.17072/19954190-2019-44-190-208.
5. The Prime Minister, *The Program for National Digital Transformation to 2025 with vision to 2030 (enclosed Decision No. 749/QĐ-TTg of the Prime Minister dated 3 June 2020)*.
6. The Prime Minister, *Decision No. 1269/QĐ-TTg dated 24 August 2020 on approving the program “R&D of database and announcement of Vietnamese literary and artistic works on the Fourth Industrial Revolution basis”*.
7. UNESCO, *The International Convention on “Protection of Intangible Cultural Heritage”* (2003); *The International Convention on: “Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions”* (2005), UNESCO Vietnam Office; *Statement on “Safeguarding of the Digital Heritage”* (2003); *Action Plan of the Program “Information for Everyone”* (2008-2013).
9. UNESCO, *Global Report on 2005 Convention: “Reshaping Cultural Policies”* (2018), UNESCO Vietnam Office.

# NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

**TS. Nguyễn Thị Hà**

*Phó Trưởng khoa Văn bản và Công nghệ hành chính,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Việt Nam là một quốc gia có 54 dân tộc, mỗi dân tộc có những sắc thái riêng tạo nên sự đa dạng văn hóa. Đa dạng văn hóa ở Việt Nam thể hiện sự đa dạng trong các hình thức biểu đạt văn hóa như nếp sống, phong tục, tín ngưỡng, nghệ thuật, ẩm thực, tri thức địa phương... Bài viết tập trung phân tích tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với quản lý đa dạng văn hóa; những yêu cầu đặt ra đối với quản lý đa dạng văn hóa trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

**Từ khóa:** Cách mạng công nghiệp 4.0, đa dạng văn hóa, quản lý đa dạng văn hóa.

## 1. TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐẾN QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM

Cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 đã và đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam, cuộc CMCN 4.0 cũng tạo ra nhiều cơ hội và thách thức đòi hỏi các cơ quan nhà nước, các nhà quản lý văn hóa và mỗi cá nhân trong hoạt động quản lý đa dạng văn hóa phải có những định hướng và giải pháp phù hợp thực hiện quản lý đa dạng văn hóa thích ứng với yêu cầu của cuộc CMCN 4.0.

Cách mạng công nghiệp 4.0 là xu hướng tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất. Bản chất của CMCN 4.0 là dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất; nhấn mạnh những công nghệ đang và sẽ tác động lớn nhất là công nghệ in 3D, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hóa, người máy... bao gồm các hệ thống không gian mạng, internet vạn vật và điện toán đám mây

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 có tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đa dạng văn hóa cũng không là ngoại lệ, bởi sự biến đổi về văn hóa, lối

sống, phong tục, tập quán... Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 làm cho khoảng cách về không gian địa lý được thu hẹp tối đa. Điều đó đồng nghĩa với việc mối giao lưu, quan hệ giữa con người với con người được mở rộng. Các cộng đồng dân tộc, các nền văn hóa một mặt xích lại gần nhau hơn, mặt khác trong mỗi cộng đồng, văn hóa, lối sống cũng chịu tác động, ảnh hưởng lẫn nhau.

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đã làm cho tri thức được vốn hóa, thâm nhập sâu vào mọi “ngõ ngách” của đời sống con người, quá trình này diễn ra nhanh và làm thay đổi tính đa dạng của văn hóa, đặc biệt là lối sống, cách sinh hoạt của con người ở nhiều quốc gia dân tộc, trong đó có Việt Nam.

Cuộc CMCN 4.0 đang tác động vào hoạt động quản lý đa dạng văn hóa ở nước ta hiện nay, theo cả hai chiều hướng tích cực và tiêu cực.

*Thứ nhất, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 làm thay đổi các hình thức giao tiếp, ứng xử của các cá nhân.*

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động lớn đến các hình thức giao tiếp. Do sự phát triển của khoa học công nghệ, việc giao tiếp trực tiếp hạn chế, thay vào đó con người giao tiếp với nhau thông qua mạng internet, sử dụng các công cụ tiện ích như Zalo, Viber, Sky, Instagram, Facebook... Qua các kênh thông tin này, con người giao tiếp với nhau nhanh nhưng đồng thời cũng tạo khoảng cách và đôi khi mang tính “khách sáo” nhiều hơn; giao tiếp thông qua các phương tiện điện tử sẽ có những hạn chế phần nào về cảm xúc khi giao tiếp như giọng nói, khả năng diễn đạt lời nói; cách sử dụng các yếu tố phi ngôn từ, thần thái, ánh mắt, điệu bộ, cử chỉ...

*Thứ hai, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 làm cho văn hóa, lối sống của người Việt tiếp tục có những thay đổi.*

Văn hóa, lối sống thay đổi ở đây không chỉ là sự biến đổi do tiếp biến từ các nền văn hóa khác, mà là sự tự biến đổi ngay bên trong nội tại của nền văn hóa theo cả hai chiều hướng tích cực và tiêu cực. Nếu chúng ta không kiểm soát một cách hợp lý, nó sẽ bị lệch chuẩn. Trên thực tế, cùng với pháp luật, con người còn bị ràng buộc bởi các quy tắc bất thành văn như đạo đức, văn hóa, lối sống, cách ứng xử... Những quy tắc này không có sức mạnh như các quy định pháp luật, nhưng lại có vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh hành vi con người, được con người tôn trọng, tự giác tuân theo. Vì thế, khi các quy tắc bất thành văn này có nguy cơ biến đổi theo chiều hướng tiêu cực hoặc bị phá vỡ thì lối sống con người, đạo đức xã hội, văn hóa của một dân tộc sẽ bị ảnh hưởng. Tiếp đến, lối sống, sinh hoạt của người dân cũng có những thay đổi, một trong những yếu tố chúng ta nhận thấy rõ nhất trong thời gian gần đây đó là xu hướng tiêu dùng của người dân, sự phát triển của mạng internet, thương mại điện tử, giúp người



tiêu dùng lựa chọn, mua sắm hàng hóa bằng hình thức trực tuyến. Dưới sự tác động của thương mại điện tử, một mặt, người tiêu dùng tiếp cận gần hơn với thương mại thế giới, mặt khác, làm cho người tiêu dùng thay đổi cách mua sắm, cách tiêu dùng. Bên cạnh những thuận lợi, nó cũng có những tác động nhất định đến cách mua bán truyền thống, nơi nét văn hóa được lưu giữ.

*Thứ ba, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 có tác động đến môi trường làm việc.*

Sự phát triển của khoa học và công nghệ giúp con người có thể làm việc từ xa, không nhất thiết phải đến văn phòng, trụ sở làm việc, không phải giao tiếp trực tiếp mà vẫn hoàn thành công việc. Nhưng sự thuận lợi này cũng làm cho con người bị lệ thuộc vào máy tính, điện thoại thông minh và internet, khiến con người ít quan tâm đến các mối quan hệ trong cộng đồng, xã hội, thậm chí là ngay cả quan hệ trong gia đình, những yếu tố nêu trên làm cho nếp sống, nếp sinh hoạt và làm việc có nhiều thay đổi, trong sự thay đổi đó có cả những mặt tích cực và tiêu cực nhất định.

*Thứ tư, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 làm thay đổi hệ giá trị văn hóa chuẩn mực, dẫn đến có sự mâu thuẫn giữa các giá trị văn hóa truyền thống với các hệ giá trị văn hóa hiện đại.*

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đưa đến nhiều thuận lợi cho quá trình phát triển đa dạng văn hóa, sự đổi mới, sáng tạo làm cho nền văn hóa phong phú hơn thông qua các hoạt động lưu văn hóa, nghệ thuật giữa các vùng miền; giữa các dân tộc và giữa các quốc gia. Những hoạt động này diễn ra nhanh và tác động mạnh vào đời sống xã hội, đặc biệt là lối sống của giới trẻ. Nhưng đồng thời cũng làm gia tăng sự mâu thuẫn giữa các giá trị văn hóa truyền thống và giá trị văn hóa hiện đại khi mà cái cũ vẫn còn được duy trì, chưa bị mai một, chưa mất đi và cái mới, trong đó có một số yếu tố tiếp nhận từ nước ngoài vào chưa hoàn toàn được xã hội chấp nhận. Vì thế, sẽ có những bất cập trong xây dựng hệ giá trị văn hóa truyền thống dân tộc và hệ giá trị chuẩn mực của con người trong thời đại mới. Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động đến lối sống, phong tục, tập quán, các yếu tố nghệ thuật, do đó hình thành nên phong cách văn hóa mới. Đó là sự thay đổi một số quan niệm, thói quen của một bộ phận người dân Việt Nam, từ nặng về “duy tình” sang “duy lý” nhiều hơn, đây vừa là điểm tốt, nhưng cũng là điểm có nhiều bất cập, cái nghĩa “anh em lọt sàng xuống nia” bắt đầu có sự thay đổi. Vì vậy, gia đình không còn là trung tâm, các yếu tố mang giá trị vật chất phần nào thay thế cho yếu tố tinh thần, tình cảm; sự hình thành tư tưởng hoài nghi các giá trị văn hóa truyền thống; đạo đức xuống cấp trong các quan hệ xã hội, đặc biệt là sự lệch lạc về nhận thức. Tất cả những điều này làm gia tăng khoảng cách các thế hệ trong nhận thức các giá trị văn hóa chuẩn mực, nhất là văn hóa truyền thống gia đình người Việt...; cấu trúc nhân cách trong bản thân mỗi con người đã có sự biến đổi, dẫn đến xu hướng khác

nhau trong nhận thức về hệ giá trị văn hóa chuẩn mực trong đời sống xã hội. Biểu hiện dễ nhận thấy nhất về điểm này trong xã hội là những biểu hiện phi văn hóa, phi đạo đức vẫn tồn tại khá phổ biến; trong nội văn hóa gia đình người Việt “cha - mẹ; con cái; anh em trong gia đình, anh em họ hàng...” có không ít hành vi ứng xử không đẹp; đạo đức, truyền thống gia đình bị xuống cấp.

*Thứ năm, bên cạnh hệ giá trị chuẩn mực về văn hóa truyền thống có thay đổi, thậm chí đôi khi là “lệch chuẩn”, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng tác động làm cho các mâu thuẫn nảy sinh.*

Mâu thuẫn đa dạng văn hóa chủ yếu diễn ra trên hai quan điểm chính: (i) quan điểm thứ nhất, đa dạng văn hóa truyền thống phải được giữ gìn một cách nguyên trạng; (ii) quan điểm thứ hai, đa dạng văn hóa phải luôn có sự tiếp biến, vun đắp, có sự tiếp nhận cái mới, cái hay, cái đẹp, cái tinh hoa của thời đại. Trong thực tế, hai quan điểm có những mâu thuẫn ngay chính trong nội tại của nó. Quan điểm giữ nguyên trạng văn hóa truyền thống, lối sống, phong tục, tập quán, tín ngưỡng, nghệ thuật... thì bản thân văn hóa không có tính sáng tạo, đổi mới để phát triển, để theo kịp và phù hợp với thời đại. Như vậy, quan điểm giữ nguyên truyền thống thì không đáp ứng được yêu cầu đổi mới và phát triển. Trong khi quan điểm hiện đại thừa nhận rằng yếu tố văn hóa mang tính truyền thống không còn phù hợp, nhưng chính họ cũng không chấp nhận các yếu tố văn hóa đó cần phải được thay đổi và tiếp nhận các giá trị văn hóa thế giới; văn hóa của nhân loại.

Trong bối cảnh đó, chúng ta phải nhận thức, xác định rõ những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp cần bảo vệ, lưu giữ nhưng cũng cần phải thay đổi, điều chỉnh những điểm hạn chế, không còn phù hợp.

## **2. MỘT SỐ YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

Những tác động tích cực và tiêu cực của cuộc CMCN 4.0 đến đa dạng văn hóa như vừa phân tích ở trên, đặt ra một số yêu cầu đối với quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam như sau:

*Một là, quản lý đa dạng văn hóa Việt Nam có sự thay đổi, tiếp biến nhưng vẫn phải giữ được sự đa dạng trong tính thống nhất. Điều này trước hết phải phụ thuộc vào chính sức mạnh văn hóa và nội lực quốc gia. Nếu chúng ta có sức mạnh nội sinh lớn thì sự tiếp biến văn hóa diễn ra trên thế chủ động, nếu yếu tố nội sinh yếu thì sự tiếp biến bị động, các giá trị văn hóa mang bản sắc dân tộc dễ bị mai một, thậm chí bị đồng hóa về văn hóa. Thực tiễn cho thấy, quá trình tiếp biến văn hóa, một số yếu tố văn hóa truyền thống có sự thay đổi, nó ít được xuất hiện, thậm chí là “mất đi” nhưng xét ở một*

khía cạnh khác đó chính là sự phát triển, là cơ hội cho chúng ta tiếp thu những giá trị từ nhiều nền văn hóa. Các cơ quan quản lý nhà nước, các nhà quản lý cần nhìn nhận đúng và vận dụng sự phát triển của các thành tựu khoa học, công nghệ như là một điều kiện tốt cho việc lưu giữ, phát triển và truyền bá các giá trị văn hóa dân tộc nước nhà ra thế giới, tạo sự cộng sinh trong tính đa dạng nhưng thống nhất.

*Hai là*, chúng ta cần phải đổi mới tư duy và xác định được những thách thức đang xảy ra đối với quản lý đa dạng văn hóa ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 để tìm phương án, biện pháp giải quyết, hạn chế tác động tiêu cực đến văn hóa, lối sống tập quán của người dân. Để giải quyết được yêu cầu này, một mặt chúng ta phải chủ động, sáng tạo và có định hướng đúng. Thái độ và hành động phải được kết tinh thành niềm tin và sự đam mê phát triển trong mỗi người con Việt Nam để các giá trị văn hóa truyền thống chuẩn mực phải được gìn giữ, các giá trị văn hóa hiện đại phải được tiếp thu có chọn lọc. Nhà nước cần chú trọng đầu tư cho văn hóa, cần thay đổi cả cơ chế, ngoài nguồn đầu tư từ ngân sách nhà nước, cần xã hội hóa các nguồn lực đầu tư cho văn hóa, có các cơ chế tài chính đặc thù bởi đây là lĩnh vực quan trọng và nhạy cảm, là nền tảng tinh thần của xã hội. Mặt khác, các cơ quan nhà nước, các nhà hoạch định chính sách cần xây dựng chiến lược tổng thể quản lý đa dạng văn hóa; kế hoạch chiến lược phát triển văn hóa dân tộc phù hợp với sự phát triển kinh tế, xã hội, hội nhập quốc tế và phù hợp với tiến trình phát triển của xã hội Việt Nam trong thời gian tới.

*Ba là*, đó chính là nguyên tắc, quan điểm chỉ đạo và cách tiếp cận xây dựng, phát triển đa dạng văn hóa trong bối cảnh cuộc Cách mạng 4.0. Sự phát triển các mô thức văn hóa, nghệ thuật mới phải tuân thủ nguyên tắc pháp luật và đạo đức, nhân văn. Chúng ta không thể chỉ chạy theo cái mới mà “bất chấp” sao lãng những giá trị đạo đức, truyền thống và nhân văn. Để đáp ứng được yêu cầu này, thiết nghĩ các cơ quan nhà nước, các nhà quản lý cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật quản lý nhà nước về văn hóa, đổi mới phương pháp, nội dung tuyên truyền về văn hóa cho phù hợp với từng đối tượng cụ thể; sử dụng đa dạng các công cụ tiện ích, sử dụng trang mạng xã hội như một kênh thông tin chính thống, vừa giúp người dân tiếp cận thông tin nhanh, chính xác, vừa ngăn chặn được các luồng thông tin sai trái, xuyên tạc về văn hóa; tiếp đến tiếp tục tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách về phát triển, bảo tồn các di sản văn hóa, tăng cường sự tham gia của người dân vào việc phát huy, gìn giữ các giá trị văn hóa.

*Thứ tư*, tận dụng thế mạnh của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng, ứng dụng khoa học công nghệ vào hoạt động quản lý đa dạng văn hóa; thường xuyên ứng dụng các thành quả công nghệ mới để phát huy năng lực sáng

tạo của các nhà nghiên cứu, nhà quản lý văn hóa. Tiếp đến, tăng cường nội lực bằng cách giáo dục đạo đức xã hội, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, có như vậy mới có thể đẩy lùi những tác động tiêu cực đến văn hóa, lối sống người dân.

*Năm là*, đề quản lý đa dạng văn hóa, các cơ quan nhà nước một mặt cần tăng cường việc kiểm tra các hoạt động văn hóa, làm chủ nội dung thông tin được truyền tải trên nền tảng khoa học và công nghệ nhất là trên không gian mạng, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, nhân văn trên không gian mạng. Mặt khác, tăng cường hợp tác quốc tế, tiếp thu các thành tựu khoa học tiên tiến vào việc phát triển các giá trị văn hóa truyền thống; tiếp thu có chọn lọc các tinh hoa văn hóa thế giới; học hỏi kinh nghiệm các nước ứng phó với những tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến quản lý đa dạng văn hóa tại Việt Nam.

Tóm lại, đa dạng văn hóa là khởi nguồn của đổi mới và sáng tạo, là động lực thúc đẩy và phát triển không chỉ về kinh tế mà còn làm phong phú hơn tình cảm, đạo đức và tinh thần của các cá nhân. Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, đa dạng văn hóa Việt Nam, một mặt, sẽ tiếp thu tinh hoa văn hóa của nhân loại, mặt khác sẽ duy trì, củng cố và phát triển các giá trị văn hóa truyền thống. Việc tiếp thu các tinh hoa văn hóa nhân loại sẽ làm giàu và phong phú thêm văn hóa quốc gia, dân tộc, song nó cũng có những ảnh hưởng nhất định đến văn hóa truyền thống, văn hóa dân tộc. Vì vậy, quản lý đa dạng văn hóa cần có phương pháp và công cụ quản lý khoa học, thực chất. Nó không chỉ đòi hỏi các nhiệm vụ xây dựng, duy trì, tổ chức triển khai thực hiện, triển khai vào đời sống của người dân mà còn là các công việc áp dụng trong quản lý có tính lâu dài, quản lý sự thay đổi để tạo sự phát triển bền vững. Xây dựng và quản lý đa dạng văn hóa quốc gia, dân tộc, có giá trị lâu dài là điều kiện không thể thiếu để quốc gia, dân tộc nâng cao năng lực cạnh tranh, thích ứng và phát triển bền vững trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0 và trong tiến trình Việt Nam thực hiện chuyển đổi số quốc gia.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH**

1. Đào Duy Anh, *Việt Nam văn hóa sử cương*, NXB Văn hóa Thông tin, H 2002.
2. Phan Ngọc, *Văn hóa Việt Nam và cách tiếp cận mới*, NXB Văn hóa Thông tin, H 2005.
3. Phạm Xuân Nam, *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa một góc nhìn từ Việt Nam*, NXB Khoa học xã hội, H 2013.
4. Nguyễn Thị Hà, “Những yêu cầu đặt ra đối với đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng hành chính trong thời đại công nghiệp 4.0”, *Tạp chí Quản lý nhà nước* số 281/6/2019 (tr. 108 - 111).
5. *Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 09 tháng 6 năm 2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước*.
6. Trần Quốc Vượng (chủ biên), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, NXB Giáo dục, 1998.

# REQUIREMENTS FOR CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

**Dr. Nguyen Thi Ha**

*Vice Dean, Faculty of Documents and Administrative Technology, NAPA*

**Abstract:** Vietnam is the common home of 54 ethnic groups from around the country with their unique shade and value creating cultural diversity. Cultural diversity in Vietnam is represented in forms of cultural expressions such as lifestyles, customs, habits, beliefs, art, cuisine, local knowledge... The article focuses on analyzing the impact of the Fourth Industrial Revolution (referred to as Industry 4.0) on cultural diversity management as well as requirements for cultural diversity management in the context of Industry 4.0.

**Keywords:** *The Forth Industrial Revolution, cultural diversity, cultural diversity management.*

## 1. THE IMPACT OF INDUSTRY 4.0 ON THE MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY IN VIETNAM

Industry 4.0 has been affecting all sectors and disciplines of social life. In term of the management of cultural diversity in Vietnam, Industry 4.0 also creates many opportunities and challenges that require state agencies, cultural managers and each individual to produce appropriate orientations and solutions to manage cultural diversity in accordance with the requirements of Industry 4.0.

Industry 4.0 is characterised by the trend of automation and data exchange in manufacturing technology. It is based on digital technology platform and integrates all smart technologies to optimize production processes and methods. The Fourth Industrial Revolution's technologies, such as 3D printing, artificial intelligence, genome editing, augmented reality, automation, robotics, block chain, smart materials, biotechnology, cyberspace systems or cloud computing, are rapidly changing the way humans create, exchange, and distribute value. Industry 4.0 has a far-reaching impact on all areas of social life and cultural diversity is no exception due to the change in culture, lifestyle, customs and practices... Industry 4.0 makes the geographical

distance to be minimized. That means the exchange and relationship among people are expanded. Ethnic communities and cultures, on the one hand, are getting closer and closer, and within each ethnic group, their culture and lifestyle are also influenced by each other, on the other hand.

Industry 4.0 has made knowledge be capitalized and penetrated deeply into every "nook" of human life. This process happens quickly and changes the diversity of culture, especially the lifestyle and way of living of people in many countries, including Vietnam.

Industry 4.0 is affecting cultural diversity management activities in our country today, in both positive and negative directions.

*Firstly, Industry 4.0 changes the forms of communication and behavior of individuals.*

Industry 4.0 has a great impact on forms of communication. Due to the development of science and technology, direct communication is limited, people communicate with each other through the internet with the use of such utility tools as zalo, viber, sky, instagram, facebook etc. instead. Accordingly, people can communicate with each other quicker but at the same time this also creates distance and sometimes "formalities". Communication through digital tools reveals some emotional limitations such as voice, ability to express words, the way to use non-verbal languages, charisma, eyes, gestures etc.

*Secondly, Industry 4.0 makes the culture and lifestyle of Vietnamese people continue to change.*

The changes in culture and lifestyle here mean not only those due to acclimatization from other cultures but also the self-transformation within the culture's inner in both positive and negative directions. If we don't properly manage it, there will appear standard deviation. In fact, along with the law, people are also bound by unwritten rules such as morality, culture, and way of life or behavior. These rules are not as powerful as legislation but play an important role in regulating human behavior, being respected and voluntarily obeyed by people. It is therefore that when these unwritten rules are in danger of changing in a negative manner or being broken, human lifestyle, social ethics, and culture will be affected. Consequently, this leads to the change in citizens' lifestyles. Recently, people's consumption trend has been emerged as a noted factor. Thanks to the development of the internet and e-commerce, consumers now can do online shopping. E-commerce, on the one hand, helps consumers approach closer to the world commerce, on the other hand, make them

change the way they do their shop and consume. In addition to advantages, it also affects the traditional way of buying and selling in which the culture is maintained.

*Thirdly, Industry 4.0 influences the working environment.*

The rapid pace of science and technology makes it possible for people to work remotely. Accordingly, people do not need to go to the office or communicate directly but still get the job done. But this, at the same time, also makes people dependent on computers, smart phones and the internet as well as less interested in other relationships in the community, society or even in the family. The above mentioned factors lead to both positive and negative changes in the way people live and work.

*Fourthly, Industry 4.0 changes the standard cultural value system, leading to a contradiction between traditional cultural and modern cultural values.*

Industry 4.0 brings many advantages to cultural diversity development, producing innovation and creativity to enrich the culture through cultural and art exchange activities among regions, ethnic groups and countries. These take place rapidly and produce great influences on social life, especially the lifestyle of the youth. Meanwhile, it also increases the contradiction between traditional cultural and modern cultural values when the old has been maintained or has not been sunk into oblivion, and the new, with some absorbed from abroad, have not been completely accepted by society. Therefore, there will be inadequacies in building the traditional cultural value system of the nation and the standard value system of people in the new era. Industry 4.0 affects lifestyles, customs, habits, arts ... and the newly formed cultural style of the people. That is the change in some conceptions and habits of a part of the Vietnamese people, from being heavily "emotionalist" to "rationalist". This produces both good and bad points, the meaning of the idiom "brothers falling into the water" begins to be changed. Therefore, the family is no longer the center, spiritual and emotional values are partly replaced by material ones; the skepticism about traditional cultural values is gradually formed, the code of ethic, especially cognitive distortion, is being steadily eroded in social relations. All of these increase the generation gap in the perception of standard cultural values, especially the Vietnamese family traditional culture; the personality structure in each person has been changed leading to different trends in the perception of standard cultural value system in social life. The most visible manifestation of this in the society nowadays is the popularity of non-cultural and unethical expressions. In the cradle of Vietnamese family culture, family traditions and relations between father and mother, parents and children, brothers and other relatives in the family are loosened with bad behaviors.

*Fifthly, in addition to the change or even sometimes "deviation" in the standard value system of traditional culture, Industry 4.0 also causes conflicts to arise.*

The conflict of cultural diversity mainly occurs from two main perspectives: (i) first, traditional cultural diversity should be preserved as-is; (ii) second, cultural diversity should always go hand in hand with the acculturation, cultivation, and acceptance of the new, the good, the beautiful as well as the quintessence of the age. In fact, the two views have their own internal contradictions because if traditional culture, lifestyle, customs, habits, beliefs, art, etc. are maintained inherently as they have been, the culture itself will not be featured by creativity and innovation to develop, keep up with and fit with the modern age while once integrated, cultures need to ensure adaptation and innovation. Thus, the view of keeping the tradition unchanged does not meet the requirements of innovation and development. While some people think that some traditional cultural elements are no longer appropriate in modern society, they refuse to accept changes, acculturation of foreign cultures or cultural values of the world and mankind.

In that context, we should be fully aware of and clearly identify nice traditional cultural values that need to be protected and preserved and at the same time, change and adjust limited and no longer suitable ones.

## **2. SOME REQUIREMENTS FOR CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE FORTH INDUSTRIAL REVOLUTION**

In addition to the positive and negative impacts of Industry 4.0, there are a number of requirements for cultural diversity management in Vietnam as follows:

*Firstly*, although there are changes and acculturation in management of cultural diversity in Vietnam, it is important to maintain the diversity in its consistency. This depends on the cultural and internal strength of the nation itself. If we have great endogenous strength, cultural acculturation actively takes place; if the endogenous factor is weak, then passive acculturation is passive, cultural values featured by national identity are easily lost or even culturally assimilated. Practice shows that, in the process of acculturation, although some traditional culture values have been changed or rarely seen or even "lost", in another perspective, this is the development and an opportunity for us to receive values from other cultures. State management agencies and managers should properly recognize and apply the development of scientific and technological achievements and consider them as good condition for the preservation, development and dissemination of national cultural values to the world, creating a symbiosis in diversity but unity.



*Secondly*, it is necessary to renew the mindset and evaluate the challenges that are happening to the management of cultural diversity in Vietnam in the context of Industry 4.0 to find out solutions, overcome challenges and limit negative impacts on people's culture and lifestyle. To meet these requirements, on the one hand, we must be proactive, creative with proper orientation. Attitudes and actions must be crystallized into the belief and passion to develop in every Vietnamese person so that standard traditional cultural values are preserved and modern cultural values are selectively perceived. The State should focus on investing in culture and change the whole mechanism in which investment resources in culture need to be socialized in addition to investment from the state budget. Furthermore, it's important to produce specific financial mechanisms due to the fact that this is an important and sensitive area as well as the spiritual foundation of the society. On the other hand, state agencies and policy makers should issue an overall strategy for cultural diversity management and the national cultural development strategic plan in accordance with economic and social development, international integration and the development process of Vietnamese society in the next coming time.

*Thirdly*, that is principles, leading viewpoints and approaches to the construction and development of cultural diversity in the context of Industry 4.0. The development of new cultural and artistic models must comply with the principles of law, morality, and humanity. We cannot just catch the new without attention to moral, traditional and human values. To meet this requirement, it is thought that state agencies and managers should continuously improve the legal system for state management of culture, renew methods and contents of cultural propaganda to make it suitable for each specific audience, use various utility tools and social networking sites as an official information channel in order to both help people access information quickly and accurately and prevent the flow of false and misleading information about culture and at the same time, continue to organize the implementation of guidelines, policies on the development and conservation of cultural heritages, increase the participation of the people in promoting and preserving cultural values.

*Fourthly*, we should take advantage of the strength of Industry 4.0, improve infrastructure system, apply science and technology to cultural diversity management activities, and regularly apply new technological achievements to promote creative capacities of cultural researchers and managers. Moreover, we need to strengthen internal resources by educating social ethics, build a healthy cultural environment and a Vietnamese people community towards comprehensive development. By so doing, we can avoid negative impacts on culture and lifestyle of the people.

*Fifthly*, in order to manage cultural diversity, state agencies should, on the one hand, strengthen the inspection of cultural activities, master the content of information transmitted on scientific and technological platforms, especially on the internet, build a healthy and humane cultural environment in cyberspace. On the other hand, we should promote international cooperation, apply scientific achievements into the development of traditional cultural values, receive selectively world cultural quintessence, and learn from experiences of other countries in response to the impact of Industry 4.0 on cultural diversity management in Vietnam.

In short, cultural diversity is a source of innovation and creativity, a driving force for not only promoting and developing economic but also enriching emotions, morals and spirit of individuals. In the context of Industry 4.0, Vietnam's cultural diversity, on the one side, will help to absorb cultural quintessence of humanity, on the other side, to maintain, strengthen and develop traditional cultural values. The absorption of cultural quintessence of humanity will enrich and further popularise national culture, but it also influences traditional and national culture. Therefore, the management of cultural diversity requires scientific and practical management methods and tools which include not only the tasks of building, maintaining, organizing, implementing, and deploying them into the reality of people's lives, but also applying those into long-term management, i.e. management of change to ensure sustainable development. Building and managing national cultural diversity with long-term value is an indispensable prerequisite for a country to improve its competitiveness, adaptability and sustainable development during Industry 4.0 and in the process of Vietnam's implementation of national digital transformation.

## REFERENCES

1. Dao Duy Anh, *Vietnam culture history*, Culture and Information Publishing House, H 2002.
2. Phan Ngoc, *Vietnamese Culture and New Approaches*, Culture and Information Publishing House, H 2005.
3. Pham Xuan Nam, *Cultural diversity and dialogue between cultures, a perspective from Vietnam*, Social Science Publishing House, H 2013.
4. Nguyen Thi Ha, "Requirements for training and fostering administrative skills in the industrial age 4.0", *State Management Review*, No. 281/6/2019 (pp. 108 - 111).
5. *Resolution No. 33-NQ/TW dated June 9, 2014 on building and developing Vietnamese culture and people to meet the requirements of sustainable development of the country*.
6. Tran Quoc Vuong (editor), *Vietnam Cultural Foundation*, Education Publishing House, 1998.

***PHẦN 2:***  
**KINH NGHIỆM VỀ QUẢN LÝ  
ĐA DẠNG VĂN HÓA, CHÍNH SÁCH  
NHẬP CƯ VÀ HÒA NHẬP XÃ HỘI**

***SESSION 2:***  
**EXPERIENCE OF CULTURAL DIVERSITY  
MANAGEMENT, IMMIGRATION POLICY  
AND SOCIAL INTEGRATION**

# QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ DƯỚI GIÁC ĐỘ TÔN GIÁO

**TS. Ngô Văn Trân**

*Giảng viên cao cấp,  
Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia tại thành phố Huế*

**ThS. Ngô Hà Trung**

*Tỉnh Đoàn Thừa Thiên Huế*

**Tóm tắt:** Hội nhập quốc tế đang là xu hướng tất yếu và ngày càng được mở rộng, có tác động sâu sắc đến nhiều lĩnh vực xã hội. Dưới góc độ văn hóa, tôn giáo, hội nhập quốc tế vừa là cơ hội để tiếp thu các giá trị văn hóa của nhân loại, qua đó nâng cao giá trị văn hóa của các dân tộc, vừa tạo ra những xu hướng khác nhau trong văn hóa. Trong bối cảnh đó, sự biến đổi của văn hóa Việt Nam dưới góc độ tôn giáo hiện nay đang có nhiều thay đổi, biến động, tốt - xấu đan xen. Vấn đề đặt ra là quản lý sự đa dạng văn hóa dưới góc độ tôn giáo sao cho đáp ứng nhu cầu đa dạng về tín ngưỡng, tôn giáo của cộng đồng dân cư gắn liền với bảo tồn các giá trị truyền thống của văn hóa Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

**Từ khóa:** Đa dạng, văn hóa, tôn giáo, hội nhập

Ngày nay, toàn cầu hóa và hội nhập trở thành xu thế tất yếu, có tác động mạnh mẽ đến các quốc gia. Nó thúc đẩy quá trình giao lưu giữa các dân tộc, đem lại nhiều cơ hội và lợi ích, góp phần giúp cho các quốc gia gần gũi, hiểu biết nhau hơn về các lĩnh vực chính trị, kinh tế, khoa học kỹ thuật, văn hóa, phong tục tập quán. Đồng thời, toàn cầu hóa và hội nhập còn thúc đẩy việc chung tay giải quyết các vấn nạn xã hội như việc làm, xóa đói, giảm nghèo, thu hút đầu tư, kích thích kinh tế phát triển, đa dạng văn hóa, tôn giáo; tạo ra nhiều cơ hội đánh thức tiềm năng con người, mở mang dân trí, biến các vùng miền, quốc gia, dân tộc vốn có truyền thống độc lập, trở thành gắn bó, hợp tác.

Tuy nhiên, bên cạnh những tác động tích cực, toàn cầu hóa và hội nhập còn đem lại nhiều thách thức cho các quốc gia như sự phân tầng giữa các tầng lớp nhân dân trong xã hội, sự chênh lệch giàu - nghèo; sự bất bình đẳng và bất công xã hội ngày càng sâu sắc. Đặc biệt, nguy cơ tạo ra sự xung đột giữa xu hướng vọng ngoại và ý thức độc lập, tự chủ và chủ quyền quốc gia gắn liền với nó là bảo tồn bản sắc văn hóa dân tộc

ngày càng hiện hữu với những biểu hiện như sự phai mờ bản sắc văn hóa dân tộc, xuất hiện lối sống vị kỷ, thực dụng, vô cảm, xa rời đạo đức truyền thống... Đây được coi là liều thuốc thử đối với bản năng tự vệ của mỗi dân tộc khi hội nhập quốc tế.

Tôn giáo là một hiện tượng văn hóa xã hội, dưới tác động của toàn cầu hóa và hội nhập, xu hướng biến đổi đa chiều đang diễn ra mạnh mẽ của đời sống tôn giáo ở Việt Nam. Trong phạm vi nghiên cứu, bài viết chỉ đề cập đến một số xu hướng trong biến đổi về văn hóa tôn giáo hiện nay, đó là: đa dạng hóa về tổ chức tôn giáo và niềm tin tôn giáo, sự thay đổi về thực hành tôn giáo, xu thế thực dụng trong đời sống tôn giáo và những vấn đề đặt ra trong quản lý đa dạng văn hóa dưới giác độ tôn giáo.

## **1. ĐA DẠNG HÓA VỀ TỔ CHỨC TÔN GIÁO VÀ NIỀM TIN TÔN GIÁO**

Hội nhập và chính sách mở cửa của Việt Nam trong những năm qua đã thu hút hàng ngàn nhà đầu tư nước ngoài, nhiều thành phần kinh tế tham gia vào thị trường kinh tế Việt Nam. Qua đó, một mặt thu hút hàng vạn lao động, chuyên gia người nước ngoài đến Việt Nam làm việc, hình thành các “làng”, “khu phố” Hàn Quốc, Nhật Bản, Trung Quốc, Ấn Độ... và mang theo họ là văn hóa, tín ngưỡng tôn giáo của quốc gia họ. Hội nhập quốc tế cũng tạo cơ hội cho hàng vạn công dân Việt Nam ra nước ngoài lao động, học tập và tham gia các hoạt động khác và khi trở về cũng mang theo những biến đổi về văn hóa, lối sống và cả tín ngưỡng tôn giáo. Sự chuyển biến hai chiều ấy tác động sâu sắc đến đời sống văn hóa, tôn giáo ở Việt Nam, tạo ra sự tiếp biến, thay đổi văn hóa, tôn giáo ở nhiều chiều cạnh. Thông qua hội nhập, văn hóa Việt Nam có cơ hội tiếp thu văn hóa, lối sống nước ngoài cũng như mang theo văn hóa Việt Nam ra nước ngoài. Trên bình diện văn hóa tôn giáo, cũng có nhiều thay đổi về cả tổ chức tôn giáo, niềm tin tôn giáo.

Sự đa dạng hóa tôn giáo và thay đổi đời sống tôn giáo ở giác độ văn hóa trước hết đó là sự thay đổi về cấu trúc hệ thống tôn giáo theo hướng tăng về số lượng và đa dạng hóa loại hình. Nếu như trước năm 2001, ở Việt Nam có 6 tôn giáo được công nhận, 18.367.059 tín đồ, chiếm 21% dân số, đến năm 2017 có 15 tôn giáo được công nhận, có trên 25.300.000 tín đồ, chiếm 27% dân số [1]. Ở miền Trung Việt Nam “năm 2002 chỉ có 6 tôn giáo có tư cách pháp nhân với 2.948.211 tín đồ” [2], đến “năm 2018 có 3.826.190 tín đồ (tăng 129,8%), với 14 tôn giáo có tư cách pháp nhân” [3]. Đối với miền Trung, gắn liền với quá trình mở cửa, thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, số lượng tôn giáo và tín đồ các tôn giáo tăng đáng kể. Riêng Tin Lành, khảo sát 6 tỉnh duyên hải miền Trung năm 2018 cho thấy có sự gia tăng đột biến về cả tín đồ và các hệ phái.

### Số liệu thống kê gia tăng tín hữu đạo Tin Lành tại một số tỉnh khu vực miền Trung

Tỉnh	Năm 2002 (ĐVT: tín hữu)	Năm 2018 (ĐVT: tín hữu)	Tỷ lệ tăng (%)
Quảng Nam	13.130	19.500	148,5
Quảng Ngãi	3.988	15.821	396,7
Bình Định	1.386	4.736	341,7
Phú Yên	1.700	6.103	359,0
Khánh Hòa	8.810	18.620	211,3
Ninh Thuận	4.716	9.062	192,1

*(Theo số liệu điều tra của tác giả năm 2018)*

Trong môi trường đa dạng tôn giáo, tất yếu các tôn giáo phải tạo ra những dấu ấn riêng, những nét đặc sắc nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng để thu hút tín đồ. Các tôn giáo một mặt phải thay đổi diện mạo, củng cố niềm tin tôn giáo đối với tín đồ của mình, mặt khác phải thay đổi theo xu hướng đa dạng hóa, tích cực mở rộng niềm tin tôn giáo đối với những người chưa phải tín đồ. Chính vì vậy, trong xu thế hội nhập, cùng với tiếp biến văn hóa, các tôn giáo đã thực sự tạo ra nhiều biến đổi trong niềm tin tôn giáo “sự biến đổi của niềm tin tôn giáo không chỉ diễn ra ở một hay một nhóm tôn giáo mà diễn ra ở tất cả các tôn giáo, từ tôn giáo truyền thống đến các tôn giáo nội sinh và tôn giáo ngoại sinh” [3]. Sự biến đổi đó xuất hiện sự chuyển đạo, đổi đạo, hình thành “tôn giáo mới” diễn ra một cách mạnh mẽ.

Hiện tượng chuyển đạo, chuyển đổi từ tín ngưỡng đa thần sang Công giáo, Tin Lành tạo nên làn sóng chuyển đổi đức tin mạnh mẽ, nhất là trong hai thập niên trở lại đây ở đồng bào dân tộc ở các tỉnh miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, các huyện miền núi ở các tỉnh duyên hải miền Trung... Phổ biến là các dân tộc H'mông, Dao miền núi phía Bắc... Đặc biệt xuất hiện hiện tượng “khô đạo”, chuyển đạo từ đạo Công giáo sang Tin Lành như ở Tây Nguyên, chuyển từ đạo Phật Nam Tông Khmer sang Tin Lành ở Tây Nam Bộ. Một bộ phận người dân ở vùng đô thị gần các khu công nghiệp hoặc lực lượng học sinh du học, công nhân lao động nước ngoài cũng chuyển từ tín ngưỡng truyền thống theo đạo Tin Lành hoặc các tôn giáo khác. Cá biệt xuất hiện sự chuyển hóa từ Công giáo, Phật giáo, Tin Lành sang các “tôn giáo mới”, “đạo lạ”. Chính sự thay đổi niềm tin tôn giáo thông qua sự chuyển đạo, đổi đạo đang diễn ra khá

phổ biến trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở Việt Nam đã làm phong phú thêm văn hóa, tín ngưỡng, tôn giáo Việt Nam. “Mỗi người Việt Nam tham gia nhiều hành vi tôn giáo khác nhau. Tín đồ mỗi tôn giáo chấp nhận trên diện thần tôn giáo của mình các vị thần các tôn giáo khác dễ dàng” [4].

Sự đa dạng văn hóa dưới giác độ tôn giáo còn biểu hiện thông qua sự xuất hiện các “tôn giáo mới”, “đạo lạ”. Các hiện tượng tôn giáo này hầu hết được du nhập hoặc chuyển hóa từ các tín ngưỡng dân gian, sự pha tạp giữa các tôn giáo để hình thành trong cộng đồng người Kinh cũng như đồng bào dân tộc thiểu số. Các phong trào “tôn giáo mới” đặt ra cho xã hội những xáo trộn và thách thức không nhỏ. Về mặt văn hóa, chúng đại diện cho những lối sống ít nhiều khác lạ, nhấn mạnh vào chủ nghĩa cá nhân hoặc liên kết nhóm theo niềm tin đó. Về mặt tôn giáo, bằng nhiều cách các “tôn giáo mới”, “đạo lạ” chuyển tải niềm, truyền đạo, tìm cách phát triển thay thế, tìm cách cạnh tranh với các tôn giáo truyền thống, chia sẻ thị trường tôn giáo, từ đó tạo ra những phức tạp trong đời sống văn hóa tôn giáo, thậm chí “xung đột tôn giáo”. Về mặt pháp lý, “với tư cách là một thực thể mới, nhiệt tình tìm kiếm chỗ đứng lâu bền trong xã hội sở tại, chúng thường được các chính quyền nhìn với con mắt nghi ngờ” [5], thường đặt cơ quan quản lý tôn giáo vào sự lúng túng, căng thẳng về mặt chính trị. Sự xuất hiện của các “tôn giáo mới”, “đạo lạ” cho thấy sự đa dạng tôn giáo và tái tạo sáng tạo tôn giáo là một xu thế tất yếu, năng động trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập. Do đó, việc quản lý, điều chỉnh các phong trào “tôn giáo mới” không thể không đặt ra đối với Nhà nước.

## **2. SỰ THAY ĐỔI VỀ THỰC HÀNH TÔN GIÁO**

Bên cạnh sự biến đổi về niềm tin tôn giáo, sự đa dạng và tiếp biến tôn giáo cũng như sự xuất hiện những trào lưu tôn giáo mới trong thời kỳ hội nhập. Đời sống văn hóa tôn giáo Việt Nam còn có những biến đổi mạnh mẽ về thực hành văn hóa tôn giáo, nhất là trong các cộng đồng dân tộc thiểu số. Đó là xuất hiện xu hướng “đơn giản hóa” hay “phức tạp hóa” trái ngược nhau.

Trước áp lực của đời sống công nghiệp, sự đơn giản hóa đời sống văn hóa tôn giáo thông qua xu hướng lựa chọn các hình thức sinh hoạt tôn giáo đơn giản hơn trong một bộ phận cộng đồng dân cư. Điều đó lý giải một phần hiện tượng đạo Tin Lành phát triển nhanh ở các khu đô thị, công nghiệp hay xuất hiện hiện tượng “khô đạo”, “chuyển đạo”, sự xuất hiện của các “tôn giáo mới”, “đạo lạ” trong những năm gần đây ở Việt Nam.

Mặt khác, trong đời sống văn hóa tôn giáo cũng xuất hiện hiện tượng “phức tạp hóa” hình thức thực hành tôn giáo gắn liền với sự phát triển của đời sống kinh tế và thu

nhập. Xu hướng “thế tục hóa”, “phú quý sinh lễ nghĩa” trong các tôn giáo được hình thành làm cho đời sống văn hóa tôn giáo vô cùng phong phú, phức tạp. Đó là sự xuất hiện xuất hiện các lễ nghi ma chay, cúng tế kéo dài làm cho sinh hoạt tôn giáo trở nên nặng nề, tốn kém; hình thành các lễ hội tôn giáo, tín ngưỡng với quy mô ngày càng lớn, sự xuất hiện của các khu thờ tự, tâm linh đồ sộ, mệnh danh “nhất Đông Nam Á”, gây ra những biến tướng trong đời sống văn hóa, tín ngưỡng, tôn giáo.

Trong đời sống đạo, để thể hiện niềm tin tôn giáo, thực hành tôn giáo, tín đồ tôn giáo thường đến các cơ sở thờ tự như nhà thờ, đền, chùa... để thực hiện các lễ nghi, tiếp thu giáo lý tôn giáo. Nếu như trong những năm thuộc thập kỷ 60, 70 của thế kỷ XX, tại Việt Nam xuất hiện hiện tượng truyền đạo thông qua hình thức “đào tạo từ xa” của một số tôn giáo như Tin Lành, Công giáo. Ngày nay, trong thời kỳ toàn cầu hóa, cách mạng công nghệ 4.0... trong xã hội xuất hiện hiện tượng “chùa online”, “cúng giỗ online”, truyền đạo online... Có thể gọi đây là một dịch vụ tâm linh hay một hình thức biểu hiện thực hành tôn giáo một cách gián tiếp. Do điều kiện sống, khoảng cách về địa lý, thời gian, sức ép công việc... nên việc trực tiếp đến các cơ sở thờ tự, trực tiếp thực hiện nghi lễ trong ngày giỗ, ngày lễ Tết khó thực hiện, bị gián đoạn. Họ thông qua các dịch vụ này để gián tiếp thực hành các nghi thức tôn giáo, thờ tự.

Sự xuất hiện hình thức gián tiếp trong thực hành lễ nghi tôn giáo, truyền đạo, phổ biến giáo lý, cách thức tu trì ở Việt Nam dưới tác động của cuộc Cách mạng 4.0 là một biến đổi sâu sắc trong đời sống văn hóa, tín ngưỡng, tôn giáo mặc dù trong thực tế có nhiều quan điểm trái chiều khác nhau.

### **3. XU HƯỚNG THỰC DỤNG VÀ KINH TẾ HÓA TRONG ĐỜI SỐNG TÔN GIÁO**

Trong thực tế đời sống tôn giáo Việt Nam hiện nay, nhiều biểu hiện kinh tế trong hoạt động thực hành niềm tin tôn giáo xuất hiện khá rõ nét và có tính phổ biến. Hiện tượng lạm dụng niềm tin tôn giáo để hoạt động kinh tế ngày càng xuất hiện thông qua tổ chức các lễ hội tín ngưỡng, tôn giáo gắn liền với hoạt động kinh tế phát triển cả về quy mô, mức độ... Theo con số ước tính “năm 2012, mỗi năm Việt Nam đốt 50.000 tấn vàng mã. Riêng thành phố Hà Nội, số tiền chi vào đốt vàng mã khoảng 400 tỷ đồng” [6]. Điều đó cho thấy, chi phí cho thực hành tôn giáo ở Việt Nam hiện nay có dấu hiệu tăng theo thời gian. Nhiều công trình tôn giáo, khu văn hóa, du lịch “tâm linh” mang màu sắc tôn giáo ngày càng được đầu tư, xây dựng nhằm lồng ghép sinh hoạt văn hóa tôn giáo với mục đích kinh doanh được lộ rõ. Trong hoạt động tôn giáo xuất hiện các thế lực thế tục... tìm cách thu lợi vật chất thông qua kinh doanh trực tiếp hoặc gián tiếp đến nhu cầu thực hành niềm tin tôn giáo. Trong xã hội “xuất hiện những biểu hiện của



niềm tin tôn giáo, thực hành tôn giáo nhuộm màu kinh tế, mang tính thực dụng” [3]. Hiện tượng các lễ hội tôn giáo bị biến tướng, quá tải, tranh dành nhau cướp đồ lễ chưa có giải pháp ngăn chặn hiệu quả. Mặt khác, “tôn giáo hóa kinh tế”, “kinh tế hóa tôn giáo” tại Việt Nam trong thời kỳ mở cửa, hội nhập còn biểu hiện rõ nét qua việc phục dựng, tu bổ, nâng cấp, xây mới các cơ sở thờ tự, khu du lịch, văn hóa tâm linh huy động nguồn vốn xã hội, các nhà doanh nghiệp như hệ thống du lịch tâm linh Bái Đính, mở rộng quần thể Yên Tử và gần đây là khu du lịch tâm linh Tam Chúc với quy mô hàng ngàn hecta đất. Từ đó cho thấy tư duy làm ăn kinh tế gắn với việc đáp ứng nhu cầu thực hành niềm tin tôn giáo đã diễn ra công khai. Đây là bối cảnh có ảnh hưởng sâu sắc đến đời sống và xu hướng biến đổi tôn giáo ở Việt Nam hiện nay và trong tương lai.

#### **4. MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG QUÁ TRÌNH QUẢN LÝ XÃ HỘI**

*Thứ nhất*, hội nhập quốc tế dẫn đến việc gia tăng các hoạt động giao lưu, trao đổi văn hóa, tiếp thu các giá trị văn hóa, tôn giáo, tín ngưỡng làm phong phú thêm đời sống văn hóa và tôn giáo Việt Nam. Đặc biệt, việc đa dạng hóa văn hóa, tôn giáo sẽ làm xuất hiện những trào lưu mới, thậm chí xa lạ, ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống văn hóa, tôn giáo truyền thống Việt Nam. Vấn đề đặt ra trong quá trình tiếp thu, hội nhập những tinh hoa văn hóa, tôn giáo của thế giới cần có giải pháp sàng lọc, hạn chế sự xâm lấn của văn hóa, tôn giáo ngoại lai không phù hợp. Cần có các giải pháp hạn chế những xung đột văn hóa, tôn giáo trong bối cảnh mới. Đặc biệt xuất hiện các hiện tượng tôn giáo mới, đa nguyên tôn giáo. Vì vậy, cần hoàn thiện luật pháp tôn giáo phù hợp với biến đổi mới, làm cơ sở cho quản lý.

*Thứ hai*, trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay, chắc chắn sẽ làm đa dạng đời sống văn hóa, tôn giáo Việt Nam. Điều này đòi hỏi các giải pháp quản lý của Nhà nước phải đáp ứng nhu cầu ngày càng phong phú, đa dạng về cả văn hóa, tôn giáo không chỉ đối với cộng đồng người Việt mà cả các cộng đồng dân cư du nhập vào Việt Nam.

*Thứ ba*, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, các loại hình văn hóa, tôn giáo và thực hành tôn giáo được thay đổi cả về quy mô, mức độ khác nhau. Các hoạt động văn hóa, tôn giáo không còn đóng khung trong phạm vi hẹp của quốc gia mà nó còn bị chi phối và lan tỏa mạnh mẽ mang tính toàn cầu. Vấn đề quản lý, cần chú trọng hạn chế các tác động tiêu cực để bảo tồn văn hóa, tôn giáo truyền thống, giảm thiểu sự bị động, chi phối do tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa mang lại.

*Thứ tư*, trong bối cảnh tiếp biến văn hóa hiện nay cùng với sự đa dạng hóa văn hóa, tôn giáo trong đời sống xã hội, hiện tượng “kinh tế hóa tôn giáo”, “thế tục hóa tôn

giáo” tạo ra nhiều biến tướng mang tính thực dụng trong thực hành tôn giáo. Do đó cần có những định hướng, giải pháp quản lý để điều chỉnh phù hợp.

## 5. KẾT LUẬN

Quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đã làm cho đời sống xã hội có những biến đổi sâu sắc. Tôn giáo - một hiện tượng văn hóa xã hội, cùng với tiếp biến của văn hóa, tôn giáo cũng thay đổi ngày càng đa dạng về cả tổ chức, niềm tin tôn giáo và cả thực hành tôn giáo. Biến đổi, đa dạng hóa tôn giáo trong thời kỳ hội nhập quốc tế và cách mạng công nghệ 4.0 là một xu hướng tất yếu. Sự biến đổi đó giúp cho các dân tộc, quốc gia xích lại gần nhau hơn, hợp tác nhau để phát triển; giúp cho văn hóa, tôn giáo Việt Nam tiếp thu, bổ sung được các giá trị cốt lõi của nhân loại, tạo ra những giá trị mới, thúc đẩy các mặt đời sống xã hội phát triển. Tuy nhiên, toàn cầu hóa cũng hàm chứa nhiều thách thức, hình thành nhiều xu thế tiêu cực, thực dụng. Nếu không tăng cường vai trò của Nhà nước trong quản lý, không có giải pháp “sàng lọc” hợp lý sẽ dễ dẫn đến những biến dạng, phức tạp, thậm chí gây nên những mâu thuẫn, xung đột xã hội.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Chiến Thắng, “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công tác tôn giáo ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản* số 140, tháng 8/2018.
2. Ngô Văn Trân, *Quản lý nhà nước về các hoạt động tôn giáo ở các tỉnh miền Trung Việt Nam, thực trạng và giải pháp*, NXB Thuận Hóa, Huế, 2016, tr. 54.
3. Chu Văn Tuấn, “Sự biến đổi của tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Nghiên cứu Tôn giáo*, số 1 (139), 2015, tr. 30-39.
4. Đặng Nghiêm Vạn (1998), *Về tín ngưỡng tôn giáo Việt Nam hiện nay*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, tr. 134.
5. Đỗ Lan Hiền (2017), *Những biến động trong đời sống tôn giáo hiện nay và tác động của nó đến lối sống người Việt*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 62.
6. Đỗ Lan Hiền (2017), *Những biến động trong đời sống tôn giáo hiện nay và tác động của nó đến lối sống người Việt*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 134.

# **CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT FROM A RELIGIOUS PERSPECTIVE IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION**

**Dr. Ngo Van Tran**

*Senior lecturer, NAPA Campus in Hue City*

**MA. Ngo Ha Trung**

*Thua Thien Hue Youth Union*

***Summary:** International integration is an inevitable trend and is increasingly expanding, having profound impact on many social sectors. From the perspective of culture and religion, international integration is both an opportunity to absorb the cultural values of the humankind, thereby improving the cultural values of peoples and to create different trends of culture. In this context, Vietnamese culture in terms of religion is currently changing. The issue is to manage cultural diversity in terms of religion so as to meet the diverse religious, beliefs needs of the people and to preserve the traditional values of Vietnamese culture in the context of international integration.*

***Keywords:** Diversity, culture, religion, integration.*

Globalization and integration have become the indispensable trend, influencing all countries. It promotes the process of exchange between peoples, brings many opportunities and benefits, makes countries closer, understand each other better in the fields of politics, economics, science and technology, culture, customs and practices. At the same time, globalization and integration also promote joint efforts to address social issues such as employment, hunger eradication and poverty reduction, investment attraction, promotion of economic development, cultural and religious diversity; create many opportunities to unleash human potentials, expand people's knowledge; make regions, nations and peoples close and cooperate.

However, besides the positive effects, globalization and integration also bring many challenges for countries such as the stratification between different strata of society, the gap between rich and poor; social inequality and injustice. In particular, the risk of creating a conflict between the tendency of foreign element preference and the sense of independence, autonomy, national sovereignty, preservation of the national

cultural identity; the risk of fading the national cultural identity; the emergence of a pragmatism, absence of compassion, decline in traditional morality exist. This is considered a test of the self-defense ability of each nation in international integration.

Religion is a socio-cultural phenomenon. Under the impact of globalization and integration, multidimensional changes are happening strongly in the religious life in Vietnam. Within the scope of the study, the article only mentioned some trends of the changes in the religious culture today, namely: Diversification of religious organizations and religious beliefs, changes in religion practices, practical trends in religious life and issues arising in the management of cultural diversity in terms of religion.

## **1. DIVERSIFICATION OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS AND RELIGIOUS BELIEFS**

The integration and open-door policy of Vietnam in recent years have attracted thousands of foreign investors and various economic actors to participate in Vietnam's economic market. Thereby, on the one hand, attracting tens of thousands of foreign workers and experts to Vietnam to work, forming "villages" and "neighborhoods" of Korean, Japanese, Chinese, Indian. These people bringing with them their culture, religious beliefs. International integration also creates opportunities for tens of thousands of Vietnamese citizens to go abroad to work, study and participate in other activities and bring about changes in culture, lifestyle and even beliefs, religion. The two-way interaction has profound impact on the cultural and religious life in Vietnam, creating acculturation, a continuous changes in culture and religion in many dimensions. Through integration, Vietnamese culture has the opportunity to absorb foreign culture and lifestyles as well as bring Vietnamese culture abroad. In terms of religious culture, there have been many changes in both religious organization and religious beliefs.

The diversification of religions and changes in religious life from the cultural perspective are firstly the change in the structure of religious systems through increasing in number and diversifying types. Before 2001, there were 6 recognized religions in Vietnam, 18,367,059 believers, accounting for 21% of the population. By 2017, there were 15 recognized religions, over 25,300,000 believers, accounting for 27 % of population [1]. In Central Vietnam "in 2002 there were only 6 religions with legal status with 2,948,211 believers" [2, p. 54], "in 2018 there were 3,826,190 believers (up 129, 8%), with 14 religions having legal status" [3]. The number of religions and religious followers increased significantly in the Central region, as a

result of the process of opening up, attracting investment, economic development. Concerning Protestantism, a survey of 6 central coastal provinces in 2018 showed a sudden increase in both followers and denominations.

The statistics show an increase in the Protestant believers in some provinces in the Central region

Provinces	2002 (believers)	2018 (believers)	Increase (%)
Quảng Nam	13,130	19,500	148.5
Quảng Ngãi	3,988	15,821	396.7
Bình Định	1,386	4,736	341.7
Phú Yên	1,700	6,103	359.0
Khánh Hòa	8,810	18,620	211.3
Ninh Thuận	4,716	9,062	192.1

*(Survey by authors in 2018)*

In a diverse religious environment, religions must create their own distinctive characteristics to meet diverse needs to attract followers. On the one hand, religions must change their image and, strengthen religious beliefs for their followers, on the other hand, they must diversify, actively expand religious beliefs for those who have not been followers. Therefore, in the trend of integration, along with acculturation, religions have really created many changes in religious beliefs. "The change of religious beliefs does not just happen in one or other religious groups but in all religions, from traditional to endogenous and exogenous religions" [3]. That change resulted in religion conversion and formation of a "new religion". The phenomenon of conversion from polytheism to Catholicism and Protestantism has created a strong wave of faith conversion among ethnic minorities in the northern mountainous provinces, in Tay Nguyen, southwestern region, mountainous districts in central coastal provinces, among the Hmong and Dao people in the Northern mountainous region in the last two decades. Especially, the phenomenon of converting from Catholicism to Protestantism in the Central Highlands, from Theravada Buddhism to Protestantism in the Southwestern region. A part of people in urban areas living near industrial zones or students studying abroad, overseas workers also moved from traditional beliefs to Protestantism or other religions. Particularly, there has been a conversion from Catholicism, Buddhism and Protestantism to "new religions" and "strange religions". The frequent change of religious beliefs through conversion in the context of international integration in Vietnam has enriched Vietnamese culture, beliefs and

religions. "Each Vietnamese has many different religious acts. Believers of each religion easily accept other religious deities on their religious altars" [4, p. 134].

The diversity of cultural religions is reflected through the emergence of "new religions" and "strange religions". These religious phenomena are mostly imported or transformed from folk beliefs, the mix of religions forming in the Kinh majority group as well as in other minorities.

The movement "new religion" poses to society disturbance and challenges. Concerning cultural perspective, they represent more or less different ways of life, emphasizing individualism or group membership based on that belief. In terms of religion, the "new religions" and "strange religions" convey the faith, evangelize, seek to alternate, find ways to compete with traditional religions, share the religious market, thereby creating complexities in religious cultural life, even "religious conflict". Legally, "as a new, enthusiastic entity seeking a permanent position in local society, they are often viewed with suspicion by the authorities" [5, p. 62], often make religious management agencies concerned. The emergence of "new religions" and "strange religions" show that religious diversity and the creation of religions are an indispensable and a dynamic trend in the context of globalization and integration. Therefore, the management and governance of the "new religion" movements must be addressed by the state.

## **2. CHANGE OF RELIGIOUS PRACTICES**

In addition to the change in religious beliefs, religious diversity and reception as well as the emergence of new religious trends in the integration period, there are also strong changes in religious cultural practices, especially in ethnic minority communities. The opposite trends of "simplifying" or "complicating" emerged.

Under the pressure of the industrial life, the simplification of religious cultural life happens through choosing simpler forms of religious activities in a part of the community. That explains a part of the phenomenon of rapid growth in Protestantism in urban, industry areas or the phenomenon of "conversion", the emergence of "new religions" and "strange religions" in recent years in Vietnam.

On the other hand, in the religious life, there also appears the "complication" of the religious practice which is associated with the economic development and increase in income. The trend of "secularization", "plenty breeds pride" in religions has been formed, making religious and cultural life extremely rich and complex. It is the appearance of funeral rites and prolonged sacrifices which makes religious activities heavy and costly. Religious and belief festivals take place on a larger scale; grand

worship and spiritual facilities emerge and are given the title of "the most in the Southeast Asia", which causes distortion in cultural life, religious beliefs.

Religious followers often go to worship facilities such as churches, temples, pagodas, etc. to show religious beliefs, to perform rituals and religious practices and acquire religious teachings. The phenomenon of preaching in the form of "distance training" of some religions such as Protestantism and Catholicism in 1960s and 1970s in Vietnam. Today, in the era of globalization and the 4.0 technology revolution, the phenomenon of "online temple", "online death anniversary", online preaching take place. These can be called a spiritual service or an indirect religious practice. Because of living conditions, geographical distance, time, work pressure... travelling to worship facilities, directly performing rituals on the death anniversary, new year holidays are difficult to implement. Using these services people indirectly practice religious rituals and worship.

The emergence of indirect forms in religious ritual practice, preaching, dissemination of religious rules, religious practicing under the impact of the 4.0 revolution is a profound change in cultural, beliefs and religions life in Vietnam though in reality there are many different views.

### **3. PRAGMATISM AND ECONOMICAL TRENDS IN RELIGIOUS LIFE**

In the reality of the religious life in Vietnam at present, many economic manifestations are found in the practice of religious beliefs. The phenomenon of abusing religious beliefs to make economic activities through religious and religious festivals appears more and more, develops in both scale and extent. "In 2012, Vietnam burned 50,000 tons of votive. In Hanoi city, the amount spent on burning votive is about VND 400 billion" [5, p. 134]. This shows that the cost of religious practice in Vietnam increases over time. Many religious, cultural and spiritual tourism sites are increasingly invested to incorporate religious cultural activities with business purposes. In religious activities, secular forces emerge and seek material benefits through direct or indirect trading based on the need of religious belief practice. "The religious, beliefs expressions and practices is economic and pragmatic" [3]. Religious festivals has been distorted and overloaded; there are cases of robbery of ritual objects and no effective solutions to prevent it. On the other hand, "religionization of economy" and "economization of religion" in Vietnam in the period of openness and integration are expressed clearly through restoration, repair, upgrading and construction of worship facilities, spiritual tourism sites, spiritual culture with mobilizing resources of society, entrepreneurs. Examples are Bai Dinh spiritual tourism complex, extended Yen Tu

complex, Tam Chuc spiritual tourism complex in the area of thousands of hectares. It has shown clearly the combination of making profit and meeting the need of religious beliefs practice. This context has a profound effect on the lives and religious change in Vietnam now and in the future.

#### **4. SOME ISSUES ARISING IN THE SOCIAL MANAGEMENT**

*Firstly*, international integration has led to an increase in cultural exchange and activities, absorption of cultural, religious and belief values that enrich Vietnam's cultural and religious life. In particular, the diversification of culture and religion will create new and even strange movements, negatively affecting the traditional cultural and religious life in Vietnam. The question is how to filter and limit the invasion of inappropriate foreign cultures and religions in the process of acquiring and incorporating the world's cultural and religious quintessence. Solutions are needed to reduce cultural and religious conflicts in the new context. Especially, in response to new religious phenomena, religious pluralism, it is necessary to complete the laws on religion to make legislation realistic and a basis for management.

*Secondly*, given integration and globalization diversifying Vietnamese cultural and religious life, state management solutions have to meet the increasingly rich and diverse culture and religion needs of both Vietnamese and immigrant communities.

*Thirdly*, given cultural types, religions and religious practices changed in scale at national, global and degree, management should give focus on reduction of negative impacts to preserve traditional cultures and religions, minimize the consequences of globalization.

*Fourthly*, in the context of the present acculturation and diversification of culture and religion, "economization of religion" and "secularization of religion" cause distortions in religious practice. Therefore, there should be orientations and solutions for management and adjustment.

#### **5. CONCLUSION**

The process of globalization and international integration has resulted in drastic changes in the social life. Religion, a social and cultural phenomenon and acculturation have also increasingly changed in terms of organization, religious faith and religious practices. Changing and diversifying religion in the period of international integration and the technology revolution 4.0 is an inevitable trend. That transformation helps peoples and nations to be closer, work together to develop. It enables Vietnamese



culture and religion to absorb and supplement the core values of the humankind, create new values and promote social development. However, globalization also contains many challenges, causing negative and pragmatic trends. Without strengthening the role of the state in management, without a reasonable solution for "screening", distortions, complexities, even social conflicts will be likely to emerge.

## REFERENCES

1. Vu Chien Thang, “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công tác tôn giáo ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản* (trans. “Improving the quality of religion officers in our country at present”, *Communist Review*), Issue 140, August 2018.
2. Ngo Van Tran (2016), *Quản lý nhà nước về các hoạt động tôn giáo ở các tỉnh miền Trung Việt Nam, thực trạng và giải pháp* (trans. *State management of religious activities in the central provinces in Vietnam, the current situation and solutions*), Thuan Hoa Publishing House.
3. Chu Van Tuan, “Sự biến đổi của tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Nghiên cứu Tôn giáo* (trans. “Changes of religions in Vietnam in international integration”, *Religious Studies*) volume 1 (139), 2015, 30-39.
4. Dang Nghiem Van (1998), *Về tín ngưỡng tôn giáo Việt Nam hiện nay* (trans. *Religion and beliefs in Vietnam at present*), Social Sciences Publishing House, Hanoi.
5. Do Lan Hien (2017), *Những biến động trong đời sống tôn giáo hiện nay và tác động của nó đến lối sống người Việt* (trans. *Changes in the current religious life and their impacts on the lifestyle of Vietnamese people*), National Politics Publishing House, Hanoi.

# THE ROLE OF PUBLIC LIBRARIES IN MULTICULTURAL SOCIETY IN KOREA

**Jongdo Park**

*Assistant Professor, Incheon National University, South Korea*

**Abstract:** *South Korean society had been dramatically changed to a multicultural society in the last two decades. Public libraries are requested to adapt to multicultural society by providing new services. This study addresses the role of public libraries in a multicultural society in South Korea. From the literature review, Korean researchers' discussion on the topic has been explored and discussion on core activities of multicultural libraries suggested by IFLA was made relating them to Korean multicultural society.*

**Keywords:** *Multiculturalism, multiracial, diversity, diversity awareness, public libraries.*

## FORMING A MULTICULTURAL AND MULTIRACIAL SOCIETY

Since early 2000s, South Korean society had encountered big social and cultural changes when it entered to a multicultural society. Until the early 2000s, South Korean people had placed a heavy value on the purity and unity of what was known as the Korean bloodline. The fixation with national uniqueness stemmed in part from the 20th-century trauma of Japan's 35-year occupation. After Japanese rule was lifted in 1945, educators were interested in the works of independence activists such as Shin Chae-ho, who claimed that the Korean race-nation (*minjok*) had existed for millenniums. But in 2005, the national mood began to shift. Korean society was aging, with the fertility rate dropping to just 1.08 births per woman, a historic low. South Korean men were responding to the demographic decline by increasingly seeking foreign brides from neighbor countries. In the same year, the total percent of marriages to foreigners was already 13.6. After that year fervent discussions of multiculturalism had been done in the society. In 2003-2008, the Korean government sought both to persuade the public to embrace immigrants and to promote integration by educating new foreign-born brides in the intricacies of Korean culture. The Ministry of Gender Equality and Family simultaneously started a campaign to persuade the public to accept multiculturalism. Then, in 2009, the Ministry of Justice established the Korea Immigration and Integration Program to smooth the route to citizenship for foreign

residents by introducing a clear points system. After that year politicians also spoke of multiculturalism in glowing terms. The country elected its first lawmaker of foreign birth, the Philippine-born Jasmine Lee, in 2012, and she was regarded as a symbol of multiculturalism in politics. It is estimated that one-third of all children born in South Korea will be of mixed South Korean and other Asian descent by 2020. All these social and cultural changes in South Korea requested many institutions, including schools, libraries, etc., in the society to promote multiculturalism for the society (Palmer & Park, 2018).

## **THE ROLE OF PUBLIC LIBRARIES**

Libraries play a crucial role in bridging cultural differences in society. Public libraries are considered useful social instruments in the democratization of information, supporting education and lifelong learning activities, the development of personal creativity, and the promotion of local culture (Picco, 2008). They open their doors to anyone who chooses to walk in and use their facilities and services free of charge. Public libraries are autonomous agents. Libraries adhere to a higher standard of equal rights and intellectual freedom. Libraries firmly believe that all people are created equal and libraries are committed to supporting freedom of expression and equal access to information.

Based on this philosophy, libraries try to provide services to multicultural users so that they can learn and understand different cultures and customs since they need to understand the difference and learn to value and appreciate each other's culture and heritage.

As the library environment had been changed to a multicultural society in South Korea, public libraries have been able to adapt their services to meet the users' needs, including multicultural users.

Trying to adapt to the social changes, multicultural library services have been introduced in many countries with a high number of immigrant populations where multicultural policies have been adopted. These public libraries developed services, which allowed the immigrants to be in contact with their cultures. They also provided them with the necessary tools for integrating into their new society. Since multicultural users need different kinds of information, libraries offered customized services, such as language courses, job search information, etc., to them (Picco, 2008).

## **IFLA/UNESCO MULTICULTURAL LIBRARY MANIFESTO**

In 2008, International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA)

announced “the Multicultural Library Manifesto” to help librarians address cultural and linguistic diversity issues in their work, and guide them in providing library services that serve diverse interests and communities and respect cultural identity and values. And it was endorsed by UNESCO in 2009.

The IFLA Multicultural Library Manifesto is an important tool for working with these issues as the manifesto states:

- Libraries can play an important role in our globalized and multicultural world, as they serve diverse interests and communities, and function as learning, cultural, and information.

- Libraries reflect, support and promote cultural and linguistic diversity, and thus work for cross-cultural dialogue and active citizenship

- Libraries promote and preserve cultural and linguistic heritage. Languages and cultures all over the world are endangered. Libraries preserve and support oral tradition and cultural heritage of indigenous peoples.

It also specifies core actions, which have to be done by the multicultural library. The multicultural library should:

- develop culturally diverse and multilingual collections and services, including digital and multimedia resources;

- allocate resources for the preservation of cultural expression and heritage, paying particular attention to oral, indigenous and intangible cultural heritage;

- include programs supporting user education, information literacy skills, newcomer resources, cultural heritage and cross-cultural dialogue as integral parts of the services;

- provide access to library resources in appropriate languages through information organization and access systems;

- develop marketing and outreach materials in appropriate media and languages to attract different groups to the library.

In terms of staffs’ capacity, the manifesto proclaims that professional education and continuing training focused on services to multicultural communities, cross-cultural communication and sensitivity, anti-discrimination, cultures and languages should be provided. In addition, it also requests governments and other relevant decision-making bodies to establish and adequately fund libraries and library systems to offer free library and information services to culturally diverse communities.

All in all, the IFLA Multicultural Library Manifesto is an important tool and guide for working with multiculturalism in the library situation.

## LITERATURE REVIEW

In the last decade, many study have been done in terms of multicultural services in the context of libraries in South Korea. The literature on this topic can be divided into four categories: the content of the service, the cultural competency of librarians who are in charge of multicultural service, study on the recognition of multicultural service, collection development for multicultural service.

The cultural competency components emerging from literature review and interviews were divided into three parts; multicultural attitude, multicultural knowledge, and multicultural skills. And detailed components of three parts of cultural competency were specifically multicultural attitude, knowledge of multicultural groups, knowledge of multicultural services, development of collections, programs, and services, service delivery, language diversity, and professional education and workforce diversity.

Lee and Chang (2014) studied the components of cultural competency for multicultural services librarians and address that multicultural attitude, knowledge of multicultural groups, knowledge of multicultural services, development of collections, programs, and services, service delivery, language diversity, and professional education and workforce diversity are subparts of cultural competency required for multicultural services librarians.

Oh and Kim (2014) investigated the perception of local residences on multicultural library service and found that they tended to regard public libraries as an institution of local life-long education, and think public libraries can take a role for coping with social adaptation and prevention of social problems in terms of multicultural population. Based on their finding, the researchers insist that public libraries need to consider informing their roles in this multi-cultural society to their local residences based not only on adaptation but also on cultural diversity, criticizing the approach to cultural adaptation. They highlighted that it is important to develop library programs, in which both multi-cultural and non-multi-cultural people can participate, to encourage communication between them.

Kim and Cho (2011) suggested that libraries have to refer the IFLA guidelines for multicultural service to develop and provide multicultural services for public libraries in Korea. Following the IFLA guidelines, they proposed to provide training for multicultural service librarians, various services for multicultural users; i.e., information literacy program, language courses including Korean and other languages, varied form of information materials, translated contents of library websites, help with a homework assignment for multicultural children, legal service, etc.

Jo and Lee (2010) addressed the importance of cooperation among related parties, such as libraries, publishers, book stores, etc., in all levels and sectors including local/national/international level and private/public sectors to provide multicultural service since many libraries have very limited financial and human resource, which can be used for the service.

Yang and Cha (2011) also insisted that public libraries require cooperation and integration with not only other libraries and related social and educational institutions in a community but also international network to promote the more effective operation of multicultural services in public libraries.

Lee and Lee (2013) also stressed the importance of cooperation among immigrants' communities, related NGOs, and institutions of social welfare education, health, and law. Interest approach to multicultural service which they presented in the study is that the library they visited hired married immigrant women as library assistants to assist cataloging and reference service for multicultural users.

From the literature review, many researchers complained that there are limitations in using library resources to provide enough library services for multicultural users and those limitations cannot be solved by the library alone. For this reason, many researchers propose cooperation among all related parties.

### **Developing culturally diverse and multilingual collections and service**

IFLA proposed developing culturally diverse and multilingual collections and service as one of the core actions that should be done in multicultural libraries. In South Korea, many libraries are trying to build culturally diverse and multilingual collections under a limited budget. To overcome this limitation, it would be a good idea to connect the library network to the World. In the history of libraries, libraries have been cooperated to facilitate library services. Gift and exchange book programs between other countries will help libraries to build multilingual collections easier. Likewise, library services can be shared with other libraries in other countries in different cultures over the network.

### **Allocating resources for the preservation of cultural expression and heritage, paying particular attention to oral, indigenous and intangible cultural heritage**

From the literature review, one of the critics, which should be overcome is library services or programs based on assimilative immigrant policy. The assimilative immigrant policy itself does not appear on the surface of the service. But there has been less consideration of the culture of multicultural users. For example, many libraries provided more programs that help the multicultural users settle down in a new cultural community than programs that consider the multicultural users' culture. As discussed

in IFLA/UNESCO Multicultural Library Manifesto, a multicultural library should be the place, where different cultures are co-existed harmoniously and interacted with each other. For this reason, libraries need to provide not only programs for the multicultural users but also programs for resident users to help them understand other cultures.

### **Developing culturally diverse and multilingual collections and services, including digital and multimedia resources**

In the project of building an archive for the multicultural world of life in Korea, we record and collect the life stories of immigrants and archive them into a digital archive to preserve the history of immigrants in Korea (Park & Oh, 2019). This kind of life story of immigrants can be a good example of library services that consider cultural and language diversity respecting multicultural users' culture. Currently, the archive is not maintained by a library, but some libraries can develop a digital collection of immigrants' life stories or multicultural users' traditional fairy tales with the help of user participation.

### **Including programs supporting user education, information literacy skills, newcomer resources, cultural heritage and cross-cultural dialogue as integral parts of the services**

Many libraries try to provide all these kinds of programs as possible as they can. Among them, cross-cultural dialogue needs to be facilitated. Actually, sometimes we see cultural differences when heterogeneous cultures encounter. Cross-cultural dialogue helps us to understand cultural differences throughout the cross-cultural dialog. To begin cross-cultural dialog, users have to meet together. Throughout the process, library users can socialize with each other.

### **Providing access to library resources in appropriate languages through information organization and access systems**

The library should provide free access to information resources. Some multicultural users in South Korea feel difficulty in using and searching for information with library systems because it only supports Korean and/or English commonly. If a multicultural user has difficulty in using Korean or English, it is very difficult to access information that the user wants throughout the library search system.

### **Develop marketing and outreach materials in appropriate media and languages to attract different groups to the library**

Even though many libraries prepare good programs for multicultural users, it would be useless once multicultural users are not aware of its existence.

## CONCLUSION

Korean society had changed to a multicultural society in the last two decades. A newly changed library environment requested the library to provide new multicultural services to new multicultural users. IFLA published Multicultural Library Manifesto to help multicultural libraries. Korean researchers criticized the limitation of library resources including financial and human resources. For developing and providing relevant services for multicultural users we have to overcome the hindrances. Korean government should support multicultural libraries' funds for developing and providing relevant multicultural services and programs. Many researchers from the literature review suggest cooperation with related parties locally, nationally, and internationally.

Since public libraries are provided on the basis of equality of access for all, regardless of age, race, sex, religion, nationality, language, or social status, libraries can be a meeting place, where resident users and multicultural users can socialize with each other. In the multicultural society, people have to learn how to understand and respect other cultures, how to understand cultural differences, etc., and the library is the best place to practice them through reading other cultures, learning other languages in language programs offered by libraries, joining cultural heritage programs, etc.

## REFERENCE

1. James Palmer, Ga-Young Park, "South Koreans Learn to Love the Other", *Foreign Policy*, July 16, 2018. Retrieved from <https://foreignpolicy.com/2018/07/16/south-koreans-learn-to-love-the-other-multiculturalism/> on Oct. 1, 2019.
2. IFLA/UNESCO, "Multicultural Library Manifesto", 2008, Retrieved from [https://www.ifla.org/files/assets/library-services-to-multicultural-populations/publications/multicultural\\_library\\_manifesto-en.pdf](https://www.ifla.org/files/assets/library-services-to-multicultural-populations/publications/multicultural_library_manifesto-en.pdf) on Oct. 1, 2019.
3. M.A. Paola Picco, "Multicultural Libraries' services and social integration: The case of public libraries in Montreal Canada", *Public Library Quarterly*, No. 27(1), 2014, p. 41-56.
4. Yeon-Ok Lee and Durk-Hyun Chang, "Components of Cultural Competency for Multicultural Services Librarian", *Journal of Korean Library and Information Science Society*, No. 44(1), 2014, p. 357-384.
5. Young-Me Kim, In-Sook Cho, "The Perception of Librarians and Multicultural Users on the Multicultural Library Services of Public Libraries in Seoul", *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, No. 45(1), 2011, p. 103-124.
6. Soo-Youn Yang and mikyeong Cha, "A Study on the Model of multicultural Services in Public Libraries", *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, No. 45(1), p. 311-332.
7. Jong Do Park and Youngsub Oh, "A Study on Building and Utilizing Digital Archive for Multi-cultural World of Life Based on Qualitative Data", *Journal of Education & Culture*, No. 25(3), 2019, p. 813-833.



# VAI TRÒ CỦA THƯ VIỆN CÔNG CỘNG TRONG XÃ HỘI ĐA VĂN HÓA TẠI HÀN QUỐC

**TS. Jongdo Park**

*Đại học Incheon, Hàn Quốc*

**Tóm tắt:** Trong hai thập kỷ qua, xã hội Hàn Quốc đã thay đổi nhanh chóng thành xã hội đa văn hóa. Thư viện công cộng cần thích nghi với xã hội đa văn hóa và cung cấp các dịch vụ mới. Nghiên cứu này đề cập đến vai trò của các thư viện công cộng trong xã hội đa văn hóa ở Hàn Quốc. Thông qua việc đánh giá tài liệu, các nhà nghiên cứu Hàn Quốc đã khai thác và thảo luận về các hoạt động cốt lõi của các thư viện đa văn hóa gắn kết với xã hội đa văn hóa Hàn Quốc do Liên đoàn Thư viện quốc tế (IFLA) đề xuất.

**Từ khóa:** Chủ nghĩa đa văn hóa, đa chủng tộc, sự đa dạng, nhận thức về sự đa dạng, thư viện công cộng.

## HÌNH THÀNH MỘT XÃ HỘI ĐA VĂN HÓA VÀ ĐA CHủng TỘC

Từ đầu những năm 2000, xã hội Hàn Quốc phải đối mặt với những thay đổi lớn về văn hóa và xã hội khi bước vào xã hội đa văn hóa. Cho đến thời điểm đó, người dân Hàn Quốc rất coi trọng sự thuần khiết và thống nhất của cái được gọi là dòng máu Hàn Quốc. Sự kiên định trong thống nhất dân tộc một phần xuất phát từ nỗi đau 35 năm dưới sự chiếm đóng của Nhật Bản ở thế kỷ XX. Sau khi sự cai trị của Nhật Bản kết thúc vào năm 1945, các nhà giáo dục đã quan tâm đến các tác phẩm của các nhà hoạt động độc lập như Shin Chae-ho, người tuyên bố rằng quốc gia - chủng tộc Triều Tiên (*minjok*) đã tồn tại trong nhiều thiên niên kỷ. Nhưng vào năm 2005, tình hình đất nước bắt đầu thay đổi. Xã hội Hàn Quốc đang già đi, với tỷ lệ sinh giảm xuống chỉ còn 1,08 ca sinh trên một phụ nữ, một mức thấp lịch sử. Dân ông Hàn Quốc đã phản ứng với sự suy giảm nhân khẩu học này bằng cách tìm kiếm các cô dâu nước ngoài từ các nước láng giềng. Trong cùng năm đó, tỉ lệ phần trăm các cuộc kết hôn với người nước ngoài đã là 13,6. Sau năm đó, các cuộc thảo luận sôi nổi về đa văn hóa đã diễn ra trong xã hội. Trong giai đoạn 2003-2008, Chính phủ Hàn Quốc đã tìm cách thuyết phục công chúng giữ chân người nhập cư và thúc đẩy hội nhập bằng cách giáo dục tính đa dạng của văn hóa Hàn Quốc cho các cô dâu mới người nước ngoài sinh con tại Hàn Quốc. Bộ Bình

đẳng giới và Gia đình đồng thời bắt đầu một chiến dịch thuyết phục công chúng chấp nhận đa văn hóa. Sau đó, năm 2009, Bộ Tư pháp đã thành lập Chương trình Nhập cư và Hòa nhập Hàn Quốc để tạo điều kiện cho người nước ngoài trở thành công dân Hàn Quốc bằng cách đưa ra một hệ thống điểm rõ ràng. Sau năm đó, các chính trị gia cũng say sưa nói về chủ nghĩa đa văn hóa. Năm 2012, Hàn Quốc đã bầu ra nhà lập pháp đầu tiên sinh ra tại nước ngoài, Jasmine Lee, người gốc Philippines, và cô được coi là biểu tượng của đa văn hóa trong chính trị. Người ta ước tính rằng, đến năm 2020, một phần ba trẻ em sinh ra ở Hàn Quốc sẽ mang dòng máu lai giữa Hàn Quốc và các quốc gia châu Á khác. Tất cả những thay đổi về văn hóa và xã hội này ở Hàn Quốc đã đòi hỏi các thiết chế, bao gồm cả trường học, thư viện,... thúc đẩy chủ nghĩa đa văn hóa trong xã hội (Palmer & Park, 2018).

## **VAI TRÒ CỦA THƯ VIỆN CÔNG CỘNG**

Thư viện đóng một vai trò quan trọng trong kết nối những khác biệt văn hóa trong xã hội. Thư viện công cộng được coi là công cụ xã hội hữu ích góp phần dân chủ hóa thông tin, hỗ trợ giáo dục và các hoạt động học tập suốt đời, phát triển sáng tạo cá nhân và thúc đẩy văn hóa địa phương (Picco, 2008). Thư viện mở cửa cho bất cứ ai muốn tới thư viện và sử dụng các tiện ích và dịch vụ miễn phí trong thư viện. Thư viện công cộng là các tác nhân tự quản. Thư viện tuân thủ tiêu chuẩn cao hơn về quyền bình đẳng và quyền tự do trí tuệ. Các thư viện tin chắc rằng tất cả mọi người sinh ra bình đẳng và cam kết hỗ trợ quyền tự do ngôn luận và quyền bình đẳng trong tiếp cận thông tin của tất cả mọi người.

Dựa trên triết lý này, các thư viện nỗ lực cung cấp các dịch vụ cho độc giả đa văn hóa để họ có thể học hỏi và hiểu về các nền văn hóa và phong tục khác nhau vì họ cần hiểu sự khác biệt, học cách coi trọng và đánh giá văn hóa và di sản của nhau.

Bởi lẽ môi trường thư viện được thay đổi để thích ứng với xã hội đa văn hóa ở Hàn Quốc, các thư viện công cộng cho khả năng thích ứng các dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu của độc giả, trong đó có độc giả đa văn hóa.

Để thích ứng với những thay đổi xã hội, các quốc gia đã đưa ra các dịch vụ thư viện đa văn hóa và các chính sách đa văn hóa có tỉ lệ dân nhập cư cao. Các thư viện công cộng này đã phát triển các dịch vụ, cho phép người nhập cư giữ liên hệ với nền văn hóa của họ. Thư viện cũng cung cấp cho họ các công cụ cần thiết để hòa nhập vào xã hội mới. Vì độc giả đa văn hóa cần các loại thông tin khác nhau nên thư viện cung cấp cho họ các dịch vụ theo yêu cầu, chẳng hạn như các khóa học ngôn ngữ, thông tin tìm kiếm việc làm,... (Picco, 2008).

## **TUYÊN NGÔN CỦA IFLA/UNESCO VỀ THƯ VIỆN ĐA VĂN HÓA**

Năm 2008, Liên đoàn Thư viện quốc tế (IFLA) đã công bố Tuyên ngôn Thư viện đa văn hóa để giúp các thủ thư giải quyết các vấn đề đa dạng về văn hóa và ngôn ngữ trong công việc của họ, và hướng dẫn họ cung cấp các dịch vụ thư viện nhằm phục vụ các mối quan tâm và cộng đồng khác nhau, tôn trọng bản sắc và các giá trị văn hóa. Tuyên ngôn đã được UNESCO chứng thực vào năm 2009.

Bản tuyên ngôn Thư viện đa văn hóa của IFLA là một công cụ quan trọng để giải quyết các vấn đề được Tuyên ngôn nêu ra dưới đây:

- Thư viện có thể đóng vai trò quan trọng trong thế giới toàn cầu hóa và đa văn hóa của chúng ta, phục vụ các lợi ích và cộng đồng khác nhau, và hoạt động với tư cách là các trung tâm học tập, văn hóa và thông tin.

- Thư viện phản ánh, hỗ trợ và thúc đẩy sự đa dạng về văn hóa và ngôn ngữ, và qua đó hỗ trợ giao tiếp liên văn hóa và thúc đẩy tư cách công dân tích cực.

- Thư viện thúc đẩy và bảo tồn di sản văn hóa và ngôn ngữ. Ngôn ngữ và văn hóa trên toàn thế giới đang bị đe dọa. Thư viện giúp hỗ trợ và bảo tồn các truyền thống truyền khẩu và di sản văn hóa của người bản địa.

Tuyên ngôn cũng cụ thể hóa các hành động cốt lõi mà thư viện đa văn hóa cần thực hiện. Thư viện đa văn hóa cần:

- Phát triển các bộ sưu tập và các dịch vụ đa dạng văn hóa, đa dạng ngôn ngữ bao gồm các nguồn tư liệu kỹ thuật số và đa phương tiện;

- Phân bổ các nguồn lực để bảo tồn biểu đạt và di sản văn hóa, đặc biệt chú trọng di sản văn hóa truyền khẩu, bản địa và phi vật thể;

- Xây dựng các chương trình hỗ trợ giáo dục cho độc giả, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, các nguồn tư liệu mới, di sản văn hóa và đối thoại liên văn hóa, như là một phần không thể thiếu của dịch vụ thư viện;

- Cung cấp quyền truy cập các nguồn tư liệu thư viện bằng ngôn ngữ phù hợp thông qua các hệ thống tổ chức và truy cập thông tin;

- Xây dựng các tài liệu tiếp thị và tiếp cận bằng các phương tiện và ngôn ngữ phù hợp nhằm thu hút các nhóm cộng đồng khác nhau đến thư viện.

Về năng lực của đội ngũ nhân viên thư viện, bản Tuyên ngôn tuyên bố rằng cần phải chú trọng giáo dục nghề và đào tạo thường xuyên tập trung cung cấp dịch vụ cho cộng đồng đa văn hóa, truyền thông đa văn hóa, sự nhạy cảm, chống phân biệt đối xử, văn hóa và ngôn ngữ. Ngoài ra, Tuyên ngôn cũng yêu cầu chính phủ và các cơ quan ra

quyết định có liên quan thiết lập và tài trợ đầy đủ cho các thư viện và hệ thống thư viện để cung cấp dịch vụ thư viện và thông tin miễn phí cho các cộng đồng đa văn hóa.

Tóm lại, Tuyên ngôn thư viện đa văn hóa của IFLA là một công cụ và hướng dẫn quan trọng để giải quyết các vấn đề đa văn hóa trong tình hình thư viện hiện nay.

## **NGHIÊN CỨU TÀI LIỆU**

Trong thập kỷ qua, nhiều nghiên cứu đã được thực hiện về các dịch vụ đa văn hóa trong bối cảnh thư viện ở Hàn Quốc. Các tài liệu về các chủ đề này được chia thành bốn loại: nội dung dịch vụ, năng lực văn hóa của các thủ thư phụ trách dịch vụ đa văn hóa, nghiên cứu về công nhận dịch vụ đa văn hóa, xây dựng các bộ sưu tập để cung cấp các dịch vụ đa văn hóa.

Các thành tố của năng lực văn hóa xuất phát từ nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn được chia thành ba phần: thái độ đa văn hóa, kiến thức đa văn hóa và kỹ năng đa văn hóa. Các thành phần chi tiết của ba thành tố năng lực văn hóa, cụ thể là thái độ đa văn hóa, kiến thức về các nhóm đa văn hóa, kiến thức về dịch vụ đa văn hóa, hình thành các bộ sưu tập, xây dựng chương trình và dịch vụ, cung cấp dịch vụ, đa dạng ngôn ngữ, đa dạng trong giáo dục chuyên nghiệp và đa dạng lực lượng lao động.

Lee và Chang (2014) nghiên cứu các thành phần của năng lực văn hóa đối với các thủ thư phụ trách các dịch vụ đa văn hóa và cho rằng thái độ đa văn hóa, kiến thức về các nhóm đa văn hóa, kiến thức về dịch vụ đa văn hóa, xây dựng bộ sưu tập, xây dựng chương trình và dịch vụ, cung cấp dịch vụ, đa dạng ngôn ngữ và giáo dục chuyên nghiệp và sự đa dạng lực lượng lao động là các bộ phận cấu thành năng lực văn hóa mà các thủ thư phụ trách dịch vụ đa văn hóa cần có.

Oh và Kim (2014) đã điều tra nhận thức của cư dân địa phương về dịch vụ thư viện đa văn hóa và nhận thấy rằng họ có xu hướng coi các thư viện công cộng là một tổ chức giáo dục suốt đời tại địa phương và cho rằng các thư viện công cộng có vai trò hỗ trợ thích nghi xã hội và ngăn ngừa các vấn đề xã hội trong cộng đồng dân cư đa văn hóa. Dựa trên các kết quả nghiên cứu, các nhà nghiên cứu nhấn mạnh rằng các thư viện công cộng cần phải xem xét thông báo về vai trò của họ trong xã hội đa văn hóa cho cư dân địa phương, không chỉ dựa trên sự thích nghi mà còn dựa trên sự đa dạng văn hóa, phản biện cách tiếp cận thích ứng văn hóa. Họ nhấn mạnh rằng điều quan trọng là phải xây dựng các chương trình thư viện, trong đó cả người đa văn hóa và không đa văn hóa đều có thể tham gia để khuyến khích giao tiếp giữa họ với nhau.

Kim và Cho (2011) đề xuất thư viện phải tham khảo hướng dẫn của IFLA về dịch vụ đa văn hóa nhằm phát triển và cung cấp dịch vụ đa văn hóa cho các thư viện công

cộng tại Hàn Quốc. Hướng dẫn của IFLA đề xuất tổ chức các khóa đào tạo cho các thủ thư phụ trách dịch vụ đa văn hóa, các dịch vụ khác nhau cho độc giả đa văn hóa; ví dụ chương trình kiến thức thông tin, các khóa học ngôn ngữ bao gồm tiếng Hàn và các ngôn ngữ khác, các hình thức tài liệu cung cấp thông tin đa dạng, các nội dung đã được dịch thuật trên các trang web của thư viện, hỗ trợ giao bài tập về nhà cho trẻ em đa văn hóa, dịch vụ pháp lý,...

Jo và Lee (2010) đã đề cập đến tầm quan trọng của sự hợp tác giữa các bên liên quan, như thư viện, nhà xuất bản, cửa hàng sách..., ở tất cả các cấp và các ngành bao gồm cấp địa phương/quốc gia/quốc tế và khu vực công/khu vực tư nhằm cung cấp dịch vụ đa văn hóa để nhiều thư viện có nguồn nhân lực và tài chính rất hạn chế có thể sử dụng dịch vụ này.

Yang và Cha (2011) cũng nhấn mạnh rằng các thư viện công cộng cần có sự hợp tác và tích hợp với không chỉ với các thư viện khác và các tổ chức giáo dục và xã hội có liên quan trong cộng đồng, mà còn cả với mạng lưới quốc tế để thúc đẩy hiệu quả hoạt động dịch vụ đa văn hóa hiệu quả trong các thư viện công cộng.

Lee và Lee (2013) cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của sự hợp tác giữa các cộng đồng người nhập cư, các tổ chức phi chính phủ liên quan và các tổ chức giáo dục phúc lợi xã hội, y tế và luật pháp. Cách tiếp cận đối với dịch vụ đa văn hóa mà họ trình bày trong nghiên cứu là thư viện họ đến thăm và thuê những phụ nữ nhập cư đã kết hôn làm trợ lý thư viện để hỗ trợ dịch vụ biên mục và tham khảo cho độc giả đa văn hóa.

Từ việc nghiên cứu tài liệu, nhiều nhà nghiên cứu phân nản rằng còn nhiều hạn chế trong việc sử dụng các nguồn tư liệu thư viện để cung cấp đủ dịch vụ thư viện cho độc giả đa văn hóa và thư viện không thể đơn thương độc mã giải quyết những hạn chế này. Vì vậy, nhiều nhà nghiên cứu đã đề xuất hợp tác giữa tất cả các bên liên quan.

### **Xây dựng các bộ sưu tập và dịch vụ đa dạng văn hóa và đa ngôn ngữ**

IFLA đề xuất xây dựng các bộ sưu tập và dịch vụ đa dạng về văn hóa và đa ngôn ngữ như một trong những hoạt động cốt lõi cần được thực hiện trong các thư viện đa văn hóa. Ở Hàn Quốc, nhiều thư viện đang nỗ lực xây dựng các bộ sưu tập về đa dạng văn hóa và đa ngôn ngữ với ngân sách hạn chế. Một ý tưởng hay giúp khắc phục hạn chế này là kết nối mạng lưới thư viện với thế giới. Trong lịch sử ngành thư viện, các thư viện đã hợp tác để tăng cường các dịch vụ thư viện. Chương trình tặng và trao đổi sách giữa các quốc gia khác sẽ giúp các thư viện xây dựng bộ sưu tập đa ngôn ngữ dễ dàng hơn. Tương tự như vậy, các dịch vụ thư viện có thể được chia sẻ với các thư viện khác tại các quốc gia khác trong nền văn hóa khác thông qua hệ thống mạng lưới.

## **Phân bổ nguồn lực để bảo tồn sự biểu đạt và di sản văn hóa, đặc biệt chú ý đến di sản văn hóa truyền khẩu, bản địa và phi vật thể**

Từ hoạt động đánh giá tài liệu, người ta cho rằng một trong những điểm cần khắc phục là các dịch vụ hoặc chương trình thư viện dựa trên chính sách nhập cư đồng hóa. Chính sách nhập cư đồng hóa tự nó không xuất hiện trong dịch vụ này. Nhưng người ta đã không xem xét nhiều về văn hóa của các độc giả đa văn hóa. Ví dụ, nhiều thư viện thường cung cấp các chương trình giúp người dùng đa văn hóa ổn định trong cộng đồng văn hóa mới hơn là các chương trình xem xét đến yếu tố văn hóa của họ. Như đã đề cập trong Tuyên ngôn của IFLA/UNESCO về thư viện đa văn hóa, Thư viện đa văn hóa nên là nơi mà các nền văn hóa khác nhau cùng tồn tại hài hòa và tương tác với nhau. Vì lý do này, các thư viện cần cung cấp không chỉ các chương trình cho độc giả đa văn hóa, mà cả các chương trình cho độc giả là cư dân thường trú để giúp họ hiểu về các nền văn hóa khác.

## **Xây dựng các bộ sưu tập và dịch vụ đa dạng về văn hóa và đa ngôn ngữ, bao gồm các nguồn tư liệu số và đa phương tiện**

Trong dự án xây dựng kho lưu trữ cho thế giới cuộc sống đa văn hóa ở Hàn Quốc, chúng tôi đã ghi lại và thu thập tiểu sử của những người nhập cư và lưu trữ chúng thành tư liệu kỹ thuật số để lưu giữ lịch sử của những người nhập cư ở Hàn Quốc (Park & Oh, 2019). Loại hình tiểu sử của người nhập cư này có thể là một ví dụ điển hình về các dịch vụ thư viện coi trọng sự đa dạng về văn hóa và ngôn ngữ, tôn trọng văn hóa của độc giả đa văn hóa. Hiện tại, việc lưu trữ không do một thư viện đảm nhận mà một số thư viện có thể xây dựng một bộ sưu tập kỹ thuật số về cuộc sống của người nhập cư, các câu chuyện cổ tích truyền thống của độc giả đa văn hóa thông qua sự tham gia của họ.

## **Xây dựng các chương trình hỗ trợ giáo dục cho độc giả, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, nguồn tư liệu mới, di sản văn hóa và đối thoại liên văn hóa, coi đây là một phần không thể thiếu của dịch vụ thư viện**

Nhiều thư viện nỗ lực cung cấp tất cả các loại chương trình trong khả năng của họ. Trong số các chương trình đó cần tăng cường đối thoại liên văn hóa. Trên thực tế, đôi khi chúng ta thấy sự khác biệt về văn hóa khi các nền văn hóa không đồng nhất va chạm với nhau. Đối thoại liên văn hóa giúp độc giả hiểu sự khác biệt văn hóa trong các cuộc đối thoại liên văn hóa. Để bắt đầu cuộc đối thoại đa văn hóa, những người giao tiếp đa văn hóa phải gặp nhau. Trong suốt quá trình giao tiếp, họ có thể tiếp xúc và tương tác với nhau.

## **Cung cấp quyền truy cập các nguồn tư liệu thư viện bằng ngôn ngữ phù hợp thông qua hệ thống tổ chức và truy cập thông tin**

Thư viện cần cung cấp quyền truy cập các nguồn thông tin miễn phí. Một số độc giả đa văn hóa ở Hàn Quốc cảm thấy khó khăn trong việc sử dụng và tìm kiếm thông tin qua các hệ thống thư viện vì hệ thống thường chỉ hỗ trợ tiếng Hàn và/hoặc tiếng Anh. Nếu độc giả đa văn hóa gặp khó khăn khi sử dụng tiếng Hàn hoặc tiếng Anh, họ rất khó truy cập thông tin mong muốn trên toàn hệ thống tìm kiếm của thư viện.

## **Xây dựng tài liệu tiếp thị và tiếp cận bằng các phương tiện và ngôn ngữ phù hợp để thu hút các nhóm cộng đồng khác nhau đến thư viện**

Mặc dù nhiều thư viện đã chuẩn bị các chương trình hữu ích cho độc giả đa văn hóa nhưng điều đó sẽ là vô ích nếu độc giả không nhận thức được sự tồn tại của các chương trình này.

## **KẾT LUẬN**

Trong hai thập kỷ qua, xã hội Hàn Quốc đã thay đổi thành xã hội đa văn hóa. Môi trường thư viện mới thay đổi đòi hỏi thư viện cung cấp dịch vụ đa văn hóa mới cho độc giả đa văn hóa mới. IFLA đã công bố Tuyên ngôn Thư viện Đa văn hóa nhằm hỗ trợ các thư viện đa văn hóa. Các nhà nghiên cứu Hàn Quốc chỉ trích hạn chế của các nguồn tư liệu thư viện bao gồm nguồn tài chính và nguồn nhân lực. Để phát triển và cung cấp các dịch vụ liên quan cho độc giả đa văn hóa, chúng tôi phải vượt qua những trở ngại này. Chính phủ Hàn Quốc cần hỗ trợ quỹ thư viện đa văn hóa để xây dựng và cung cấp các dịch vụ và chương trình đa văn hóa có liên quan. Nhiều nhà nghiên cứu qua quá trình nghiên cứu tài liệu đã đề xuất hợp tác với các bên liên quan ở địa phương, quốc gia và quốc tế.

Vì thư viện công cộng cung cấp quyền truy cập cho tất cả mọi người trên cơ sở bình đẳng, không kể tuổi tác, chủng tộc, giới tính, tôn giáo, quốc tịch, ngôn ngữ hoặc địa vị xã hội nên thư viện có thể là nơi gặp gỡ, nơi độc giả là cư dân thường trú và độc giả đa văn hóa có thể giao tiếp với nhau. Trong xã hội đa văn hóa, mọi người phải học cách hiểu và tôn trọng các nền văn hóa khác, cách hiểu sự khác biệt văn hóa... và thư viện là nơi tốt nhất để thực hành những điều đó thông qua việc đọc về các nền văn hóa khác, học các ngôn ngữ khác trong các chương trình ngôn ngữ do thư viện cung cấp, tham gia vào các chương trình di sản văn hóa,...

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. James Palmer, Ga-Young Park, “South Koreans Learn to Love the Other”, *Foreign Policy*, July 16, 2018. Retrieved from <https://foreignpolicy.com/2018/07/16/south-koreans-learn-to-love-the-other-multiculturalism/> on Oct. 1, 2019.
2. IFLA/UNESCO, “Multicultural Library Manifesto”, 2008, Retrieved from [https://www.ifla.org/files/assets/library-services-to-multicultural-populations/publications/multicultural\\_library\\_manifesto-en.pdf](https://www.ifla.org/files/assets/library-services-to-multicultural-populations/publications/multicultural_library_manifesto-en.pdf) on Oct. 1, 2019.
3. M.A. Paola Picco, “Multicultural Libraries’ services and social integration: The case of public libraries in Montreal Canada”, *Public Library Quarterly*, No. 27(1), 2014, p. 41-56.
4. Yeon-Ok Lee and Durk-Hyun Chang, “Components of Cultural Competency for Multicultural Services Librarian”, *Journal of Korean Library and Information Science Society*, No. 44(1), 2014, p. 357-384.
5. Young-Me Kim, In-Sook Cho, “The Perception of Librarians and Multicultural Users on the Multicultural Library Services of Public Libraries in Seoul”, *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, No. 45(1), 2011, p. 103-124.
6. Soo-Youn Yang and mikyong Cha, “A Study on the Model of multicultural Services in Public Libraries”, *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, No. 45(1), p.311-332.
7. Jong Do Park and Youngsub Oh, “A Study on Building and Utilizing Digital Archive for Multi-cultural World of Life Based on Qualitative Data”, *Journal of Education & Culture*, No.25(3), 2019, p. 813-833.



# **A STUDY ON THE EXPECTATIONS AND EXPERIENCES OF THE KOREA IMMIGRANTS AND INTEGRATION PROGRAM PARTICIPANTS – FOCUSED ON THE FOREIGN WORKERS**

**Dr. Younghun Oh**

*Inha University, South Korea*

## **I. INTRODUCTION**

### **1. Purpose and necessity of research**

As Korea entered the multicultural society, the number of foreigners staying in Korea increased from 620,000 in 2002 to 2.26 million in 2018, more than tripled in just 16 years. Therefore, the main concern is whether migrants can be adapted and integrated into Korean society. In 2021, the proportion of foreigners to Korea's population is estimated to be 5.82%, above the OECD average (5.7%).

The Ministry of Justice's Social Integration Program, which was introduced as a pilot project since 2009 and formally launched in 2010, is an educational program designed to help immigrants staying in Korea systematically acquire basic skills necessary to adapt and become independent members of our society. The curriculum consists of the “Korean Language and Korean Culture Course” and the “Understanding of Korean Society”. This course will provide incentives for immigrants to change their status of residence, such as obtaining nationality, permanent residency, and changing their visa.

However, despite the interest of the immigrant social integration program and related institutions as the Korean society is transforming into an immigrant and multicultural society, the policy implementation is still carried out as a unilateral policy of the government department without accepting the actual conditions and demands of the field. There is a lot of confusion because the problems are being revealed.

Therefore, this study aims to examine whether effective educational programs are provided based on the expectations and experiences of participants in social integration programs, and what their requirements are.

## 2. Research issues

The research questions established to achieve the purpose of this study are as follows:

*First*, What are the expectations of the participants in the social integration program?

*Second*, what is the participant's experience with the social integration program?

In order to solve the first research problem, I would like to draw an interview on what implications of social integration programs from the perspective of immigrants mean to them.

To solve the second research problem, we will examine and analyze the program operation, satisfaction and requirements based on the experiences of migrants who participated in social integration programs.

## 3. Preceding research

The study of social integration was attempted as part of the social integration and multicultural policy of immigrants in European society since the 2000s. The countries that formed a multicultural society before Korea tried to solve social heterogeneity and identity problems caused by increasing migration through social integration.

In the meantime, Korea's multicultural policy has been trying to establish social integration from assimilation to “integration” in foreign cases, but the necessity of social integration policy appropriate to the Korean situation has emerged. One of the policies introduced to meet this need is the Social Integration Program.

The studies of such social integration programs are categorized by themes as follows:

*First* is a study on the policy and the status of social integration program.

*Second* is the textbook analysis of social integration program.

*Third*, education and curriculum research on social integration programs.

*Fourth*, the study on stay and legislation for social integration programs.

*Fifth*, a study on program satisfaction and belonging to participants for social integration program.

As can be seen from the preceding papers, the first half of the research on social integration programs was research on policy and actual conditions, textbook analysis, education and curriculum, and staying and legal system.

In order for the social integration program to function as a representative social integration in Korea, it is necessary to present their general discussions and directions for improvement through the participation experience of participants in the social integration program, that is, learners (social workers), despite the need for overall improvement of the program. There is almost no paper. Therefore, this study is very meaningful.

## **II. THEORETICAL BACKGROUND**

### **1. Multicultural society and social integration**

Multicultural society refers to a society that enjoys the basic rights of various races and ethnic groups within a country as citizens or citizens without political and social discrimination (Kim, Hye-soon, 2010). In other words, it refers to a society in which various cultures flow in one society and coexist, and a society in which people with diverse cultural backgrounds change and coexist.

Social integration allows migrants to lead their own independent lives through housing, employment, education, social networks and social participation (Oh, Hwa Young, 2010). In this sense, social integration does not simply mean integration in political and legal institutions, but in all social aspects, including national identity, lifestyle, economy, education and culture. In other words, the social integration of migrants in Korea is to settle as a healthy social member without unfair discrimination as a social minority who lacks social adaptation ability including Korean language ability.

### **2. KIIP: Korea immigration and integration program**

Currently, the foreign policy headquarters is the immigration policy headquarters. After the organization was transferred from the Ministry of Foreign Affairs to the Ministry of Justice in 1961, it remained in the Immigration Office. After the revision of the Government Organization Act on May 10, 2007, the name changed to the Immigration Policy Headquarters. As the number of foreigners and immigrants staying in Korea increased, the scope of immigration policy was not limited to the existing immigration and stay management but also to integrate them into Korean society.

The Ministry of Justice has been operating the Korea Immigration and Integration Program (KIIP) since 2009 for immigrants in Korea. The social integration program provides immigrants who have completed a certain education program with the aim of promoting more systematic immigration policies through the Ministry of Justice's standardized social integration education. It is a system that plays a key role in the

social integration policy of immigrants by raising the educational effect and maximizing education effect. The social integration program aims to ensure that all long-term immigrants have a stable opportunity for self-reliance in Korean society by developing basic skills such as Korean language education, culture, economy, and law.

Beginning in June 2012, the regional integration center for social integration programs began, and local governments, workplaces, and organizations designated local learning centers as local learning centers in areas where there is no social integration program operation agency. Beginning in May 2014, the Integrated Program for Social Integration Program was introduced, and those who completed the intermediate level of Korean language education, which is equivalent to intermediate level courses conducted by organizations or organizations other than the operation organization of the Social Integration Program, were recognized as the 4th level of the Social Integration Program. Passing the assessment also provides immigration policy benefits.

### III. RESEARCH METHOD AND RESEARCH PARTICIPANTS

A qualitative case study is a research method used to identify the meaning of experiences in social integration programs and to suggest policy directions.

This study focuses on immigrants' experiences with the Ministry of Justice's social integration program, and is aimed at foreign workers who currently participate in, or have completed, the courses.

The characteristics of the participants are shown in <Table 1>.

**<Table 1> Characteristics of Participants**

Participant	Stay duration	Learning phase	Sex	Visa type	Age	Nationality
P1	3Y.	Level 4	Female	D-2	27	Mongolia
P2	7Y.	Level 5	Female	F-2	27	Vietnam
P3	9Y.	Level 5	Female	H-2	44	China
P4	5Y.	Level 4	Female	H-4	28	China
P5	9Y.	Level 5	Male	H-5	44	Pakistan
P6	8Y.	Level 5	Male	F-6	39	Sri Lanka
P7	8Y	Level 5	Male	E-7	32	Vietnam
P8	7Y	Level 4	Male	E-7	26	Bangladesh

#### IV. RESULTS AND INTERPRETATION

The results of in-depth interviews with the participants' expectations and experiences were encoded and categorized as suggested by Strauss and Corbin according to the steps of the constant comparative method.

As a result of the in-depth interview, there were two main topics, five sub topics, and ten keywords. The categorization results are shown in <Table 2>.

<Table 2> Participants' expectations and experiences in social integration programs

Main topic	Sub topic	Keywords
Expectations for Social Integration Program	Participation meaning	· Visa change · Learn Korean and Korean culture
	a new start	· Meeting · Challenge
Experience with social integration programs	Communication	· Acquire language and culture · Interpersonal Expansion
	Social adaptation	· I'm an proud member · Self-esteem and self-satisfaction
	Curriculum and System	· Satisfaction with Social Integration Program · Demand for Social Integration Program

##### 1. Expectations for social integration program

Two sub-topics, 'participation meaning' and 'a new start', were categorized under the main topic of expectation of social integration programs. Under the subjugation of 'participation meaning', 'visa change' and 'learn Korean and Korean culture' were derived. In the subtopic of 'new start', the keywords 'meeting' and 'challenge' were derived.

###### 1.1. Participation meaning

The foreign workers hoped to change to a visa type that would allow them to live more reliably and comfortably, as well as the difficulties and pains of living in Korea due to the lack of Korean language. All participants in the study decided to participate in the social integration program as a means of acquiring Korean nationality through

the social integration program or extending it more conveniently if they stayed longer in Korea.

#### 1) Visa change

All eight participants had a strong desire to change visas to become residents in Korea. The reason is that foreign nationals have a lot of limitations when living in Korea, they have to work in Korea for economic reasons, or it is hard to renew again in case of long-term stay.

“There is nothing uncomfortable as F4 right now. There's a difference between other visas, but definitely there are some things that don't work with F4. For example, TV, internet and other benefits are not valid on our visas.”(P4)

“Usually I just wanted to live comfortably in Korea until I was old. I want to do business abroad, so if I go abroad, I need a Korean passport. Because if I have a Korean passport, there are many countries where I can go without a visa.”(P6)

“I am a Korean-Chinese, and my daughter has some difficulties to study in Korean. So she participated in the social integration program in order to make her study easier.”(P3)

Participants P4 and P6 wanted to live without changing their visas, but because of the difference of benefits between not changing visa and after changing visa, they indicated to participate in the social integration program. The study participant P3 participated the program, because of their children prefer to change their nationality as Korean rather than they have to come to Korea with a work visa or felt uncomfortable to live in Korea.

#### 2) Learn Korean and Korean culture

Most of the foreigners living in other countries often encounter the difficulties of 'language and culture'. Participants decided to change their visa to live in Korea as residents and to be able to speak Korean language and learn culture. However, the course could be completed, but that is not enough to study language and culture in a short time.

“I didn't know Korean well by the time when I came to Korea. I didn't understand Korean at work. I wanted to learn Korean so I went to Siheung Foreign Welfare Center. I rarely learn culture. But I could learn culture in level 5 for social integration program. Thanks to the teachers, I was able to understand Korean and culture.”(P7)

“At that time, I didn't know anything about Korean, so I started studying because it was hard for me to go to work. I heard that I can change my visa if I take the social

integration program. It is a good program to learn Korean and Korean culture, so I participated.”(P2)

“I would like to recommend a social integration program to my family and friends. People who want to know a lot about Korean culture should do social integration program.”(P5)

Participants in the study showed great satisfaction that they could learn Korean and Korean culture through a social integration program and change their visa.

### ***1.2. A new start***

Participants were more likely to change their visas and learn Korean language and culture than to expect much from their participation in education. However, they appear to become close friends and share information with people of different nationalities.

#### **1) Meeting**

Immigrants participated in a more open mind in accepting different cultures because each other had some communication in Korean. In addition, since they have their commons that they were foreigners who came to Korea they shared necessary information with each other.

“Now I've connected with my friends who are studying together as katok friends. Last time, my Korean teacher asked my friends' absence and was worried so I told my teacher that he was coming. The teacher asked how I know that so I told the teacher we shared contract when we had lunch with people in Vietnam, China, and Hong Kong who sat in front of me and asked me to talk to each other.”(P8)

“I'm studying costume at university in Incheon. I didn't know how to apply for this, so I came here to ask my teacher and asked for it. Now a Chinese person lives next to my house. I came home together. We have lunch together.”(P1)

“It's okay to study with people from different countries. It's good to know cultures from different countries. It's fun. There are a lot of Chinese people in my class. I'm envious because they speak Korean better than us.”(P2)

Immigrants who participated in social integration programs were more pleased to be able to get together in different countries than to teach in their own country. Occasionally, people fought with each other, and if they were at a low level when participating in social integration programs, there were many conversations among themselves due to problems of Korean communication. But in the case of Stage 5, they also talked about having a lot of conversations with people from other countries.

## 2) Challenge

It is the visa problem that has been perceived as a worry or anxiety by foreigners during their stay in Korea. They have lived in Korea for as little as three years or more than ten years, but have lived without knowing the existence of social integration programs, and have experienced or participated in the process of knowing that there is a social integration program from the administrator due to visa changes due to visa issues. In most cases, a friend of mine was involved. Participants were looking for new life through challenges.

“At first, I didn't know there was such a program, but I learned this through a friend who did social integration program. It wasn't difficult for my friend to apply for me. My friend said it is not that difficult so I can do it well. I'll work hard.”(P2)

“I didn't know about this. I didn't know Korean so I just wanted to study Korean first. The Mongolian people who studied first taught me so I can study. I'm a college student right now so I'm a bit worried. Because I have to do lots of studies from both college and this program.”(P1)

Participants were mostly involved in their own learning and their rumors for their survival in Korea. Examples of participation with the help of friends, acquaintances or travel agents and administrators include study participants P1 and P2. They said it was difficult to study again with current economic activities, but decided to challenge for a stable visa change.

## **2. Experience with social integration programs**

Under the major theme of experience in social integration programs, three sub-topics were classified into ‘communication’ and ‘social adaptation’, ‘Curriculum and Operation system’. Under the subjugation of 'communication', the biggest problem when using a foreign workforce is the lack of communication. Immigrants who participated in the social integration program settled in Korean society and gained confidence in learning Korean, the most difficult and uncomfortable language to them and culture. ‘Interpersonal Expansion’. In the subtopic of social adaptation, ‘I am a proud member’, ‘Self-esteem and self-satisfaction’. Under the subsection titled ‘Curriculum and System’, the keywords ‘satisfaction with social integration program’ and ‘Demand for social integration program’ were derived.

### **2.1. Communication**

The biggest problem when using a foreign workforce is the lack of communication. Immigrants who participated in the social integration program settled



in Korean society and gained confidence in learning Korean, the most difficult and uncomfortable language to them and culture.

### 1) Acquire language and culture

Participants passively dealt with the social perception that they lived in Korea and simply came to work and earned money. However, the social integration program seemed to bring about a change in life that led to a more active life by acquiring language and culture. Participants said they did not know Korean well when they first came to Korea, but did not even think about learning Korean because they had to adjust to their work and work late at night.

“I came to Korea to study costumes and my husband works in Korea. At first we didn't speak Korean well, and we didn't know Korean culture. But when I study at school, I really needed to be better in Korean. Now I'm learning Korean so I'm fine at school. Now during the program, I talk with people from other countries and go eat lunch together.”(P1)

“When I first came to Korea, I couldn't speak Korean well, so I couldn't understand what Koreans were saying at work. So I wanted to learn Korean but I couldn't learn because I was busy. So just studying alone, pronunciation was the hardest part until now. Sometimes Koreans cannot understand what I'm talking about. It's hard to speak in Korean although Step 5 is over.”(P7)

“I wanted to learn Korean, wanted to know a lot about Korea, and wanted to naturalize to Korea. I couldn't study Korean much because of work. In the past, I studied with people from other countries, so I studied Korean culture and other countries at the same time.”(P5)

Participants said they had no opportunity to learn Korean because of their work through the social integration program, but were forced to participate in the social integration program as a means of changing their visa. However, they said that it was interesting because they could learn Korean and know not only Korean culture but also other cultures.

### 2) Interpersonal expansion

Participants settled in Korea due to their livelihoods and various situations, and they were unable to communicate with many people at first because of difficulty in communication.

“I like to meet and talk with people. I can come here and meet my Chinese brothers, meet my Vietnamese friends, talk to each other and tell them what I need. It's

hard to come out and study on Saturday, but I'm having fun. I came from the Philippines this morning. In order not to miss the class, I have to go back to the Philippines after this. It's fun.”(P8)

“I'm Vietnamese and I couldn't speak Korean well. Since I can speak Korean now, I speak often with Korean teachers and waitresses. When I studied the social integration program, I met and talked with people from many countries.”(P2)

Participants speak different languages but communicate with each other through Korean. They also got closer to people in countries they could not talk to each other, and they greeted people they met often at work. Communication was a means of intimacy with one another.

## ***2.2. Social adaptation***

The social integration program is the foreign worker's choice for economic and psychological adaptation. They said that through the acceptance of the social integration program, they have escaped from the minority of ‘unfamiliar strangers’ and have a stronger ‘self-esteem’.

### **1) I'm a proud member**

Participants said that they had a hard time working, but after completing the course and receiving the certificate, they felt as if they had achieved everything. They were also excited to remember that they were so happy that they would be able to live with their families if they worked and earned money.

“I studied and worked so hard. But I passed and changed to an E7 visa. So good. I am bringing my wife from Vietnam and making money with me. I want to change to F2.”(P2)

The situation of learners who had worked hard and studied was favorable, not only positive evaluation of the social integration program, but also the expectation that acceptance would produce good results.

### **2) Self-esteem and self-satisfaction**

They were always passive in thinking they were a minority and a weak person of foreign workers or foreign nationals. These were the weak men who did the same work and were not same treated. However, they said that it is good to complain about discrimination in Korean if they are treated unfairly in the company.

“I have to travel a lot from work to a foreign country. But I am good at Korean, but I sometimes was ignored my appearance. But I also think that if I have a permanent

residence, people will not ignore it more. I don't like to change my visa as E7 every year so I applied. If you have a permanent resident status, it looks like I'm working hard.”(P8)

“I'm out of high school in Vietnam but not in college. But when I came to Korea, I made a lot of money and passed the exam, so I changed my visa. I can invite my family. I couldn't work and rest on the weekend, but I love it. I want to continue learning Korean.”(P7)

Participants liked that the result of acceptance, even under difficult circumstances, resulted in self-esteem as well as envy and praise from family and neighbors.

### ***2.3. Curriculum and System***

Most of the participants felt that their interest in visas was greater than their understanding of Korean language, culture and Korean society. In addition, through this process, he was able to relate to various nationalities and comfort each other in common problems. They also said that their language skills improved through their understanding of Korean language and culture. However, they hoped to become a more efficient program by understanding the needs of participants, such as the need for basic things they know well or the legal parts necessary to settle in Korean society.

#### **1) Satisfaction with Social Integration Program**

Most of the participants in the study showed that they were satisfied with their participation in the social integration program. They said that they learned Korean and Korean culture and made it easier for them to live in Korea. In particular, they said that they were satisfied that they could change their visa fairly by completing and passing the course without asking anyone.

“I like Korean life and can get a nationality without any relatives in Korea. Social integration program is so good. I had a hard time writing, but I can study, and without this, it's hard to get a nationality.”(P3)

“It's good to learn Korean. At first, I didn't know Korean and wanted to learn but I couldn't learn it because of work. It's hard because I can't rest on the weekend. But it's good to study.”(P7)

“I am in class now on Saturday. I couldn't go in because there wasn't a place on Sunday class. I couldn't go in Sunday class. I'm just tired of applying for classes but everything is fine.”(P5)

Participants said that the textbooks, especially the Korean language courses 3 and 4 and the 5th level of Korean social understanding, were too difficult. In the case of P2,

the five-level classes are too difficult because they are taught only in textbook lessons, so it is better to proceed with experiential learning.

## 2) Demand for Social Integration Program

The needs of learners who participate in social integration programs are: First, the need for better systems. Second, the demand for textbooks. Third, it appeared as a demand for course-retake.

“I want you to open a lot of classes so we can take the class the day we want. I couldn't register on the day I wanted because of work.”(P7)

“I'm so hard coming to class every Saturday. I worked overtime yesterday at work. I have to work today, but I told my boss that I can't. This is more important.”(P5)

“I really need speaking and writing to study at school. By the way, it is only a little, so I want to learn more of them.”(P1)

Participants wanted to be assigned to the class at the time and date required by the student for registration and application. The textbook is okay for Korean language and Korean culture, but it is hard because there are many difficult words but still they could handle it. (P7) However, he said that the 5th stage of Korean society was difficult to understand that he did not know the contents.

According to the students who retook the class, the class was not fun and was boring to repeat the lesson again with the same book. Therefore, the course-retakers wanted to take a separate class and save more time than listening to the same 100 hours.

## V. CONCLUSION AND SUGGESTIONS

This study examined the expectations and experiences of social integration programs through experiences of participants in social integration programs.

The research results are as follows.

First, under the subjugation of ‘participation meaning’, ‘visa change’ and ‘learn Korean and Korean culture’ were presented. Under the subjugation of ‘new start’, keywords such as ‘meeting’ and ‘challenge’ were suggested.

Second, under the subjugation of ‘communication’, ‘acquire language and culture’ and ‘interpersonal expansion’ were presented. Under the subjugation of ‘social adaptation’, ‘I am a proud member’ and ‘Self-esteem and self-satisfaction’ were presented. Under the subjugation system of ‘curriculum and system’, ‘satisfaction with social integration program’ and ‘Demand for social Integration Program’ were derived.

This study examined the expectations and experiences of participants in the process of social integration programs so that they can become a more effective policy. The suggestions for improvement are as follows.

*First*, for true social integration at the educational level, life-adaptation education needs to be strengthened so that foreign workers can choose not only education about Korean language, Korean culture, and understanding of Korean society, but also courses that help them adapt to Korean society.

*Second*, at the operational level, the lack of institution for social integration program should expand the social integration network using the smooth operation information system by establishing governance of regional immigration offices, multicultural family support centers and local government agencies.

*Third*, at a policy level, the social integration program, one of social integration policies, should be more easily identified from the perspective of visa change and nationality. Then, policy support for better treatment of immigrants is required based on the Korean Foreign Treatment Law.

This study presents qualitative case studies to deeply analyze the experiences of foreign workers' participation in social integration programs, and suggests ways to improve the issues and problems related to the operation of social integration programs.

Therefore, this study can be found to have a deeper understanding of the structure and operation of a more systematic social integration program.

## REFERENCE

1. Creswell, J. W., *Qualitative inquiry and research design 2E*, Sage Publications, Inc. 2007.
2. Jessop, B, *Governance Faioure*, in G. Stoker (ed.), *The New Politics of British Local Governance*. New York: Macmillan Press, 2000.
3. Kettl, Donald E., *The Transformation of Governance; Globalization, Devolution, and the Role Government*, *Public Administration review* 60(6), 2010, pp. 488-497.
4. Kim, Hye-soon, *Basic Research on Migrants' Social Integration Policy: Focusing on Marriage Immigrants and Multicultural Families*, IOM Migration Research & Training Centre Working Paper No. 2010-05, 2010.
5. Kim, Jong Se, *Political some thoughts about Korea immigration & integration program in Immigration control act*, *Law & Policy study*, Vol. 13 No. 2, 2013, 99-118.
6. Oh, Hwa Young, *A Study on Social Integration in the Multicultural Societies -The Meaning of Hong-Ik-In-Gan Thought-*, *Sundo-Culture* Vol. 9 No. 0, 2010, 359-397.
7. Seo, K., *A study on policy alternatives for supporting multi-cultural families in the process of adaptation to society*. Doctoral dissertation. Inha University, In-cheon, 2010.
8. Smith, K., *Transnational Teaching Experiences: An under-explored territory for transformative professional development*. *International Journal for Academic Development*, 14(2), 2010, 111-122.
9. Won, Jin-sook, *The Role and Tasks of Korean Language Education for Social Integration in the Multicultural Era*, *CheongRam Korean Language Education*, Vol. 63 No.0, 2017, 7-40.

# **NGHIÊN CỨU VỀ KỶ VỌNG VÀ TRẢI NGHIỆM CỦA NGƯỜI NHẬP CƯ HÀN QUỐC VÀ NHỮNG NGƯỜI THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH HÒA NHẬP XÃ HỘI – TÌNH HUỐNG NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI**

**TS. Younghun Oh**

*Đại học Inha, Hàn Quốc*

## **I. GIỚI THIỆU**

### **1. Mục đích và tính cần thiết của nghiên cứu**

Khi Hàn Quốc bước vào xã hội đa văn hóa, số lượng người nước ngoài ở lại Hàn Quốc đã tăng từ 620.000 trong năm 2002 lên 2,26 triệu vào năm 2018, nhiều hơn gấp ba lần chỉ trong 16 năm. Do đó, mối quan tâm chính là liệu người di cư có thể thích nghi và hòa nhập với xã hội Hàn Quốc hay không? Năm 2021, tỷ lệ người nước ngoài trong dân số Hàn Quốc ước tính là 5,82%, cao hơn mức trung bình của OECD (5,7%).

Chương trình Hòa nhập xã hội của Bộ Tư pháp, được giới thiệu là một dự án thí điểm từ năm 2009 và chính thức ra mắt vào năm 2010, là một chương trình giáo dục được thiết kế để giúp người nhập cư ở Hàn Quốc có được các kỹ năng cơ bản cần thiết để thích nghi và trở thành thành viên độc lập trong xã hội. Chương trình giảng dạy bao gồm các khóa học "Ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc" và khóa học "Tìm hiểu xã hội Hàn Quốc". Khóa học này giúp người nhập cư thay đổi tình trạng cư trú của họ như được nhập quốc tịch, thường trú và thay đổi thị thực.

Tuy nhiên, mặc dù chương trình hòa nhập xã hội dành cho người nhập cư nhận được nhiều sự quan tâm của các tổ chức liên quan khi xã hội Hàn Quốc dần chuyển đổi thành một xã hội nhập cư và đa văn hóa, nhưng chính sách này vẫn được thực thi như một chính sách đơn phương của Bộ Tư pháp mà không chấp nhận các điều kiện và yêu cầu thực tế của chính sách này. Các vấn đề bắt đầu bộc lộ, do đó, nhiều lộn xộn đã xảy ra.

Vì vậy, nghiên cứu này nhằm đánh giá liệu các chương trình giáo dục được cung cấp có dựa trên mong đợi và trải nghiệm của những người tham gia chương trình hòa nhập xã hội hay không? Và yêu cầu của họ là gì?

## **2. Các vấn đề nghiên cứu**

Các câu hỏi nghiên cứu nhằm đạt mục đích của nghiên cứu này đã được xây dựng như sau:

– Thứ nhất: Kỳ vọng của những người tham gia chương trình hòa nhập xã hội là gì?

– Thứ hai: Kinh nghiệm của người tham gia đối với chương trình hòa nhập xã hội là gì?

Để giải quyết vấn đề nghiên cứu đầu tiên, tác giả đã thực hiện một cuộc phỏng vấn người nhập cư về ý nghĩa của các chương trình hòa nhập xã hội đối với họ từ góc nhìn của họ.

Để giải quyết vấn đề nghiên cứu thứ hai, tác giả đã nghiên cứu và phân tích hoạt động, sự hài lòng và các nhu cầu đối với chương trình hòa nhập xã hội dựa trên trải nghiệm của những người nhập cư tham gia các chương trình hòa nhập xã hội.

## **3. Các nghiên cứu đã thực hiện**

Nghiên cứu về hòa nhập xã hội đã nỗ lực trở thành một phần của hòa nhập xã hội và chính sách đa văn hóa của người nhập cư trong xã hội châu Âu kể từ những năm 2000. Các quốc gia này đã hình thành một xã hội đa văn hóa trước khi Hàn Quốc nỗ lực giải quyết tính không đồng nhất của xã hội và các vấn đề bản sắc do xu hướng nhập cư ngày càng tăng thông qua hòa nhập xã hội.

Trong khi chính sách đa văn hóa của Hàn Quốc đã và đang cố gắng xây dựng hòa nhập xã hội từ đồng hóa sang "hòa nhập" đối với người nước ngoài, thì việc xây dựng một chính sách hòa nhập xã hội phù hợp với tình hình Hàn Quốc là rất cần thiết. Một trong những chính sách được đưa ra để đáp ứng nhu cầu này là Chương trình hòa nhập xã hội.

Các nghiên cứu về chương trình hòa nhập xã hội được phân loại theo các chủ đề như sau:

– Đầu tiên là nghiên cứu về chính sách và thực trạng của chương trình hòa nhập xã hội.

– Thứ hai là phân tích các loại sách giáo khoa được sử dụng trong chương trình hòa nhập xã hội.

– Thứ ba là nghiên cứu về giáo dục và chương trình giảng dạy của các chương trình hòa nhập xã hội.

– Thứ tư là nghiên cứu về vấn đề lưu trú và tính pháp lý đối với những người tham gia chương trình hòa nhập xã hội.

– Thứ năm là nghiên cứu về sự hài lòng của những người tham gia đối với chương trình hòa nhập xã hội.

Có thể thấy từ các nghiên cứu trước, nửa đầu của nghiên cứu về các chương trình hòa nhập xã hội là nghiên cứu về chính sách và điều kiện thực tế, phân tích sách giáo khoa, giáo dục và chương trình giảng dạy, hệ thống pháp lý và điều kiện lưu trú.

Để chương trình hòa nhập xã hội có thể hoạt động như một hình thức hòa nhập xã hội đại diện ở Hàn Quốc, các nhà nghiên cứu cần trình bày thảo luận và định hướng chung để cải thiện thông qua kinh nghiệm của những người tham gia chương trình hòa nhập xã hội, đó chính là người học (người lao động nước ngoài). Mặc dù việc cải thiện tổng thể của chương trình là rất cần thiết, nhưng hầu như không có nghiên cứu nào về vấn đề này. Do đó, nghiên cứu này rất có ý nghĩa.

## **II. NỀN TẢNG LÝ THUYẾT**

### **1. Xã hội đa văn hóa và hòa nhập xã hội**

Xã hội đa văn hóa là một xã hội được hưởng các quyền cơ bản của các chủng tộc và nhóm dân tộc khác nhau trong một quốc gia với tư cách là công dân hoặc công dân không bị phân biệt đối xử trong chính trị và xã hội (Kim, Hye-soon, 2010). Nói cách khác, nó đề cập đến một xã hội trong đó các nền văn hóa khác nhau chảy trong cùng một xã hội và cùng tồn tại, và một xã hội trong đó những người có nền tảng văn hóa khác nhau thay đổi và cùng tồn tại.

Hòa nhập xã hội cho phép người nhập cư được sống cuộc sống độc lập của riêng họ thông qua các dịch vụ nhà ở, việc làm, giáo dục, kết nối xã hội và tham gia vào các hoạt động xã hội (Oh, Hwa Young, 2010). Theo nghĩa này, hòa nhập xã hội không chỉ đơn giản là hòa nhập trong các thể chế chính trị và pháp lý, mà trong tất cả các khía cạnh xã hội, bao gồm bản sắc dân tộc, lối sống, kinh tế, giáo dục và văn hóa. Nói cách khác, sự hòa nhập xã hội của người nhập cư ở Hàn Quốc là sự ổn định cuộc sống như một thành viên xã hội bình thường mà không bị coi là một nhóm thiểu số trong xã hội, thiếu khả năng thích ứng xã hội, trong đó có khả năng sử dụng ngôn ngữ Hàn Quốc.

### **2. Chương trình nhập cư và hòa nhập xã hội tại Hàn Quốc (KIIP)**

Hiện nay, các cơ quan phụ trách chính sách đối ngoại là các cơ quan phụ trách



chính sách nhập cư. Sau khi cơ quan này được chuyển từ Bộ Ngoại giao sang Bộ Tư pháp vào năm 1961 thì trụ sở vẫn ở Văn phòng Xuất nhập cảnh. Sau khi sửa đổi Đạo luật Tổ chức Chính phủ vào ngày 10 tháng 5 năm 2007, cơ quan này được đổi tên thành Cơ quan Chính sách Nhập cư. Khi số lượng người nước ngoài và người nhập cư ở Hàn Quốc tăng lên, phạm vi của chính sách nhập cư không chỉ giới hạn ở việc nhập cư và quản lý lưu trú hiện tại mà còn hỗ trợ họ hòa nhập vào xã hội Hàn Quốc.

Bộ Tư pháp đã vận hành Chương trình Nhập cư và Hòa nhập xã hội Hàn Quốc (KIIP) từ năm 2009 cho người nhập cư tại Hàn Quốc. Chương trình hòa nhập xã hội hỗ trợ người nhập cư sau khi đã hoàn thành một chương trình giáo dục nhất định bằng cách thúc đẩy các chính sách nhập cư có hệ thống hơn thông qua giáo dục hòa nhập xã hội theo tiêu chuẩn của Bộ Tư pháp. Đây là một hệ thống đóng vai trò chính trong chính sách hòa nhập xã hội của người nhập cư bằng cách nâng cao và tối đa hóa hiệu quả giáo dục. Chương trình hòa nhập xã hội nhằm đảm bảo tất cả những người nhập cư dài hạn có cơ hội ổn định cuộc sống để tự chủ trong xã hội Hàn Quốc bằng cách phát triển các kỹ năng cơ bản như giáo dục ngôn ngữ, văn hóa, kinh tế và luật pháp Hàn Quốc.

Từ tháng 6 năm 2012, trung tâm hòa nhập khu vực chuyên cung cấp các chương trình hòa nhập xã hội bắt đầu đi vào hoạt động. Ở những khu vực không có cơ quan vận hành chương trình hòa nhập xã hội thì chính quyền địa phương, một số trụ sở và tổ chức được chỉ định là các trung tâm học tập. Bắt đầu từ tháng 5 năm 2014, Chương trình hòa nhập xã hội được triển khai và những người đã hoàn thành chương trình tiếng Hàn trình độ trung cấp tương đương với các khóa học trung cấp do các tổ chức khác ngoài tổ chức hoạt động của Chương trình hòa nhập xã hội thực hiện sẽ được công nhận đạt cấp độ 4 của Chương trình hòa nhập xã hội. Vượt qua được mức đánh giá này cũng mang lại cho người nhập cư nhiều lợi ích từ chính sách nhập cư.

### **III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ MẪU KHẢO SÁT**

Tình huống nghiên cứu định tính là một phương pháp nghiên cứu được sử dụng để xác định ý nghĩa của các trải nghiệm trong chương trình hòa nhập xã hội và đề xuất các định hướng chính sách.

Nghiên cứu này tập trung vào trải nghiệm của người nhập cư tham gia chương trình hòa nhập xã hội của Bộ Tư pháp và chú trọng vào người lao động nước ngoài hiện đang tham gia hoặc đã hoàn thành các khóa học.

Thông tin về mẫu khảo sát được thể hiện ở Bảng 1.

**Bảng 1. Thông tin về mẫu khảo sát**

Mẫu khảo sát	Thời gian lưu trú	Giai đoạn học	Giới tính	Loại visa	Tuổi	Quốc tịch
P1	3 năm	Level 4	Nữ	D-2	27	Mông Cổ
P2	7 năm	Level 5	Nữ	F-2	27	Việt Nam
P3	9 năm	Level 5	Nữ	H-2	44	Trung Quốc
P4	5 năm	Level 4	Nữ	H-4	28	Trung Quốc
P5	9 năm	Level 5	Nam	H-5	44	Pakistan
P6	8 năm	Level 5	Nam	F-6	39	Sri Lanka
P7	8 năm	Level 5	Nam	E-7	32	Việt Nam
P8	7 năm	Level 4	Nam	E-7	26	Bangladesh

**IV. KẾT QUẢ VÀ DIỄN GIẢI**

Kết quả của các cuộc phỏng vấn sâu về các kỳ vọng và trải nghiệm của những người tham gia khảo sát đã được mã hóa và phân loại theo đề xuất của Strauss và Corbin theo các bước của phương pháp so sánh thường xuyên.

Theo kết quả của cuộc phỏng vấn sâu, có hai chủ đề chính, năm tiêu chủ đề và mười từ khóa. Kết quả phân loại được trình bày trong Bảng 2.

**Bảng 2. Kỳ vọng và trải nghiệm chương trình hòa nhập xã hội của những người tham gia khảo sát**

Chủ đề chính	Tiêu chủ đề	Từ khóa
Kỳ vọng đối với chương trình hòa nhập xã hội	Ý nghĩa của sự tham gia chương trình	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thay đổi loại visa</li> <li>Học tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc</li> </ul>
	Một sự khởi đầu mới	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gặp gỡ</li> <li>Thử thách</li> </ul>
Trải nghiệm chương trình hòa nhập xã hội	Giao tiếp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nắm bắt được ngôn ngữ và văn hóa</li> <li>Mở rộng quan hệ cá nhân</li> </ul>
	Thích ứng xã hội	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tôi là một thành viên đáng tự hào</li> <li>Lòng tự trọng và sự hài lòng về bản thân</li> </ul>

Chủ đề chính	Tiêu chủ đề	Từ khóa
	Chương trình giảng dạy và hệ thống triển khai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hài lòng với Chương trình hòa nhập xã hội</li> <li>• Nhu cầu đối với Chương trình hòa nhập xã hội</li> </ul>

## 1. Kỳ vọng đối với Chương trình hòa nhập xã hội

Hai tiêu chủ đề là "Ý nghĩa của việc tham gia chương trình" và "Một sự khởi đầu mới", được phân loại theo chủ đề chính về kỳ vọng đối với các chương trình hòa nhập xã hội. Tiêu chủ đề "Ý nghĩa của việc tham gia chương trình" xuất phát từ "được thay đổi thị thực" và "học tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc". Tiêu chủ đề "Một sự khởi đầu mới" được bắt đầu bằng các từ khóa "gặp gỡ" và "thử thách".

### 1.1. Ý nghĩa của việc tham gia chương trình

Người lao động nước ngoài hy vọng sẽ được thay một loại thị thực cho phép họ sống một cách độc lập và thoải mái hơn, cũng như giải quyết được những khó khăn và nỗi khổ khi sống ở Hàn Quốc do không sử dụng được tiếng Hàn. Những người tham gia khảo sát đã quyết định tham gia chương trình hòa nhập xã hội như một phương tiện để có được quốc tịch Hàn Quốc thông qua chương trình hòa nhập xã hội hoặc để gia hạn lưu trú thuận lợi hơn nếu họ cư trú tại Hàn Quốc lâu dài.

#### 1) Thay đổi loại visa

Tất cả tám người tham gia khảo sát đều có mong muốn mạnh mẽ là được đổi thị thực để trở thành cư dân thường trú tại Hàn Quốc. Lý do là công dân nước ngoài gặp rất nhiều hạn chế khi sống ở đây, họ phải làm việc ở Hàn Quốc vì lý do kinh tế hoặc khó có thể gia hạn một lần nữa trong trường hợp ở lại lâu dài.

"Không có gì bất tiện như loại F4 vào thời điểm này. Có sự khác biệt giữa các loại thị thực nhưng chắc chắn chẳng có loại nào như F4. Ví dụ: TV, Internet và một số lợi ích khác là không hợp lệ đối với thị thực của chúng tôi." (P4)

"Trước đây tôi chỉ muốn sống thoải mái ở Hàn Quốc cho đến khi tuổi già. Hiện tôi muốn kinh doanh ở nước ngoài. Nếu tôi ra nước ngoài, tôi cần hộ chiếu Hàn Quốc. Bởi vì nếu tôi có hộ chiếu Hàn Quốc, tôi có thể đến nhiều quốc gia mà không cần visa." (P6)

"Tôi là người Hàn gốc Trung Quốc và con gái tôi gặp một số khó khăn khi học tiếng Hàn. Vì vậy, nó đã tham gia vào chương trình hòa nhập xã hội để học tập dễ dàng hơn." (P3)

Người tham gia khảo sát P4 và P6 muốn sinh sống ở Hàn Quốc mà không cần đổi thị thực, nhưng vì sự khác biệt về lợi ích giữa việc không thay đổi thị thực và thay đổi thị thực, họ đã quyết định tham gia chương trình hòa nhập xã hội. Người tham gia khảo sát P3 đã tham gia chương trình, vì các con họ thích đổi sang quốc tịch Hàn Quốc hơn là phải đến Hàn Quốc bằng visa làm việc hoặc cảm thấy không thoải mái khi sống ở Hàn Quốc.

## *2) Học tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc*

Hầu hết người nước ngoài sống ở các quốc gia khác thường gặp phải những khó khăn về “ngôn ngữ và văn hóa”. Những người tham gia khảo sát quyết định thay đổi thị thực của họ để sống ở Hàn Quốc với tư cách là cư dân thường trú và có thể nói tiếng Hàn và học văn hóa Hàn Quốc. Tuy nhiên, cho dù có hoàn thành khóa học đi chăng nữa thì thời gian đó cũng không đủ để họ học được ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc.

“Khi đến Hàn Quốc, tôi không biết nhiều tiếng Hàn. Tôi không hiểu người ta nói gì tại nơi làm việc. Tôi muốn học tiếng Hàn nên đã đến Trung tâm Siheung – trung tâm phúc lợi dành cho người nước ngoài. Tôi không thích học về văn hóa. Nhưng tôi đã học văn hóa đến cấp độ 5 của chương trình hòa nhập xã hội. Nhờ các giáo viên, tôi đã có thể hiểu tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc.” (P7)

“Lúc đó, tôi không biết một chút tiếng Hàn nào, vì vậy tôi bắt đầu học vì nếu không biết tiếng thì rất khó xin việc. Tôi nghe nói có thể thay đổi visa nếu tham gia chương trình hòa nhập xã hội. Đây là một chương trình tốt để tìm hiểu văn hóa và ngôn ngữ Hàn Quốc, vì vậy tôi đã tham gia.” (P2)

“Tôi muốn giới thiệu chương trình hòa nhập xã hội cho gia đình và bạn bè mình. Những ai muốn tìm hiểu về văn hóa Hàn Quốc nên tham gia chương trình này.” (P5)

Những người tham gia khảo sát đã thể hiện sự hài lòng khi họ được học tiếng Hàn, tìm hiểu văn hóa Hàn Quốc thông qua chương trình hòa nhập xã hội và được đổi thị thực.

## **1.2. Một khởi đầu mới**

Những người tham gia khảo sát mong muốn thay đổi thị thực, học ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc hơn là mong muốn tham gia các chương trình giáo dục. Tuy nhiên, họ tự nhiên trở nên thân thiết và chia sẻ thông tin với những người có quốc tịch khác nhau.

### *1) Gặp gỡ*

Những người nhập cư tham gia chương trình với một tâm thế cởi mở hơn trong việc chấp nhận các nền văn hóa khác nhau bởi vì mỗi người đều có thể giao tiếp bằng

tiếng Hàn. Ngoài ra, vì họ có điểm chung đều là người nước ngoài đến Hàn Quốc nên họ chia sẻ thông tin cần thiết với nhau.

“Bây giờ tôi đã kết nối được với những người bạn đang học cùng tôi qua mạng katok. Lần trước, giáo viên tiếng Hàn đã hỏi tôi về sự vắng mặt của bạn tôi và tỏ ra rất lo lắng nên tôi đã nói với cô rằng anh ấy sẽ đến. Cô giáo hỏi lý do tại sao tôi biết điều đó nên tôi nói chúng tôi đã kết nối với nhau khi ăn trưa với mọi người ở Việt Nam, Trung Quốc và Hồng Kông, mọi người ngồi trước mặt tôi và chúng tôi đã nói chuyện với nhau.” (P8)

“Tôi đang học thiết kế trang phục tại một trường đại học ở Incheon. Tôi không biết làm thế nào để tham gia chương trình, vì vậy tôi đã đến đây để hỏi giáo viên các thông tin. Hiện tại có một người Trung Quốc sống cạnh nhà tôi. Chúng tôi về nhà cùng nhau. Chúng tôi ăn trưa cùng nhau.” (P1)

“Học với những người từ các quốc gia khác nhau rất là vui. Thật thú vị khi được biết nền văn hóa của các nước khác. Lớp tôi có rất nhiều người Trung Quốc. Tôi thấy ghen tị vì họ nói tiếng Hàn tốt hơn chúng tôi.” (P2)

Những người nhập cư tham gia các chương trình hòa nhập xã hội cảm thấy hài lòng hơn khi có thể đi cùng nhau đến các nước khác thay vì giảng dạy tại đất nước của họ. Đôi khi, họ trao đổi với nhau và nếu trình độ đầu vào của họ ở mức thấp khi tham gia chương trình hòa nhập xã hội thì họ chỉ trò chuyện trong nhóm với nhau do khó giao tiếp bằng tiếng Hàn. Nhưng ở Giai đoạn 5, họ có thể trò chuyện với mọi người từ các quốc gia khác.

## 2) Thử thách

Vấn đề thị thực luôn được coi là một nỗi lo của người nước ngoài trong thời gian cư trú tại Hàn Quốc. Họ đã sống ở Hàn Quốc ít nhất ba năm hoặc hơn mười năm, nhưng lại không biết đến sự tồn tại của các chương trình hòa nhập xã hội hoặc không biết rằng chương trình hòa nhập xã hội có liên quan đến thay đổi thị thực. Một người bạn của tôi đã trải nghiệm hầu hết những điều này. Những người tham gia chương trình đã tìm kiếm cuộc sống mới qua các thử thách.

“Lúc đầu, tôi không biết có một chương trình như vậy, nhưng tôi biết đến chương trình qua một người bạn làm chương trình hòa nhập xã hội. Không khó để bạn tôi đăng ký cho tôi. Bạn tôi nói không khó lắm nên tôi có thể học tốt. Tôi sẽ chăm chỉ học.” (P2)

“Tôi không biết về chương trình này. Tôi không biết tiếng Hàn nên tôi chỉ muốn học tiếng Hàn trước. Mấy người Mông Cổ đã học trước và dạy tôi. Hiện tại, tôi là sinh viên đại học vì vậy tôi có một chút lo lắng. Bởi vì tôi phải học rất nhiều ở trường và thêm cả chương trình này.” (P1)

Những người được khảo sát chủ yếu tham gia chương trình vì sự tồn tại của họ ở Hàn Quốc. Một số người có sự giúp đỡ của bạn bè, người quen hoặc đại lý du lịch và người quản lý như P1 và P2. Họ nói rằng thật khó để học lại do tình hình kinh tế hiện tại, nhưng họ quyết định thách thức các khó khăn để đổi sang loại visa ổn định hơn.

## **2. Trải nghiệm các chương trình hòa nhập xã hội**

Theo chủ đề chính về trải nghiệm các chương trình hòa nhập xã hội, ba tiểu chủ đề được phân loại thành “giao tiếp”, “thích ứng xã hội” và “chương trình giảng dạy và hệ thống triển khai”. Đối với “giao tiếp”, vấn đề lớn nhất khi sử dụng lao động nước ngoài là không trao đổi được bằng tiếng Hàn. Những người nhập cư tham gia chương trình hòa nhập xã hội định cư trong xã hội Hàn Quốc và tự tin khi học về văn hóa Hàn Quốc và tiếng Hàn, ngôn ngữ khó học nhất đối với họ. Tiểu chủ đề thích ứng xã hội bao gồm “Tôi là một thành viên đáng tự hào”, “Lòng tự trọng và sự hài lòng về bản thân”. Tiểu chủ đề “Chương trình giảng dạy và hệ thống triển khai” có các từ khóa “sự hài lòng với chương trình hòa nhập xã hội” và “nhu cầu đối với chương trình hòa nhập xã hội”.

### **2.1. Giao tiếp**

Vấn đề lớn nhất khi sử dụng lao động nước ngoài là họ không giao tiếp được bằng tiếng Hàn. Những người nhập cư tham gia chương trình hòa nhập xã hội định cư trong xã hội Hàn Quốc và tự tin khi học về văn hóa Hàn Quốc và tiếng Hàn, ngôn ngữ khó học nhất đối với họ.

#### *1) Nắm bắt được ngôn ngữ và văn hóa*

Những người tham gia khảo sát thụ động đối phó với nhận thức xã hội rằng họ sống ở Hàn Quốc chỉ đơn giản là để làm việc và kiếm tiền. Tuy nhiên, chương trình hòa nhập xã hội dường như mang lại sự thay đổi trong cuộc sống dẫn đến một cuộc sống năng động hơn thông qua việc nắm bắt được ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc. Những người tham gia khảo sát cho biết họ không biết tiếng Hàn khi mới đến Hàn Quốc, nhưng thậm chí không nghĩ đến việc học tiếng Hàn vì họ phải điều chỉnh công việc và làm việc vào ban đêm.

“Tôi đến Hàn Quốc để học thiết kế trang phục và chồng tôi làm việc ở Hàn Quốc. Lúc đầu, chúng tôi không nói tiếng Hàn tốt và chúng tôi không biết văn hóa Hàn Quốc. Nhưng khi tôi học ở trường, tôi thực sự thấy cần phải giỏi tiếng Hàn hơn. Hiện tôi đang học tiếng Hàn nên mọi thứ ở trường đều ổn. Khi tham gia chương trình, tôi có thể nói chuyện với mọi người từ các nước khác và chúng tôi đi ăn trưa cùng nhau.” (P1)

“Khi tôi mới đến Hàn Quốc, tôi nói tiếng Hàn không tốt, vì vậy ở nơi làm việc, tôi không hiểu người Hàn nói gì. Tôi muốn học tiếng Hàn nhưng không học được vì

bạn. Do đó, tôi chỉ học một mình, cho đến giờ thì phát âm là phần khó nhất. Đôi khi người Hàn Quốc không hiểu tôi nói gì. Thật khó để giao tiếp bằng tiếng Hàn mặc dù tôi đã học xong Bước 5.” (P7)

“Tôi muốn học tiếng Hàn, muốn biết nhiều về Hàn Quốc và muốn nhập quốc tịch Hàn Quốc. Tôi không thể học nhiều vì công việc. Trước đây, tôi học cùng với những người từ các quốc gia khác, vì vậy tôi đã nghiên cứu văn hóa Hàn Quốc và các quốc gia khác cùng một lúc.” (P5)

Những người tham gia khảo sát cho biết họ không có cơ hội học tiếng Hàn qua chương trình hòa nhập xã hội vì lý do công việc nhưng buộc phải tham gia chương trình như một phương tiện để thay đổi thị thực. Tuy nhiên, họ nói rằng điều đó thật thú vị vì họ có thể học tiếng Hàn và biết không chỉ văn hóa Hàn Quốc mà cả các nền văn hóa khác.

## *2) Mở rộng quan hệ cá nhân*

Những người tham gia khảo sát định cư ở Hàn Quốc do sinh kế và nhiều tình huống khác nhau, ban đầu họ không thể giao tiếp với nhiều người vì không sử dụng được tiếng Hàn.

“Tôi thích gặp gỡ và nói chuyện với mọi người. Tôi có thể đến đây và gặp gỡ những người anh em Trung Quốc và những người bạn Việt Nam, nói chuyện với nhau và kể với họ những gì tôi cần. Thật khó ra ngoài học vào thứ Bảy, nhưng tôi rất vui. Tôi vừa từ Philippines về sáng nay để không bị mất buổi học, sau đó tôi phải quay trở lại Philippines. Học vui lắm.” (P8)

“Tôi là người Việt Nam và tiếng Hàn của tôi không được tốt. Vì bây giờ tôi nói được tiếng Hàn nên tôi thường xuyên nói chuyện với các giáo viên và tiếp viên Hàn Quốc. Khi tôi học chương trình hòa nhập xã hội, tôi đã gặp và nói chuyện với mọi người đến từ các nước khác nhau.” (P2)

Những người tham gia khảo sát sử dụng các ngôn ngữ khác nhau nhưng giao tiếp với nhau bằng tiếng Hàn. Họ cũng gần gũi hơn với những người ở các quốc gia mà họ không thể nói chuyện và họ chào hỏi những người họ gặp thường xuyên tại nơi làm việc. Giao tiếp là một phương tiện giúp mọi người thân mật với nhau.

## **2.2. Thích ứng xã hội**

Chương trình hòa nhập xã hội là sự lựa chọn của người lao động nước ngoài nhằm thích ứng xã hội về mặt kinh tế và tâm lý. Họ nói rằng nhờ tham gia chương trình hòa nhập xã hội, họ đã thoát khỏi nhóm thiểu số “người lạ” và có lòng tự trọng mạnh mẽ hơn.

### *1) Tôi là một thành viên đáng tự hào*

Những người tham gia khảo sát nói rằng họ đã có một thời gian học hành vất vả, nhưng sau khi hoàn thành khóa học và nhận được chứng chỉ, họ cảm thấy như thể họ đã đạt được mọi thứ. Họ cũng rất phấn khởi khi nhớ đến cảm giác hạnh phúc vì có thể sống cùng gia đình nếu họ làm việc và kiếm được tiền.

“Tôi đã học và làm việc rất chăm chỉ. Tôi đã qua được kỳ thi và được đổi thành visa E7. Thật tuyệt vời. Tôi sẽ đưa vợ từ Việt Nam sang và kiếm tiền cùng tôi. Tôi muốn được đổi thành visa F2.” (P2)

Tình hình học tập của các học viên chương trình rất thuận lợi, họ không chỉ đánh giá tích cực về chương trình hòa nhập xã hội, mà còn kỳ vọng rằng sự tham gia chương trình sẽ mang lại kết quả tốt.

### *2) Lòng tự trọng và sự hài lòng về bản thân*

Họ luôn bị quan khi nghĩ rằng họ là thiểu số và là những người lao động hoặc công dân nước ngoài yếu thế vì làm cùng một công việc giống nhau nhưng không được đối xử như nhau. Tuy nhiên, họ nói rằng cũng may họ có thể sử dụng tiếng Hàn để khiếu nại về phân biệt đối xử nếu họ bị đối xử bất công trong công ty.

“Tôi phải đi công tác nước ngoài rất nhiều. Tôi giỏi tiếng Hàn, nhưng đôi khi chả ai chú ý đến tôi. Tôi cũng nghĩ rằng nếu tôi là cư dân thường trú, mọi người sẽ chú ý đến tôi. Tôi không muốn năm nào cũng phải đổi visa E7 nên tôi đã tham gia chương trình. Nếu tôi được cư trú lâu dài, tôi sẽ làm việc chăm chỉ.” (P8)

“Tôi học xong trung học ở Việt Nam nhưng không học đại học. Khi đến Hàn Quốc, tôi đã kiếm được rất nhiều tiền và qua được kỳ thi, vì vậy tôi đã được đổi visa. Tôi có thể mời gia đình tôi sang. Mặc dù không được đi làm và nghỉ ngơi vào ngày cuối tuần nhưng tôi thấy rất vui. Tôi muốn tiếp tục học tiếng Hàn.” (P7)

Những người tham gia khảo sát chấp nhận cách ứng xử này thậm chí trong các tình huống khó khăn trong cuộc sống. Kết quả là họ cảm thấy tự tôn hơn khi nhận được sự khen ngợi của gia đình và hàng xóm.

### **2.3. Chương trình giảng dạy và hệ thống triển khai**

Hầu hết những người tham gia khảo sát đều cảm thấy sự quan tâm của họ về thị thực lớn hơn hiểu biết của họ về ngôn ngữ, văn hóa và xã hội Hàn Quốc. Ngoài ra, thông qua quá trình này, họ có thể kết nối với nhiều quốc tịch khác nhau và an ủi lẫn nhau trong các vấn đề chung. Họ cũng nói rằng kỹ năng ngôn ngữ của họ được cải thiện thông qua sự hiểu biết về ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc. Tuy nhiên, họ hy vọng chương trình sẽ trở nên hiệu quả hơn nếu hiểu được nhu cầu của người tham gia, ví dụ



như nhu cầu về những điều cơ bản mà họ biết rõ hoặc các thủ tục pháp lý cần thiết để định cư trong xã hội Hàn Quốc.

### *1) Sự hài lòng đối với Chương trình hòa nhập xã hội*

Hầu hết những người tham gia khảo sát cho thấy họ hài lòng với việc tham gia chương trình hòa nhập xã hội. Họ nói rằng việc học tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc giúp họ sống dễ dàng hơn ở Hàn Quốc. Cụ thể là họ hài lòng vì có thể thay đổi thị thực một cách công bằng khi hoàn thành khóa học và vượt qua kỳ thi mà không phải hỏi ai.

“Tôi thích cuộc sống ở Hàn Quốc và có thể nhập quốc tịch mà không cần bất kỳ người thân nào ở Hàn Quốc. Chương trình hòa nhập xã hội là rất tốt. Tôi đã trải qua một giai đoạn khó khăn, nhưng giờ tôi được học, và nếu không học thì thật khó để có được quốc tịch Hàn Quốc.” (P3)

“Học tiếng Hàn thật có ích. Lúc đầu, tôi không biết tiếng Hàn và muốn học nhưng không thể học được vì công việc. Tôi cũng thấy mệt vì không được nghỉ cuối tuần. Nhưng học là cần thiết.” (P7)

“Giờ tôi học vào thứ Bảy. Tôi không đăng ký được lớp Chủ nhật vì không còn chỗ. Chỉ một khi đăng ký lớp học thôi còn mọi thứ đều ổn.” (P5)

Những người tham gia khảo sát cho biết, sách giáo khoa, đặc biệt là sách dành cho các khóa học tiếng Hàn cấp độ 3, 4 và 5 về hiểu biết xã hội Hàn Quốc, là quá khó. Theo P2, các lớp cấp độ 5 quá khó vì họ chỉ được học trong sách giáo khoa, do đó, cần thúc đẩy hoạt động học tập qua trải nghiệm để đạt hiệu quả hơn.

### *2) Nhu cầu đối với Chương trình hòa nhập xã hội*

Nhu cầu của những người tham gia các chương trình hòa nhập xã hội là: Thứ nhất, nhu cầu về hệ thống triển khai tốt hơn. Thứ hai, nhu cầu về sách giáo khoa. Thứ ba, nhu cầu được học lại.

“Tôi muốn các bạn mở thật nhiều lớp để chúng tôi có thể tham gia vào ngày chúng tôi muốn. Tôi không thể đăng ký học vào ngày mong muốn do phải đi làm.” (P7)

“Đi học tất cả các ngày thứ Bảy đối với tôi là rất khó khăn. Hôm qua tôi phải làm thêm giờ. Hôm nay đáng lẽ tôi cũng phải đi làm, nhưng tôi đã nói với sếp rằng tôi không thể. Đi học quan trọng hơn.” (P5)

“Tôi thực sự cần học kỹ năng nói và viết để học ở trường. Dù sao thì tôi mới học được một ít, vì thế tôi muốn học thêm về hai kỹ năng này.” (P1)

Những người tham gia muốn được xếp vào lớp theo ngày và thời gian họ đăng ký. Sách giáo khoa tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc khá phù hợp, nhưng học vất vả vì có nhiều từ khó. Tuy nhiên, họ vẫn có thể xoay sở được. Dù vậy, P7 cho rằng giai đoạn 5

của chương trình – tìm hiểu về xã hội Hàn Quốc, rất khó hiểu vì không biết bối cảnh. Đối với những người đã từng học lại thì lớp học không vui và nhàm chán khi học lại một chương trình với cùng một cuốn sách. Do đó, những người tham gia học lại muốn học một lớp riêng để tiết kiệm thời gian khi không phải ở trên lớp 100 giờ như đã từng học.

## V. KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ GỢI Ý

Nghiên cứu này xem xét những kỳ vọng và trải nghiệm các chương trình hòa nhập xã hội của những người tham gia các chương trình hòa nhập xã hội.

Kết quả nghiên cứu như sau:

– Thứ nhất là, về nội dung “ý nghĩa của việc tham gia chương trình”, tác giả đã trình bày các vấn đề “thay đổi visa” và “học tiếng Hàn và tìm hiểu văn hóa Hàn Quốc”. Với nội dung “một khởi đầu mới”, tác giả đã đề cập đến các từ khóa như “gặp gỡ” và “thử thách”.

– Thứ hai, về nội dung “giao tiếp”, tác giả đã trình bày các vấn đề “nắm bắt ngôn ngữ và văn hóa” và “mở rộng quan hệ cá nhân”. Về nội dung “chương trình giảng dạy và hệ thống triển khai”, tác giả đã phân tích “sự hài lòng đối với chương trình hòa nhập xã hội” và “nhu cầu đối với chương trình hòa nhập xã hội”.

Nghiên cứu này xem xét những kỳ vọng và kinh nghiệm của những người tham gia khảo sát trong quá trình tham gia các chương trình hòa nhập xã hội để có thể xây dựng một chính sách hiệu quả hơn. Tác giả đề xuất một số cải tiến như sau”

– Trước hết, ở mức độ giáo dục, để có thể thực sự hòa nhập xã hội, cần tăng cường giáo dục về thích nghi cuộc sống để người lao động nước ngoài không chỉ chọn các khóa học về ngôn ngữ Hàn Quốc, văn hóa Hàn Quốc và hiểu biết về xã hội Hàn Quốc, mà cả các khóa học giúp họ thích nghi với xã hội Hàn Quốc.

– Thứ hai, ở góc độ hoạt động, do thiếu thể chế cho chương trình hòa nhập xã hội nên cần mở rộng mạng lưới hòa nhập xã hội và sử dụng hệ thống thông tin thông qua thiết lập quản trị các văn phòng nhập cư theo khu vực, các trung tâm hỗ trợ gia đình đa văn hóa và các cơ quan chính quyền địa phương.

– Thứ ba, ở góc độ chính sách, chương trình hòa nhập xã hội, một trong những chính sách hòa nhập xã hội, cần được xác định dễ dàng hơn từ góc độ thay đổi thị thực và quốc tịch. Sau đó, cần thực hiện hỗ trợ chính sách để đối xử tốt hơn với người nhập cư dựa trên Luật Đối xử với người nước ngoài của Hàn Quốc.

Nghiên cứu này trình bày các nghiên cứu điển hình định tính để phân tích sâu những trải nghiệm của người lao động nước ngoài đối với các chương trình hòa nhập xã hội và đưa ra một số gợi ý nhằm cải thiện thực trạng và các vấn đề liên quan đến hoạt động của các chương trình hòa nhập xã hội.

Do đó, nghiên cứu này cho thấy những hiểu biết sâu sắc hơn về cấu trúc và hoạt động của một chương trình hòa nhập xã hội có hệ thống.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Creswell, J. W., *Qualitative inquiry and research design* 2E, Sage Publications, Inc. 2007.
2. Jessop, B, *Governance Faïoure*, in G. Stoker(ed.), *The New Politics of British Local Governance*, New York: Macmillan Press, 2000.
3. Kettl, Donald E., *The Transformation of Governance; Globalization, Devolution, and the Role Government*, Public Administration review 60(6), 2010, pp. 488-497.
4. Kim, Hye-soon, *Basic Research on Migrants' Social Integration Policy: Focusing on Marriage Immigrants and Multicultural Families*, IOM Migration Research & Training Centre Working Paper No. 2010-05, 2010.
5. Kim, Jong Se, *Political some thoughts about Korea immigration & integration program in Immigration control act*, Law & Policy study, Vol.13 No.2, 2013, 99-118.
6. Oh, Hwa Young, *A Study on Social Integration in the Multicultural Societies – The Meaning of Hong-Ik-In-Gan Thought-*, Sundo-Culture vol.9 no. 0, 2010, 359-397.
7. Seo, K., *A study on policy alternatives for supporting multi-cultural families in the process of adaptation to society*, Doctoral dissertation. Inha University, In-cheon. 2010.
8. Smith, K., *Transnational Teaching Experiences: An under-explored territory for transformative professional development*, International Journal for Academic Development, 14(2), 2010, 111-122.
9. Won, Jin-sook, *The Role and Tasks of Korean Language Education for Social Integration in the Multicultural Era*, CheongRam Korean Language Education, Vol.63 no.0, 2017, 7-40.

# **A STUDY ON THE EXPERIENCE OF SOCIAL WELFARE SERVICE FOR MARRIED WOMEN FROM SOUTHEAST ASIA**

**Dr. Mijung Lee**

*Inha University, South Korea*

***Abstract:** In the 2000s, the number of foreign-born women who married and migrated to Korean men increased rapidly, resulting in many changes to the social welfare system. Migrants have new needs to adapt to unfamiliar environments and find the resources, services or opportunities they need to meet them. Services or programs for migrants in this situation may have different factors than desires or types of general service use (Laffer, 2004). Therefore, the purpose of this study is to identify the factors affecting the use of social welfare services by immigrant women. The purpose of this study was to find out how many married immigrant women actually use social welfare services for their life cycle, whether there are difficulties in using them, and whether there are factors that promote their use. To this end, we interviewed six marriage migrant women from Southeast Asian countries who had married internationally with Korean men. The results are as follows.*

*First, in the early stages of entry, they used social welfare services about Korean language education. Married immigrant women were receiving collective education at the Multicultural Family Support Center, which is easily accessible, or at the language school of the local university. There have been some cases of learning Korean online, but most of them participate in collective education at centers. Second, in the “child rearing stage”, the women focused on child rearing and education above all. At this time, it is confirmed that there are differences in parenting styles due to cultural differences, and through various experiences and learning, students can understand various parenting styles. In the final stage of the labor market re-entry, married immigrant women challenged new life. They wanted to continue their careers using their existing careers, or to continue looking for new careers through computer literacy and certification. As we have seen above, married immigrant women have been able to steadily develop their lives and find an active way of life in order to adapt to Korean society by life cycle. It seems necessary to provide a variety of career opportunities for these women.*

*Keywords: international marriage, married immigrant women, social welfare service, utilization factor, life cycle.*

## **1. INTRODUCTION**

In the 2000s, the number of female foreigners who were married to Korean men had been on sharp rise. Accordingly, social welfare system for them has been changed a lot. In particular, with more interest in married immigrant women and their multicultural families, Support for Multicultural Families Act was established in Sep. 2008, and the government's support of social welfare service has been expanded. Since the establishment of the Act, the number of multicultural family service centers has been on the rapid increase. As of April 2019, there are 217 centers in the nation (Ministry of Gender Equality and Family, 2019).

In addition, a variety of social welfare services that supports married immigrant women's adaptation to Korean society and their families are provided. The social welfare service for married immigrant women includes language education helping out their adaptation to Korean society, education for their stable family life, consultation, child support, and vocational education. The purpose of the social welfare services for married immigrant women is to achieve their social inclusion as members of Korean society. If such social welfare service is not used by married immigrant women, their original functions and purpose can be lost. Therefore, it is necessary to analyze their use of social welfare services.

Given that the social welfare service for married immigrant women is on the rapid increase in terms of quantity, it is required to analyze how much service programs are used, their hidden needs, and obstacles in order to develop a more effective service delivery plan. When it comes to the process of providing social welfare service for married immigrant women, a policy was established and the service was offered from the standpoint of service providers. What is newly interested in terms of the offering of social welfare service is how such service is utilized from the viewpoint of users. It is necessary to look into how much users received the service and experienced the service effect. Persons who immigrate into a different environment or somewhere strange have new needs for adapting themselves to the environment and try to find resources, services, or opportunities to meet them. The services or programs for social welfare service beneficiaries in the situation are likely to be influenced by factors different from general service utilization types (Laffer, 2004). For this reason, the service policy and delivery method for married immigrant women can be different from traditional social welfare service in terms of service features or utilization patterns. Therefore, it is

necessary to analyze how much the social welfare service for married immigrant women is utilized, their hidden needs and obstacles. In this sense, the purpose of this study is to find the factors that influence the social welfare service for married immigrant women. In other words, it tries to analyze how much married immigrant women utilize the social welfare service in their life cycle, what kinds of difficulties they have, and the factors that promote their utilization. Study issues are established as follows:

Study issue 1. How do married immigrant women utilize and experience social welfare service in the early settlement stage?

Study issue 2. How do married immigrant women utilize and experience social welfare service in the child-rearing stage?

Study issue 3. How do married immigrant women utilize and experience social welfare service in the stage of their re-entrance to the labor market?

## **2. MARRIED IMMIGRANT WOMEN'S UTILIZATION FACTORS OF SOCIAL WELFARE SERVICE**

Generally, a social welfare service is a social alternative to meet people's needs for interpersonal relationship and roles, and plays its role in protecting or recovering family life, coping with individuals' internal and external issues, developing individuals' growth, offering information, giving specific helps, and thereby promoting social approaches (Kadushin, 1973). The Korean social welfare service for married immigrant women includes the program aimed at stable settlement of married immigrants, in the policy of multicultural families. The detailed objectives of the program are to support communication, offer living information, promote family relationship, and prevent family crisis. They are executed in different programs by various government organizations.

According to research, among married immigrant women living in Korea, some women live in stable life by settling in communities successfully, but a great deal of women are isolated from their families and neighbors. The reasons why they failed to settle in Korea were found to be difficult communication, their failure of adaptation to Korean society, domestic violence, differences in thinking and value, and difficult attainment of nationality (Lee, 2011).

There are studies on married immigrant women's adaptation to Korean society and their settlement. Seoh Ji-myeong (2008) revealed the actual conditions of married immigration women living in rural areas who had their instable start in marriage and

proposed the necessity of Korean language and culture education, family education, and income support in terms of policy. Cui (2006) showed as a theory of foundation the types of adaptation of ethnic Koreans living in China who were married to Korean men. Koo (2007) also researched the adaptation of married immigrant women from many different countries. In particular, she revealed that the immigrants' settlement in Korea was influenced by their cultural identity and the attitudes of their families and the society.

The social service utilization of married immigrant women was researched by Korean Women's Development Institute (2007) and by Lee & Kim (2010). In particular, in the research "social service and policy for married immigrant women" by Korean Women's Development Institute, married immigrant women's living in Korea was categorized in their life cycle stages and then the social service utilization and needs in each stage (early settlement stage-family creation stage – child-rearing stage – the stage of reentrance in labor market) were surveyed. This research analyzed the social service that married immigrant women experienced or needed in the course of their adaptation to Korean society according to their life cycle stages.

### **3. UTILIZATION FACTORS OF SOCIAL WELFARE SERVICE**

Andersen and Newman developed the service utilization model to find service utilization factors (Andersen & Newman, 1973). Although this model was developed to analyze the health service utilization factors of the elderly, many researchers extended the model to apply it to various experiences of service utilization. In particular, studies in the areas related to health and social welfare service classified utilization factors into predisposing factors, enabling factors, and need factors (Wan and Odell, 1981). The three factor types are analyzed in detail as follows:

Firstly, according to Andersen (1973), predisposing factors include personal, social-structural, and demographic characteristics that influence more service utilization. Predisposing factors are made up of individuals' sociodemographic characteristics such as sex, age, race, and region which make service utilization easier. More specifically, with regard to sex, on the one hand, it was reported that women utilized community based service facilities more than men (Bass, Looman and Ehrlich, 1992), and on the other hand, it was reported that there was no difference in service utilization count according to sex (Mui and Burnnett, 1994). A race is also considered to be a variable influencing social service utilization. In the research on Asian immigrants in the US, study participants were asked to answer the question as to whether they experienced any contact with social welfare facilities in the last 12

months due to mental problem or alcohol problem. The rate of the participants saying “yes” is presented as follows: Chinese 7.34%, Filipinos 8.36%, Vietnamese 9.96%, others 9.15%. As such, welfare service utilization was different depending on races (Nicdao and Alegria, 2007).

Secondly, enabling factors mean the family and community resources that promote or impede service utilization. They include the ability to pay for service, family resources like income, insurance or service price, the ability to reach the place offering service, and the knowledge about community service network. The more unofficial support, the more medical service utilization (Slivinske et al., 1994), and the lower social support, the more social service utilization (Chappell, 1985; Wolinsky & Johnson, 1991).

Thirdly, need factors are related to the health or psychosocial problem that triggers the necessity of service utilization. These factors has connection with the assessment of client’s conditions, including the objective and professional evaluation for their needs like a report of diagnosed disease and the subjective evaluation like self-diagnosis (Wolinsky & Johnson, 1991). It is reported that persons who are considered to have health and psychosocial problem more utilize social service. The needs for the service found due to diseases or disorders mean individuals’ perceived illness symptoms, disorder diagnosis, the number of days of one’s illness, and health condition.

By analyzing the utilization factors of social welfare service as described above, it is possible to find a plan about the factors that impede or promote the social welfare service for married immigrant women.

## **4. STUDY METHOD**

### **4.1. Study participants**

The participants of this study are six married immigrant women from East Asian countries who were married to Korean men: three Vietnamese, two Filipinos, and one Myanmar. Their general characteristics are presented in <Table 1>.

As shown in <Table 1>, the range of study participants’ age varies from their 20s to their 40s. With regard to education, four out of six women graduated from college or higher. Regarding the rate of nationality attainment, five out of six persons attained Korean nationality. In terms of religion, they had various types of religion: Protestant, Catholic, and no religion.



**<Table 1> General characteristics of study participants**

Study participant	Age	Country of their birth	Education	Entrance year	Whether to attain Korean nationality	Child	Religion
A	31	Vietnam	Graduated from college	2011	Attained	One daughter	No religion
B	37	Vietnam	Graduated from high school	2010	Attained	One son	Protestant
C	28	Vietnam	Graduated from college	2013	Attained	One son	No religion
D	45	Myanmar	Graduated from university	2005	Refugee	One daughter & one son	Protestant
E	35	The Philippines	Graduated from university	2012	Attained	One daughter	Catholic
F	32	The Philippines	Graduated from university	2015	Not attained	One daughter	Protestant

#### **4.2. Data collection and analysis**

In this study, data had been collected through in-depth interviews. This researcher set a schedule for each immigrant and then had in-depth interviews with them from Oct. to Dec. in 2018. On the basis of the participants' decision, the interviews occurred around the social welfare service center that they mainly utilize. In an interview, it took two hours per session. Interviews were based on semi-structured open questions, and the participants were induced to talk on their own. The questions were about their experience of social welfare service at multicultural family service center, welfare center, and community center, relevant processes and necessity, benefits, difficulties, obstacles, and how much such service is helpful to live in Korea. More specially, the questions are presented as follows: "Have you ever utilized social welfare service?", "If so, how did you come to utilize the service, and is there any trouble or obstacle before

or on the way of service utilization?”, “How was your husband and family’s support and help?”, “What is the most helpful service or program?”, “How is your life in Korea?”, and “What kinds of service are needed?”.

## 5. SOCIAL WELFARE SERVICE UTILIZATION EXPERIENCE IN LIFE CYCLE

In this study, married immigrant women’s experience of social welfare service utilization was divided into three stages. In “the early settlement stage”, such subjects as “Korean language”, “family support”, and “participation in visiting education service” were found. In the child-rearing stage, “utilization of pregnancy and child birth support welfare service”, “different child-rearing way”, “increased interest in child education”, and “social support network” were drawn as subjects. In “the stage of re-entrance to labor market”, “utilization of their career”, “challenge for the possibility of reemployment”, “acquisition of certificates”, and “challenge for study” were drawn. <Table 2> shows married immigrant women’s experience of social welfare service utilization in each stage.

<Table 2>

Stage	Subject	Main concept
early settlement stage	Korean language	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Operation of various programs for supporting Korean language</li> <li>. Active participation in improving the fluency of Korean language</li> </ul>
	Family support	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Husband’s pivotal role</li> <li>. Relationship with their husband’s family</li> </ul>
	Participation in visiting education service	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Korean language education service</li> <li>. Support for the pregnancy and child birth preparation process</li> <li>. Offering help for child-rearing</li> </ul>
Child-rearing stage	Diverse child-rearing ways	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Different ways by cultural difference</li> <li>. Understanding of diverse child-rearing ways</li> </ul>
	Increased interest in child education	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Interest in children’s Korean language</li> <li>. Interest in children’s academic achievement</li> </ul>

Stage	Subject	Main concept
	Social support network	. Self-help group . Korean friends (acquaintances)
Re-entrance to the labor market	Utilization of their career	. Activity as an instructor of multicultural . Activity as an interpreter or translator of multicultural family service center
	Challenge for the possibility of reemployment	. Ceaseless effort for new vocation
	Certificates and challenge for study	. Challenge for acquisition of certificates . Desire for entering into school

### 5.1. Early settlement stage

When female foreigners immigrate in Korea right after international marriage, they face strange environments and take on challenges at all times. They need to speak in Korean language in new environments. Their fluence of Korean language greatly influences their adaptation to Korean society in their early settlement. What matters most in their adaptation is how to establish a family relationship. In particular, their husband's roles are of importance. Married immigrant women's spouse is a determinant of their choice of immigration in Korea. Most of married immigrant women are pregnant in their early settlement so that it is hard to have group based Korean language education at a center. In this case, many of them receives visiting education service as a type of social welfare service. Their various experiences of social welfare service utilization in the early settlement stage are presented below in detail.

#### (1) Korean language

“I learned Korean language for six months at Gyeyang Multiculture Center. The teacher was passionate. So I improved my fluency of Korean language. Next year, I will acquire the certificate of Korean language, because I need the certificate for more learning.” (the participant E)

“As soon as I immigrated, I went to center to learn Korean language for my adaption to Korean society. Before giving birth to my child, I thought I needed to learn Korean language, because a child learns language at their age of one or two years. I want to teach my baby Korean language.” (the participant B)

“At the beginning, I never spoke Korean language and I was unable to talk to people. I didn’t even say “hello” in Korean. So, I was worried how to live in this country. I wanted to learn Korean language much. So I began to go to multicultural family center and university to learn Korean language.” (the participant E)

Most participants made their effort to acquire Korean language after their immigration. The participant E utilized multicultural family service center around her house in order to learn Korean language, and learned Korean language in language school of university in order to improve her language skill more systematically. The participant showed active learning attitude because she thought that she could teach Korean language to her child when she learned Korean language.

## **(2) Family support**

“I needed to live together with my husband’s parents. As I told you earlier, I didn’t live with my parents in my childhood. So I wanted to live in the family where parents and children live together.” (the participant B)

“My husband and I seem to make way for each other. Since I immigrated, I haven’t put me before others at all times (smile). I thought that something bad never happens if I endure my feelings.” (the participant A)

“My husband is like a friend or older brother (smile). When talking to other multicultural teachers, I realized that other women had difficult relationship with their husband. In fact, we came to Korea, because we trusted our husband. So I believe that my husband has to tell me a certain role accurately and needs to take his roles like a brother or older brother in order for me to rely on him. I always tell my husband something bad or something good.” (the participant C)

The participant B lives with her husband’s parents right after marriage. She grew in her childhood without her father. So, she thought that it was natural to live her husband’s parents right after marriage. Her smooth relationship with her husband’s parents was helpful to settle in Korea. The participant A was highly dependent on her husband and had very high trust in him. Therefore, in the early settlement stage, their husband and their husband’s family played an important role for their social relationship.

## **(3) Participation in visiting education service**

“It was very hard to visit a center to learn Korean language. After giving birth my child, I applied for the parental education service. I learned how to teach my baby. It was very helpful.” (the participant A)

“I had visiting education service. I called a multicultural family service center. I was pregnant. My husband called the multicultural teacher. She taught Korean language and what I had to do in my pregnancy.” (the participant E)

Most of married immigrant women experience the difficult process of pregnancy and child birth right after marriage and before their proper adaptation to Korean society. To help them out, Ministry of Gender Equality and Family provides visiting education service. Visiting education service as a sort of social welfare service makes it possible married immigrant women who have difficulty with group based Korean language education at multicultural family center and welfare center to learn Korean language and to receive support for their pregnancy and child birth process and their child-rearing. In particular, the participants A and E not only learned Korean language, but received helps of the pregnancy and child birth process and obtained necessary information.

## **5.2. Child-rearing stage**

### **(1) Diversification of child-rearing ways**

“I didn’t know how to rear my baby. When my baby cried, I didn’t know why she did so. The teacher told me that the baby seemed to be hungry. So I fed her and she stopped crying. So I knew she cried because she was hungry. The teacher told me that baby has different kinds of crying. The baby cries differently when she is hungry and when she want to poo. I wanted to know how to know the difference? Now I realized that I was able to know in the way of rearing my baby.” (the participant A)

“I am from Vietnam. I was worried that my baby might be bullied because she looks different and is in a multicultural family, especially a Vietnamese multicultural family. I was also concerned that a teacher might less take care of my child than other children. Luckily, she is so pretty and her skin is not as dark as mine (smile)..” (the participant B)

“I hope that my child will be able to live like Korean people, not like my Vietnamese people. I want my child to live by thinking “I am a Korean”. I am a multicultural woman from Vietnam. When my child lives in Korea, he lives like Korean people.” (the participant B)

Cultural difference influenced their diverse child-rearing ways. New mothers who have yet to adapt themselves to Korea society have difficulty understanding their child’s physical and psychological development. Married immigrant women worried much that their child might be considered different and be discriminated. The

participant B felt concern that her child is bullied by other children or that her child's teacher takes care of her child less than other children due to the participant's nationality of her birth.

### **(2) Increased interest in child education**

"My child goes to elementary school. He has his homework. I hope to help him do his homework and teach him. But I can't. So I feel sorry." (the participant B)

"When I had a bad experience with a client, a police officer told me how I had to do in such an incident. So I learned such points. I participated in the lecture twice." (the participant A)

In the child-rearing stage, married immigrant women begin to be interested in their child's education, peer relationship, and academic achievement. The participant B felt sorry not to help out her child's homework. For her child's safety, the participant A passionately join the program operated by a police station. In the child-rearing stage, they were concerned about how to rear and educate their child.

### **(3) Social support network**

"I get along with friends from the Philippines once a month. I saw them at the last Christmas party." (the participant E)

"I want to have Korean friends. But I had no Korean friends. When I go to catholic church, I have many Korean friends. Right after the church, I come back home (smile). I had some friends. But, now I am too busy." (the participant E)

"I sometimes get along with people living upstairs or near my house. We cook and eat together. They are not my age. They are far older than me. when they have some time, they tell me, "do you want to come my house and have some coffee?". There are two other old friends. They give me delicious food." (the participant A)

Married immigrant women made efforts to establish a social support network. In particular, they joined the self-help group of people from their same country in order to find their cultural identity, and created a community through religious activity. The participant E got along with Vietnamese as well as Korean in catholic church. They communicated with Korean acquaintances through religious activity. The participant A had interpersonal relationship with neighbors in activities of daily living, not in religious facilities. As such, they widened their social relationship network in various ways.

### **5.3. Stage of re-entrance to labor market**

#### **(1) Utilization of their career**

“As an instructor of multicultural, I simply teach children a different culture and a little bit of Vietnamese language at daycare center. I teach when the center receives a request of teaching. I think I teach once a month.” (the participant A)

“I worked as an interpreter at the center for ten months. As an interpreter, I provided telephone consultation and interpretation service for a quarrel between husband and wife interpreted. It was free service.” (the participant A)

Study participants already took their activities as an instructor of multicultural and an interpreter or translator at center. In case of the instructor of multicultural, they didn't gain regular income, but took their activity as an instructor only when a kindergarten or elementary school made a request. In case of the interpreter or translator at center, they did short-term jobs, like six-month or ten-month job. For this reason, they repeatedly tried to land a new job after a certain period of time.

#### **(2) Challenge for the possibility of reemployment**

“My biggest concern is a job. I want to work at office with computer (smile) I will learn computer skills next year. So I want to do an office job.” (the participant E)

“If I fail to get a job this year, I will apply next year again. Applying does not guarantee getting a job. There is a fierce competition between many people. But, I will apply again.” (the participant A)

“I hope that many moms in multicultural families can have many changes to get a job. In job opening sites, I find the requirement that foreign immigrants are not qualified. I feel so sorry.” (the participant B)

Study participants prepare for reentering into labor market at the almost end of the child-rearing stage or in the child-rearing stage. Some participants utilized their previous career in order to work, and most landed a new job. They wanted to get a new job like office work by acquiring computer certificate, rather than working as an instructor of multicultural and an interpreter or translator or working in the service area.

#### **(3) Challenge for certificates and study**

“I want to acquire a professional certificate. I thought a lot. There are not many proper jobs for multicultural families. I wanted to get the certificate of Korean food. As a chef of Korean food, I can give delicious food to my family. But, it is too hard to get the certificate. The written test is extremely hard... (the participant and others smile). So I acquired the certificate.” (the participant B)

“I graduated from middle school in Vietnam, and entered in open high school in 2013 and graduated in 2016. It was so fun during three years. I learned a lot. I continue to study. But it is not easy. I was very happy. I wanted to go to university. But, a tuition costs about one million wons per semester. So I gave up.” (the participant C)

“When I got a job to acquire a certificate of Korean food, I received this one. I was able to get Learning Card, and receive job consultation and job education. The Cost Card offered by Ministry of Labor and Employment supported about two to three million wons as a fee of private institution. So I had transportation expense and about 100,000 wons for transportation expense and others, except for tuition expenses.” (the participant B)

Married immigrant women try to reenter in labor market after the early settlement stage and the child-rearing stage. Some used their previous career for reemployment, but many wanted to get a new job by acquiring a certificate. The participant C wanted to go to university. As such, there were married immigrant women who take on challenge of study, not only the acquisition of certificates.

## **6. CONCLUSION**

This study tried to find how married immigrant women from South East Asian countries utilized and experienced social welfare service in order to analyze their life as a member of Korean society. The life cycle of married immigrant women was divided into “the early settlement stage”, “the child-rearing stage”, and “the stage of re-entrance to labor market”. Their experience of social welfare service utilization in each stage was analyzed. The results are presented as follows:

Firstly, in the early settlement stage, most of them utilized social welfare service for Korean language education. Married immigrant women had group based Korean language education at an easy-to-access multicultural family service center or language school of local university. Some persons learned Korean language on line, but most participated in group education at centers. They not only learned Korean language, but shared information and had a chance to receive emotional support. In the early settlement stage, their husband’s roles were of very importance. In the situation where their husband is the only person they rely on in a strange place, the world shown by their husband is what they have all in their life. Most married immigrant women who were adapted well to Korean society had good relationship with their husband and their husband’s family. Most of them experienced pregnancy and child birth in their early settlement. For this reason, they not only had difficulty adapting themselves to strange environments, but faced the situation to overcome the difficult process of pregnancy



and child birth. In this situation, the social welfare service married immigrant women were able to choose was visiting education service. A visiting educator directly visits their home and provide 1:1 mentoring service. In the service, they not only learned Korean language, but received the support for their pregnancy and child birth preparation and child-rearing ways. As such, the home based support system and social welfare policy helped married immigrant women adapt themselves to Korean society in their early settlement.

Secondly, in “the child-rearing stage”, married immigrant women are highly interested in their child-rearing and education. In the stage, they realize that cultural difference influences child-rearing ways and understand a variety of child-rearing ways through experience and learning. In this stage, their child goes to a kindergarten or elementary school. Therefore, they are highly interested in their child’s academic achievement. They are afraid that their low fluency of Korean language might negatively influence their child’s language and cognitive development. To solve the concern and anxiety, they utilized social support network. In terms of social support network, they joined a group consisting of those from their same country in order to keep their cultural identity, and communicated with Korean acquaintances through religious activity or exchange with neighbors.

Thirdly, in “the stage of re-entrance to labor market”, married immigrant women pursued a new life. They tried to find a job by using their previous career or to land a new job by utilizing their computer skills and acquiring certificates. They constantly showed active attitude to improve their life. Therefore, it is necessary to give them an opportunity for diverse jobs.

## REFERENCES

1. Kang, Hye Gyu et al. (2007), A Study on Social Service Expansion – Socioal Service Demand Estimation and Policy Task, *Korea Institute for Health and Social Affairs Research Paper*.
2. Ko, Yang-gon (1990), *Social Welfare in Sweden*, Yepung Publication.
3. Koo, Cha Soon (2007), Study on the interracially married female immigrant's adaptation of multicultural family, *Korean journal of family social work* 8, pp. 319-360.
4. Kim, Oh-Nam (2006), *A Study on the Factors Affecting Marital Conflicts of Immigrant Women*, The Catholic University of Korea, Master Thesis.
5. Ministry of Health and Welfare (2005), *Social Inclusion Support on Married Immigrant Women Family: Statistical Data*.  
[http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&CONT\\_SEQ=37590](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=37590)
6. Son, Eun-Rok (2004), *The Study on Conflict in International marriage and Solution: On the subject of Choson-jock (Korean-Chinese) Women a married Korean Men*, KangNam University, Master Thesis.
7. Song, Jung-bu (1999), *Social Welfare Study*, BobMunsa Publication.

8. Ministry of Gender Equality and Family (2019), *Management Book for Multicultural Family Support Center*.
9. Lee, Kang-Sook (2007), *Investigation of the actual condition of women immigrants in international marriages and a study of educational programs for adaptation to Korean society*, Kangwon National University, Ph.D. Dissertation.
10. Lee, O Bok (2011), *A Study on Factors that affect use of social welfare services by immigrant women married to Korean men*, Kyungsoong University, Ph.D. Dissertation.
11. Lee, Choo Jae & Kim, Soon Gyu (2010), Factors Affecting the Use of Social Welfare Services Among Immigrant Women in Korea, *Korean Journal of Family Social Work*, 30, pp. 299-322.
12. Chang, In-Hyup (1987), *Introduction to Social Welfare*, Seoul National University Press.
13. Cui, Jin Hai (2006), *A qualitative study on adjustment process of Korean-Chinese women in international marriage*, Seoul National University, Ph.D. Dissertation.
14. Korean Women's Development Institute (2007), *Married Immigrant Women's Use on Social Welfare Service*.
15. Andersen, P. M. & Newman, J. F. (1973), *Societal and individual predictors of medical care utilization in the United States*. The Milbank Quarterly, 51, pp. 95-124.
16. Laffer, S. H. (2004), *Adolesent sex offenders: factors associated with service utilization*, Ph. D. Thesis, New York University School of Social Work.
17. Sainsbury, E. (1977), *The Personal Social Services* p. 2.

# NGHIÊN CỨU VỀ TRẢI NGHIỆM DỊCH VỤ PHÚC LỢI XÃ HỘI DÀNH CHO CÁC CÔ DÂU ĐẾN TỪ ĐÔNG NAM Á

TS. Mijung Lee

Đại học Inha, Hàn Quốc

**Tóm tắt:** Vào những năm 2000, số lượng phụ nữ nước ngoài kết hôn với đàn ông Hàn Quốc đã tăng mạnh. Theo đó, hệ thống phúc lợi xã hội đối với họ đã có nhiều thay đổi. Người nhập cư có những nhu cầu mới để thích nghi với môi trường không quen thuộc và tìm các nguồn lực, dịch vụ hoặc cơ hội mà họ cần. Các dịch vụ hoặc chương trình cho người di cư trong tình huống này có thể có các yếu tố khác với mong muốn hoặc khác với các dịch vụ thông thường (Laffer, 2004). Do đó, mục đích của nghiên cứu này là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội của phụ nữ nhập cư. Nghiên cứu này tìm hiểu số lượng phụ nữ nhập cư theo diện kết hôn thực sự sử dụng các dịch vụ phúc lợi xã hội trong vòng đời của họ, những khó khăn trong việc sử dụng dịch vụ và các yếu tố thúc đẩy họ sử dụng dịch vụ. Trong phần kết của nghiên cứu này, chúng tôi đã phỏng vấn sáu phụ nữ người nước ngoài kết hôn với đàn ông Hàn Quốc đến từ các quốc gia Đông Nam Á. Kết quả như sau:

Trước hết, trong giai đoạn mới đến, họ đã sử dụng các dịch vụ phúc lợi xã hội về giáo dục ngôn ngữ Hàn Quốc. Phụ nữ nhập cư diện kết hôn được tạo điều kiện tham gia các chương trình giáo dục cộng đồng tại Trung tâm Hỗ trợ Gia đình Đa văn hóa, hoặc tại trường ngôn ngữ của đại học địa phương. Một số trường hợp học tiếng Hàn trực tuyến, nhưng hầu hết trong số họ tham gia các chương trình giáo dục cộng đồng tại các trung tâm. Thứ hai, trong “giai đoạn nuôi dạy trẻ em”, phụ nữ tập trung chủ yếu vào việc nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em. Tại thời điểm này, người ta khẳng định rằng có sự khác biệt trong cách thức nuôi dạy con cái do khác biệt về văn hóa, và thông qua trải nghiệm và học tập, những người phụ nữ nhập cư này sẽ có thể hiểu được nhiều cách nuôi dạy con khác nhau. Trong giai đoạn cuối cùng của việc tái hòa nhập thị trường lao động, phụ nữ nhập cư diện kết hôn gặp nhiều thách thức trong cuộc sống mới. Họ muốn tiếp tục sự nghiệp bằng cách sử dụng nghề họ đang làm hoặc tiếp tục tìm kiếm công việc mới nhờ biết sử dụng máy tính và các chứng chỉ họ có được. Như đã thấy ở trên, phụ nữ nhập cư diện kết hôn có thể phát triển cuộc sống của họ một cách ổn định và tìm ra một lối sống tích cực để thích nghi với xã hội Hàn Quốc. Do đó, cần cung cấp cơ hội nghề nghiệp cho họ.

*Từ khóa: kết hôn quốc tế, phụ nữ nhập cư diện kết hôn, dịch vụ phúc lợi xã hội, yếu tố sử dụng, vòng đời.*

## 1. GIỚI THIỆU

Vào những năm 2000, số lượng phụ nữ nước ngoài kết hôn với đàn ông Hàn Quốc đã tăng mạnh. Theo đó, hệ thống phúc lợi xã hội đối với họ đã thay đổi rất nhiều. Đặc biệt, với sự quan tâm ngày càng nhiều đến phụ nữ nhập cư diện kết hôn và gia đình đa văn hóa của họ, Chính phủ đã ban hành Đạo luật Hỗ trợ Gia đình Đa văn hóa vào tháng 9 năm 2008 và mở rộng hỗ trợ dịch vụ phúc lợi xã hội. Kể từ khi Đạo luật được ban hành, số lượng trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa đã tăng lên nhanh chóng. Tính đến tháng 4 năm 2019, có 217 trung tâm trên toàn quốc (Bộ Bình đẳng giới và Gia đình, 2019).

Ngoài ra, Chính phủ cũng cung cấp một loạt các dịch vụ phúc lợi xã hội hỗ trợ phụ nữ nhập cư diện kết hôn thích nghi với xã hội Hàn Quốc và gia đình họ. Dịch vụ phúc lợi xã hội dành cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn bao gồm dạy ngôn ngữ giúp họ thích nghi với xã hội Hàn Quốc, giáo dục để ổn định cuộc sống gia đình, tư vấn, hỗ trợ trẻ em và giáo dục nghề nghiệp. Mục đích của các dịch vụ phúc lợi xã hội cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn nhằm giúp họ hòa nhập vào xã hội với tư cách là thành viên của xã hội Hàn Quốc. Nếu phụ nữ nhập cư diện kết hôn không sử dụng các dịch vụ phúc lợi xã hội này thì chức năng và mục đích ban đầu của dịch vụ sẽ mất đi. Do đó, cần phân tích việc sử dụng các dịch vụ phúc lợi xã hội của họ.

Cho dù dịch vụ phúc lợi xã hội dành cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn đang tăng nhanh về số lượng, nhưng cần phải phân tích số lượng chương trình dịch vụ được họ sử dụng, nhu cầu tiềm ẩn của họ và những trở ngại trong việc sử dụng dịch vụ để xây dựng kế hoạch cung cấp dịch vụ hiệu quả hơn. Trong quá trình cung cấp dịch vụ phúc lợi xã hội cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn, Chính phủ đã ban hành một chính sách xuất phát từ quan điểm của nhà cung cấp dịch vụ. Điều mới được quan tâm về vấn đề cung cấp dịch vụ phúc lợi xã hội là dịch vụ đó được sử dụng như thế nào trên quan điểm của người sử dụng. Cần xem xét số lượng người sử dụng dịch vụ và trải nghiệm những hiệu quả của dịch vụ đó. Những người nhập cư vào một môi trường mới hoặc một nơi xa lạ thường có nhu cầu mới để thích nghi với môi trường và cố gắng tìm kiếm các nguồn lực, dịch vụ hoặc cơ hội để đáp ứng những nhu cầu đó. Các dịch vụ hoặc chương trình dành cho người thụ hưởng dịch vụ phúc lợi xã hội trong tình huống này có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khác biệt với loại hình sử dụng dịch vụ thông thường (Laffer, 2004). Vì lý do này, chính sách dịch vụ và phương thức cung cấp dịch vụ cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn có thể khác so với dịch vụ phúc lợi xã hội truyền

thống về các tính năng dịch vụ hoặc mô hình sử dụng. Do đó, cần phải phân tích số lượng dịch vụ phúc lợi xã hội cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn được sử dụng, nhu cầu tiềm ẩn và những trở ngại của họ. Ở khía cạnh này, mục đích của nghiên cứu là tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến dịch vụ phúc lợi xã hội cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn. Nói cách khác, nghiên cứu nhằm phân tích số lượng dịch vụ phúc lợi xã hội được phụ nữ nhập cư diện kết hôn sử dụng trong vòng đời của họ, những khó khăn họ gặp phải và các nhân tố thúc đẩy họ sử dụng dịch vụ. Các vấn đề nghiên cứu được xây dựng như sau:

Vấn đề nghiên cứu 1. Làm thế nào để phụ nữ nhập cư diện kết hôn sử dụng và trải nghiệm các dịch vụ phúc lợi xã hội trong giai đoạn mới định cư?

Vấn đề nghiên cứu 2. Làm thế nào để phụ nữ nhập cư diện kết hôn sử dụng và trải nghiệm dịch vụ phúc lợi xã hội trong giai đoạn nuôi dạy trẻ?

Vấn đề nghiên cứu 3. Làm thế nào để phụ nữ nhập cư diện kết hôn sử dụng và trải nghiệm dịch vụ phúc lợi xã hội trong giai đoạn họ tái gia nhập thị trường lao động?

## **2. CÁC YẾU TỐ SỬ DỤNG DỊCH VỤ PHÚC LỢI XÃ HỘI CỦA PHỤ NỮ NHẬP CƯ DIỆN KẾT HÔN**

Nhìn chung, dịch vụ phúc lợi xã hội là một giải pháp xã hội nhằm đáp ứng nhu cầu của người dân về mối quan hệ với các cá nhân khác và vai trò của họ. Các dịch vụ này đóng vai trò bảo vệ hoặc phục hồi cuộc sống gia đình, giải quyết các vấn đề bên trong và bên ngoài của cá nhân, thúc đẩy sự phát triển của cá nhân, cung cấp thông tin và các hỗ trợ cụ thể, qua đó thúc đẩy tiếp cận xã hội (Kadushin, 1973). Dịch vụ phúc lợi xã hội của Hàn Quốc dành cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn bao gồm các chương trình hỗ trợ người nhập cư diện kết hôn ổn định cuộc sống, theo chính sách gia đình đa văn hóa. Mục tiêu chi tiết của chương trình là hỗ trợ truyền thông, cung cấp thông tin, thúc đẩy mối quan hệ gia đình và ngăn ngừa khủng hoảng gia đình. Các mục tiêu này do các cơ quan khác nhau thực hiện trong các chương trình khác nhau.

Theo nghiên cứu, trong số những phụ nữ nhập cư diện kết hôn tại Hàn Quốc, một số phụ nữ đã sống một cuộc sống ổn định do hòa nhập tốt trong cộng đồng, nhưng phần lớn trong số họ lại bị cách ly khỏi gia đình và hàng xóm. Những lý do khiến họ không định cư được ở Hàn Quốc là do giao tiếp khó khăn, không thích nghi được với xã hội Hàn Quốc, bạo lực gia đình, sự khác biệt trong suy nghĩ và giá trị và khó nhập quốc tịch (Lee Oh-bok, 2011).

Có nhiều nghiên cứu về sự thích nghi với xã hội Hàn Quốc của phụ nữ nhập cư diện kết hôn và định cư của họ. Seoh Ji-myeong (2008) đã mô tả điều kiện thực tế của phụ nữ nhập cư diện kết hôn sống ở nông thôn có những khởi đầu bất ổn trong hôn

nhân và nhấn mạnh sự cần thiết của giáo dục ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc, giáo dục gia đình và hỗ trợ thu nhập trên phương diện chính sách. Choi Geum-hae (2006) chỉ ra lý thuyết nền tảng về các hình thức thích ứng của người Hàn Quốc sống ở Trung Quốc kết hôn với đàn ông Hàn Quốc. Gooh Cha-Soon (2007) cũng đã nghiên cứu sự thích nghi của phụ nữ nhập cư diện kết hôn đến từ nhiều quốc gia khác nhau. Cụ thể, cô cho rằng việc ổn định cuộc sống của người nhập cư tại Hàn Quốc bị ảnh hưởng bởi bản sắc văn hóa, thái độ của gia đình họ và xã hội.

Việc sử dụng dịch vụ xã hội của phụ nữ nhập cư diện kết hôn đã được Viện Phát triển Phụ nữ Hàn Quốc (2007) và Lee Joo-hae & Kim Soon-gyu (2010) nghiên cứu. Đặc biệt, trong nghiên cứu về dịch vụ xã hội và chính sách dành cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn, Viện Phát triển Phụ nữ Hàn Quốc đã phân loại phụ nữ nhập cư diện kết hôn ở Hàn Quốc theo các giai đoạn vòng đời và sau đó khảo sát nhu cầu sử dụng dịch vụ xã hội trong từng giai đoạn (giai đoạn mới định cư – giai đoạn ổn định gia đình – giai đoạn nuôi dạy con cái – giai đoạn tái hòa nhập thị trường lao động). Nghiên cứu này phân tích loại hình dịch vụ xã hội mà phụ nữ nhập cư diện kết hôn đã sử dụng hoặc cần đến trong quá trình thích ứng với xã hội Hàn Quốc theo các giai đoạn vòng đời của họ.

### **3. CÁC NHÂN TỐ SỬ DỤNG DỊCH VỤ PHÚC LỢI XÃ HỘI**

Andersen và Newman đã xây dựng mô hình sử dụng dịch vụ để tìm ra các nhân tố sử dụng dịch vụ (Andersen và Newman, 1973). Mặc dù mô hình này được xây dựng để phân tích các nhân tố sử dụng dịch vụ y tế của người cao tuổi, song nhiều nhà nghiên cứu đã mở rộng mô hình này để áp dụng nó vào các trải nghiệm dịch vụ khác nhau. Cụ thể, các nghiên cứu trong các lĩnh vực liên quan đến dịch vụ y tế và phúc lợi xã hội đã phân loại các nhân tố sử dụng thành nhân tố gây ảnh hưởng, nhân tố tạo điều kiện và nhân tố nhu cầu (Wan và Odell, 1981). Ba loại nhân tố trên được phân tích chi tiết như sau:

Thứ nhất, theo Andersen (1973), các yếu tố ảnh hưởng bao gồm đặc điểm cá nhân, cấu trúc xã hội và nhân khẩu học có tác động đến việc sử dụng dịch vụ nhiều hơn. Các yếu tố ảnh hưởng được hình thành từ các đặc điểm nhân khẩu học xã hội như giới tính, tuổi tác, chủng tộc và khu vực khiến cho việc sử dụng dịch vụ dễ dàng hơn. Cụ thể hơn, liên quan đến giới tính, một mặt, đã có báo cáo rằng phụ nữ sử dụng các loại hình dịch vụ dựa trên cộng đồng nhiều hơn nam giới (Bass, Looman và Ehrlich, 1992), mặt khác, có báo cáo cho rằng không có sự khác nhau nào trong việc sử dụng dịch vụ theo giới tính (Mui và Burnnett, 1994). Chủng tộc cũng được coi là một biến số ảnh hưởng đến việc sử dụng dịch vụ xã hội. Trong nghiên cứu về người nhập cư châu Á ở Mỹ, những người tham gia nghiên cứu được yêu cầu trả lời câu hỏi liệu họ có thực hiện bất kỳ liên

hệ nào với các trung tâm phúc lợi xã hội trong 12 tháng qua do vấn đề tâm thần hoặc rượu không. Tỷ lệ những người tham gia phỏng vấn có câu trả lời “có” được hiển thị như sau: Trung Quốc 7,34%, Philippines 8,36%, Việt Nam 9,96%, quốc tịch khác 9,15%. Như vậy, việc sử dụng dịch vụ phúc lợi là khác nhau tùy theo chủng tộc (Nicdao và Alegria, 2007).

Thứ hai, các nhân tố tạo điều kiện có nghĩa là các nguồn lực từ gia đình và cộng đồng thúc đẩy hoặc cản trở việc sử dụng dịch vụ. Chúng bao gồm khả năng chi trả cho dịch vụ, các nguồn lực gia đình như thu nhập, bảo hiểm hoặc giá cả dịch vụ, khả năng tiếp cận nơi cung cấp dịch vụ và kiến thức về mạng lưới dịch vụ cộng đồng. Càng có nhiều hỗ trợ không chính thức bao nhiêu thì việc sử dụng dịch vụ y tế càng nhiều bấy nhiêu (Slivinske và cộng sự, 1994), đồng thời hỗ trợ xã hội càng thấp thì việc sử dụng dịch vụ xã hội càng nhiều (Chappell, 1985; Wolinsky & Johnson, 1991).

Thứ ba, các nhân tố nhu cầu liên quan đến vấn đề sức khỏe hoặc tâm lý xã hội dẫn đến sự cần thiết phải sử dụng dịch vụ. Các yếu tố này có liên quan đến việc đánh giá các điều kiện của người sử dụng dịch vụ, bao gồm bản đánh giá chuyên môn và khách quan về nhu cầu của họ giống như một báo cáo về căn bệnh đã được chẩn đoán và đánh giá chủ quan giống như tự chẩn đoán (Wolinsky & Johnson, 1991). Có báo cáo cho rằng những người được coi là có vấn đề về sức khỏe và tâm lý xã hội thì sử dụng dịch vụ xã hội nhiều hơn. Nhu cầu về dịch vụ phát sinh do bệnh tật hoặc rối loạn tâm lý có nghĩa là các cá nhân nhận biết được các triệu chứng bệnh, chẩn đoán rối loạn tâm lý, số ngày mắc bệnh và tình trạng sức khỏe.

Bằng cách phân tích các yếu tố sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội như mô tả ở trên, có thể đưa ra một kế hoạch về các yếu tố cản trở hoặc thúc đẩy dịch vụ phúc lợi xã hội cho phụ nữ nhập cư diện kết hôn.

## **4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Những người tham gia phỏng vấn trong nghiên cứu này là sáu phụ nữ nhập cư đến từ các nước Đông Nam Á đã kết hôn với đàn ông Hàn Quốc: ba người Việt Nam, hai người Philippines và một người Myanmar. Thông tin chung của họ được trình bày trong <Bảng 1>.

Như được hiển thị trong Bảng 1, độ tuổi của người tham gia nghiên cứu giao động từ 20 đến 40. Về trình độ học vấn, bốn trong số sáu phụ nữ tốt nghiệp đại học trở lên. Về tỷ lệ được cấp quốc tịch, năm trong số sáu người được cấp quốc tịch Hàn Quốc.

Về tôn giáo, họ theo các tôn giáo khác nhau: Tin Lành, Công giáo và có người không theo tôn giáo.

**<Bảng 1> Thông tin chung của đối tượng tham gia nghiên cứu**

Người tham gia	Tuổi	Nơi sinh	Trình độ	Năm nhập cư	Có được cấp quốc tịch Hàn Quốc không	Số con	Tôn giáo
A	31	Việt Nam	Tốt nghiệp đại học	2011	Có	Một con gái	Không
B	37	Việt Nam	Tốt nghiệp PTHH	2010	Có	Một con trai	Đạo Tin Lành
C	28	Việt Nam	Tốt nghiệp đại học	2013	Có	Một con trai	Không
D	45	My-an-ma	Tốt nghiệp đại học	2005	Người tị nạn	Một con gái và một con trai	Đạo Tin Lành
E	35	Phi-líp-pin	Tốt nghiệp đại học	2012	Có	Một con gái	Công giáo
F	32	Phi-líp-pin	Tốt nghiệp đại học	2015	Không được	Một con gái	Đạo Tin Lành

#### **4.2. Thu thập và phân tích dữ liệu**

Trong nghiên cứu này, dữ liệu được thu thập thông qua phỏng vấn sâu. Tác giả bố trí lịch phỏng vấn đối với từng người nhập cư và sau đó thực hiện các cuộc phỏng vấn sâu với họ trong thời gian từ tháng 10 đến tháng 12 năm 2018. Trên cơ sở quyết định của người tham gia, các cuộc phỏng vấn diễn ra quanh trung tâm dịch vụ phúc lợi xã hội mà họ hay sử dụng. Mỗi phiên trong một cuộc phỏng vấn diễn ra trong hai giờ. Các cuộc phỏng vấn dựa trên các câu hỏi mở bán cấu trúc và người tham gia được khuyến khích nói về bản thân. Nội dung các câu hỏi là về trải nghiệm của họ về dịch vụ phúc



lợi xã hội tại trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa, trung tâm phúc lợi và trung tâm cộng đồng, các quy trình và sự cần thiết của các trung tâm này, lợi ích, khó khăn, trở ngại và dịch vụ này hữu ích như thế nào khi sống ở Hàn Quốc. Đặc biệt, các câu hỏi được trình bày như sau: “Bạn đã bao giờ sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội chưa?”, “Nếu vậy, bạn làm thế nào để sử dụng dịch vụ và có bất kỳ rắc rối hoặc trở ngại nào trước hoặc trong thời gian sử dụng dịch vụ không?”, “Chồng và gia đình bạn đã hỗ trợ và giúp đỡ bạn như thế nào?”, “Dịch vụ hay chương trình nào là hữu ích nhất?”, “Cuộc sống của bạn ở Hàn Quốc như thế nào?” và “Những loại dịch vụ nào là cần thiết?”.

## 5. TRẢI NGHIỆM DỊCH VỤ PHÚC LỢI XÃ HỘI TRONG VÒNG ĐỜI

Trong nghiên cứu này, phụ nữ nhập cư diện kết hôn sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội được chia thành ba giai đoạn. “Giai đoạn mới định cư” bao gồm các yếu tố như học ngôn ngữ Hàn Quốc, hỗ trợ gia đình và tham gia các dịch vụ giáo dục. “Giai đoạn nuôi dạy trẻ” bao gồm sử dụng dịch vụ phúc lợi hỗ trợ thai sản và sinh con, một số phương pháp nuôi dạy trẻ, chú trọng đến giáo dục trẻ em và mạng lưới hỗ trợ xã hội. “Giai đoạn tái hòa nhập thị trường lao động” bao gồm các nội dung: sử dụng nghề nghiệp của bản thân, thách thức trong tìm việc làm, đạt được chứng chỉ và những thách thức trong học tập.

<Bảng 2> cho thấy trải nghiệm sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội trong từng giai đoạn của phụ nữ nhập cư diện kết hôn.

<Bảng 2>

Giai đoạn	Chủ đề	Nội dung chính
Giai đoạn mới nhập cư	Ngôn ngữ Hàn quốc	. Hoạt động của các chương trình hỗ trợ học tiếng Hàn Quốc . Tham gia tích cực vào việc cải thiện khả năng sử dụng trôi chảy tiếng Hàn Quốc
	Hỗ trợ của gia đình	. Chồng là vai trò trụ cột . Mối quan hệ với gia đình nhà chồng
	Tham gia dịch vụ giáo dục	. Dịch vụ giáo dục ngôn ngữ Hàn Quốc . Hỗ trợ cho quá trình mang thai và chuẩn bị sinh con . Trợ giúp trong giai đoạn nuôi dưỡng trẻ em
Nuôi dạy trẻ	Một số cách nuôi dạy con	. Cách nuôi dạy con khác nhau do khác biệt văn hóa . Hiểu biết về các cách thức nuôi dạy trẻ
	Chú trọng giáo dục trẻ em	. Quan tâm đến khả năng sử dụng ngôn ngữ Hàn Quốc của trẻ em

Giai đoạn	Chủ đề	Nội dung chính
		. Quan tâm đến thành tích học tập của trẻ em
	Mạng lưới hỗ trợ xã hội	. Nhóm tự giúp đỡ . Bạn bè Hàn Quốc (người quen)
Tái hòa nhập thị trường lao động	Sử dụng ngành nghề cũ	. Hoạt động với tư cách là người hướng dẫn về đa văn hóa . Hoạt động với tư cách là một phiên dịch viên hoặc dịch giả của trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa
	Thách thức trong tìm lại việc làm	Nỗ lực không ngừng cho một nghề mới
	Chứng chỉ và thử thách trong học tập	. Thách thức trong việc đạt được chứng chỉ . Mong muốn được học ở trường

### 5.1. Giai đoạn mới định cư

Khi phụ nữ nước ngoài nhập cư vào Hàn Quốc ngay sau khi kết hôn quốc tế, họ phải đối mặt với môi trường mới và luôn gặp thử thách. Họ cần giao tiếp bằng tiếng Hàn trong môi trường mới. Sự thông thạo tiếng Hàn ảnh hưởng rất lớn đến sự thích nghi của họ với xã hội Hàn Quốc trong thời gian mới định cư. Điều quan trọng nhất để họ thích nghi là làm thế nào để thiết lập mối quan hệ gia đình. Đặc biệt, vai trò của người chồng rất quan trọng. Phụ nữ nhập cư diện kết hôn, vợ hoặc chồng là người quyết định lựa chọn nhập cư vào Hàn Quốc. Hầu hết phụ nữ nhập cư diện kết hôn đều mang thai trong thời gian mới định cư, do đó khó có thể đào tạo tiếng Hàn theo nhóm tại trung tâm. Trong trường hợp này, nhiều người trong số họ đã tham gia dịch vụ giáo dục trực tuyến như một loại dịch vụ phúc lợi xã hội. Trải nghiệm về sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội trong giai đoạn mới định cư của họ được trình bày chi tiết dưới đây.

#### (1) Ngôn ngữ Hàn quốc

“Tôi đã học tiếng Hàn trong sáu tháng tại Trung tâm Đa văn hóa Gyeyang. Giáo viên của tôi rất nhiệt huyết. Vì vậy, tôi đã cải thiện được khả năng nói tiếng Hàn lưu loát. Năm tới, tôi sẽ có được cấp chứng chỉ tiếng Hàn, vì tôi cần chứng chỉ để học tiếp một số khóa học khác.” (Người tham gia phỏng vấn E)

“Ngay sau khi nhập cư, tôi đã đến trung tâm học tiếng Hàn Quốc để thích nghi với xã hội Hàn Quốc. Trước khi sinh con, tôi nghĩ mình cần học tiếng Hàn vì một đứa trẻ thường học ngôn ngữ khi một hoặc hai tuổi. Tôi muốn dạy tiếng Hàn cho bé.” (Người tham gia phỏng vấn B)

“Thời gian đầu, tôi không bao giờ nói tiếng Hàn và tôi không thể nói chuyện với mọi người. Tôi thậm chí không thể nói “xin chào” bằng tiếng Hàn. Vì vậy, tôi rất lo lắng về việc làm thế nào để sống ở đất nước này. Tôi rất muốn học tiếng Hàn. Do đó, tôi đã đến trung tâm gia đình đa văn hóa và trường đại học để học tiếng Hàn.” (người tham gia phỏng vấn E)

Hầu hết những người tham gia phỏng vấn đã nỗ lực để có thể nói tiếng Hàn sau khi nhập cư. Người tham gia phỏng vấn E đã đến trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa gần nhà để học tiếng Hàn và học tiếng Hàn ở trường ngôn ngữ của trường đại học để cải thiện kỹ năng ngôn ngữ của mình một cách hệ thống hơn. Cô đã thể hiện thái độ học tập tích cực vì nghĩ rằng sẽ có thể dạy tiếng Hàn cho con khi học được tiếng Hàn.

## **(2) Hỗ trợ của gia đình**

“Tôi phải sống chung với bố mẹ chồng. Như tôi đã nói với bạn trước đó, từ nhỏ tôi đã không sống cùng bố mẹ. Vì vậy, tôi muốn sống trong một gia đình có cả bố mẹ và con cái sống cùng nhau.” (người tham gia phỏng vấn B)

“Vợ chồng tôi dường như luôn nhường nhịn nhau. Kể từ khi tôi nhập cư, tôi chưa từng đặt mình cao hơn những người khác (cười). Tôi nghĩ rằng sẽ không có điều gì xấu xảy ra nếu tôi duy trì được cảm xúc của mình.” (người tham gia phỏng vấn A)

“Chồng tôi giống như một người bạn hoặc anh trai (cười). Khi nói chuyện với các giáo viên đa văn hóa, tôi nhận ra rằng nhiều phụ nữ khác gặp nhiều khó khăn trong mối quan hệ với chồng. Trên thực tế, chúng tôi đến Hàn Quốc vì chúng tôi tin tưởng chồng mình. Vì vậy, nói một cách chính xác, tôi tin rằng chồng tôi đối với tôi có một vai trò nhất định và cần phải đảm nhận vai trò của anh ấy như một người anh trai để làm chỗ dựa cho tôi. Tôi luôn nói chuyện với chồng về cả những điều hay hoặc không hay.” (người tham gia phỏng vấn C)

Người tham gia phỏng vấn B sống cùng bố mẹ chồng ngay sau khi kết hôn. Thời thơ ấu, cô lớn lên không có cha. Vì vậy, cô nghĩ rằng việc sống cùng bố mẹ chồng ngay sau khi kết hôn là điều tự nhiên. Mối quan hệ suôn sẻ của cô với bố mẹ chồng đã giúp cô ổn định cuộc sống tại Hàn Quốc. Người tham gia phỏng vấn A phụ thuộc rất nhiều vào chồng và rất tin tưởng anh ta. Do đó, trong giai đoạn mới định cư, chồng và gia đình chồng đóng một vai trò quan trọng trong mối quan hệ xã hội của họ.

## **(3) Tham gia dịch vụ hỗ trợ giáo dục tại nhà**

“Đến một trung tâm học tiếng Hàn là rất khó. Sau khi sinh con, tôi nộp đơn xin hỗ trợ dịch vụ giáo dục về nuôi dạy con. Tôi đã học được cách dạy con tôi. Điều này thật là hữu ích.” (Người tham gia phỏng vấn A)

“Tôi đã trải nghiệm dịch vụ hỗ trợ giáo dục tại nhà. Tôi gọi đến một trung tâm dịch vụ gia đình đa văn hóa. Tôi đang mang thai. Chồng tôi gọi điện cho giáo viên đa văn hóa của trung tâm. Cô ấy dạy tiếng Hàn cho tôi và hướng dẫn tôi những gì tôi phải làm khi mang thai.” (Người tham gia phỏng vấn E)

Hầu hết phụ nữ nhập cư đã kết hôn đều trải qua một quá trình khó khăn khi mang thai và sinh con ngay sau khi kết hôn và trước khi họ thích nghi với xã hội Hàn Quốc. Bộ Bình đẳng giới và Gia đình đã cung cấp dịch vụ hỗ trợ giáo dục tại nhà để giúp đỡ họ. Dịch vụ giáo dục tại nhà giống như một loại dịch vụ phúc lợi xã hội giúp phụ nữ nhập cư gặp khó khăn trong việc học tiếng Hàn theo nhóm tại trung tâm gia đình đa văn hóa và trung tâm phúc lợi có thể học tiếng Hàn và nhận hỗ trợ trong quá trình mang thai, sinh con và nuôi con. Đặc biệt, người tham gia phỏng vấn A và E không chỉ học tiếng Hàn mà còn nhận được sự trợ giúp trong quá trình mang thai, sinh con và thu được thông tin cần thiết.

## 5.2. Giai đoạn nuôi dạy trẻ

### (1) Đa dạng hóa các phương pháp nuôi dạy trẻ

“Tôi không biết cách nuôi con. Khi con tôi khóc, tôi không biết tại sao bé khóc. Giáo viên nói với tôi rằng có thể em bé đói. Tôi cho con ăn và con ngừng khóc. Vì vậy, tôi biết con khóc vì đói. Cô giáo nói với tôi rằng bé khóc vì nhiều nguyên nhân. Đứa bé khóc khi nó đói và khi nó muốn đi vệ sinh. Tôi muốn biết làm thế nào để phân biệt sự khác nhau đó? Giờ tôi nhận ra rằng tôi đã biết cách nuôi con.” (Người tham gia phỏng vấn A)

“Tôi đến từ Việt Nam. Tôi đã từng lo con tôi có thể bị bắt nạt vì con tôi trông khác với những đứa trẻ khác và sinh ra trong một gia đình đa văn hóa, đặc biệt là một gia đình đa văn hóa Việt Nam. Tôi cũng lo ngại rằng giáo viên có thể ít chăm sóc con tôi hơn những đứa trẻ khác. May mắn thay, con bé rất xinh đẹp và làn da của nó không đen như tôi (cười)...” (người tham gia phỏng vấn B)

“Tôi hy vọng rằng con tôi sẽ có thể sống như người Hàn Quốc chứ không giống người Việt Nam. Tôi muốn con tôi sống với ý nghĩ rằng “tôi là một người Hàn Quốc”. Tôi là một phụ nữ đa văn hóa đến từ Việt Nam. Khi con tôi ở Hàn Quốc, nó sống như người Hàn Quốc.” (người tham gia phỏng vấn B)

Sự khác biệt văn hóa ảnh hưởng đến cách nuôi dạy con. Những bà mẹ mới chưa thích nghi với xã hội Hàn Quốc gặp khó khăn trong việc tìm hiểu sự phát triển về thể chất và tâm lý của con họ. Phụ nữ nhập cư diện kết hôn lo lắng nhiều rằng con họ sẽ bị coi là khác biệt và bị phân biệt đối xử. Người tham gia phỏng vấn B cảm thấy lo ngại

rằng đứa con của mình sẽ bị những đứa trẻ khác bắt nạt hoặc cô giáo của con sẽ chăm sóc bé ít hơn những đứa trẻ khác vì quốc tịch của mình.

## **(2) Quan tâm nhiều hơn đến giáo dục trẻ em**

“Con tôi học tiểu học. Nó phải làm bài tập về nhà. Tôi hy vọng sẽ giúp con làm bài tập về nhà và dạy nó. Nhưng tôi không làm được. Vì thế tôi cảm thấy rất tiếc.” (người tham gia phỏng vấn B)

“Khi tôi có một trải nghiệm tồi tệ với khách hàng, một cảnh sát đã nói cho tôi biết phải làm thế nào trong tình huống như vậy. Vì thế, tôi đã học được cách xử lý. Tôi đã hai lần nghe giảng về vấn đề này.” (người tham gia phỏng vấn A)

Trong giai đoạn nuôi dạy trẻ em, phụ nữ nhập cư diện kết hôn bắt đầu quan tâm đến giáo dục con em họ, mối quan hệ ngang hàng và thành tích học tập của chúng. Người tham gia phỏng vấn B cảm thấy tiếc vì không giúp được con làm bài tập về nhà. Vì sự an toàn của con, người tham gia phỏng vấn A nhiệt tình tham gia chương trình do một đồn cảnh sát thực hiện. Trong giai đoạn nuôi dạy trẻ, họ quan tâm đến cách nuôi dưỡng và giáo dục con cái.

## **(3) Mạng lưới hỗ trợ xã hội**

“Tôi giao lưu với các bạn người Phi-líp-pin mỗi tháng một lần. Tôi vừa gặp họ trong bữa tiệc Giáng sinh vừa qua.” (người tham gia phỏng vấn E)

“Tôi muốn có những người bạn Hàn Quốc. Nhưng tôi không có bạn Hàn Quốc. Tôi có nhiều bạn Hàn Quốc khi đến nhà thờ Công giáo. Ngay sau khi rời nhà thờ, tôi trở về nhà (cười). Tôi đã có một số người bạn. Nhưng, bây giờ tôi quá bận rộn.” (người tham gia phỏng vấn E)

“Thỉnh thoảng tôi giao lưu với những người sống ở tầng trên hoặc gần nhà tôi. Chúng tôi nấu và ăn cùng nhau. Họ không trạc tuổi tôi. Họ hơn tôi nhiều tuổi. Khi có thời gian, họ nói với tôi, “bạn có muốn đến nhà tôi và uống cà phê không?”. Tôi có hai người bạn cũ khác. Họ thường mời tôi đồ ăn rất ngon.” (người tham gia phỏng vấn A)

Phụ nữ nhập cư diện kết hôn luôn nỗ lực thiết lập một mạng lưới hỗ trợ xã hội. Cụ thể, họ đã tham gia nhóm tự lực của những người cùng quốc gia với họ để tìm bản sắc văn hóa và tạo ra một cộng đồng thông qua hoạt động tôn giáo. Người tham gia phỏng vấn E đã hòa đồng với người Việt Nam cũng như người Hàn Quốc trong nhà thờ Công giáo. Họ giao tiếp với những người quen biết Hàn Quốc thông qua hoạt động tôn giáo. Người tham gia phỏng vấn A có mối quan hệ tương tác với hàng xóm trong các hoạt động sinh hoạt hằng ngày, không phải trong các cơ sở tôn giáo. Như vậy, họ đã mở rộng mạng lưới quan hệ xã hội của mình theo nhiều cách khác nhau.

### 5.3. Giai đoạn tái hòa nhập thị trường lao động

#### (1) Làm các công việc trước đây

“Là một người hướng dẫn về đa văn hóa, tôi đơn giản chỉ dạy cho trẻ em một nền văn hóa khác và một chút tiếng Việt tại trung tâm chăm sóc trẻ. Tôi dạy khi nhận được yêu cầu của trung tâm. Tôi nghĩ là tôi dạy mỗi tháng một buổi.” (người tham gia phỏng vấn A)

“Tôi làm việc với tư cách là một phiên dịch viên tại trung tâm trong mười tháng. Là một phiên dịch viên, tôi đã thực hiện dịch vụ tư vấn và phiên dịch qua điện thoại cho một cuộc cãi vã giữa vợ và chồng. Đó là dịch vụ miễn phí.” (Người tham gia phỏng vấn A)

Các đối tượng tham gia nghiên cứu đã thực hiện các hoạt động với tư cách là người hướng dẫn về đa văn hóa, phiên dịch viên hoặc dịch giả tại trung tâm. Đối với người hướng dẫn đa văn hóa, họ không có thu nhập thường xuyên, nhưng họ làm người hướng dẫn khi trường mẫu giáo hoặc trường tiểu học đề nghị. Đối với người làm phiên dịch hoặc dịch giả tại trung tâm, họ làm những công việc ngắn hạn trong thời hạn sáu tháng hoặc mười tháng. Vì lý do này, họ liên tục cố gắng tìm một công việc mới sau một khoảng thời gian nhất định.

#### (2) Thách thức đối với khả năng tìm được việc làm

“Mối quan tâm lớn nhất đối với tôi là việc làm. Tôi muốn làm việc tại văn phòng với máy tính (cười). Tôi sẽ học các kỹ năng máy tính vào năm tới. Vì vậy, tôi muốn làm một công việc văn phòng.” (người tham gia phỏng vấn E)

“Nếu tôi không kiếm được việc làm trong năm nay, tôi sẽ nộp đơn vào năm tới. Việc nộp đơn không đảm bảo sẽ nhận được việc làm. Có một sự cạnh tranh khốc liệt giữa nhiều người. Nhưng tôi sẽ tiếp tục nộp đơn lại.” (Người tham gia phỏng vấn A)

“Tôi hy vọng rằng nhiều bà mẹ trong các gia đình đa văn hóa có thể thay đổi để có được một việc làm. Trong các trang web giới thiệu việc làm, tôi thấy có điều kiện là người nhập cư nước ngoài không đủ điều kiện đăng ký. Tôi cảm thấy rất tiếc.” (người tham gia phỏng vấn B)

Những người tham gia phỏng vấn nghiên cứu chuẩn bị cho việc tái hòa nhập thị trường lao động vào cuối giai đoạn nuôi dạy trẻ hoặc trong giai đoạn nuôi dạy trẻ. Một số người làm nghề cũ và hầu hết tìm công việc mới. Họ muốn có được một công việc mới như công việc văn phòng sau khi có được chứng chỉ máy tính, thay vì làm giáo viên đa văn hóa, phiên dịch viên hoặc biên dịch viên hay làm việc trong lĩnh vực dịch vụ.

### **(3) Thách thức đối với việc đạt chứng chỉ và học tập**

“Tôi muốn có được một chứng chỉ chuyên môn. Tôi đã suy nghĩ rất nhiều. Không có nhiều công việc phù hợp cho các gia đình đa văn hóa. Tôi muốn có được giấy chứng nhận về ẩm thực Hàn Quốc. Là một đầu bếp Hàn Quốc, tôi có thể nấu những món ăn ngon cho gia đình. Nhưng, để có được chứng chỉ là quá khó. Bài kiểm tra viết cực kỳ khó... (người tham gia phỏng vấn và những người khác cười). Rốt cuộc tôi đã có được chứng chỉ.” (Người tham gia phỏng vấn B)

“Tôi tốt nghiệp trung học cơ sở tại Việt Nam, vào học tại trường trung học mở năm 2013 và tốt nghiệp năm 2016. Ba năm học ấy thật là vui. Tôi đã học được rất nhiều. Tôi tiếp tục học. Nhưng điều đó không dễ chút nào. Tôi đã rất hạnh phúc. Tôi muốn theo học đại học. Nhưng, học phí tốn khoảng một triệu won mỗi học kỳ. Thế là tôi bỏ cuộc.” (người tham gia phỏng vấn C)

“Khi tôi kiếm được việc làm để có được chứng chỉ về ẩm thực Hàn Quốc, tôi đã nhận được chứng chỉ này. Tôi đã nhận được Thẻ học viên và nhận được tư vấn việc làm và đào tạo việc làm. Thẻ chi phí do Bộ Lao động và Việc làm cung cấp đã hỗ trợ khoảng hai đến ba triệu won như một khoản phí của tổ chức tư nhân. Vì vậy, tôi đã có chi phí đi lại và khoảng 100.000 won cho chi phí đi lại và các khoản khác, ngoại trừ học phí.” (Người tham gia phỏng vấn B)

Phụ nữ nhập cư diện kết hôn cố gắng tái hòa nhập thị trường lao động sau giai đoạn mới định cư và giai đoạn nuôi con. Một số làm công việc trước đây họ từng làm, nhưng nhiều người muốn có một công việc mới bằng cách có được chứng chỉ. Người tham gia phỏng vấn C muốn theo học đại học. Như vậy, đã có những phụ nữ nhập cư diện kết hôn chấp nhận thử thách học tập chứ không chỉ là việc đạt được chứng chỉ.

## **6. KẾT LUẬN**

Nghiên cứu này cố gắng chỉ ra cách phụ nữ nhập cư diện kết hôn từ các quốc gia Đông Nam Á sử dụng và trải nghiệm dịch vụ phúc lợi xã hội để phân tích cuộc sống của họ với tư cách là thành viên của xã hội Hàn Quốc. Vòng đời của những phụ nữ nhập cư diện kết hôn được chia thành các giai đoạn “mới định cư”, “giai đoạn nuôi con” và “giai đoạn tái hòa nhập vào thị trường lao động”. Tác giả đã phân tích trải nghiệm của họ về sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội trong từng giai đoạn. Các kết quả được trình bày như sau:

Thứ nhất, trong giai đoạn định mới cư, hầu hết họ sử dụng dịch vụ phúc lợi xã hội trong việc học tiếng Hàn Quốc. Phụ nữ nhập cư diện kết hôn được đào tạo tiếng Hàn

Quốc theo nhóm tại một trung tâm dịch vụ để tiếp cận dành cho gia đình đa văn hóa hoặc trường ngôn ngữ thuộc trường đại học địa phương. Một số người học tiếng Hàn trực tuyến, nhưng hầu hết tham gia học theo nhóm tại các trung tâm. Họ không chỉ học tiếng Hàn, mà còn chia sẻ thông tin và có cơ hội nhận được sự hỗ trợ về mặt tình cảm. Trong giai đoạn mới định cư, vai trò người chồng rất quan trọng đối với họ. Trong tình huống mà chồng là người duy nhất họ có thể trông cậy ở một thế giới xa lạ thì thế giới của người chồng chính là tất cả những gì họ có trong cuộc sống. Hầu hết phụ nữ nhập cư diện kết hôn thích nghi tốt với xã hội Hàn Quốc đều có mối quan hệ tốt với chồng và gia đình nhà chồng. Hầu hết trong số họ có đều mang thai và sinh con trong giai đoạn mới định cư. Vì lý do này, họ không chỉ gặp khó khăn trong việc thích nghi với môi trường xa lạ, mà còn phải đối mặt với tình huống để vượt qua khó khăn trong quá trình mang thai và sinh con. Trong tình huống này, dịch vụ phúc lợi xã hội mà phụ nữ nhập cư diện kết hôn có thể lựa chọn là dịch vụ hỗ trợ giáo dục tại nhà. Giáo viên sẽ trực tiếp đến nhà và cung cấp dịch vụ tư vấn 1:1. Trong loại hình dịch vụ này, phụ nữ nhập cư diện kết hôn không chỉ học tiếng Hàn mà còn nhận được sự hỗ trợ trong quá trình mang thai và chuẩn bị sinh con và cách nuôi dạy trẻ. Do đó, hệ thống hỗ trợ tại nhà và chính sách phúc lợi xã hội đã giúp phụ nữ nhập cư diện kết hôn thích nghi với xã hội Hàn Quốc trong thời gian mới định cư.

Thứ hai, trong giai đoạn nuôi dạy trẻ, phụ nữ nhập cư diện kết hôn quan tâm nhiều hơn đến việc nuôi dạy và giáo dục con cái. Ở giai đoạn này, họ nhận ra rằng sự khác biệt về văn hóa ảnh hưởng đến cách nuôi dạy trẻ và biết được các phương pháp nuôi dạy trẻ khác nhau thông qua trải nghiệm và học tập. Con họ sẽ học tại trường mẫu giáo hoặc tiểu học. Do đó, họ rất quan tâm đến thành tích học tập của con mình. Họ sợ rằng sự không thông thạo tiếng Hàn có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển ngôn ngữ và nhận thức của trẻ. Để giải quyết vấn đề này, họ đã sử dụng mạng lưới hỗ trợ xã hội, cụ thể họ đã tham gia nhóm đồng hương để giữ bản sắc văn hóa và giao tiếp với những người quen biết tại Hàn Quốc thông qua hoạt động tôn giáo hoặc trao đổi với hàng xóm.

Thứ ba, trong giai đoạn tái hòa nhập thị trường lao động, phụ nữ nhập cư diện kết hôn theo đuổi một cuộc sống mới. Họ cố gắng tìm việc bằng cách sử dụng nghề nghiệp trước đây hoặc tìm một công việc mới dựa trên năng lực tin học và chứng chỉ họ có được. Họ liên tục thể hiện thái độ tích cực để cải thiện cuộc sống. Do đó, cần phải cho họ một cơ hội để thực hiện các công việc đa dạng.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kang, HyeGyu et al. (2007), A Study on Social Service Expansion – Social Service Demand Estimation and Policy Task, *Korea Institute for Health and Social Affairs Research Paper*.
2. Ko, Yang-gon (1990), *Social Welfare in Sweden*, Yepung Publication.
3. Koo, Cha Soon (2007), Study on the interracially married female immigrant's adaptation of multicultural family, *Korean journal of family social work* 8, pp. 319-360.
4. Kim, Oh-Nam (2006), *A Study on the Factors Affecting Marital Conflicts of Immigrant Women*, The Catholic University of Korea, Master Thesis.
5. Ministry of Health and Welfare (2005), *Social Inclusion Support on Married Immigrant Women Family: Statistical Data*.  
[http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&CONT\\_SEQ=37590](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=37590)
6. Son, Eun-Rok (2004), *The Study on Conflict in International marriage and Solution: On the subject of Choson-jock(Korean-Chinese) Women a married Korean Men*, KangNam University, Master Thesis.
7. Song, Jung-bu(1999), *Social Welfare Study*, BobMunsa Publication.
8. Ministry of Gender Equality and Family (2019), *Management Book for Multicultural Family Support Center*.
9. Lee, Kang-Sook(2007), *Investigation of the actual condition of women immigrants in international marriages and a study of educational programs for adaptation to Korean society*, Kangwon National University, Ph. D. Dissertation.
10. Lee, O Bok (2011), *A Study on Factors that affect use of social welfare services by immigrant women married to Korean men*, Kyungsung University, Ph. D. Dissertation.
11. Lee, Choo Jae & Kim, Soon Gyu (2010), Factors Affecting the Use of Social Welfare Services Among Immigrant Women in Korea, *Korean Journal of Family Social Work*, 30, pp. 299-322.
12. Chang, In-Hyup (1987), *Introduction to Social Welfare*, Seoul National University Press.
13. Cui, JinHai (2006), *A qualitative study on adjustment process of Korean-Chinese women in international marriage*, Seoul National University, Ph. D. Dissertation.
14. Korean Women's Development Institute (2007). *Married Immigrant Women's Use on Social Welfare Service*.
15. Andersen, P. M. & Newman, J. F. (1973). *Societal and individual predictors of medical care utilization in the United States*. *The Milbank Quarterly*, 51, pp. 95-124.
16. Laffer, S. H. (2004), *Adolesent sex offenders: factors associated with service utilization*. Ph. D. Thesis, New York University School of Social Work.
17. Sainsbury, E. (1977), *The Personal Social Services* p. 2.

# **A STUDY ON WELFARE SYSTEM AND PSYCHOLOGICAL CARE FOR IMMIGRANT YOUTHS IN KOREA: IMPLICATIONS FOR SOCIAL INTEGRATION<sup>50</sup>**

**Dr. Youngsub Oh**

*Inha University, South Korea*

***Abstract:** As the phenomenon of multicultural socialization has deepened in Korea, immigrant youths have recently received many attention from political, education, and academic world in Korea. Providing immigrant youth's current status of population and welfare service, this paper takes notice of the absence of mental health care for immigrant youth. Thus, this paper focuses on psychological characteristics of immigrant youths, and finally suggests the implication for social integration of immigrant youths.*

***Keywords:** Immigrant Youth, Welfare System, Psychological Care.*

## **1. INTRODUCTION**

Korea's demographical structure has been diversified according to the upsurge of foreign workers and international marriage family. Foreigner's rate in total population will surpass the five percents (approximately 2.5 millions of foreigners) in 2020. This phenomenon has been generally called as "multicultural socialization" in Korea. And the related policies has been called and conducted in such a name as multicultural family support and multicultural education, adding the prefix "multicultural-".

Accordingly, their second generation's stable settlement is one of the important political issues for Korea's future, along with the peaceful unification of South- and North-Korea. This paper will focus on the welfare system, especially psychological care for the second generations from the multicultural family. This is the reason why multicultural policies and welfare system have ignored the psychological aspect for foreigners and their second generations.

---

<sup>50</sup>\* This paper is re-written, based on the chapter 2 in the author's doctoral dissertation, "A Case Study on Immigrant Youths' Experience of Participation in the Art-Narrative Convergence Therapy(ANCT) Program".

Immigrant youths are defined as the foreign immigrants' second generation who has been born or grown up in foreign countries, and then entered to Korea in their adolescent period (Youngsub Oh, 2019). Immigrant youths' entry process to Korea are diverse. Typically, immigrant youths are the children of international re-marriage family in Korea (Yang & Jo, 2012). For example, a foreign woman re-marries a Korean spouse, and then brings her adolescent child who was born and grown up in her country.

Expectedly, immigrant youths have to confront many difficulties such as language, culture, education, and career in the new mother country, Korea (Bae, 2016). In this sense, they are called as "adolescents in the blind spot", "another shade in multicultural society", and "marginalized people" (Min, 2018). Therefore, immigrant youths have recently received many attention from political, education, and academic world in Korea. However, even demographical reality of the immigrant youths is not yet be grasped exactly. And many experts said that the governmental support for immigrant youths is not yet systematic or professional (Bae, 2016).

Therefore, this paper sheds the light on immigrant youths' reality especially in the psychological aspect. And this paper will provide the policy implication for social integration, focusing on immigrant youths in Korea.

## **2. IMMIGRANT YOUTHS' DEMOGRAPHICAL STATUS AND WELFARE SYSTEM IN KOREA**

The reason why immigrant youths' demographical reality has not yet been grasped exactly is the differences among the branches of the government in defining immigrant youths. Thus, the related welfare system is different, following the policy focus from each branch of the government.

First, the Ministry of Gender Equality and Family (MOGEF) considers immigrant youths' residential experiences in foreign countries. The MOGEF's 2015 statistics says that 12,782 adolescents, who has been grown mainly in foreign countries, and 19,529 adolescents, who has resided mainly in foreign countries, belong to immigrant youths (Chung et al., 2016). In other words, 32,311 adolescents in the age range from 9 to 24 are immigrant youths.

Second, the Ministry of Justice (MOJ) considers the remarriage of immigrant youths' parents. According to MOJ's definition, immigrant youths have to be born in the previous marriage of immigrant father or mother. Their age has to be under 18 years. The MOJ's 2017 statistics says that 9,726 adolescents belong to immigrant youths (Korean Immigration Service, 2018).

Third, the Ministry of Education (MOE) considers the immigrant youths' enrollment in the public education system. Excluding the case of their birth in Korea,

the MOE estimates 7,792 students in elementary, middle, and high schools belong to immigrant youths (Ministry of Education, 2018). However, this number does not include the adolescents out of schools.

Thus, the demographical statistics of immigrant youths in Korea is approximately estimated in the range from 7,800 to 33,000. However, the number of immigrant youths in Korea may be more than the official statistics, considering other cases like children of illegal immigrants or students out of public school system. Therefore, the immigrant youths in any definition are counted as considerable rate in the multicultural family’s children in Korea.

In the same manner, the welfare system for immigrant youths is different according to the policy focus of ministries of the government.

First, the Ministry of Gender Equality and Family (MOGEF) is interested in the support for the early stay of immigrant youths. The representative program is called as “rainbow school”, providing 400 hours education about basic Korean language, school information, career and support, and job training.

Second, the Ministry of Justice (MOJ) focuses on social inclusion. The MOGEF mainly supports the immigrant youths’ early adaptation in Korea, providing the public school information and social inclusion education program.

Third, the Ministry of Education (MOE) sets purpose on the immigrant youths’ entry to public education. The MOE assigns immigrant youths to preparatory schools, and finally to public schools, in order for the immigrant youths to be familiar with Korean language and culture, and ultimately to adapt the public education.

The above discussion on policy consideration and welfare support of the governmental ministry can be summarized as the following table:

	MOGEF	MOJ	MOE
Definitional Criteria	Immigrant youths’ residential experiences in foreign countries	Remarriage of immigrant youths’ parents	Immigrant youths’ enrollment in the public education system
Demographic Status (estimated)	32,311	9,726	7,792
Policy Focus	Early Stay in Korea	Social Integration	Entry to Public Education
Welfare Support	Rainbow School	Social Integration Program	Preliminary schools

In spite of the above governmental welfare support, these system need to be reconsidered and provided in terms of the comprehensive understanding of health, especially psychological health of immigrant youths. In a sense, the previous policies in Korea have overlooked the aspect of mental health of immigrant youth. Previous studies provided theoretical basis on the relationship between immigration and mental health. Thus, welfare system for the immigrant youths in Korea need to fully consider the psychological aspect at this point of time.

### 3. IMMIGRANT YOUTHS’ PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS

Immigrant youths’ psychological characteristics needs to be understood in multi-layered contexts around immigrant youths rather than in an individual dimension. This understanding is based on Bronfenbrenner (2005)’s bio-ecological approach to human development and Siddiqi et al. (2011)’s Total Assessment Model of Early Child Development (TEAM-ECD).

Examining immigrant youths’ stressors in a macro-social, meso-environmental, micro-environmental dimension can affect their psychological developments, Beiser et al. (2016) said that the greater the cultural distance (CD) between home country and country of resettlement, the greater the mental health risk for immigrant and refugee youth. Providing an interactive model of needs of immigrant youths, Ngo and Schleifer (2005) analyzed the interlinked and complex needs of immigrant youth in the social services, health, education and justice arenas, and on the home, school and community environments in which these needs and issues arise.

Thus, based on previous studies in Korea and abroad, this paper provides a conceptual framework on immigrant youth’ psychological characteristics in 4 dimensions. The framework is as the following table:

Dimension	Psychological Characteristics	Influential Factors	References
Individual	Developmental Task of Self-Identity	Individual Competency, Resilience on Cultural Adaptation	Beiser et al. (2015)
		Self-Esteem	Yang & Jo (2012)
		Self-Identity, Ethno-identity	Jun & Lee (2012), Sujoldzic et al. (2003)

Dimension	Psychological Characteristics	Influential Factors	References
		Career Identity, Self-Esteem, Self-Identity	Bae (2016)
Family	Alienation from the weakening of support group	Family Function, Parenting, Parents' mental health	Beiser et al. (2015)
		Korean step-father's parenting	Yoon (2016)
		Family relationship, Parents' Social Connection	Jung & Kim (2014)
		Family conflict, Parenting (abuse, neglect, support)	Yang & Jo (2012)
		Parent-Child relationship	Kim et al. (2016)
		Parent-Child conflict	Smokowski et al. (2007)
		Social-Economic Status, Parents' neglect	Jun & Lee (2012)
School	Difficulty in language and school adaptation	Peer support	Yang & Jo (2012)
		Peer relationship, School violence	Kim et al. (2016)
		Linguistic difficulty	Kim (2015), Bae et al. (2016)
		Group bully	Cho et al. (2012)
		School dropout rate	Choi (2012)
		School culture adaptation	Bae (2016)
Society	Stress in culture adaptation and visa status	Poverty, Discrimination, Cultural distance	Beiser et al. (2015)
		Prejudice, Discrimination	Jun & Lee (2012)

Dimension	Psychological Characteristics	Influential Factors	References
		Visa Status, Job Opportunity	Bae (2016)
		Culture Adaptation Stress	Yang & Jo (2012), Birman & Chan(2008)

First, psychological characteristics at the individual level are psychological developmental task. Immigrant youths have a psychological developmental task of forming their self-identity. However, they experience the chaos of self-identity and national identity through the process of adoption and naturalization among parents of different nationalities (Jun & Lee, 2012). Various factors such as gender, age, period of stay after entry, school attendance, Korean language level, and family support were found to affect the self-esteem of immigrant youths (Yang & Jo, 2012). Based on a survey of 577 immigrant youths in and out of schools in Korea, Bae (2016) said that immigrant youth' psychological asset is related to entry spontaneity, positive attitude toward Korean culture and society, and social support from teacher, parent, and peer.

Second, psychological characteristics at the family level is the weakening of family support. As children of remarried families, immigrant youth in Korea often experience family separation and reunion. They adapt to the unfamiliarity of their mother from long-term separation or the unfamiliarity of step-father or his family members. If the parents' support becomes weak, the stress which immigrant youths receive increases. In addition, many portion of the immigrant youth's families are in low socio-economic status, which means that parents have less opportunity to care for their children, leading to indifference and neglect for them, which can impede the growth of immigrant youth (Jun & Lee, 2012). This situation amplifies a sense of alienation for immigrant youth and makes it difficult to experience re-socialization (Kim et al., 2012).

Third, psychological characteristics at the school level are difficulties in adapting language and school life. The most fundamental difficulty faced by immigrant youth in Korean schools is linguistic barriers (Kim, 2105). The main reason why they are not able to adapt to public education is the Korean language ability (Bae, 2016). Even though immigrant youths enter to public schools, it is difficult for them to understand or follow academic content and to adapt to school rules and cultures. They also have difficulty maintaining good relationships with peer students. Almost 20% of students

have experienced bullying, because their parents are foreigners (Cho et al., 2012). Therefore, immigrant youth's school dropout rate in Korea is close to 27%, and this rate increases as the school year goes up (Choi, 2012; Kim, 2015).

Fourth, psychological characteristics at the community and society level are the difficulties of cultural adaptation, visa status, and job training. As the immigrant youths move from abroad to Korea, they face the challenges in cultural adaptation and acquisition of residential status. They are always exposed to conflict and tension from two cultures and two languages, and experience social prejudice and discrimination (Jun & Lee, 2012). The issue of residential status places them in blind spots that do not receive the official support and benefits from the government. Immigrant youths who are excluded from educational benefits, vocational training and employment opportunities may fall into the socially disadvantaged state by leaving school education and engaging in simple labor (Bae, 2016).

#### **4. CONCLUSION: IMPLICATION FOR SOCIAL INTEGRATION**

Based on the above analysis of immigrant youth's status and policy, previous studies on their psychological characteristics, this paper's implications for social integration are as follows.

First, welfare system for immigrant youths need to be reconsidered and reformed in terms of mental health. Policy focus of governmental ministries is mainly on early adaptation and assimilation in Korea rather than on respect as a person with dignity. In this sense, this paper emphasizes on psychological consideration of immigrant youth.

Second, the psychological characteristics of immigrant youth needs to be understood from an integrated perspective. In other words, the psychological problems of immigrant youth can be understood when viewed from various dimensions: individual, family, school, and community. This integrative model requests more active collaboration and mediation between governmental ministries.

Third, the psychological characteristics of immigrant differ somewhat from those of multicultural families's children born and raised in Korea. The migration experience and cultural adaptation of immigrant youth are closely related to their unique psychological development. Therefore, a specialized approach for immigrant youth is requested.

Fourth, it is necessary to provide psychological support services for immigrant youth. Immigrant youths not only experience double and triple difficulties in Korea, but they are also socially vulnerable groups who cannot express their difficulties in



words and cannot obtain proper help on their own. In this regard, it is necessary to develop and disseminate welfare services, such as counseling and psychotherapy. The psychological welfare service need to fit the eye of immigrant youth, allow them to access comfortably, and be effective for them.

## REFERENCE

1. Bae, Sang Ryul, *A Study on the Status of Migrant Youths and Supporting Their Self-Reliance*, National Youth Policy Institute Research Report 16-R04.
2. Beiser, M., Puente-Durana, S., & Hou, F. (2015), Cultural distance and emotional problems among immigrant and refugee youth in Canada Findings from the New Canadian Child and Youth Study (NCCYS), *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 33-45.
3. Birman, D. & Chan, W. Y. (2008), *Screening and Assessing Immigrant and Refugee Youth in School-Based Mental Health Programs*, Center for Health and Health Care in Schools Issue Brief #1, Retrieved from <http://www.healthinschools.org>.
4. Bronfenbrenner, U. (2005), *Making human being human: Bioecological perspectives of human development*, Thousand Oakds, CA: Sage.
5. Cho, Won-tak (2012), *Understanding & practice for multi-cultural society*, Seoul: Yang Seo Won.
6. Choi, Young-Kwon (2012), *A Study on the Korean Language Education for the immigrant youth: The study on Korean Language Education principle into the regular course*. Baejae University Master Thesis.
7. Chung, Hae-Sook et al. (2016), *An Analysis on the National Survey of Multicultural Families 2015*, Koream Women's Development Institute Reserch Report 2016-03.
8. Chung, Hee Jung & Kim, So Yeon (2014), A Case Study on the Social Networks for Immigrant Children of Multicultural Families: Focused on the Consultation Supporting Systems for Youth, *Korean Journal of Family Welfare* 19(4), 831-853.
9. Korean Immigration Service (2018), 2017, *Korean Immigration Monthly Statistics*.
10. Jun, Kyung Suk & Lee Eui Jung (2012), *Research on the Current Status of Immigrant Children of Multicultural Family and Suggestions for Policy Support Measures*, Gyeonggido Family & Women Research Institute Policy Peport 2012-06.
11. Kim, Hong-ki (2015), *A Study on the current status and problems of immigrated children in Korea*, Hankuk University of Foreign Studies Master Thesis.
12. Kim, Youngsoon, Park, Bong su& Pham Thi Huyen Trang (2012), *A Qualitative Study on Re-socialization Experience of the Immigrant Youths with Enculturation Perspective*, *The Language and Culture* 8(3), 37-63.
13. Min, Nari (2018), *Immigrant Youths in the Blind Spot*, *Seoul Newspaper*.  
URL:  
<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20180109016004#csidx8188b95ab129d9499f88a7686929a0b>.
14. Ministry of Education (2017), 2017, *Multicultural Education Support Plan*.  
URL: <http://blog.naver.com/moeblog/220909378876>.
15. Oh, Youngsub (2019), *A Case Study on Immigrant Youths' Experience of Participation in the Art-Narrative Convergence Therapy (ANCT) Program*, Inha University Doctoral Dissertation.
16. Schleifer, B. & Ngo, H. (2005), *Immigrant children and youth in focus*. *Canadian Issues*, 29-33.

17. Siddiqi, A., Hertzman, E., Irwin, L. G., & Hertzman, C. (2011), In Lee, J., & Sadara, R. (Eds.), *Early child developments: A powerful equalizer in improving equity in health by addressing social determinants*. Retrieved from <http://www.who.int>.
18. Smokowski, P. Chapman, M. & Bacallao, M. (2007), Acculturation risk and protective factors and mental health symptoms in immigrant Latino adolescents, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 16(3), 33-55.
19. Sujoldzic, A., Lucia, A., Buchegger, R., Terzic, R., Behluli, I., & Bajrami, Z. (2003), *A European project on health problems, mental disorders and cross-cultural aspects of developing effective rehabilitation procedures for refugee and immigrant youth*, *Collegium Antropologicum*, 27(2), 431-438.
20. Yang, Kye Min & Jo, Hye Young (2012), *The Exploratory Study of Psycho-Social Adjustment of Immigrant Youth in Korea*, *Korean Journal of Youth Studies* 19(11), 195-224.
21. Yoon, Hyang-Hee (2016), *Study on Policy Improvement for Supporting Adolescent Children of Cross-border Re-marriage Families*, Dong-Kuk University Doctoral Dissertation.

# NGHIÊN CỨU VỀ HỆ THỐNG PHÚC LỢI VÀ HỖ TRỢ TÂM LÝ DÀNH CHO THANH NIÊN NHẬP CƯ Ở HÀN QUỐC: TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI HÒA NHẬP XÃ HỘI

**TS. Youngsub Oh**

*Đại học Inha, South Korea*

**Tóm tắt:** Khi hiện tượng xã hội hóa đa văn hóa trở nên ngày càng sâu rộng ở Hàn Quốc, đối tượng thanh thiếu niên nhập cư gần đây đã nhận được nhiều sự quan tâm, chú ý từ hệ thống chính trị, giáo dục và giới khoa học của Hàn Quốc. Để cung cấp thông tin về tình trạng dân số và hệ thống phúc lợi dành cho thanh thiếu niên nhập cư hiện tại, bài viết này đề cập đến sự thiết hụt dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm thần cho thanh thiếu niên nhập cư. Do đó, bài viết này tập trung vào đặc điểm tâm lý của thanh thiếu niên nhập cư, và cuối cùng gợi ý một số bài học kinh nghiệm từ việc hòa nhập xã hội của thanh thiếu niên nhập cư.

**Từ khóa:** Thanh thiếu niên nhập cư, Hệ thống phúc lợi, Chăm sóc tâm lý.

## 1. GIỚI THIỆU

Cấu trúc nhân khẩu học Hàn Quốc rất đa dạng liên quan đến sự bùng nổ lực lượng lao động nước ngoài và tình trạng kết hôn với người nước ngoài. Tỷ lệ người nước ngoài trên tổng dân số dự tính vượt qua con số 5 phần trăm (khoảng 2,5 triệu người nước ngoài) vào năm 2020. Hiện tượng này thường được gọi là “xã hội hóa đa dạng văn hóa” tại Hàn Quốc. Và các chính sách liên quan đồng thời được ban hành và được thực hiện dưới những tên gọi như hỗ trợ các gia đình đa văn hóa và giáo dục đa văn hóa, thêm tiền tố “đa văn hóa”.

Do đó, việc sắp xếp ổn định thể hệ thứ hai là một trong những vấn đề chính trị quan trọng đối với tương lai của Hàn Quốc, song song với vấn đề hòa bình thống nhất hai miền Bắc và Nam Triều. Bài viết này sẽ tập trung vào hệ thống phúc lợi xã hội, đặc biệt là chăm sóc tâm lý cho thể hệ thứ hai của các gia đình đa văn hóa. Đây chính là lý do vì sao các chính sách về đa văn hóa và hệ thống phúc lợi xã hội đã bỏ qua khía cạnh tâm lý đối với người nước ngoài và thể hệ thứ hai của họ.

Thanh thiếu niên nhập cư được định nghĩa là thế hệ thứ hai của những người nhập cư nước ngoài, là những người được sinh ra và lớn lên ở nước ngoài, sau đó nhập cư vào Hàn Quốc ở độ tuổi vị thành niên (Youngsub Oh, 2019). Quy trình nhập cư đối với thanh thiếu niên người nước ngoài rất đa dạng. Điển hình nhất là đối tượng thanh thiếu niên nhập cư là con của gia đình kết hôn quốc tế (Yang & Jo, 2012). Ví dụ, một người phụ nữ nước ngoài tái hôn với một người Hàn Quốc và sau đó đưa con riêng của mình được sinh ra và lớn lên tại đất nước của mình tới Hàn Quốc.

Tất nhiên, thanh thiếu niên nhập cư phải đối mặt với nhiều khó khăn như bất đồng ngôn ngữ, văn hóa, giáo dục và sự nghiệp ở đất nước mới – Hàn Quốc (Bae, 2016). Theo nghĩa này, họ được gọi là “thanh thiếu niên ở điểm mù”, “một sắc thái khác trong xã hội đa văn hóa” và “những người bị thiệt thòi” (Min, 2018). Do đó, thanh thiếu niên nhập cư hiện tại nhận được sự chú ý từ hệ thống chính trị, hệ thống giáo dục và giới hàn lâm của Hàn Quốc. Mặc dù vậy, thực tế về số liệu nhân khẩu học của những thanh thiếu niên nhập cư vẫn còn chưa được nắm bắt chính xác. Nhiều chuyên gia cho rằng, sự hỗ trợ của Chính phủ dành cho thanh thiếu niên nhập cư chưa được quan tâm một cách có hệ thống và chuyên nghiệp (Bae, 2016).

Do đó, nghiên cứu này nhằm làm sáng tỏ thực trạng thanh thiếu niên nhập cư, đặc biệt ở khía cạnh tâm lý. Và bài viết này, sẽ đưa ra giải pháp về chính sách đối với hòa nhập xã hội, trọng điểm là thanh thiếu niên nhập cư ở Hàn Quốc.

## **2. HỆ THỐNG PHÚC LỢI VÀ THỰC TRẠNG DÂN SỐ THANH THIẾU NIÊN NHẬP CƯ TẠI HÀN QUỐC**

Lý do tại sao thực trạng về nhân khẩu của thanh thiếu niên nhập cư chưa được nắm bắt chính xác là do sự khác biệt trong việc định nghĩa về thanh thiếu niên nhập cư giữa các Bộ ngành, lĩnh vực của Chính phủ. Do đó, hệ thống phúc lợi liên quan tới thanh thiếu niên nhập cư là khác nhau, theo trọng tâm chính sách từ mỗi ngành của Chính phủ.

Đầu tiên, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình (MOGEF) xem xét thanh thiếu niên nhập cư trên cơ sở kinh nghiệm, thời gian sinh sống ở quốc gia ngoại quốc. Thống kê của Bộ Bình đẳng giới và Gia đình 2015 cho biết, 12.782 thanh thiếu niên là những người chủ yếu sinh ra và lớn lên tại nước ngoài và 19.529 thanh thiếu niên, đã cư trú chủ yếu ở nước ngoài, thuộc vào nhóm thanh thiếu niên nhập cư (Chung và cộng sự, 2016). Nói cách khác, 32.311 thanh thiếu niên trong độ tuổi từ 9 đến 24 là thanh thiếu niên nhập cư.

Thứ hai, Bộ Tư pháp (MOJ) xem xét việc tái hôn của cha mẹ thanh thiếu niên nhập cư. Theo định nghĩa của Bộ Tư pháp, các thanh thiếu niên nhập cư phải được sinh ra trong cuộc hôn nhân trước của cha hoặc mẹ nhập cư. Tuổi của họ phải dưới 18 tuổi. Thống kê của Bộ Tư pháp năm 2017 cho biết 9.726 thanh thiếu niên thuộc vào nhóm thanh thiếu niên nhập cư (Vụ Di trú Hàn Quốc, 2018).

Thứ ba, Bộ Giáo dục (MOE) tính toán dựa trên việc tiếp nhận thanh thiếu niên nhập cư vào hệ thống giáo dục công cộng. Không tính đến trường hợp sinh ra ở Hàn Quốc, Bộ Giáo dục ước tính có 7.792 học sinh ở các trường tiểu học, trung học cơ sở và trung học thuộc đối tượng thanh thiếu niên nhập cư (Bộ Giáo dục, 2018). Tuy nhiên, con số này không bao gồm số thanh thiếu niên đã bỏ học. Do đó, số liệu thống kê nhân khẩu học của thanh thiếu niên nhập cư ở Hàn Quốc được ước tính trong khoảng từ 7.800 đến 33.000. Tuy nhiên, số thanh thiếu niên nhập cư ở Hàn Quốc có thể nhiều hơn số liệu thống kê chính thức, xem xét các trường hợp khác như trẻ em của người nhập cư bất hợp pháp hoặc học sinh đã ra khỏi hệ thống trường công. Vì vậy, thanh thiếu niên nhập cư theo bất kỳ định nghĩa nào được tính là tỷ lệ đáng kể trong trẻ em của gia đình đa văn hóa ở Hàn Quốc.

Theo cách tương tự, hệ thống phúc lợi cho thanh thiếu niên nhập cư là khác nhau theo trọng tâm chính sách của các Bộ trong Chính phủ.

Thứ nhất, Bộ Bình đẳng giới và Gia đình (MOGEF) quan tâm đến việc hỗ trợ ổn định ban đầu cho thanh thiếu niên nhập cư. Chương trình tiêu biểu được gọi là ‘trường học cầu vồng’, cung cấp 400 giờ dạy về tiếng Hàn cơ bản, thông tin trường học, nghề nghiệp và hỗ trợ, đào tạo nghề.

Thứ hai, Bộ Tư pháp (MOJ) tập trung vào hòa nhập xã hội. Bộ Bình đẳng giới và Gia đình chủ yếu hỗ trợ thanh thiếu niên nhập cư để sớm thích nghi ở Hàn Quốc, cung cấp thông tin về hệ thống trường học công lập và chương trình giáo dục hòa nhập xã hội.

Thứ ba, Bộ Giáo dục (MOE) đặt mục tiêu cho thanh thiếu niên nhập cư được tham gia hệ thống giáo dục đại trà. Bộ Giáo dục phân bổ thanh thiếu niên nhập cư vào các trường dự bị, và cuối cùng là vào các trường công lập, để thanh thiếu niên nhập cư làm quen với ngôn ngữ và văn hóa Hàn Quốc, cuối cùng là thích nghi với nền giáo dục đại trà.

Nội dung trao đổi trên về các yếu tố chính sách cũng như hỗ trợ phúc lợi của các Bộ trong Chính phủ có thể được tóm tắt ở bảng sau đây:

	MOGEF	MOJ	MOE
Tiêu chí xác định (định nghĩa)	Kinh nghiệm sống của thanh thiếu niên nhập cư tại nước ngoài	Tái hôn của cha mẹ thanh thiếu niên nhập cư	Tiếp nhận thanh thiếu niên nhập cư vào hệ thống giáo dục đại trà
Số liệu nhân khẩu ước tính	32.311	9.726	7.792
Chính sách tập trung	Ổn định sớm tại Hàn Quốc	Hòa nhập xã hội	Tham gia hệ thống giáo dục đại trà
Hỗ trợ phúc lợi	Trường học cầu vồng	Các chương trình hòa nhập xã hội	Trường dự bị

Mặc dù có sự hỗ trợ phúc lợi của Chính phủ nhưng các hệ thống này vẫn cần được xem xét lại và cần quan tâm đến sự am hiểu sâu sắc về sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe tâm lý của thanh thiếu niên nhập cư. Theo một nghĩa nào đó, các chính sách trước đây ở Hàn Quốc đã bỏ qua khía cạnh sức khỏe tâm thần của thanh thiếu niên nhập cư. Các nghiên cứu trước đây đã cho thấy có cơ sở lý thuyết đối với mối quan hệ giữa nhập cư và sức khỏe tâm thần. Vì vậy, hệ thống phúc lợi cho thanh thiếu niên nhập cư ở Hàn Quốc cần xem xét đầy đủ khía cạnh tâm lý trong thời điểm này.

### 3. ĐẶC ĐIỂM TÂM LÝ CỦA THANH THIẾU NIÊN NHẬP CƯ

Đặc điểm tâm lý học của thanh thiếu niên nhập cư cần phải được hiểu trong bối cảnh nhiều tầng lớp xung quanh họ hơn là từ một khía cạnh cá nhân. Sự hiểu biết này dựa trên phương pháp tiếp cận sinh thái sinh học để phát triển con người của Bronfenbrenner (2005) và mô hình đánh giá tổng thể về sự phát triển của trẻ em ở giai đoạn đầu (TEAM-ECD) của Siddiqi và cộng sự (2011).

Kiểm tra yếu tố gây áp lực cho thanh thiếu niên nhập cư trên phạm vi xã hội vĩ mô, môi trường tầm trung, môi trường vi mô có thể ảnh hưởng đến sự phát triển tâm lý của họ, Beiser và cộng sự (2016) cho biết, khoảng cách văn hóa giữa đất nước nơi họ được sinh ra và quốc gia tái định cư càng lớn thì nguy cơ sức khỏe tâm thần đối với thanh niên nhập cư và tị nạn càng cao. Đưa ra một mô hình về nhu cầu tương tác của thanh thiếu niên nhập cư, Ngo và Schleifer (2005) đã phân tích nhu cầu mang tính kết nối và đa dạng của thanh thiếu niên nhập cư trong dịch vụ xã hội, y tế, giáo dục và pháp lý, và trong môi trường gia đình, trường học và cộng đồng, nơi các nhu cầu và vấn đề nảy sinh.

Như vậy, dựa trên các nghiên cứu trước đây ở Hàn Quốc và nước ngoài, nghiên cứu này đem đến một khung khái niệm về đặc điểm tâm lý của thanh thiếu niên nhập cư ở bốn phạm trù. Khung khái niệm được thể hiện trong bảng sau:

Phạm trù	Đặc điểm tâm lý	Các yếu tố gây ảnh hưởng	Tài liệu tham khảo
Cá nhân	Nhiệm vụ phát triển của bản thân	Năng lực cá nhân, khả năng thích nghi về văn hóa	Beiser và cộng sự (2015)
		Lòng tự trọng	Yang & Jo (2012)
		Cá tính, Bản sắc	Jun & Lee (2012), Sujoldzic và cộng sự (2003)
		Bản sắc nghề nghiệp, lòng tự trọng, cá tính	Bae (2016)
Gia đình	Thiếu sự hỗ trợ của gia đình	Chức năng gia đình, nuôi dạy con cái, sức khỏe tâm thần của cha mẹ	Beiser và cộng sự (2015)
		Nuôi dạy của cha mẹ kể người Hàn Quốc	Yoon (2016)
		Mối quan hệ gia đình, kết nối xã hội của cha mẹ	Jung & Kim (2014)
		Xung đột gia đình, nuôi dạy con cái (lạm dụng, bỏ bê, hỗ trợ)	Yang & Jo (2012)
		Mối quan hệ giữa cha mẹ và con cái	Kim và cộng sự (2016)
		Xung đột giữa cha mẹ và con cái	Smokowski và cộng sự (2007)
		Tình trạng kinh tế – xã hội, sự bỏ bê của cha mẹ	Jun & Lee (2012)
Trường học		Khó khăn trong ngôn ngữ và thích ứng với môi trường học đường	Yang & Jo (2012)

Phạm trù	Đặc điểm tâm lý	Các yếu tố gây ảnh hưởng	Tài liệu tham khảo
	Khó khăn trong ngôn ngữ và khả năng thích nghi ở trường học	Hỗ trợ của bạn bè	Kim et al. (2016)
		Mối quan hệ ngang hàng, bạo lực học đường	Kim (2015), Bae et al. (2016)
		Khó khăn về ngôn ngữ	Cho et al. (2012)
		Nhóm bắt nạt	Choi (2012)
		Tỷ lệ bỏ học	Bae (2016)
Xã hội	Áp lực đối với thích ứng văn hóa và tình trạng thị thực	Nghèo đói, phân biệt đối xử, khoảng cách văn hóa	Beiser et al. (2015)
		Định kiến, phân biệt đối xử	Jun & Lee (2012)
		Tình trạng thị thực, cơ hội việc làm	Bae (2016)
		Áp lực đối với thích ứng văn hóa	Yang & Jo (2012), Birman & Chan (2008)

Thứ nhất, đặc điểm tâm lý ở cấp độ cá nhân là nhiệm vụ phát triển tâm lý. Thanh thiếu niên nhập cư có một nhiệm vụ phát triển tâm lý, đó là hình thành bản sắc cá nhân của họ. Tuy nhiên, họ bị xáo trộn giữa bản sắc cá nhân và bản sắc dân tộc qua quá trình nhận con nuôi và nhập tịch giữa các bậc cha mẹ có quốc tịch khác nhau (Jun & Lee, 2012). Các yếu tố khác nhau như giới tính, tuổi tác, thời gian lưu trú sau khi nhập học, đi học, trình độ tiếng Hàn và hỗ trợ từ phía gia đình được xác định là những yếu tố ảnh hưởng đến lòng tự trọng của thanh niên nhập cư (Yang & Jo, 2012). Dựa trên kết quả của một khảo sát đối với 577 thanh niên nhập cư còn đi học và đã ra trường ở Hàn Quốc, Bae (2016) cho biết các yếu tố tâm lý của thanh thiếu niên nhập cư có liên quan đến khả năng tự hòa nhập, thái độ tích cực đối với văn hóa và xã hội Hàn Quốc, và hỗ trợ xã hội từ giáo viên, phụ huynh và bạn bè.

Thứ hai, đặc điểm tâm lý ở cấp độ gia đình là sự lỏng lẻo, hỗ trợ không đầy đủ từ phía gia đình. Là con cái của các gia đình tái hôn, thanh thiếu niên nhập cư ở Hàn Quốc thường trải qua các giai đoạn chia ly và đoàn tụ gia đình. Họ phải thích nghi với sự không quen thuộc của mẹ chúng do sự xa cách lâu ngày hoặc sự xa lạ của cha dượng và các thành viên trong gia đình. Nếu cha mẹ không hỗ trợ tốt thì sự căng thẳng tâm lý của



thanh thiếu niên nhập cư sẽ tăng lên. Ngoài ra, tình trạng kinh tế xã hội thấp của các gia đình của thanh niên nhập cư lại ở tỷ lệ cao, có nghĩa là cha mẹ ít có cơ hội chăm sóc con cái, dẫn đến thờ ơ và bỏ mặc chúng, và điều đó có thể cản trở sự phát triển của thanh niên nhập cư (Jun & Lee, 2012). Tình trạng này làm gia tăng cảm giác xa lánh đối với thanh niên nhập cư và gây khó khăn cho việc hòa nhập vào quá trình tái xã hội hóa (Kim và cộng sự, 2012).

Thứ ba, đặc điểm tâm lý ở cấp độ trường học là những khó khăn trong việc thích nghi ngôn ngữ và đời sống học đường. Khó khăn cơ bản nhất mà thanh thiếu niên nhập cư phải đối mặt trong các trường học ở Hàn Quốc là rào cản ngôn ngữ (Kim, 2105). Lý do chính khiến họ không thể thích nghi với nền giáo dục công lập là khả năng sử dụng tiếng Hàn Quốc (Bae, 2016). Mặc dù thanh thiếu niên nhập cư được tiếp nhận vào các trường công lập nhưng họ gặp nhiều khó khăn trong việc hiểu hoặc nắm bắt được các kiến thức học thuật hay trong việc thích ứng với các quy tắc và văn hóa của trường. Họ cũng gặp khó khăn trong việc duy trì mối quan hệ tốt với các bạn học của mình. Gần 20% sinh viên đã từng bị bắt nạt do cha mẹ của họ là người nước ngoài (Cho và cộng sự, 2012). Do đó, tỷ lệ bỏ học của thanh thiếu niên nhập cư tại Hàn Quốc tới gần mức 27% và tỷ lệ này tăng lên khi năm học mới bắt đầu (Choi, 2012; Kim, 2015).

Thứ tư, đặc điểm tâm lý ở cấp độ cộng đồng và xã hội là những khó khăn trong việc thích ứng văn hóa, tình trạng thị thực và đào tạo nghề. Khi những thanh thiếu niên nhập cư từ nước ngoài đến Hàn Quốc, họ phải đối mặt với những thách thức trong việc thích ứng văn hóa và được phép cư trú hợp pháp. Họ luôn phải đối mặt với xung đột và căng thẳng từ hai nền văn hóa và hai ngôn ngữ, định kiến xã hội và phân biệt đối xử (Jun & Lee, 2012). Tình trạng cư trú đặt họ vào những điểm mù, do đó họ không nhận được sự hỗ trợ chính thức và hưởng quyền lợi từ Chính phủ. Thanh thiếu niên nhập cư bị loại khỏi các quyền lợi về giáo dục, đào tạo nghề và cơ hội việc làm có thể rơi vào tình trạng thiệt thòi về mặt xã hội khi họ bỏ học và tham gia vào thị trường lao động giản đơn (Bae, 2016).

#### **4. KẾT LUẬN: TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI HÒA NHẬP XÃ HỘI**

Dựa trên các phân tích ở trên về thực trạng và chính sách đối với thanh thiếu niên nhập cư, các nghiên cứu trước đây về đặc điểm tâm lý của họ, tác giả đưa ra những bài học kinh nghiệm từ quá trình hòa nhập xã hội như sau:

Trước hết, cần xem xét lại và cải tiến hệ thống phúc lợi đối với vấn đề sức khỏe tâm thần của thanh thiếu niên nhập cư. Trọng tâm chính sách của các Bộ trong Chính phủ chủ yếu là sự thích ứng sớm và đồng hóa thanh thiếu niên nhập cư ở Hàn Quốc chứ

không phải là tôn trọng họ với tư cách là con người có nhân phẩm. Ở khía cạnh này, bài viết này nhấn mạnh vào chăm sóc tâm lý cho thanh thiếu niên nhập cư.

Thứ hai, các đặc điểm tâm lý của thanh thiếu niên nhập cư cần được hiểu từ góc độ tích hợp. Nói cách khác, có thể xác định các vấn đề tâm lý của thanh niên nhập cư từ nhiều khía cạnh khác nhau: cá nhân, gia đình, trường học và cộng đồng. Mô hình tích hợp này đòi hỏi sự hợp tác và phối hợp tích cực hơn giữa các Bộ ngành của Chính phủ.

Thứ ba, đặc điểm tâm lý của thanh thiếu niên nhập cư có chút khác biệt so với con em các gia đình đa văn hóa được sinh ra và lớn lên ở Hàn Quốc. Trải nghiệm di cư và thích ứng văn hóa của thanh thiếu niên nhập cư có liên quan chặt chẽ đến sự phát triển tâm lý riêng của họ. Do đó, cần có một cách tiếp cận chuyên biệt dành cho thanh thiếu niên nhập cư.

Thứ tư, cần cung cấp dịch vụ hỗ trợ tâm lý cho thanh thiếu niên nhập cư. Thanh thiếu niên nhập cư không chỉ gặp những khó khăn gấp đôi và gấp ba những người bình thường ở Hàn Quốc, mà họ còn là những nhóm dễ bị tổn thương về mặt xã hội, những người không thể bày tỏ khó khăn bằng lời nói và không thể tự mình nhận được sự giúp đỡ phù hợp. Về vấn đề này, cần phát triển và phổ biến các dịch vụ phúc lợi, như tư vấn và tâm lý trị liệu. Dịch vụ phúc lợi tâm lý cần phải phù hợp với mong muốn của thanh thiếu niên nhập cư, tạo điều kiện cho họ tiếp cận dịch vụ một cách dễ dàng và hiệu quả.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bae, Sang Ryul, *A Study on the Status of Migrant Youths and Supporting Their Self-Reliance*, National Youth Policy Institute Research Report 16-R04.
2. Beiser, M., Puente-Durana, S., & Hou, F. (2015), Cultural distance and emotional problems among immigrant and refugee youth in Canada Findings from the New Canadian Child and Youth Study (NCCYS). *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 33-45.
3. Birman, D. & Chan, W. Y. (2008), *Screening and Assessing Immigrant and Refugee Youth in School-Based Mental Health Programs*. Center for Health and Health Care in Schools Issue Brief #1, Retrieved from <http://www.healthinschools.org>.
4. Bronfenbrenner, U. (2005), *Making human being human: Bioecological perspectives of human development*. Thousand Oakds, CA: Sage.
5. Cho, Won-tak (2012), *Understanding & practice for multi-cultural society*, Seoul: Yang Seo Won.
6. Choi, Young-Kwon (2012), *A Study on the Korean Language Education for the immigrant youth: The study on Korean Language Education principle into the regular course*, Baejae University Master Thesis.
7. Chung, Hae-Sook et al. (2016), *An Analysis on the National Survey of Multicultural Families 2015*, Korea Women's Development Institute Reserch Report 2016-03.
8. Chung, Hee Jung & Kim, So Yeon (2014), A Case Study on the Social Networks for Immigrant Children of Multicultural Families: Focused on the Consultation Supporting Systems for Youth, *Korean Journal of Family Welfare* 19(4), 831-853
9. Korean Immigration Service (2018), 2017, *Korean Immigration Monthly Statistics*.

10. Jun, Kyung Suk & Lee Eui Jung (2012), *Research on the Current Status of Immigrant Children of Multicultural Family and Suggestions for Policy Support Measures*, Gyeonggido Family & Women Research Institute Policy Report 2012-06.
11. Kim, Hong-ki (2015), *A Study on the current status and problems of immigrated children in Korea*, Hankuk University of Foreign Studies Master Thesis.
12. Kim, Youngsoon , Park, Bong su & Pham Thi Huyen Trang (2012), *A Qualitative Study on Re-socialization Experience of the Immigrant Youths with Enculturation Perspective*, *The Language and Culture* 8(3), 37-63.
13. Min, Nari (2018), *Immigrant Youths in the Blind Spot*. *Seoul Newspaper*.  
URL:  
<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20180109016004#csidx8188b95ab129d9499f88a7686929a0b>.
14. Ministry of Education (2017), 2017, *Multicultural Education Support Plan*.  
URL: <http://blog.naver.com/moeblog/220909378876>.
15. Oh, Youngsub (2019), *A Case Study on Immigrant Youths' Experience of Participation in the Art-Narrative Convergence Therapy (ANCT) Program*, Inha University Doctoral Dissertation.
16. Schleifer, B. & Ngo, H. (2005), *Immigrant children and youth in focus*. *Canadian Issues*, 29-33.
17. Siddiqi, A., Hertzman, E., Irwin, L. G., & Hertzman, C. (2011), In Lee, J., & Sadara, R. (Eds.), *Early child developments: A powerful equalizer in improving equity in health by addressing social determinants*, Retrieved from <http://www.who.int>.
18. Smokowski, P. Chapman, M. & Bacallao, M. (2007), *Acculturation risk and protective factors and mental health symptoms in immigrant Latino adolescents*. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 16(3), 33-55.
19. Sujoldzic, A., Lucia, A., Buchegger, R., Terzic, R., Behluli, I., & Bajrami, Z. (2003), *A European project on health problems, mental disorders and cross-cultural aspects of developing effective rehabilitation procedures for refugee and immigrant youth*, *Collegium Antropologicum*, 27(2), 431-438.
20. Yang, Kye Min & Jo, Hye Young (2012), *The Exploratory Study of Psycho-Social Adjustment of Immigrant Youth in Korea*, *Korean Journal of Youth Studies* 19(11), 195-224.
21. Yoon, Hyang-Hee (2016), *Study on Policy Improvement for Supporting Adolescent Children of Cross-border Re-marriage Families*, Dong-Kuk University Doctoral Dissertation.

# REUNIFICATION AND MULTICULTURALISM IN GERMANY: LIVED EXPERIENCES OF KOREAN MIGRANTS IN BERLIN<sup>51</sup>

**Dr. Jin-Heon Jung**

*Free University of Berlin, Germany*

***Abstract:** Based on qualitative fieldwork among first generation Korean immigrants in Berlin, this article sheds light on their lived experiences of German division and unification. Our research questions are threefold; first, how do these immigrants from the divided Korea perceive the division and unification of Germany? Second, did the fact that the division of Germany could be overcome affect their views on the division and unification of the Korean Peninsula? Third, are there any differences between Koreans in Germany and Koreans in Korea with respect to their views on unification? Our research suggests that different from South Korea, where the discourses in the media and the academia tend to assume sharply antagonistic attitudes, discourses among Koreans in Germany are generally much more supportive of unification. This is because they have positive perception of German unification in everyday life, and further they have constructed for themselves a future-oriented identity as a people of the Korean Peninsula that will eventually be unified. Korean immigrants in Germany are considerably more optimistic about the possibility of Korean unification than people in South Korea.*

***Keywords:** German Unification, Korean migrants, German Korean comparison, Aspiration, Social remittance.*

## 1. INTRODUCTION

This paper sheds light on the lived experiences of the division and unification of Germany among Korean migrants in Berlin. This research demonstrates the ways in which Korean migrants, who arrived as nurses or miners from a divided nation to Germany in the 1960-70s, narrativize their experiences of the Iron Curtain and the aftermath in positive manners. Based on in-depth interviews collected through

---

<sup>51</sup> The complete version of this presentation has been published as follows: Jin-Heon Jung & Eun-Jeung Lee. 2019. Division and Unification: Seen through the Eyes of Korean Migrants in Berlin. *Historical Social Research* 44(4): 308-324. doi: 10.12759/hsr.44.2019.4.308-324.

ethnographic fieldwork, this article analyzes their lived experiences with concepts of the structure of feelings, aspiration, and social remittance.

## **2. RESEARCH SUBJECTS AND METHODOLOGY**

The main interviewees of this study were first-generation South Koreans in Berlin. Germany received 10,226 nurses and 7,932 miners in the 1960-70s from South Korea. These first-generation migrants grew up during the Korean War, experienced poverty and received intense levels of anti-communist education.

Yet the interviewees culturally had a hybrid identity. The hybrid identity refers to the mixture or changes in their knowledge, habits, values, religion, the food they enjoy, the languages they speak, emotional sentiments and other cultural factors they picked up in their home countries with those of their host society and the process of acquiring multi-faceted perspectives, attitudes and value systems.

The researcher attempted a life-history approach through participant observation and in-depth interviews that conform with on-site anthropological research methodologies. The formal and informal interview data analyzed for this study were collected from approximately 60 interviews conducted in 2016.

## **3. THE LIVED EXPERIENCES OF GERMAN UNIFICATION AMONG SOUTH KOREANS IN BERLIN**

### **3.1. The Collapse of Borders**

The collapse of the Berlin Wall occurred “suddenly” and was totally unexpected by both Germans and migrants who lived in the country. On the night of November 9, 1989, East Berliners crossed over the Berlin Wall and were welcomed by West Berliners. The collapse of the wall had become a gateway to a new post-Cold War era. Koreans residing in Berlin expressed their memories of the time in sentimental language, and used words like “thrilling” and “joyful”; yet, their feelings were complicated because they were “not sure how to react” to these “surprising” circumstances.

On November 10, the day after the collapse of the wall, a few members of the “Korean Women's Association in Germany got up the courage” to visit the site of the fallen Berlin Wall. They held a placard that said, “Korea is One.” This may have been one of the first “flash mobs” to link the collapse of the Berlin Wall with their own hopes for the end of Korean division.

The collapse of the Berlin Wall was an important historical moment when the migrants from a divided Korea experienced a post-division era in their life. This is

proven by the fact that most interviewees vividly remember the night of November 9, 1989. “K,” who worked as a nurse in West Berlin in 1972, explained her emotions that night.

“Ah, yes, I still remember that day. I always turned on the television when I came home. I worked with sick people, so I turned on the TV to think about something else. It was on Thursday. The TV said that unification had arrived (...) that the wall had fallen. People from East Germany just started coming over [into West Germany]. West Germans took the withered flowers they had in their homes and stood there and even hugged people who weren’t their relatives (...) I don’t remember how much I cried in tears while watching that. I wondered how great it’d be if Korea could unify like that. I went out to the city the next day. There were a lot of people from East Germany and there were no incidents at all. It was just peaceful unification. How great it’d be if Korea could experience that kind of unification, too. When I began thinking like that, I just started crying.”

For Koreans living in Berlin, the end of German division was part of their own narrative and they shared in the emotions felt by regular Germans. They did not turn the realities of Korea’s division into someone else’s problem, either. While Germans celebrated the collapse of the Berlin Wall, “K” put the situation in the context of Korea’s own situation and hoped for the same change to occur on the Korean Peninsula.

The narrative of post-division that “K” shared was not just the physical fall of the wall; rather, it has a double-layered meaning. While adapting to a different culture after migrating abroad, Koreans residing in Berlin experienced layered border-crossing. While experiencing the realities of German society, they had experienced conflict with, the elimination of, and/or the restructuring of the anti-communist ideology or “Red Complex” they had learned in South Korea.

### **3.2. The Structure of Feelings and Trans-border Narratives**

The German unification that Korean migrants in Berlin experienced, the comparisons they made with the situation on the Korean Peninsula, and their hopes for unification can be understood through the concept of Raymond Williams’ “structures of feeling.” Feelings in this context are slightly different than that of the intellectual exercise of “thinking”; however, they are mutually reinforcing spheres and are not in a confrontational relationship. Williams’ concept focuses on the sphere of feelings, where diverse change occurs from the bottom-up or from non-dominant classes. Williams proposes that the spheres of feeling can be divided into the dominant, residual and emergent. This structure of layered emotions originates from people’s experiences. While an ideological system may be perceived homogeneously in a logical structure,

the structure of feeling adds texture to that system. It becomes the engine for inducing internal change and becomes the concept to understand that change.

The first-generation Koreans that migrated to Germany in the 1960s and 1970s experienced the Korean War while they were young children and received anti-communist education before migrating to the center of the Cold War in Europe, Germany. Most Korean migrants arrived in Germany with anti-communist ideology and anti-North Korean sentiment. “P,” a nurse from Daegu who arrived in West Berlin in 1966 told that “We received education meant to refine us before we left for Germany. The course didn’t teach us about German culture or society. It was just an anti-communist education.”

Anti-communist education in South Korea at the time was not aimed at imparting knowledge about Germany. Rather, it was aimed at ensuring Korean migrants knowledgeable about what was prohibited and was meant to scare them about the punishment and harm they could face if they broke the rules. Their responses were thus based on emotions, not rationality. “C,” who arrived in West Berlin in 1966, had a similar experience.

“Everyone was praying to themselves that I wouldn’t be sent to Berlin. When it turned out I was going, everyone, even my family, was really concerned. They told me not to go into the Berlin subway station Friedrichstrasse. I was really scared each time I passed that station...”

“P” and “C” were from the Korean War generation but had not witnessed the horrors of the war themselves. “When I was young, I was told to hide under the floors, so I did what everyone older than me was doing. No People’s Army [North Korean army] soldiers came to my neighborhood, so I really didn’t know what the war was like. I was scared of the “Commies” and that fear stayed with me for a long time.”

“P” and other interviewees found that their anti-communist sentiments stayed with them for a long time even after moving to Germany. The responses of Korean migrants toward the fall of the Berlin Wall were, compared to regular Germans, quite complicated. The researchers found during informal talks with Korean migrants that quite a few of them had immediately felt fear accompanied by surprise when they heard that the Berlin Wall had fallen.

“I was scared at first. For a long time, I didn’t go into the neighborhood where the wall had been.” This was one expression used casually by many Korean migrants during conversations with this study’s researchers. Whether the migrants had participated in politically progressive activities or not, they all elicited similar responses to the fall of the Berlin Wall. One of them, “L,” came to West Berlin in 1973 and has two children along with her German husband, who is a doctor. She did not

participate much in the local Korean community's activities and did not engage in politically progressive activities; however, her husband's brothers and relatives were in East Germany, so she witnessed familial exchanges across the two Germanies. When the Berlin Wall collapsed, however, she was full of fear that a whole wave of East Germans would flow into West Berlin and cause chaos. In short, "L"'s residual anti-communist sentiment emerged as a defense mechanism to the rapid changes in her social environment. The fear that accompanied her initial surprise at the fall of the Berlin Wall withered as she accepted the broader sentiments of West Germans, who had pursued a change in the division system through contact with East Germans.

Koreans in Berlin adapted and participated in the post-division atmosphere. This suggests that they had to complete their own "experiential review" of the division situation first before applying the experience of Germany's unification to the context on the Korean Peninsula or gain an understanding of it. There was the "Iron Curtain" that separated West and East Germany, but Germany had allowed considerable levels of exchanges, direct and indirect, that stood in contrast to the uncrossable armistice line that separated the two Koreas. Visits between families, exchanges of letters, listening to each other's broadcasts and other low-level moves toward "unification" that the two Koreas have pursued were, in actuality, the reality of the "division" that existed between East and West Germany. Many Korean migrants experienced something that was impossible on the Korean Peninsula: crossing borders for personal reasons. For example, "K" visited East Berlin with her German husband as tourists.

"I went to East Berlin two or three times in 1975, 1976 and 1977 for picnics. I would receive my visa in the morning – an ein Tag, or single-day visa. I would arrive in East Berlin in the morning and have to return in the evenings. I had to change the money I'd use for the day before I left. It was like 20 marks or something those days. After changing my money, I would have to bring it with me [to East Berlin]."

"K" crossed a border that she had learned initially never to cross or communicate over and her experience of going to a "picnic" in East Berlin likely created emotions that were borderless in nature. These new emotions acted as a mechanism that allowed them to compare their current circumstances with those of their home country or, in other words, allowed them to reflect on the division of the Korean Peninsula.

"I traveled to [East Berlin] in that way (...) I wondered when I could take a similar holiday on the Korean Peninsula and visit both sides. When can I go there [North Korea] and each cake? Or drink coffee... I was so envious [of reunified Germany]."

Germany and the Korean Peninsula were similar in some respects: both were divided countries and served as the front lines for the Cold War in their respective areas



of Europe and Asia. The specific nature of their divisions was, however, different. The two countries were divided in different ways and only one had endured a horrible civil war. The levels of confrontation that had become embedded through experience and by institutions across the two sides also differed. Most research on German unification points out that comparing Germany and the Korean Peninsula is inappropriate because of their different historical backgrounds – in short, Korea’s experience of the Korean War. However, Koreans who were born during the Korean War period and received anti-communist education before moving to Berlin experienced opportunities to reflect on the fact that remnants of their “learned“ anti-communism and its harmful effects were roadblocks to their initial adaptation to life in West Berlin. In other words, their first careful visits to East Berlin or their repeated experience of crossing the land border into East Germany slowly or even drastically lowered the levels of anti-communist sentiment that they had. They also formed hope that the two Koreas would improve their relationship based on the German experience of tearing down borders. Borrowing Williams’ concept of the “structures of feeling,” Korean migrants formed a trans-border structure of feeling by experiencing life abroad.

The trans-border sentiments formed by Korean migrants who lived in Berlin during the division of Germany could be said to have included the remnants of anti-communist ideology, the history of the Dongbaekrim Incident and other European spy rings that involved their home country’s military dictatorship, their fears about the National Security Law (NSL), or that they would be targets of surveillance. As such, their immediate responses and interpretations to the fall of the Berlin Wall were at once similar to regular Germans yet different, which meant that the meaning of German unification to them was at once both more complicated and fuller of richness. They also had unique experiences while meeting with former East Germans after unification.

### **3.3. The Integration Process after Unification: Multi-cultural Sentiments**

The two Germanies reunited just one year after the fall of the Berlin Wall in 1989. West Berlin, which was once like an island in East Germany, witnessed an influx of people and capital. The hospitals where Korean nurses worked became a cultural contact zone where the people from East and West Germany, and East Germans and Korean nurses, collided and negotiated their mutual authority and values in daily life.

Korean nurses generally thought that East German nurses had such little experience dealing with immigrants. East German nurses did not understand why West German nurses received orders from Korean head nurses. Experienced Korean nurses were confused at the East German nurses’ discriminatory way of speaking and the workplace conflict that they were suddenly faced with.

“I spoke slowly and they [East German nurses] understood. It was the first time for them to work with people like us... It was probably because they had developed socialist habits. Talking with them, though, showed that they had an innocent side. They just didn’t know better...”

“L” had trouble with some of her East German colleagues, but she understood the difficulties were due to cultural differences, not personal ones, and the hierarchy they had learned in East Germany and their general lack of social awareness. As a result, she emphasized a “pure” temperament in her personal relationships.

The period of chaos in the early days of unification – including the currency reform, rise in taxes, fall in welfare, increase in population, and fast-paced urban development – put East German people at a socio-economic level lower than most West Germans. “L” thus tried to understand that East German nurses found it difficult to accept that Korean nurses were considered to be at a higher status than themselves.

While Korean nurses were familiar with West German workplace culture and daily life, East German nurses found everything unfamiliar. “S” told that East German nurses who had moved to West Berlin then moved back to their original neighborhoods and had to face long commutes. When “S” asked the East German nurses why they did this, she was told that their original neighborhoods felt more like a community.

West German social life divided working and private spaces and their accompanying relationships. Former East Germans, however, tried to maintain their socialist communal culture in response to the liberal culture of West Germany. One interviewee said that in East Germany there was, to borrow a Korean expression, more “jǒng” (affection) and that East Germans were “purer” than those who had become used to competition in the capitalist world.

Korean migrants’ direct experience of unification has major implications for the Korean Peninsula. Their experiences provide a criterion for comparing small-scale social phenomena that will emerge in the integration of South Korean society – which, as a neo-liberal system has rapidly transformed into a multi-cultural, multi-race society – with North Korean society, which has emphasized the “purity” of the Korean race. In short, North and South Korean people’s pursuit of the “integration of their hearts” is not something that just occurs within one ethnic group, i.e. the Korean people. Koreans who live in Germany are showing that a country’s multi-cultural and multi-racial circumstances can become a factor in national integration.

This should not be overlooked in the context of South Korean society, which has witnessed a great deal of transnational movement. The sphere of the “heart” does not

just include emotions and feelings but also encompasses the intellectual activities of perceptions and understanding. Because the concept of the “nation” is not just biological but also historical and cultural in nature, there are limitations to meetings that simply occur between North and South Koreans. Korean migrants’ experience of unification in Berlin and their interpretations show the need for discussion on inter-Korean integration that considers the daily exchanges and communication with migrants who are part of Korean culture.

### **3.4. Aspirations for the Unification of the Divided Motherland in a Unified Germany**

The fall of the Berlin Wall was a historical event that created hope among Korean migrants for the peaceful unification of the Korean Peninsula. Some progressive Korean activists made their efforts for peaceful unification between two Koreas through a variety of ways. They have formed a kind of “social remittance” through their solidarity activities abroad and participation in South Korea’s unification movement.

Social remittances are different from financial remittances and refer to the intangible assets that migrants contribute to their home countries, such as new knowledge, values, lifestyles, and skills. They are intangible so it is difficult to measure how much is being contributed from a quantitative perspective. However, there is a need to examine the characteristics of these social remittances through transformations in the perspectives of Korean migrants, the types of perspectives they hold, and their understanding of German unification.

First, activists argue there is a need to resolve confrontation between the two Koreas through inter-Korean communication similar in nature to the sustained exchanges that occurred between East and West Germany during German division. As explained before, Korean migrants in Berlin experienced entering East Germany without restrictions. Using the case of German division, they argue for divided family reunions, freedom of exchanges and more exchanges through private organizations as possible ways to resolve the fictitious confrontational sentiments that exist between the two Koreas.

Second, activists emphasize that perspectives need to change to become more proactive and subjective toward Korea’s relationship with world powers like the United States. “M,” who is a former miner, and now in his 70s says that “There is a need for the South Korean government to actively reduce the tensions on the Korean Peninsula

that are controlled by the US.” His understanding of international relations is that “Germany was also under a lot of US influence and still cares about what America thinks, but was not as severely dependent on the US as Korea is.”

Third, the implications of West Germany’s East Policy are not that Korean migrants in Germany look at unification as the end result, but rather as a process of shifting the paradigm. As described above, the interviewees explained that German unification “was a surprise.” Korean migrants understand that the collapse of the socialist bloc and the Berlin Wall came about through policies that continued regardless of changes in government between West and East Germany. Patience is required to conduct discussions that can lead to agreements. Korean migrant activists attempt to share this important “value” with South Korean society.

The above discussion ultimately emphasizes that the experience of Korean migrants toward German division and unification is not something in the past but is linked meaningfully to the present and future. These temporal sentiments also prove that the “homeland” or “hometown” imagined abroad continues to exist through the past and into the future.

#### **4. CONCLUSION**

This study was to reexamine and analyze the way first-generation Korean migrants in Germany experienced German division and unification. They left a divided Korea to a divided Germany and experienced “another Cold War” in both Asia and Europe. They were then witnessing to the rapid post-division process in the last decades. However, Korean division is still ongoing. The experience and interpretations of these migrants toward German unification cannot be separated from the current situation of the divided Korean Peninsula. They place their own identities into a future, united Korea.

The trans-border feelings they possess ensures that their life histories will not just remain tragic narratives from the past. With the fall of the Berlin Wall, they began dreaming of inter-Korean unification and are now conducting ceremonies in Berlin’s streets focused on Korea’s unified future. These ceremonies can demolish the armistice line on the Korean Peninsula just like similar ceremonies did to the Berlin Wall, and they hope Korea’s armistice line soon becomes so fluid that it can be crossed. Through these ceremonies, Korean migrants are aspiring that a unified Berlin can become a space that connects Seoul and Pyongyang.

## REFERENCE

1. Bhabha, Homi K. 1994. *The Location of Culture*. London: Routledge.
2. Clifford, James. 1994. "Diasporas." *Cultural Anthropology* 9(3): 302-38.
3. Jaedokhankukyösongmoim (Korean Women's Association in Germany). 2014. *Tokil ijuyösoöüi sam: Kũ hyöndaesaüi kirok (Life of Korean Immigrant Women in Germany: The Record of Modern History)*. Seoul: Tangdae. (In Korean)
4. Kampeter, Werner. 2010. "Tok-il T'ongilüi kijökkwa kü kyohun (*The miracle of German Unification and its Lesson*)," FES-Information-Series 2010-06. (In Korean)
5. Kim, Yong-chul. 2015(2006). *Tok-il Arirang (Germany Arirang)*. Seoul: Buklap. (In Korean)
6. Lee, You Jae. 2019. "Die Ostberlin-Affäre 1967 und die transnationale Demokratisierung für Südkorea." *Paper presented at the 50th Anniversary of the Appeal for Isang Yun: Peace Talk and Concert*, Nov. 24, 2018, @ Isang Yun Haus, Berlin.
7. Levitt, Peggy. 1998. "Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion." *International Migration Review*, 32(4): 926-948.
8. Levitt, Peggy. 2001. *The Transnational Villagers*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
9. Levitt, Peggy. and D. Lamba-Nieves. 2011. "Social Remittances Revisited," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(1): 1-22.
10. Ryang, Sonia. 2009. "Visible and Vulnerable: The Predicament of Koreans in Japan," in Ryang, Sonia and John Lie (eds.) *Diaspora without Homeland: Being Korean in Japan*. University of California Press.
11. Safran, William. 1991. "Diasporas in modern societies: Myths of homeland and return," *Diaspora* 1: 83-99.
12. Vertovec, Steven. 1997. "Three Meanings of Diaspora," *Exemplified among South Asian Religions*". *Diaspora* 6(3): 277-299.
13. Williams, Raymond. 1973. *The Country and the City*, London: Chatto & Windus.
14. Yi, Sam-yul. 2016. *Tokilesöüi minjuhwa undong: minjuhwa sahyökönsölhyöpyüihoyrül chungsimüro (Democratization movement in Germany: focusing on the Associating of Building Democratic Society)*. Minjuhwaundongkinyömsaöphoy (Korea Democracy Foundation). (In Korean)

# THỐNG NHẤT ĐẤT NƯỚC VÀ ĐA VĂN HÓA Ở ĐỨC: TRẢI NGHIỆM CỦA NGƯỜI DI CƯ HÀN QUỐC Ở BERLIN

TS. Jin-Heon Jung

Đại học Free Berlin, CHLB Đức

**Tóm tắt:** Dựa trên nghiên cứu thực địa định tính giữa những người nhập cư Hàn Quốc thế hệ đầu tiên ở Berlin, bài viết này mô tả những trải nghiệm sống động của họ về sự phân chia và thống nhất nước Đức. Vấn đề nghiên cứu của chúng tôi gồm ba phần; trước hết, làm thế nào để những người nhập cư từ đất nước Hàn Quốc bị chia rẽ nhận thức được sự phân chia và thống nhất nước Đức? Thứ hai, sự chia rẽ nước Đức có ảnh hưởng đến quan điểm của họ về sự phân chia và thống nhất Bán đảo Triều Tiên không? Thứ ba, có sự khác biệt nào giữa người Hàn Quốc ở Đức và người Hàn Quốc ở Hàn Quốc về quan điểm thống nhất của họ không? Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy khác với Hàn Quốc, nơi các diễn văn trên truyền thông và giới hàn lâm có xu hướng thể hiện thái độ đối kháng gay gắt, người Hàn Quốc ở Đức thường thể hiện ý kiến ủng hộ sự thống nhất nhiều hơn. Điều này là do họ có nhận thức tích cực về sự thống nhất nước Đức trong cuộc sống hằng ngày, và hơn nữa họ đã xây dựng cho mình một bản sắc định hướng tương lai với tư cách một người dân trên Bán đảo Triều Tiên cuối cùng sẽ được thống nhất. Người nhập cư Hàn Quốc ở Đức lạc quan hơn về khả năng thống nhất của Hàn Quốc so với người dân ở Hàn Quốc.

**Từ khóa:** Thống nhất nước Đức, người di cư Hàn Quốc, so sánh Đức – Hàn Quốc, khát vọng, kiêu hỷ xã hội.

## 1. GIỚI THIỆU

Bài viết này mô tả những trải nghiệm sống động về sự phân chia và thống nhất nước Đức của những người di cư Hàn Quốc ở Berlin. Nghiên cứu này cho thấy cách mà những người di cư Hàn Quốc, những người đến làm y tá hoặc thợ mỏ từ một quốc gia bị chia rẽ đến Đức trong những năm 1960-70, thuật lại những trải nghiệm của họ về Bức màn sắt và hậu quả của nó với một thái độ tích cực. Dựa trên các cuộc phỏng vấn sâu được thu thập thông qua khảo sát về dân tộc học, bài viết này phân tích trải nghiệm của họ với các khái niệm về cấu trúc cảm xúc, khát vọng và kiêu hỷ xã hội.

## **2. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN**

Đối tượng được phỏng vấn chính của nghiên cứu này là người Hàn Quốc thế hệ đầu tiên ở Berlin. Nước Đức đã tiếp nhận 10.226 y tá và 7.932 thợ mỏ trong những năm 1960-70 từ Hàn Quốc. Những người di cư thế hệ đầu tiên này lớn lên trong Chiến tranh Triều Tiên, trải qua nghèo đói và được giáo dục chống Cộng mạnh mẽ.

Tuy nhiên, những người được phỏng vấn lại có bản sắc lai về văn hóa. Bản sắc lai là sự pha trộn hoặc thay đổi về kiến thức, thói quen, giá trị, tôn giáo, thức ăn người ta thường thức, ngôn ngữ họ sử dụng, tình cảm và các yếu tố văn hóa khác họ mang theo từ đất nước họ với những gì tương tự ở đất nước họ di cư đến và quá trình họ tiếp nhận những quan điểm, thái độ và hệ thống giá trị đa diện.

Tác giả nghiên cứu này đã thử một phương pháp tiếp cận lịch sử cuộc sống thông qua việc quan sát người được phỏng vấn và phỏng vấn sâu phù hợp với phương pháp nghiên cứu nhân học tại chỗ. Dữ liệu phỏng vấn chính thức và không chính thức được phân tích trong nghiên cứu này được thu thập từ khoảng 60 cuộc phỏng vấn thực hiện trong năm 2016.

## **3. TRẢI NGHIỆM VỀ NƯỚC ĐỨC THỐNG NHẤT CỦA NHỮNG NGƯỜI HÀN QUỐC Ở BERLIN**

### **3.1. Sự sụp đổ của Bức tường chia cắt**

Sự sụp đổ của Bức tường Berlin xảy ra "đột ngột", và hoàn toàn bất ngờ với cả người Đức và người di cư sống ở nước này. Vào đêm ngày 9 tháng 11 năm 1989, người Đông Berlin đã vượt qua Bức tường Berlin và được người dân Tây Berlin chào đón. Sự sụp đổ của bức tường đã trở thành cửa ngõ cho thời kỳ hậu Chiến tranh lạnh mới. Người Hàn Quốc cư trú tại Berlin đã bày tỏ những ký ức của họ về khoảnh khắc này bằng ngôn ngữ cảm xúc với những từ như "ly kỳ" và "phấn khởi". Tuy nhiên, cảm xúc của họ rất phức tạp vì họ "không biết nên phản ứng" như thế nào đối với tình huống "bất ngờ" này.

Vào ngày 10 tháng 11, một ngày sau khi bức tường sụp đổ, một vài thành viên của Hiệp hội Phụ nữ Hàn Quốc tại Đức đã "lấy hết can đảm" đến tận nơi Bức tường Berlin sụp đổ. Họ đã mang theo áp phích có dòng chữ "Triều Tiên là một". Đây có thể là một trong những "cuộc tụ tập ngẫu hứng" đầu tiên kết nối sự sụp đổ của Bức tường Berlin với hy vọng của chính họ về sự kết thúc tình trạng chia cắt ở Triều Tiên. Sự sụp đổ của Bức tường Berlin là một thời khắc lịch sử quan trọng khi những người di cư từ một quốc gia bị chia cắt trải qua thời kỳ hậu chia rẽ trong cuộc đời họ. Điều này được chứng minh bằng thực tế là những người được phỏng vấn nhớ rất rõ sự kiện đêm ngày

9 tháng 11 năm 1989. K, một y tá ở Tây Berlin năm 1972, đã bày tỏ cảm xúc của mình đêm đó.

"Vâng, tôi vẫn nhớ ngày đó. Tôi thường cứ về đến nhà là bật tivi. Tôi toàn tiếp xúc với người bệnh, vì vậy tôi bật TV để nghĩ về điều gì đó khác đi. Hôm ấy là thứ Năm. TV nói rằng thống nhất đã đến (...) rằng bức tường đã sụp đổ. Mọi người từ Đông Đức bắt đầu tràn sang [vào Tây Đức]. Người Tây Đức đã lấy những bông hoa họ có trong nhà và đứng đó và thậm chí ôm chầm lấy những người thân của họ (...) Tôi không nhớ mình đã khóc bao nhiêu khi chứng kiến điều này. Tôi tự hỏi sẽ tuyệt vời thế nào nếu Triều Tiên cũng có thể thống nhất như thế. Hôm sau, tôi ra thành phố. Có rất nhiều người Đông Đức và không có sự cố nào cả. Đó là sự thống nhất hòa bình. Thật tuyệt vời làm sao nếu Triều Tiên cũng có thể trải nghiệm sự thống nhất đó. Khi nghĩ như vậy, tôi lại khóc".

Đối với người Hàn Quốc sống ở Berlin, kết thúc sự chia rẽ của nước Đức là một phần trong câu chuyện của chính họ và họ chia sẻ với cảm xúc của một người Đức bình thường. Họ cũng không biến thực tế chia rẽ ở Triều Tiên thành một vấn đề của ai khác. Trong khi người Đức ăn mừng sự sụp đổ của Bức tường Berlin, thì K. đặt tình huống này vào bối cảnh của riêng Triều Tiên và hy vọng sự thay đổi tương tự sẽ xảy ra trên Bán đảo Triều Tiên.

Câu chuyện kể về thời kỳ hậu chia rẽ mà K. chia sẻ không chỉ là sự sụp đổ vật lý của bức tường; đúng hơn, nó có hai lớp ý nghĩa. Khi thích nghi với một nền văn hóa khác sau khi di cư ra nước ngoài, người Hàn Quốc cư trú tại Berlin đã phải đối mặt với các lớp văn hóa trong quá trình giao thoa. Khi trải nghiệm thực tế của xã hội Đức, họ đã phải đấu tranh giữa loại bỏ và/hoặc tái cấu trúc hệ tư tưởng chống Cộng hay còn gọi là "Red Complex" mà họ đã học được ở Hàn Quốc.

### **3.2. Cấu trúc cảm xúc và những câu chuyện xuyên biên giới**

Có thể hiểu những trải nghiệm thống nhất nước Đức, so sánh với tình hình thực tế trên Bán đảo Triều Tiên và hy vọng thống nhất của những người di cư Hàn Quốc ở Berlin thông qua khái niệm về "cấu trúc cảm xúc" của Raymond Williams. Cảm xúc trong bối cảnh này hơi khác so với cảm xúc khi sử dụng trí tuệ là "tư duy"; tuy nhiên, chúng thúc đẩy lẫn nhau và không nằm trong mối quan hệ đối đầu. Khái niệm của Williams tập trung vào phạm vi của cảm xúc, trong đó xuất hiện sự thay đổi đa dạng từ dưới lên hoặc từ các tầng lớp không chiếm ưu thế. Williams nhấn mạnh rằng các phạm vi của cảm xúc có thể được chia thành .... Cấu trúc cảm xúc được xếp lớp bắt nguồn từ trải nghiệm. Trong khi hệ tư tưởng có thể được nhận thức đồng nhất trong một cấu trúc logic thì cấu trúc cảm xúc bổ sung thêm xúc cảm vào hệ thống đó. Nó trở



thành động cơ thúc đẩy sự thay đổi bên trong và trở thành khái niệm để hiểu sự thay đổi đó.

Những người Hàn Quốc thế hệ đầu tiên di cư sang Đức trong những năm 1960 và 1970 đã trải qua Chiến tranh Triều Tiên khi họ còn nhỏ và được giáo dục Chống cộng trước khi di cư đến vùng trung tâm của Chiến tranh Lạnh ở châu Âu, là nước Đức. Hầu hết người di cư Hàn Quốc đã đến Đức với tư tưởng chống Cộng và chống Bắc Triều Tiên. P, một trong những y tá từ Daegu đến Tây Berlin năm 1966 nói rằng "Chúng tôi đã được giáo dục để rèn giũa bản thân trước khi chúng tôi sang Đức. Khóa học đó không dạy chúng tôi về văn hóa hoặc xã hội Đức mà chỉ dạy chống Cộng."

Giáo dục chống Cộng ở Hàn Quốc thời đó không nhằm mục đích truyền đạt kiến thức về nước Đức. Thay vào đó, nó nhằm mục đích đảm bảo người di cư Hàn Quốc hiểu rõ về những gì bị cấm và có nghĩa là khiến họ sợ hãi về hình phạt và tổn hại mà họ có thể phải đối mặt nếu vi phạm quy tắc. Do đó, phản ứng của họ dựa trên cảm xúc chứ không phải lý trí. C, người đến Tây Berlin năm 1966, cũng có trải nghiệm tương tự.

"Mọi người đều cầu nguyện rằng tôi sẽ không được gửi đến Berlin. Khi biết tôi phải đi, tất cả mọi người, ngay cả gia đình tôi, đều thực sự lo lắng. Họ bảo tôi đừng đi vào ga tàu điện ngầm Friedrichstrasse ở Berlin. Tôi thực sự rất sợ mỗi lần tôi đi qua đó..."

P và C đều là người thuộc thế hệ chiến tranh Triều Tiên nhưng không được chứng kiến sự khùng khiếp của cuộc chiến. "Khi tôi còn nhỏ, người ta thường bảo tôi phải trốn dưới sàn nhà, vì vậy tôi làm theo những cái người lớn làm. Ở xung quanh nơi tôi sống không có lính Quân đội Nhân dân [Quân đội Bắc Triều Tiên], vì vậy tôi thực sự không biết chiến tranh là như thế nào. Tôi đã rất sợ "Com mies", và nỗi sợ đó đã ở trong tôi suốt một thời gian dài." P và những người được phỏng vấn khác nhận thấy rằng tư tưởng chống Cộng đã ở trong họ suốt một thời gian dài ngay cả khi họ đã rời sang Đức. Phản ứng của người di cư Hàn Quốc, so với người Đức thông thường, đối với sự sụp đổ của Bức tường Berlin là khá phức tạp. Các nhà nghiên cứu thấy rằng trong các cuộc nói chuyện không chính thức với người di cư Hàn Quốc thì chỉ một số ít người trong số họ ngay lập tức cảm thấy sợ hãi kèm theo sự ngạc nhiên khi nghe tin Bức tường Berlin sụp đổ. "Lúc đầu tôi rất sợ. Suốt một thời gian dài, tôi đã không dám đến khu vực bức tường". Đây là những từ được nhiều người di cư Hàn Quốc nói đến trong cuộc trò chuyện với tác giả của nghiên cứu này. Cho dù người di cư có tham gia vào các hoạt động tiến bộ chính trị hay không, tất cả đều có những phản ứng tương tự đối với sự sụp đổ của Bức tường Berlin. Một trong số họ, L, đến Tây Berlin năm 1973, có hai con cùng với người chồng là bác sĩ người Đức. Cô không tham gia nhiều vào các hoạt động cộng đồng Hàn Quốc và không tham gia các hoạt động tiến bộ chính trị; tuy nhiên,

chồng cô có anh trai và họ hàng sống ở Đông Đức, vì vậy cô đã chứng kiến những cuộc trao đổi trong gia đình giữa hai người Đức. Tuy nhiên, khi Bức tường Berlin sụp đổ, cô đã vô cùng lo sợ rằng cả một làn sóng người Đông Đức sẽ tràn vào Tây Berlin và gây ra hỗn loạn. Nói tóm lại, tư tưởng chống cộng của L trở dậy như một cơ chế bảo vệ những thay đổi nhanh chóng trong môi trường xã hội của cô. Nỗi sợ hãi kéo theo sự ngạc nhiên ban đầu khi Bức tường Berlin sụp đổ đã mất dần khi cô chấp nhận những tình cảm rộng lớn hơn của người Tây Đức, những người đã luôn mong muốn có sự thay đổi trong hệ thống bị chia rẽ này thông qua tiếp xúc với người Đông Đức.

Người Hàn Quốc ở Berlin bắt đầu thích nghi và hòa vào không khí thời hậu chia rẽ. Điều này cho thấy rằng họ phải hoàn thành bản "đánh giá kinh nghiệm" của riêng mình về tình hình chia cắt trước khi áp dụng kinh nghiệm thống nhất nước Đức vào bối cảnh trên Bán đảo Triều Tiên hoặc hiểu rõ về nó. Có một "Bức màn sắt" cách ly Tây và Đông Đức, nhưng Đức đã cho phép hai bên thực hiện nhiều hoạt động trao đổi, trực tiếp và gián tiếp, trái ngược với ranh giới đình chiến chia cắt hai miền Triều Tiên. Các cuộc viếng thăm giữa các gia đình, trao đổi thư từ, nghe các chương trình phát sóng của phía bên kia và những dòng di chuyển nhỏ hướng tới sự thống nhất mà hai miền Triều Tiên theo đuổi, trên thực tế, là "sự chia rẽ" tồn tại giữa Đông và Tây Đức. Nhiều người di cư Hàn Quốc đã trải nghiệm một điều không thể xảy ra trên Bán đảo Triều Tiên: vượt qua ranh giới vì lý do cá nhân. Chẳng hạn, K đã đến thăm Đông Berlin với người chồng Đức với tư cách là khách du lịch. "Tôi đã đến Đông Berlin hai hoặc ba lần vào năm 1975, 1976 và 1977 để đi dã ngoại. Tôi được nhận được thị thực vào buổi sáng - Thẻ ein tức visa một ngày. Tôi đến Đông Berlin vào buổi sáng và phải trở về vào buổi tối. Tôi phải đổi tiền trước khi đi, khoảng 20 Mark gì đó. Sau khi đổi tiền, tôi phải mang số tiền đó theo [đến Đông Berlin]".

K vượt qua một ranh giới mà cô chưa bao giờ biết đến và trải nghiệm của cô về một "cuộc dã ngoại" ở Đông Berlin đã tạo ra những cảm xúc không biên giới một cách tự nhiên. Những cảm xúc mới này hoạt động như một cơ chế so sánh hoàn cảnh hiện tại của họ với hoàn cảnh của đất nước họ, hay nói cách khác, khiến họ suy ngẫm về sự chia rẽ trên Bán đảo Triều Tiên.

"Tôi đã đi đến [Đông Berlin] theo cách đó (...) Tôi tự hỏi khi nào thì mình có thể có một kỳ nghỉ tương tự trên Bán đảo Triều Tiên và được thăm cả hai bên. Khi nào tôi có thể đến đó [Bắc Triều Tiên] ăn bánh hay uống cà phê? ... Tôi thấy ghen tị [với nước Đức thống nhất]".

Đức và Bán đảo Triều Tiên có một số điểm giống nhau: cả hai đều bị chia cắt và đóng vai trò là chiến tuyến cho Chiến tranh Lạnh ở châu Âu và châu Á. Bản chất cụ thể của sự chia rẽ này, tuy nhiên, là khác nhau. Hai nước bị chia rẽ theo những cách khác

nhau và chỉ có một nước phải chịu đựng một cuộc nội chiến kinh hoàng. Mức độ đối đầu đã trở nên ngày càng sâu sắc qua trải nghiệm và do các thể chế ở hai bên cũng khác nhau. Hầu hết các nghiên cứu về sự thống nhất nước Đức chỉ ra rằng so sánh Đức với Bán đảo Triều Tiên là không phù hợp vì bối cảnh lịch sử của hai nước khác nhau – nói tóm lại, người Hàn Quốc thì có kinh nghiệm về Chiến tranh Hàn Quốc. Tuy nhiên, những người Hàn Quốc sinh ra trong thời Chiến tranh Triều Tiên và được giáo dục chống Cộng trước khi sang Berlin đã có cơ hội phản ánh một thực tế rằng tàn dư của những gì họ được học về chủ nghĩa chống Cộng và những tác động có hại của nó chính là những trở ngại cho cuộc sống ban đầu của họ ở Tây Berlin. Nói cách khác, những chuyến thăm dò đặt đầu tiên của họ đến Đông Berlin hoặc những chuyến vượt biên giới thường xuyên vào Đông Đức đã dần dần hoặc thậm chí rất nhanh chóng làm mất dần thái độ chống cộng mà họ từng có. Họ cũng nuôi hy vọng rằng hai miền Triều Tiên sẽ cải thiện mối quan hệ dựa trên kinh nghiệm phá bỏ ranh giới của nước Đức. Nói theo ý tưởng của Williams về "cấu trúc cảm xúc" thì những người di cư Hàn Quốc đã hình thành một cấu trúc cảm xúc xuyên biên giới bằng trải nghiệm cuộc sống ở nước ngoài.

Những trạng thái tình cảm xuyên biên giới được hình thành bởi những người di cư Hàn Quốc sống ở Berlin trong thời kỳ chia rẽ nước Đức được cho là chứa đựng tàn dư của hệ tư tưởng chống Cộng, lịch sử của sự kiện Dongbaekrim và các liên minh gián điệp châu Âu khác có liên quan đến chế độ độc tài quân sự trên đất nước họ, nỗi sợ hãi của họ về Luật An ninh Quốc gia (NSL), hoặc họ sẽ là mục tiêu giám sát. Như vậy, những phản ứng và diễn biến tâm lý tức thời của họ về sự sụp đổ của Bức tường Berlin có vẻ giống như của một người Đức thông thường, tuy nhiên chúng rất khác nhau, điều đó có nghĩa là ý nghĩa của sự thống nhất nước Đức đối với họ một lần nữa trở nên phức tạp và đầy đủ hơn. Họ cũng có những trải nghiệm độc đáo khi gặp gỡ những người Đông Đức cũ sau khi thống nhất.

### **3.3. Quá trình hội nhập sau khi thống nhất: Tình cảm đa văn hóa**

Hai miền nước Đức đoàn tụ chỉ một năm sau sự sụp đổ của Bức tường Berlin vào năm 1989. Tây Berlin, nơi đã từng như một hòn đảo ở Đông Đức, đã chứng kiến một làn sóng người và vốn đổ vào. Các bệnh viện nơi các y tá Hàn Quốc làm việc đã trở thành một khu vực tiếp xúc văn hóa cho những người từ Đông và Tây Đức, và người Đông Đức với các y tá Hàn Quốc chạm trán và đàm phán về quyền của các bên và các giá trị trong cuộc sống hằng ngày.

Các y tá Hàn Quốc thường nghĩ rằng các y tá Đông Đức hầu như không có kinh nghiệm khi tiếp xúc với người nhập cư. Các y tá Đông Đức thì không hiểu tại sao y tá Tây Đức lại chấp nhận mệnh lệnh từ các y tá trưởng người Hàn Quốc. Những y tá có kinh nghiệm người Hàn Quốc đã lúng túng trước cách giao tiếp đầy miệt thị của các y

tá người Đông Đức và những xung đột xảy ra tại nơi làm việc mà họ bắt chọt phải đổi mặt.

"Tôi nói chậm và họ [y tá Đông Đức] hiểu. Đây là lần đầu tiên họ làm việc với những người như chúng tôi ... Có lẽ vì họ đã hình thành thói quen xã hội chủ nghĩa. Trao đổi với họ thì cho thấy về một mặt nào đó họ không có lỗi. Họ chỉ không biết làm sao cho tốt hơn ..."

L. gặp khó khăn với một số đồng nghiệp của Đông Đức, nhưng cô hiểu những khó khăn đó là do sự khác biệt về văn hóa chứ không phải lý do cá nhân, do thói quen thứ bậc họ đã học ở Đông Đức và họ thiếu nhận thức xã hội. Do đó, cô chú trọng đến tính khí "thuần khiết" trong các mối quan hệ cá nhân của mình. Thời kỳ hỗn loạn trong những ngày đầu thống nhất – bao gồm cải cách tiền tệ, tăng thuế, giảm phúc lợi, tăng dân số và phát triển đô thị nhanh – đã đưa người dân Đông Đức vào mức phát triển kinh tế xã hội thấp hơn hầu hết người Tây Đức. Do đó, L. thấu hiểu việc các y tá người Đông Đức thấy khó chấp nhận một điều rằng các y tá Hàn Quốc có vị thế cao hơn mình.

Trong khi y tá Hàn Quốc đã quen với văn hóa nơi làm việc và cuộc sống hằng ngày của Tây Đức thì các y tá Đông Đức thấy mọi thứ đều không quen. S. kể lại rằng việc các y tá Đông Đức chuyển sang làm việc ở Tây Berlin và trở lại nhà sau giờ làm việc khiến họ phải di chuyển rất dài. Khi S. hỏi những y tá Đông Đức tại sao họ làm như vậy, cô được cho biết rằng họ cảm thấy chỗ ở ban đầu của họ giống như một cộng đồng hơn.

Đời sống xã hội Tây Đức phân chia không gian làm việc, không gian riêng tư và các mối quan hệ. Những người đã từng sống ở Đông Đức, tuy nhiên, đã cố gắng để duy trì nếp văn hóa xã hội chủ nghĩa trong việc thích ứng với nền văn hóa tự do của Tây Đức. Một người được phỏng vấn nói rằng ở Đông Đức, mượn cách diễn đạt của Hàn Quốc, "thân thương" hơn (tình cảm) và người Đông Đức "thuần khiết" hơn so với những người đã từng cạnh tranh trong thế giới tư bản.

Trải nghiệm trực tiếp của những người di cư Hàn Quốc về thống nhất đất nước có ý nghĩa lớn đối với Bán đảo Triều Tiên. Trải nghiệm của họ đưa ra một tiêu chí để so sánh các hiện tượng xã hội quy mô nhỏ sẽ xuất hiện trong sự hội nhập của xã hội Hàn Quốc – một hệ thống tự do mới đã nhanh chóng chuyển đổi thành một xã hội đa văn hóa, đa chủng tộc – với xã hội Bắc Triều Tiên, trong đó đã nhấn mạnh đến "sự thuần khiết" của chủng tộc Triều Tiên. Tóm lại, sự theo đuổi "hội nhập trái tim" của người dân Bắc và Nam Triều Tiên không phải là cái gì đó chỉ xảy ra trong một nhóm dân tộc, ví dụ như người dân Hàn Quốc. Người Hàn Quốc sinh sống ở Đức đang chứng tỏ rằng

bối cảnh đa văn hóa và đa chủng tộc của một quốc gia có thể trở thành một yếu tố trong hội nhập dân tộc.

Không nên bỏ qua yếu tố này trong bối cảnh xã hội Hàn Quốc, nơi đã chứng kiến rất nhiều phong trào xuyên quốc gia. Phạm trù “trái tim” không chỉ bao gồm tình cảm và cảm xúc mà còn bao gồm các hoạt động trí tuệ của nhận thức và hiểu biết. Do khái niệm “dân tộc” không chỉ có ý nghĩa về mặt sinh học mà còn có ý nghĩa về lịch sử và văn hóa trong tự nhiên nên các cuộc gặp gỡ diễn ra giữa người dân Bắc và Nam Triều Tiên vẫn còn hạn chế. Trải nghiệm của những người di cư Hàn Quốc về sự thống nhất ở Berlin và những diễn giải của họ cho thấy cần có một cuộc thảo luận về hội nhập liên Triều để xem xét các hoạt động trao đổi và giao tiếp hàng ngày với người di cư – những người được coi là một phần của văn hóa Hàn Quốc.

### **3.4. Khát vọng thống nhất cho Đất nước bị chia cắt ở nước Đức thống nhất**

Sự sụp đổ của Bức tường Berlin là một sự kiện lịch sử khiến những người di cư Hàn Quốc hy vọng về sự thống nhất hòa bình trên Bán đảo Triều Tiên. Một số nhà hoạt động tiến bộ của Hàn Quốc đã nỗ lực vì sự thống nhất hòa bình giữa hai miền Triều Tiên thông qua nhiều cách khác nhau. Họ đã tiến hành một hình thức “kiều hối xã hội” thông qua các hoạt động đoàn kết ở nước ngoài và sự tham gia vào phong trào thống nhất Triều Tiên của những người di cư Hàn Quốc.

Kiều hối xã hội khác với kiều hối tài chính, đó là các tài sản vô hình mà người di cư đóng góp cho đất nước mình, chẳng hạn như kiến thức, giá trị, lối sống và những kỹ năng mới. Không thể đo lường bằng định lượng những đóng góp vô hình ấy. Tuy nhiên, cần phải xem xét các đặc điểm của những kiều hối xã hội này thông qua những thay đổi trong quan điểm của người di cư Hàn Quốc, loại quan điểm họ hình thành và hiểu biết của họ về sự thống nhất của Đức.

Trước hết, các nhà hoạt động cho rằng cần phải giải quyết cuộc đối đầu giữa hai miền Triều Tiên thông qua giao tiếp liên Triều có bản chất tương tự như các cuộc trao đổi bền vững diễn ra giữa Đông và Tây Đức trong thời kỳ chia cắt nước Đức. Như đã giải thích trước đây, người di cư Hàn Quốc ở Berlin có thể vào Đông Đức mà không bị hạn chế. Đối với tình huống nước Đức bị chia cắt, họ biện luận ủng hộ cho các cuộc đoàn tụ của những gia đình bị chia rẽ, tự do trao đổi và trao đổi nhiều hơn thông qua các tổ chức tư nhân, coi đây là cách có thể giải quyết tình cảm đối đầu giả tưởng tồn tại giữa hai miền Triều Tiên.

Thứ hai, các nhà hoạt động nhấn mạnh rằng cần phải thay đổi quan điểm để trở nên chủ động và chủ quan hơn đối với mối quan hệ giữa Hàn Quốc và các cường quốc thế giới như Hoa Kỳ. M., một người từng là thợ mỏ, và giờ đã ngoài 70 tuổi nói rằng

"Chính phủ Hàn Quốc cần phải chủ động giảm căng thẳng trên Bán đảo Triều Tiên do Hoa Kỳ kiểm soát". Hiểu biết của ông về các mối quan hệ quốc tế là "Đức cũng chịu nhiều ảnh hưởng của Hoa Kỳ và vẫn quan tâm đến những suy nghĩ của người Mỹ, nhưng không phụ thuộc quá nhiều vào Hoa Kỳ như Hàn Quốc".

Thứ ba, việc áp dụng chính sách Đông Đức của Tây Đức không phải là người di cư Hàn Quốc ở Đức coi sự thống nhất là kết quả cuối cùng, mà là một quá trình chuyển đổi mô hình. Như đã mô tả ở trên, những người được phỏng vấn giải thích rằng sự thống nhất nước Đức "là một điều bất ngờ". Người di cư Hàn Quốc hiểu rằng sự sụp đổ của khối xã hội chủ nghĩa và Bức tường Berlin diễn ra thông qua các chính sách vẫn được thực thi bất kể những thay đổi trong chính phủ giữa Tây và Đông Đức. Kiên nhẫn là yếu tố cần thiết để tiến hành các cuộc trao đổi dẫn đến thỏa thuận. Các nhà hoạt động là những người di cư Hàn Quốc luôn nỗ lực chia sẻ "giá trị" quan trọng này với xã hội Hàn Quốc.

Các cuộc thảo luận ở trên rút cuộc nhấn mạnh rằng trải nghiệm của người di cư Hàn Quốc đối với sự phân chia và thống nhất nước Đức không phải là một cái gì đó trong quá khứ mà có ý nghĩa gắn kết với hiện tại và tương lai. Những tình cảm tạm thời này cũng chứng minh rằng "quê hương" hay "quê nhà" trong tưởng tượng của những người di cư ở nước ngoài tiếp tục tồn tại từ quá khứ đến tương lai.

#### **4. KẾT LUẬN**

Nghiên cứu này là để xem xét và phân tích những trải nghiệm của người di cư Hàn Quốc thế hệ đầu tiên ở Đức về sự phân chia và thống nhất của Đức. Họ rời một Hàn Quốc bị chia rẽ đến một nước Đức bị chia rẽ và trải nghiệm "một cuộc Chiến tranh Lạnh khác" ở cả châu Á và châu Âu. Sau đó, họ đã chứng kiến quá trình hậu chia rẽ trong những thập kỷ qua. Tuy nhiên, sự chia cắt ở Triều Tiên vẫn đang tiếp diễn. Trải nghiệm và cách diễn giải của những người di cư này đối với sự thống nhất nước Đức không thể tách rời tình hình hiện tại của Bán đảo Triều Tiên bị chia cắt. Họ đặt bản sắc riêng của họ vào một tương lai, một đất nước Triều Tiên thống nhất. Những cảm xúc xuyên biên giới mà họ có được khẳng định rằng lịch sử cuộc đời của họ sẽ không chỉ là những câu chuyện bi thảm từ quá khứ. Với sự sụp đổ của Bức tường Berlin, họ bắt đầu mơ về sự thống nhất giữa hai miền Triều Tiên và tiến hành các lễ kỷ niệm trên đường phố Berlin, khao khát một tương lai thống nhất của Triều Tiên. Những lễ kỷ niệm này có thể phá bỏ ranh giới đình chiến trên Bán đảo Triều Tiên giống như các lễ kỷ niệm tương tự đã làm trong sự kiện Bức tường Berlin, và họ hy vọng ranh giới đình chiến của Triều Tiên sẽ sớm bị dỡ bỏ để người dân hai miền có thể qua lại với nhau. Thông

qua các lễ kỷ niệm này, người di cư Hàn Quốc ao ước rằng một Berlin thống nhất có thể trở thành một không gian kết nối Seoul và Bình Nhưỡng.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bhabha, Homi K. 1994. *The Location of Culture*. London: Routledge.
2. Clifford, James. 1994. "Diasporas." *Cultural Anthropology* 9(3): 302-38.
3. Jaedokhankukyösöngmoim (Korean Women's Association in Germany). 2014. *Tokilijuyösöüisam: Kūhyöndaesäükirok (Life of Korean Immigrant Women in Germany: The Record of Modern History)*. Seoul: Tangdae. (In Korean)
4. Kampeter, Werner. 2010. "Tok-ilT'ongilüikijökwakükyohun (*The miracle of German Unification and its Lesson*)," FES-Information-Series 2010-06. (In Korean)
5. Kim, Yong-chul. 2015(2006). *Tok-il Arirang (Germany Arirang)*. Seoul: Buklap. (In Korean)
6. Lee, You Jae. 2019. "Die Ostberlin-Affäre 1967 und die transnationale Demokratisierung für Südkorea." *Paper presented at the 50th Anniversary of the Appeal for Isang Yun: Peace Talk and Concert*, Nov. 24, 2018, @ Isang Yun Haus, Berlin.
7. Levitt, Peggy. 1998. "Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion." *International Migration Review*, 32(4): 926-948.
8. Levitt, Peggy. 2001. *The Transnational Villagers*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
9. Levitt, Peggy. and D. Lamba-Nieves. 2011. "Social Remittances Revisited," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(1): 1-22.
10. Ryang, Sonia. 2009. "Visible and Vulnerable: The Predicament of Koreans in Japan," in Ryang, Sonia and John Lie (eds.) *Diaspora without Homeland: Being Korean in Japan*. University of California Press.
11. Safran, William. 1991. "Diasporas in modern societies: Myths of homeland and return," *Diaspora* 1: 83-99.
12. Vertovec, Steven. 1997. "Three Meanings of Diaspora," *Exemplified among South Asian Religions*". *Diaspora* 6(3): 277-299.
13. Williams, Raymond. 1973. *The Country and the City*, London: Chatto&Windus.
14. Yi, Sam-yul. 2016. *Tokilesöüiminjuhwaundong: minjuhwasahoykönsölhyöpüihoyrülchungsimüro (Democratization movement in Germany: focusing on the Associating of Building Democratic Society)*. Minjuhwaundongkinyömsaöphoy (Korea Democracy Foundation). (In Korean)

# **DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ VÀ VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

**TS. Tạ Thị Hương**

*Phó Trưởng khoa Quản lý nhà nước về xã hội,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

***Tóm tắt:** Trong điều kiện hội nhập quốc tế toàn cầu, vấn đề di cư quốc tế là mối quan tâm của nhiều quốc gia, trong đó có sự di chuyển mạnh mẽ của các dòng lao động giữa các quốc gia trong nội khối hoặc trên phạm vi thế giới. Đây chính là một trong các yếu tố góp phần tạo nên sự đa dạng văn hóa trong môi trường làm việc, môi trường quản lý ở các quốc gia trong bối cảnh hiện nay. Việc đổi mới, mở cửa thị trường lao động đã và đang tạo điều kiện cho lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam ngày một gia tăng. Vấn đề được đặt ra là nhóm lao động này ảnh hưởng như thế nào đến thị trường lao động Việt Nam, họ gặp những khó khăn, trở ngại nào khi đến Việt Nam và Nhà nước Việt Nam quản lý, sử dụng họ như thế nào để thật hiệu quả, phục vụ cho phát triển kinh tế – xã hội đất nước bền vững, đồng thời có những chính sách gì giúp họ hòa nhập với cuộc sống xã hội Việt Nam được tốt nhất. Bài viết này mong muốn được chia sẻ phần nào trong số những vấn đề nêu trên.*

## **1. BỐI CẢNH DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VÀO LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

Bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế – xã hội của các nước trên thế giới và Việt Nam. Bối cảnh đó đã mở ra nhiều cơ hội cho sự di chuyển tự do của nhiều yếu tố: vốn, công nghệ, hàng hóa, dịch vụ,... trong đó có sự di chuyển nguồn lực lao động. Trong bối cảnh ấy, thị trường lao động quốc tế trở nên hết sức sôi động và linh hoạt bởi sự dịch chuyển của các dòng lao động giữa các khu vực, các quốc gia trên thế giới. Thị trường lao động Việt Nam cũng không ngoại lệ. Việc gia nhập WTO, CPTPP, AFTA,... và mở cửa thị trường lao động đã và đang thu hút mạnh mẽ nguồn nhân lực lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Có thể thấy, từ những năm đầu của thế kỷ XXI đến nay, dòng lao động nước ngoài dịch chuyển vào Việt Nam ngày càng gia tăng.

Lao động nước ngoài vào Việt Nam tăng nhanh do nhiều lý do khác nhau, nhưng



có một số lý do chính ảnh hưởng mạnh đến dòng di chuyển lao động nước ngoài vào Việt Nam. *Trước hết*, xuất phát từ môi trường xã hội Việt Nam luôn ổn định với các nét giá trị văn hóa đặc trưng: con người thân thiện, mong muốn và yêu chuộng hòa bình là yếu tố hấp dẫn các bạn bè quốc tế, các doanh nhân muốn đầu tư, phát triển sự nghiệp của họ. *Thứ hai*, xuất phát từ lợi thế của nhân lực Việt Nam với số lượng dồi dào do đang trong giai đoạn hưởng dư lợi dân số cũng như hội tụ các phẩm chất tâm lý xã hội tốt đẹp (thông minh, sáng tạo, chịu khó, cần cù, tuân thủ,...) là lực hút mạnh mẽ đối với các nhà đầu tư. *Thứ ba*, do các dòng đầu tư từ nước ngoài vào Việt Nam tăng nhanh dẫn đến nhu cầu lao động người nước ngoài vào Việt Nam làm việc tăng lên. Trên thực tế, việc mở rộng thương mại quốc tế và đầu tư nước ngoài sẽ rộng đường cho sự dịch chuyển các dòng lao động vào Việt Nam. *Thứ tư*, cũng trong bối cảnh mở rộng thương mại, dịch vụ và đầu tư nước ngoài như vậy cũng dẫn đến sự thay đổi cơ cấu nền kinh tế, Việt Nam sẽ có nhiều ngành, nhiều lĩnh vực mới đòi hỏi người lao động nước ngoài có kinh nghiệm và có chuyên môn mới đảm đương được công việc mà nhân lực trong nước chưa thể đáp ứng được. *Thứ năm*, khi cộng đồng kinh tế Asean (AEC) hình thành từ cuối 2015 đã tác động trực tiếp đến thị trường lao động của từng quốc gia nói riêng và của khu vực nói chung. Theo đó, vấn đề di chuyển lao động trong khu vực là một nhu cầu tất yếu để tạo điều kiện thúc đẩy cho quá trình hợp tác và lưu thông thương mại giữa các nước. Dòng chảy của lao động tự do có tay nghề sang các quốc gia trong khu vực sẽ ngày càng gia tăng. Nói cách khác, trong môi trường AEC, di chuyển lao động nội khối ASEAN là một tất yếu khách quan.

Trong bối cảnh hiện tại, lao động nước ngoài có vai trò quan trọng trong thị trường lao động Việt Nam, góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh. Đồng thời, lao động nước ngoài tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam và lao động nước ngoài cũng tạo ra môi trường cạnh tranh giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài. Tuy nhiên, sự dịch chuyển lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam cũng có những ảnh hưởng không nhỏ đến thị trường lao động Việt Nam (đang phải đối mặt với rất nhiều thách thức bởi những chính sách, thể chế và nhất là lực lượng lao động còn nhiều hạn chế cả về chất và lượng), đến an ninh, trật tự xã hội.

Bên cạnh đó, lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc cũng gặp phải những khó khăn, thách thức nhất định. Cũng theo điều tra của Navigos Group Việt Nam<sup>52</sup>, lao động nước ngoài đến Việt Nam gặp phải "cú sốc văn hóa" khi liên quan đến "thiếu hụt"

---

<sup>52</sup> Xem: Báo cáo "Ứng viên nước ngoài: kỳ vọng và thách thức khi làm việc tại Việt Nam", 8/2019, Navigos Group Việt Nam, tr.5

sự tương tác và kết nối bởi sự khó khăn trong giao tiếp với những người khác (chiếm vị trí số một với 29% số người được điều tra), thiếu gắn kết với cộng đồng xã hội và sự hỗ trợ (chiếm 16%), khó khăn khi hòa nhập với môi trường mới và văn hóa bản địa (chiếm 15%), cảm thấy cô đơn và sự cô lập (đều chiếm 15%). Hơn 60% cho rằng họ chưa được tham dự khóa đào tạo riêng cho người nước ngoài. Ngoài ra, môi trường văn hóa khác nhau còn thể hiện ở cách thức quản lý (một yếu tố quan trọng trong mỗi tổ chức) chưa tương tự phong cách lãnh đạo mang tính toàn cầu<sup>53</sup>, chưa có "phong cách lãnh đạo giao thoa văn hóa", mà chủ yếu là "phong cách chỉ đạo từ trên xuống"<sup>54</sup>,... cũng là những rào cản khiến lao động nước ngoài khó hòa nhập trong môi trường sống, làm việc đa văn hóa tại Việt Nam.

Làm thế nào để có thể quản lý được tốt nhất lao động nước ngoài để phát huy được những cơ hội, thuận lợi mà nó đem lại, để lực lượng lao động này hòa nhập, phát triển lành mạnh trong môi trường Việt Nam cũng như hạn chế được những ảnh hưởng không mong muốn đến thị trường lao động và sự phát triển kinh tế – xã hội Việt Nam vẫn luôn là một vấn đề có tính thời sự.

## **2. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

Như trên đã đề cập, cho đến nay, số lượng lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có xu hướng tăng, nhất là từ sau khi Bộ luật Lao động được sửa đổi lần thứ 4 năm 2012. Theo số liệu của cơ quan chức năng (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thống kê từ các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, tính tới 2018, có hơn 8 vạn lao động nước ngoài làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam, trong đó đa số đã được cấp giấy phép lao động (chiếm trên 90% tổng số lao động nước ngoài thuộc diện cấp giấy phép lao động), số còn lại không thuộc diện cấp giấy phép lao động hoặc đang làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Phong cách lãnh đạo toàn cầu: là khi người lãnh đạo sở hữu khả năng để thích ứng với bất cứ môi trường làm việc nào, văn hóa nào, đất nước nào..., xóa bỏ mọi rào cản giữa các quốc gia và lúc này toàn thế giới được xem là một thị trường chung, BC của Navigos Group VN – tr.7

<sup>54</sup> TL đã dẫn, tr.7

<sup>55</sup> Bên cạnh đó, cũng còn một bộ phận đáng kể những người lao động nước ngoài hoạt động làm việc tại Việt Nam còn chưa được thống kê.

**Bảng 1. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam từ 2013 – 2018**

STT	Năm	Tổng số	Vị trí công việc					Cấp giấy phép lao động		
			Nhà quản lý	Giám đốc điều hành	Chuyên gia	Lao động kỹ thuật	Khác	Đã cấp GPLĐ	Không thuộc diện cấp GPLĐ	Đang làm thủ tục để được cấp GPLĐ
1	2013	72,172	11,703	/	45,998	/	14,471	43,336	6,903	21,933
2	2014	76,309	11,910	/	51,555	/	12,844	55,263	5,610	15,436
3	2015	83,585	25,264	11,572	24,931	18,442	3,376	73,534	5,676	4,375
4	2016	83,044	23,977	11,663	27,988	15,928	3,488	72,293	6,577	4,174
5	2017	81,359	23,300	11,631	28,198	14,743	3,488	69,863	6,417	5,078
6	2018	88,845	13,525	11,357	44,371	16,099	3,493	71,139	6,631	11,075
7	7.2019*	91,200	/	/	/	/	/	81,900	/	/
8	7.2020**	93,425	/	/	/	/	/	/	/	/

(Nguồn: Báo cáo của Cục Lao động nước ngoài, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2019; \*[5]; \*\* [11])

Về thực trạng các dạng lao động nước ngoài: Trong giai đoạn 2013 – 2018, lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc có xu hướng tăng tỷ lệ lao động giữ các vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành và giảm tỷ lệ lao động giữ vị trí lao động kỹ thuật<sup>56</sup>.

– Năm 2013: có 16,21% lao động nước ngoài giữ vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành; 63,73% lao động nước ngoài giữ vị trí chuyên gia; 20,05% lao động nước ngoài giữ vị trí lao động kỹ thuật và hình thức khác;

– Năm 2015: có 44,07% lao động nước ngoài giữ vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành; 29,83% lao động nước ngoài giữ vị trí chuyên gia; 26,1% lao động nước ngoài giữ vị trí lao động kỹ thuật và hình thức khác;

– Năm 2017: có 42,93% lao động nước ngoài giữ vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành; 34,66% lao động nước ngoài giữ vị trí chuyên gia; 22,41% lao động nước ngoài giữ vị trí lao động kỹ thuật và hình thức khác.

<sup>56</sup> Xem: Báo cáo quản lý Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Cục Việc làm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2/2019

– Năm 2018: có 28,01% lao động nước ngoài giữ vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành; 49,94% lao động nước ngoài giữ vị trí chuyên gia; 22,05% lao động nước ngoài giữ vị trí lao động kỹ thuật và hình thức khác. Trong đó:

+ Số lao động không thuộc diện cấp giấy phép lao động là 8.880 người (chiếm 10% trên tổng số người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam);

+ Số lao động nước ngoài thuộc diện cấp giấy phép lao động là 79.570 (chiếm 90%), trong đó số người đã được cấp giấy phép lao động là 76.100 người (chiếm 95,6% số người thuộc diện cấp giấy phép lao động); số còn lại 3.470 người (chiếm 4,4%) bao gồm số người đã nộp hồ sơ chờ cấp giấy phép lao động, số người đang hoàn thiện các giấy tờ trong hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động.

Theo tổng hợp của Cục Việc làm, tính đến hết tháng 7/2019, có 91.200 người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, trong đó 81.900 người thuộc diện cấp giấy phép<sup>57</sup>.

Theo báo cáo 6 tháng đầu năm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 93.425 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, trong đó số lao động nước ngoài chưa quay trở lại Việt Nam làm việc do dịch bệnh Covid-19 là 21.641 người, chủ yếu là các chuyên gia/lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có kinh nghiệm quản lý tại các doanh nghiệp<sup>58</sup>.

### **3. VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

#### **3.1. Xây dựng và triển khai thực hiện thể chế quản lý nhà nước đối với lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

Trong giai đoạn từ sau 2010, Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản nhằm tăng cường công tác quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, nhất là sau khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực.

---

<sup>57</sup> Nhật Dương, Lao động nước ngoài vào Việt Nam: Tăng sếp, giảm lao động kỹ thuật, truy cập <http://vneconomy.vn/lao-dong-nuoc-ngoai-vao-viet-nam-tang-sep-giam-lao-dong-ky-thuat-20190824160923341.htm>, truy cập 18/10/2019

<sup>58</sup> Chí Tâm, <http://m.laodongxahoi.net/hon-21600-lao-dong-nuoc-ngoai-chua-quay-tro-lai-viet-nam-vi-covid-19-1315991.html>, truy cập 12/12/2020.

Trên tinh thần của Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 20/01/2010 của Ban Bí thư về tăng cường quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam, Chính phủ, các Bộ ngành liên quan cũng như chính quyền địa phương các cấp đã tích cực triển khai. Điều đó thể hiện qua việc ban hành tương đối kịp thời, phù hợp, đầy đủ và đồng bộ các văn bản pháp luật quy định việc quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Trong đó, một số văn bản từng bước được bổ sung, hoàn chỉnh theo hướng tăng cường quản lý và giảm bớt thủ tục hành chính, phù hợp với thông lệ quốc tế.

Trên thực tế, cơ quan quản lý nhà nước (QLNN) về lao động là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã luôn kịp thời ban hành các văn bản để chỉ đạo các địa phương tăng cường công tác quản lý lao động nước ngoài. Các Bộ, ngành trong phạm vi chức năng, thẩm quyền của mình đã tích cực xây dựng các văn bản chỉ đạo, đôn đốc thực hiện các văn bản pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Cụ thể:

– Bộ luật Lao động 2012 được Quốc hội thông qua ngày 18/6/2012 và để có cơ sở pháp lý phù hợp với bối cảnh hiện tại, Bộ luật này cũng đã được điều chỉnh, bổ sung năm 2019;

– Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam được Quốc hội thông qua ngày 16/6/2014, Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam 2019, có hiệu lực từ 01/7/2020.

– Luật xử lý vi phạm hành chính số 15/2012/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 20/6/2012.

– Nghị định 140/2018/NĐ-CP ngày 08/10/2018 sửa đổi, bổ sung các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

– Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

– Nghị định số 63/2014/NĐ-CP ngày 26/6/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Đấu thầu về lựa chọn nhà thầu.

– Nghị định số 23/2015/NĐ-CP ngày 16/02/2015 về cấp bản sao từ sổ gốc, chứng thực bản sao từ bản chính, chứng thực chữ ký và chứng thực hợp đồng, giao dịch.

– Nghị định 143/2018/NĐ-CP quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

– Thông tư số 18/2018/TT- BLĐTBXH ngày 30/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của các thông tư liên quan đến thủ tục hành chính thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

– Thông tư số 40/2016/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

– Thông tư số 23/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2017 hướng dẫn thực hiện cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua mạng điện tử theo Nghị quyết số 36a/NQ-CP.

Trong thực tế, trên cơ sở khuôn khổ pháp luật, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cùng các Bộ, ngành, chính quyền các cấp đã tích cực triển khai thực hiện các hoạt động quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và các chính sách dành cho đối tượng này. Một trong các chính sách rất thiết thực dành cho đối tượng này (cũng như để đảm bảo quyền an sinh cho người di cư) mà Việt Nam đã triển khai từ 2018 là chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được thụ hưởng đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) như người lao động Việt Nam đã tạo điều kiện cho họ có sự hòa nhập xã hội tốt hơn. Báo cáo của Navigos Group Việt Nam cũng cho rằng phúc lợi quan trọng nhất đối với lao động nước ngoài tham gia cuộc điều tra khi được hưởng chính sách bảo hiểm xã hội là "Phúc lợi về sức khỏe (khám bệnh định kỳ, chi phí tham gia dịch vụ thể thao,...); nghỉ phép có lương (nghỉ phép hàng năm, việc cá nhân, làm việc tại nhà,...) và chi phí nhà ở" .

### **3.2. Tổ chức phối hợp quản lý nhà nước về lao động nước ngoài**

Theo quy định hiện hành, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội là cơ quan QLNN về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên, trên thực tế việc quản lý đối với đối tượng đặc thù này có liên quan đến nhiều Bộ, ban ngành khác nhau. Điều đó xuất phát từ nhiều lý do: lao động là người nước ngoài có phạm vi hoạt động lao động rất rộng, ở nhiều ngành nghề và lĩnh vực khác nhau với những đặc điểm riêng của các lĩnh vực nghề nghiệp; việc người lao động là người nước ngoài vào Việt Nam

làm việc phải được phép nhập cảnh vào Việt Nam; họ chỉ thực sự được thừa nhận là lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam khi được cấp phép lao động hoặc thuộc diện không phải cấp phép theo luật định;... Do vậy, để đảm bảo thực hiện quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan.

Thực hiện chức năng của mình, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Bộ Công an để tổ chức các cuộc kiểm tra, khảo sát về tình hình tuyển và sử dụng lao động nước ngoài tại một số tỉnh, thành phố. Bộ Công an có văn bản cung cấp số liệu về tình hình cấp visa và thẻ tạm trú cho các đối tượng nước ngoài làm việc tại Việt Nam gửi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã có báo cáo Chính phủ về việc xây dựng và ban hành quy chế phối hợp giữa các Bộ, ngành Trung ương trong công tác quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam để làm rõ trách nhiệm của các Bộ, ngành có liên quan trong công tác quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Còn tại địa phương, chính quyền các cấp đã xây dựng và tích cực triển khai thực hiện quy chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan của địa phương trong việc quản lý lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức.

### **3.3. Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quản lý lao động nước ngoài**

Là cơ quan QLNN về lao động, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã chủ động phối hợp với Bộ Công an và các Bộ, ngành có liên quan tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đặc biệt là thanh tra, kiểm tra liên ngành.

Trong năm 2018, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Bộ Công an đã tổ chức 04 cuộc thanh tra về lao động nước ngoài tại các tỉnh, thành phố: Đà Nẵng, Bình Dương, Quảng Ninh, Tp. Hà Nội. Qua công tác thanh tra đã kịp thời chấn chỉnh và xử lý nghiêm các trường hợp cố tình vi phạm<sup>59</sup>.

Ở địa phương, Ủy ban nhân dân (UBND) các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã chỉ đạo các cơ quan chức năng của địa phương tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp, nhà thầu đặc biệt là trong các khu công nghiệp, khu chế xuất; kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm những vi phạm; phổ biến, hướng dẫn doanh nghiệp, tổ chức

---

<sup>59</sup> Xem Báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (đã dẫn)

và nhà thầu thực hiện đúng pháp luật lao động. Trong năm 2017 có nhiều tỉnh, thành phố như Tuyên Quang, Quảng Ninh, Hậu Giang, Phú Thọ, Tp. Hồ Chí Minh, Hải Dương, Cao Bằng, Bình Thuận, Lâm Đồng... đã thực hiện các cuộc kiểm tra, thanh tra chuyên đề trong lĩnh vực quản lý lao động nước ngoài<sup>60</sup>. Đồng thời, khi xây dựng, phê duyệt kế hoạch thanh tra hằng năm, các địa phương phải kết hợp các cuộc thanh tra, kiểm tra các chuyên đề khác nhau để đảm bảo thực hiện đúng theo tinh thần của Chỉ thị số 20/CT-TTg ngày 17/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ ban hành về việc chấn chỉnh hoạt động thanh tra, kiểm tra đối với doanh nghiệp, không để xảy ra tình trạng thanh tra, kiểm tra quá 01 lần/năm đối với doanh nghiệp.

#### **4. MỘT SỐ THÁCH THỨC, KHÓ KHĂN TRONG THỰC HIỆN QLNN ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

Thứ nhất, về lao động nước ngoài làm việc cho các nhà thầu nước ngoài: chưa có quy định riêng về lao động nước ngoài làm việc cho các nhà thầu nước ngoài, quy định thời hạn của hợp đồng lao động chưa phù hợp với thời hạn của giấy phép lao động; quy định về thử việc đối với người lao động nước ngoài chưa phù hợp, chưa có quy định về gia hạn giấy phép lao động.

Thứ hai, chưa có sự thống nhất đối với một số văn bản trong cấp phép cho lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

– Liên quan đến cấp thị thực cho người nước ngoài:

Chẳng hạn, Điều 8 Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam quy định 20 loại ký hiệu thị thực khác nhau mà người nước ngoài có thể nhập cảnh vào Việt Nam. Trong đó, để người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có thể dùng một trong các loại thị thực có ký hiệu như:

“LD” – cấp cho người vào lao động;

“DN” – cấp cho người vào làm việc với doanh nghiệp tại Việt Nam;

“LV” – cấp cho người vào làm việc;

“ĐT” – cấp cho nhà đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Nhưng theo Điều 10 Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú nêu trên về điều kiện cấp thị thực quy định chỉ có thị thực ký hiệu LD mới yêu cầu điều kiện phải có

---

<sup>60</sup> Xem Báo cáo Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (đã dẫn)



giấy phép lao động trước khi cấp thị thực, các loại thị thực khác như “DN”, “LV”, “ĐT”... thì không yêu cầu điều kiện này.

Trên thực tế, theo phản ánh của các địa phương, trong thời gian qua người lao động nước ngoài vào làm việc tại các doanh nghiệp thường được các cơ quan xuất nhập cảnh cấp visa ký hiệu “DN” có thời hạn tới 3 tháng mà chưa có giấy phép lao động. Trong 3 tháng làm việc, doanh nghiệp sẽ hoàn thiện các hồ sơ để xin giấy phép lao động để được cấp visa ký hiệu “LD”, trong khi tại khoản 1 Điều 7 của Luật này không cho phép chuyển đổi mục đích khi nhập cảnh. Điều này tiềm ẩn số lượng lao động nước ngoài vào làm việc ngắn ngày mà không được cấp giấy phép lao động gây khó khăn trong công tác quản lý, cấp giấy phép lao động đối với lao động vào làm việc mà không thực hiện cấp giấy phép lao động.

– Về quy định các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động là thành viên góp vốn:

+ Theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 của Điều 172 Bộ luật Lao động đối với các trường hợp là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn; thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần thì không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 24 của Luật Đầu tư thì nhà đầu tư có quyền góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp vào tổ chức kinh tế. Tuy nhiên, Luật Đầu tư không có quy định cụ thể về mức góp vốn bao nhiêu thì được coi là nhà đầu tư. Do đó, lợi dụng chính sách này, nhiều doanh nghiệp, người lao động nước ngoài chỉ góp từ 1 đến 10 triệu đồng là có thể xin xác nhận để làm việc<sup>61</sup>.

+ Thứ ba, lĩnh vực đặc thù có người nước ngoài làm việc (như hoạt động khám bệnh, chữa bệnh, giáo dục,...) hiện có những quy định riêng, trong đó quy định người lao động nước ngoài phải có giấy phép lao động thì mới được xem xét để cấp chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề. Tuy nhiên, có thể xảy ra trường hợp người lao động nước ngoài được cấp giấy phép lao động (được phép làm việc tại Việt Nam) nhưng không đủ điều kiện để cấp chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề.

---

<sup>61</sup> Xem: Công tác quản lý lao động người nước ngoài: Còn nhiều bất cập, truy cập tại <http://tinhuykhanhhoa.vn/tin-chi-tiet/id/2346/Cong-tac-quan-ly-lao-dong-nguoi-nuoc-ngoai-Con-nhieu-bat-cap>, 18/10/2019

## **5. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM**

### **Thứ nhất, cần rà soát và hoàn thiện thể chế quản lý nhà nước về lao động nước ngoài tại Việt Nam**

Rà soát, sửa đổi, bổ sung một số điều trong Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư có nội dung về quản lý lao động nước ngoài cho phù hợp, thống nhất, chặt chẽ với Luật có liên quan. Ví dụ, cần quy định khi thành lập doanh nghiệp và đi vào hoạt động thì phải có phương án sử dụng lao động Việt Nam và lao động nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt; hoặc cần có các quy định cụ thể về mức góp vốn phù hợp để được xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động cho lao động nước ngoài là chủ đầu tư, chủ sở hữu doanh nghiệp và phù hợp với thông lệ quốc tế.

Rà soát, đánh giá và hoàn thiện quy chế phối hợp theo quy định của pháp luật và tình hình thực tế tại các địa phương, tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan trong việc chia sẻ thông tin, hỗ trợ người sử dụng lao động, cấp giấy phép lao động, quản lý lao động, phát hiện và xử lý kịp thời những vi phạm;

Nghiên cứu, sửa đổi bổ sung quy định của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam, trong đó sửa đổi, bổ sung các chế tài xử phạt hành chính đối với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vi phạm các quy định trong luật, đặc biệt trong trường hợp khai báo các thông tin đề nghị cấp thị thực cho người nước ngoài không đúng với mục đích nhập cảnh nhưng trong thực tế lại nhập cảnh vào với mục đích tìm kiếm việc làm, lao động. Đồng thời bổ sung quy định người nước ngoài phát sinh quan hệ lao động trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động thì phải thực hiện cấp giấy phép lao động theo quy định của Bộ luật Lao động trước khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh.

### **Thứ hai, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật**

Trước hết, Chính phủ cần chỉ đạo quyết liệt các Bộ, ngành có liên quan tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; tổ chức tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho các địa phương về cấp giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài để đảm bảo thực hiện thống nhất, đồng bộ.

Bên cạnh đó, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo các cơ quan chức năng của địa phương đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các

quy định của pháp luật về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại địa phương.

### **Thứ ba, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra**

Chính phủ giao Bộ Công an chủ trì phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đặc biệt là thanh tra, kiểm tra liên ngành trong lĩnh vực nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Xử lý nghiêm các trường hợp cố tình vi phạm pháp luật Việt Nam liên quan đến người lao động nước ngoài, các địa phương tuyệt đối không vì thu hút đầu tư mà nói lỏng quản lý lao động nước ngoài.

Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chỉ đạo các cơ quan chức năng của địa phương tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp, nhà thầu đặc biệt là trong các khu công nghiệp, khu chế xuất; kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm những vi phạm; phổ biến, hướng dẫn doanh nghiệp, tổ chức và nhà thầu thực hiện đúng pháp luật lao động.

### **Thứ tư, triển khai mạnh mẽ và chặt chẽ công tác phối hợp giữa các Bộ, ngành có liên quan và chính quyền địa phương trong quản lý lao động nước ngoài**

Một là, Bộ Công an cần định kỳ cung cấp thông tin về người lao động nước ngoài được cấp các loại thị thực vào làm việc cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tới Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Chính phủ. Đồng thời, chỉ đạo Cục Quản lý xuất nhập cảnh và cơ quan công an các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương kiên quyết không cấp thị thực “DN” đối với người lao động nước ngoài vào mục đích lao động tại các doanh nghiệp.

Hai là, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương theo định kỳ hằng năm đánh giá kết quả thực hiện công tác quản lý lao động nước ngoài làm việc trên địa bàn và xây dựng các giải pháp cụ thể để tăng cường công tác quản lý lao động nước ngoài, nhất là các nhà thầu nước ngoài thực hiện các dự án trúng thầu và báo cáo kết quả về Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

### **Thứ năm, xây dựng và thực hiện chính sách thúc đẩy hòa nhập xã hội cho lao động nước ngoài**

Để giúp cho lao động nước ngoài hòa nhập tốt hơn với xã hội Việt Nam (vốn là xã hội đa dạng văn hóa), với môi trường làm việc ở Việt Nam, Chính phủ cần xây dựng

và triển khai các chính sách, chương trình, hoạt động thúc đẩy hòa nhập xã hội đối với đối tượng này. Đó là: hình thành các trung tâm đa văn hóa để triển khai các hoạt động giao lưu văn hóa giữa lao động nước ngoài và Việt Nam; đào tạo tiếng Việt; hỗ trợ xã hội cho các gia đình lao động nước ngoài; chính sách hòa nhập cho trẻ em nước ngoài./.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ADB, ILO, *Cộng đồng Asean 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (2014), Hà Nội.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Cục Việc làm, *Báo cáo Quản lý lao động nước ngoài*, 2/2019.
3. PGS. TS. Nguyễn Duy Dũng (chủ biên) (2012), “*ASEAN: Từ Hiệp hội đến cộng đồng – những vấn đề nổi bật và tác động đến Việt Nam*”, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Lê Bạch Dương, Khuất Thu Hồng (2008), “*Di dân và bảo trợ xã hội ở Việt Nam trong thời kỳ quá độ sang kinh tế thị trường*”, NXB Thế giới, Hà Nội.
5. Nhật Dương, *Lao động nước ngoài vào Việt Nam: Tăng sép, giảm lao động kỹ thuật*, truy cập <http://vneconomy.vn/lao-dong-nuoc-ngoai-vao-viet-nam-tang-sep-giam-lao-dong-ky-thuat-20190824160923341.htm>, truy cập 18/10/2019;
6. *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Thêm cơ hội phát triển cho Việt Nam*. Truy cập tại: <http://www.vietnamplus.vn/cong-dong-kinh-te-asean-them-co-hoi-phattrien-cho-vietnam/279930.vnp>, truy cập 18/10/2019.
7. *Công tác quản lý lao động người nước ngoài: Còn nhiều bất cập*, truy cập tại <http://tinhuynhanhhoa.vn/tin-chi-tiet/id/2346/Cong-tac-quan-ly-lao-dong-nguoi-nuoc-ngoai-Con-nhieu-bat-cap>, truy cập 18/10/2019.
8. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ luật Lao động 2012*.
9. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Luật Xuất nhập cảnh*.
10. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Luật Đầu tư*.
11. Chí Tâm, <http://m.laodongxahoi.net/hon-21600-lao-dong-nuoc-ngoai-chua-quay-tro-lai-viet-nam-vi-covid-19-1315991.html>, truy cập 12/12/2020.

# **LABOR MOBILITY IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION AND THE ROLE OF THE STATE IN MANAGING FOREIGN WORKERS IN VIETNAM**

**Dr. Ta Thi Huong**

*Vice Dean, Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*

***Abstract:** In the context of global integration, international migration is a concern of many countries, including the strong labor mobility between countries within the region or in the world. This is one of the factors contributing to the cultural diversity in the working environment and management environment in countries in the current context. The changes in and opening of the labor market have been creating conditions for more foreign workers to work in Vietnam. The question is what is the role of the State in developing an appropriate legal framework to effectively manage and employ foreign workers in Vietnam to help them integrate into the society in Vietnam and promote sustainable socio-economic development sustainably of the country.*

## **1. CONTEXT OF THE MOBILITY OF FOREIGN WORKERS TO VIETNAM**

The context of globalization and international economic integration has a strong impact on the socio-economic development of all countries including Vietnam. There are many opportunities for free mobility of input factors, including the capital, technology, goods, services, labor resources. The international labor market becomes extremely active and flexible when the labor flows between regions and countries in the world. Vietnam joined WTO, CPTPP, AFTA and opens up its labor market, which has been strongly attracting foreign workers to Vietnam. The inflow of foreign workers to Vietnam has been increasing since the early years of the 21st century.

The rapid increase in foreign workers in Vietnam is because of a variety of reasons; The key reasons that cause the increasing flow of foreign workers into Vietnam are the followings. *Firstly*, rapidly increasing inflow of investment from overseas into Vietnam, the demand for foreign workers in Vietnam has increased. Expanding international trade and foreign investment facilitates labor flows into Vietnam. *Secondly*, expanding trade, services and foreign investment also lead to the

change of economic structure; new sectors and fields require foreign workers. In addition to having experience and expertise, foreign workers can assume jobs that are beyond the capacity of domestic human resources. *Thirdly*, the ASEAN Economic Community (AEC) formed in late 2015 directly affected the labor market of each country in the region. Labor mobility is an indispensable need, facilitating the process of cooperation and trade between countries. The flow of unskilled labor to regional countries will increase. In other words, the intra-ASEAN labor movement in the AEC environment is indispensable.

Foreign workers play an important role in the labor market in Vietnam, contributing to providing high-quality human resources, improving social labor productivity, and promoting fast economic growth. At the same time, foreign workers provide human resources to meet the needs of foreign investors in Vietnam and create a competition between Vietnamese workers and foreign workers. However, the mobility of foreign workers to Vietnam also has significant impacts on the labor market (many challenges in policies, institutions, and especially labor force which is still poor in both quality and quantity in Vietnam), on security and social order.

In addition, foreign workers in Vietnam also face certain difficulties and challenges. According to a survey by Navigos Group Vietnam, foreign workers often experience "culture shock" and "lack" of interaction and connection due to difficulties in communicating with others (ranked number one in 29% of respondents), lack of connection to social community, and support (accounting for 16%), difficulty in a new environment and local culture integration (accounting for 15%), feeling lonely and isolated (accounting for 15%). More than 60% of foreign workers said that they have not attended any training courses for foreigners. In addition, the different cultural environments revealing in different ways of management (an important factor in organizations) which is not the global leadership style or "multicultural leadership style but mainly "top-down demands" are also barriers that hinder them from integrating into the multicultural living and working environment in Vietnam.

How to best manage foreign workers to make use of the opportunities and advantages that they bring, to integrate them and to develop a healthy environment in Vietnam as well as limit undesirable effects on the labor market and the socio-economic development of Vietnam remains a pressing issue.

## **2. ACTUAL SITUATION OF FOREIGN LABOR WORKING IN VIETNAM**

Foreign workers have increased, especially since the Labor Code was amended for the fourth time in 2012. According to the Ministry of Labor – Invalids and Social

Affairs and the provincial Departments of Labor Invalids and Social Affairs, as of 2018 more than 8,000 foreign workers are working in agencies, organizations and enterprises. In Vietnam, the majority of them have been granted work permits (accounting for over 90% of total foreign workers who need work permits), the rest do not need work permits or are undergoing procedures of applying for a work permit<sup>62</sup>.

Regarding the current status of foreign workers: From 2013 to 2018, there is an increase in foreign workers holding managerial and executive positions and reduction in foreign technicians.

– In 2013: 16.21% of foreign workers were managers, executives; 63.73% of foreign workers hold expert positions; 20.05% of foreign workers are technicians and holding others positions.

**Table 1: Foreign laborers working in Vietnam from 2013 – 2018**

No.	Year	Total	Positions					Work permit		
			Management	Executive	Expert	Technical workers	Others	Granted work permit	No need work permit	In the process of application
1	2013	72,172	11,703		45,998		14,471	43,336	6,903	21,933
2	2014	76,309	11,910		51,555		12,844	55,263	5,610	15,436
3	2015	83,585	25,264	11,572	24,931	18,442	3,376	73,534	5,676	4,375
4	2016	83,044	23,977	11,663	27,988	15,928	3,488	72,293	6,577	4,174
5	2017	81,359	23,300	11,631	28,198	14,743	3,488	69,863	6,417	5,078
6	2018	88,845	13,525	11,357	44,371	16,099	3,493	71,139	6,631	11,075
7	7.2019*	91,200	/	/	/	/	/	81,900	/	/
8	7.2020**	93,425	/	/	/	/	/	/	/	/

*(Source: Report of Department of Foreign Labor, Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs, 2019; \*[5]; \*\* [11])*

– In 2015: 44.07% of foreign workers hold managerial and executive positions; 29.83% of foreign workers hold expert positions; 26.1% of foreign workers hold technical and other labor positions.

– In 2017: 42.93% of foreign workers are managers, executives; 34.66% of

<sup>62</sup> Some foreign workers not included in the statistics.

foreign workers hold expert positions; 22.41% of foreign workers hold technical and other labor positions.

– In 2018: 28.01% of foreign workers hold managerial and executive positions; 49.94% of foreign workers hold expert positions; 22.05% of foreign workers hold technical and other labor positions.

+ The number of laborers who are not required to get work permits is 8,880 people (accounting for 10% of the total number of foreign workers in Vietnam);

+ The number of foreign workers who need work permit is 79,570 (90%), of which the number of people who have been granted a work permit is 76,100 (accounting for 95.6% of the people who are granted a work permit); the remaining of 3,470 people (4.4%) include the number of people who have submitted applications for work permits, the number of people who are completing the dossiers in the application for work permits.

According to the Department of Employment, by the end of July 2019, there were 91,200 foreigners working in Vietnam, of which 81,900 were granted work permits<sup>63</sup>.

It was reported by the Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs that for the first 6 months of 2020, there were 93,425 foreign workers working in Vietnam, 21,641 of whom have not come back to the country due to the Covid-19 epidemic including mainly high quality experts/ technicians with good management experience<sup>64</sup>.

### **3. THE ROLE OF THE STATE IN FOREIGN LABOR MANAGEMENT IN VIETNAM**

#### **3.1. Develop and implement institutions of state management of foreign workers in Vietnam**

Since 2010, the Communist Party of Vietnam and the State have promulgated many documents to strengthen the management of foreign workers in Vietnam especially after the effect of the 2012 Labor Code.

The Directive No. 40-CT/TW dated on January 20, 2010, on strengthening

---

<sup>63</sup> Nhật Dương, Lao động nước ngoài vào Việt Nam: Tăng sếp, giảm lao động kỹ thuật, truy cập <http://vneconomy.vn/lao-dong-nuoc-ngoai-vao-viet-nam-tang-sep-giam-lao-dong-ky-thuat-20190824160923341.htm>, truy cập 18/10/2019

<sup>64</sup> Chí Tâm, <http://m.laodongxahoi.net/hon-21600-lao-dong-nuoc-ngoai-chua-quay-tro-lai-viet-nam-vi-covid-19-1315991.html>, truy cập 12/12/2020.



management of foreign workers in Vietnam has been implemented by the local authorities, which can be seen in the fact that the legal documents regulating the management of foreign workers in Vietnam are issued promptly, appropriately, completely and synchronously. In which, some documents are gradually supplemented and completed in the direction of strengthening management and reducing administrative procedures, by international practices, etc.

The Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs, regularly issues documents to direct localities to strengthen foreign labor management. Ministries and agencies have actively developed documents to direct and urge the implementation of legal documents on the management of foreign workers in Vietnam.

Specifically:

- Labor Code 2012 passed by the National Assembly on June 18, 2012; amended and supplemented in 2019 to suit the current situation.

- Law on Entry, exit, transit, and residence of foreigners in Vietnam passed by the National Assembly on June 16, 2014; Law on amendments to a number of articles of Law on entry, exit, transit, and residence of foreigners in Vietnam passed in 2019, coming into effect July 1<sup>st</sup> 2020.

- Law on handling administrative violations No. 15/2012/QH13 passed by the National Assembly on June 20, 2012.

- Decree 140/2018/ND-CP dated October 8, 2018, amending and supplementing Decrees related to business investment conditions and administrative procedures under the jurisdiction of the Ministry of Labor - Invalids and Social Affairs.

- Decree No. 11/2016/ND-CP dated February 3, 2016, detailing the implementation of many articles of the Labor Code on foreign workers in Vietnam.

- Decree No. 63/2014/ND-CP dated June 26, 2014, detailing the implementation of some articles of the Bidding Law regarding contractor selection.

- Decree No. 23/2015/ND-CP dated February 16, 2015, on the notarization of original documents, authentication of signatures, and authentication of contracts and transactions.

- Decree 143/2018/ND-CP by the Government on details of Law on Social Insurance and Law on Occupational Safety and Hygiene regarding compulsory social insurance for foreigners working in Vietnam.

- Circular no. 18/2018/TT- BLDTBXH dated October 30, 2018, on amendments and supplements of decrees related to administrative procedures under the State

management of Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs.

– Circular No. 40/2016/TT-BLĐTBXH dated 25/10/2016 of the Minister of Labor – Invalids and Social Affairs guiding the implementation of a number of articles of Decree No. 11/2016/ND-CP of March 3, 2016, by the Government detailing the implementation of several articles of the Labor Code on foreign workers in Vietnam.

– Circular No. 23/2017/TT-BLĐTBXH dated 15/8/2017 guiding the issuance of online work permits for foreign workers in Vietnam under Resolution No. 36a/NQ-CP.

In fact, within the legal framework, the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, ministries, sectors and governments at all levels have actively implemented management of foreign workers in Vietnam and formulated policies for them. One of the practical policies (to ensure the social security of migrants) that Vietnam has implemented since 2018 is the compulsory social insurance policy for foreign employees working in Vietnam, by which foreign workers working in Vietnam are fully entitled to social insurance benefits like Vietnamese workers. And this enables them to have better social integration. The report of Navigos Group Vietnam also said that according to the survey respondents, the most important benefit for foreign workers enjoying the social insurance policy is "Health benefits (periodical examination, expenses for sports services,...); paid leave (annual leave, personal business, working from home, etc...) and housing expenses".

### **3.2. Coordinating in state management of foreign labor**

The Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs is the state management agency in charge of foreign labor in Vietnam. However, in practice, the management of this particular group involves many different ministries, and agencies (Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs, Ministry of Public Security, Ministry of Foreign Affairs, etc.) because of various reasons: foreign workers take a very wide range of labor activities, in many different occupations and fields with specific characteristics; foreign workers in Vietnam must be allowed to enter Vietnam; They are recognized as foreign workers working in Vietnam only when they have obtained a work permit or are not required a work permit by law. Therefore, to ensure the implementation of foreign workers' management in Vietnam, it is necessary to have close coordination between different stakeholders.

The Ministry of Labor – Invalids, and Social Affairs cooperates with the Ministry of Public Security to organize inspections and checking on the recruitment and employment of foreign labor in a number of provinces and cities. The Ministry of Public Security provides the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs with data

on the issuance of visas and temporary residence cards to foreigners working in Vietnam. The Ministry of Labor, Invalids, and Social Affairs reports to the Government on the development and promulgation of coordination regulations on the management of foreign labor among ministries and agencies to clarify responsibilities of related ministries and agencies in foreign worker management.

At localities, the authorities at all levels develop and actively implement the coordination regulations among relevant local agencies in the management of foreign workers working in enterprises and organizations.

### **3.3. Inspecting and checking the implementation of foreign labor management**

As the State agency of foreign labor management, the Ministry of Labor, Invalids, and Social Affairs has actively coordinated with the Ministry of Public Security and relevant ministries and agencies to strengthen inspection, especially interdisciplinary inspection. According to the report by the Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs, in 2018, the Ministry and the Ministry of Public Security organized four inspections on foreign labor in some provinces and cities such as Da Nang, Binh Duong, Quang Ninh, Ho Chi Minh City, Hanoi, through which promptly rectified and strictly handled cases of intentional violation.

At localities, Provincial People's Committees and centrally-run cities have instructed local authorities to strengthen inspection and examination of the implementation of the law on foreign workers in enterprises, contractors, especially in industrial zones and export processing zones; promptly detected and strictly handled violations as well as disseminated and guided enterprises, organizations and contractors to strictly comply with the labor law. In 2017, there were inspections of foreign labor management in provinces and cities such as Tuyen Quang, Quang Ninh, Hau Giang, Phu Tho, Ho Chi Minh City, Hai Duong, Cao Bang, Binh Thuan, Lam Dong, etc ... And when developing and approving annual inspection plans, local governments need to combine inspections and checking of different fields to ensure compliance with the Directive No. 20/CT-TTG dated 17/5/2017 of the Prime Minister on correcting inspections and checking for enterprises, which does not allow more than one inspection a year for an enterprise.

## **4. CHALLENGES AND DIFFICULTIES IN THE IMPLEMENTATION OF FOREIGN LABOR MANAGEMENT**

*Firstly*, there are no specific regulations on foreign workers working for foreign contractors; the terms of the labor contracts are not consistent with the terms of the

work permit; the probation rules for foreign workers are not yet suitable, there is no regulation on extending a work permit.

*Secondly*, there has been no consistency in the number of documents in licensing foreign workers to work in Vietnam.

– Regarding visas for foreigners:

Article 8 of the Law on Entry, Exit, Transit, and Residence of Foreigners in Vietnam stipulates 20 different types of visas that foreigners can enter Vietnam. In particular, a foreigner is eligible to work in Vietnam when he/she can use one of the visas with symbols such as:

"LD" – granted to people who come for labor;

"DN" – issued to people who come to work for businesses in Vietnam;

"LV" – issued to people who come to work;

"ĐT" – issued to foreign investors in Vietnam.

However, according to Article 10 of the Law on Entry, Exit, Transit, and Residence mentioned above, the conditions for issuing a visa only stipulate that the LD visa will require a work permit before the visa is granted. Other visas such as "DN", "LV", "ĐT"... do not require this condition.

According to local authorities, in recent years, foreign workers working in enterprises have been granted a "DN" visa by the immigration authorities with a period of up to 3 months without a work permit. Within 3 months of working, the enterprise will complete the dossiers to apply for a work permit to be granted an "LD" visa, while in Clause 1, Article 7 of this Law does not allow change of purpose upon entry. This leads to the fact that foreign workers work for a short time without a work permit, which makes it difficult to manage and issue a work permit to workers who do apply for labor permit.

– Workers who do not need work permit are a capital contributing member.

According to the provisions of Clauses 1 and 2 of Article 172 of the Labor Code, they are capital-contributing members or owners of limited liability companies; members of the Board of Directors of a joint-stock company.

Under Clause 1, Article 24 of the Investment Law, investors are entitled to contribute capital, buy shares or contribute capital to economic organizations. At the same time, the Investment Law does not have specific provisions on how much capital contribution is considered as an investor. Therefore, taking advantage of this policy, many businesses and foreign workers who only contribute from 1 to 10 million dongs can apply for certification to work.

*Thirdly*, there are separate regulations for foreigners in a number of fields such as medical examination and treatment, education, etc., in which foreign workers must have a work permit to be considered to get a practicing certificate or practice license. However, it is possible that a foreign worker may be granted a work permit (allowed to work in Vietnam) but is not eligible for a practicing certificate or a practice license.

## **5. SOME SOLUTIONS TO ENHANCE THE MANAGEMENT OF FOREIGN WORKERS IN VIETNAM**

### **Firstly, it is necessary to review and improve the state management mechanism for foreign workers in Vietnam**

– Reviewing, amending, and supplementing a number of articles of the Enterprise Law and the Investment Law with provisions on foreign labor management to be consistent with the relevant Laws. For example, it is required that when establishing a business and going into operation, there must be a plan to use Vietnamese and foreign laborers approved by the competent authority. Or, it is necessary to have specific regulations on the appropriate level of capital contribution in order to be certified that foreign laborer does not need a work permit in accordance with international practice, especially for foreign workers who are investors, business owners.

– Reviewing, evaluating, and completing coordination regulations according to the provisions of the law and the actual situation in localities; strengthening coordination among agencies in information sharing, support to employers, work permits, labor management, and violation handling.

– Studying and amending and supplementing the provisions of the Law on Entry, Exit, Transit and Residence of Foreigners in Vietnam, as follows:

+ Supplementing the regulations on administrative sanctions against agencies, organizations, and enterprises that violate the provisions of law, especially in case of declaring information about visa application for foreigners not in line with entry purposes but in reality, entry with the purpose of seeking employment and labor.

+ Supplementing the regulation that foreigners who have labor relations in hiring, employing, and paying wages between employees and employers must apply for work permits according to the Labor Code before completing procedures related to exit and entry.

### **Secondly, strengthening the law education and law dissemination**

First, the Government should direct the concerned ministries and branches to continue promoting the propagation and dissemination of the provisions of the law on

recruitment and management of foreigners working in Vietnam; organize professional training for localities on granting work permits to foreign workers to ensure unified and synchronous implementation.

Second, the People's Committees of the provinces and centrally-run cities request local functional agencies to promote the propagation and dissemination of the provisions of the law on foreign labor recruitment and management.

### **Thirdly, strengthening the checking and inspection**

The Government assigned the Ministry of Public Security to assume the prime responsibility and coordinate with the related ministries and agencies in strengthening checking and inspection, especially interagency checking and inspection in the field of immigration, transit, and residence of foreign workers in Vietnam. Strictly handling cases of law violations of foreign workers, attracting investment in localities while ensuring the management of foreign workers.

Second, the People's Committees of the provinces and centrally-run cities request local agencies to strengthen the checking and inspection of the implementation of the law provisions on foreign workers in enterprises and contractors in industrial parks and export processing zones; promptly detect and strictly handle violations; disseminate and guide enterprises, organizations and contractors to strictly comply with the labor legislation.

### **Fourthly, strongly and closely implementing the coordination among the related ministries, agencies and local governments in the management of foreign workers**

First, the Ministry of Public Security should periodically provide information on foreign workers who are granted visas to work for agencies, organizations and businesses to the Ministry of Labor, Invalids, and Social Affairs to report to the Government; at the same time, it should direct the Immigration Department and the provincial police agencies not issue "DN" visas for foreign workers to work in enterprises.

Second, the People's Committees of the provinces and cities directly under the Central Government shall annually evaluate the results of the management of foreign workers working in the area and develop specific solutions to enhance the management of foreign workers, especially foreign contractors, implementing the winning projects and reporting the results to the Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs for summarizing and reporting to the Prime Minister.

## **Fifthly, formulating and implementing policies to promote social inclusion for foreign workers**

To help foreign workers integrate better in Vietnamese society (which is a multicultural one) and the working environment in Vietnam, the Government needs to develop and implement policies and programs to promote social inclusion for them, including: development of multicultural centers to promote cultural exchanges between foreign workers, their families and the Vietnamese; Vietnamese language training; social support for foreign workers' families; inclusion policy for foreign children./.

## **REFERENCES**

1. *ADB, ILO, Cộng đồng Asean 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (2014), (trans. Joint ILO-ADB study: "ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity), Hà Nội.
2. *Ministry of Labor – Invalids, Social Affairs, Báo cáo Quản lý lao động nước ngoài, 2/2019* (trans. Report on foreign workers management).
3. Nguyen Duy Dzung (ed.) (2012), “*ASEAN: Từ Hiệp hội đến cộng đồng – những vấn đề nổi bật và tác động đến Việt Nam*” (trans. ASEAN: from the association to community – critical issues and their impacts on Vietnam), Social Sciences Publishing House, Hanoi.
4. Le Bach Duong, Khuat Thu Hong (2008), “*Di dân và bảo trợ xã hội ở Việt Nam trong thời kỳ quá độ sang kinh tế thị trường*” (trans. Migration and social protection in Vietnam in the transition to the market economy, The gioi Publishing House, Hanoi.
5. Nhat Duong, *Lao động nước ngoài vào Việt Nam: Tăng sếp, giảm lao động kỹ thuật*:  
<http://vneconomy.vn/lao-dong-nuoc-ngoai-vao-viet-nam-tang-sep-giam-lao-dong-ky-thuat-20190824160923341.htm>, 18/10/2019;
6. *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Thêm cơ hội phát triển cho Việt Nam*:  
<http://www.vietnamplus.vn/cong-dong-kinh-te-asean-them-co-hoi-phattrien-cho-vietnam/279930.vnp>, 18/10/2019.
7. *Công tác quản lý lao động người nước ngoài: Còn nhiều bất cập*, truy cập tại  
<http://tinhuylhanhhoa.vn/tin-chi-tiet/id/2346/Cong-tac-quan-ly-lao-dong-nguoi-nuoc-ngoai-Con-nhieu-bat-cap>, 18/10/2019.
8. *Labor Code 2012*.
9. *Law on Immigration*.
10. *Law on investment*.

# PHÁT HUY YẾU TỐ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TRONG CÁC DOANH NGHIỆP FDI Ở VIỆT NAM

**TS. Đặng Thành Lê**

*Viện trưởng Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Văn hóa doanh nghiệp luôn được coi là yếu tố không thể thiếu trong quá trình xây dựng một doanh nghiệp toàn diện và phát triển bền vững của các nước trên toàn thế giới. Văn hóa doanh nghiệp là cơ sở bảo đảm sự thành công cho các doanh nghiệp trên con đường hội nhập quốc tế. Chính vì vậy, mỗi doanh nghiệp nói chung và đối với các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) nói riêng muốn tồn tại và thành công đều cần phải tạo dựng được những giá trị bản sắc văn hóa riêng. Bởi xây dựng văn hóa cũng là cách khẳng định tầm nhìn chiến lược, sứ mệnh, mục tiêu và các giá trị cốt lõi của doanh nghiệp trên thương trường trong thời đại hội nhập quốc tế tại Việt Nam.

**Từ khóa:** Doanh nghiệp FDI; yếu tố văn hóa doanh nghiệp; phát huy.

## 1. VĂN HÓA DOANH NGHIỆP VÀ CÁC YẾU TỐ/CHỈ SỐ CẤU THÀNH

Văn hóa doanh nghiệp (VHDN) là những giá trị mang tính văn hóa của một doanh nghiệp như thái độ, niềm tin, mục tiêu... được xây dựng trong quá trình phát triển và tồn tại của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp cũng chính là tài sản vô hình của doanh nghiệp, bởi nó góp phần tạo nên sự gắn kết giữa những người lao động, tạo sự phát triển bền vững, làm nên thương hiệu và bản sắc riêng của từng doanh nghiệp.

Văn hóa doanh nghiệp cấu thành từ nhiều yếu tố. Các yếu tố tạo nên văn hóa doanh nghiệp đều có vai trò rất quan trọng, các yếu tố đó bao gồm:

### **Tầm nhìn (Vision):**

Tầm nhìn là yếu tố đầu tiên của văn hóa doanh nghiệp, gắn với mục tiêu mang tính chiến lược. Đây cũng là yếu tố quan trọng, tạo nền tảng và quyết định hướng phát triển của một doanh nghiệp. Tầm nhìn cũng là “kim chỉ nam”, từ đó hình thành giá trị và định hướng mục tiêu kinh doanh rõ nét cho doanh nghiệp. Có thể khẳng định rằng, một doanh nghiệp có tầm nhìn xa, ổn định và bền vững sẽ tác động và chi phối đến



hành vi, thái độ và kết quả của mỗi thành viên trong tổ chức. Tầm nhìn sẽ giúp nhân viên có ảnh hưởng tích cực đến khách hàng hay cổ đông khi vẫn hoàn thành tốt công việc bằng sự chủ động, ý thức trách nhiệm để đạt được kết quả nổi bật.

### ***Các giá trị cốt lõi (Values):***

Giá trị cốt lõi của một doanh nghiệp quyết định sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp đó. Đây được coi là yếu tố quan trọng được các thành viên của doanh nghiệp cũng như khách hàng thừa nhận. Giá trị cốt lõi là nguồn nội lực, nó chi phối và quyết định hình ảnh, văn hóa, đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp. Đôi khi việc xây dựng các giá trị cốt lõi chỉ xuất phát từ những nhu cầu đơn giản trong chiến lược phát triển của doanh nghiệp, hoặc từ nhu cầu thực tế của khách hàng. Chẳng hạn, giá trị cốt lõi của Google có thể được mô tả qua cụm từ “Đừng tàn nhẫn”. Do đó, rất nhiều công ty khác đã nhìn thấy giá trị của Google đều xoay quanh các chủ đề đơn giản (nhân viên, khách hàng, sự chuyên nghiệp, tính cộng đồng...).

### ***Giá trị thực tiễn:***

Các giá trị cốt lõi nếu không phù hợp với thực tế sẽ không có ý nghĩa gì đối với quá trình phát triển của một doanh nghiệp. Hoặc xây dựng được một hệ giá trị cốt lõi tốt mà không ứng dụng vào thực tế hoạt động của doanh nghiệp thì cũng là một thất bại lớn của doanh nghiệp. Lấy ví dụ: nếu một tổ chức tuyên bố "con người là tài sản lớn nhất", thì việc tổ chức ấy cần làm là trực tiếp đầu tư vào con người theo những cách thức mà họ từng tuyên bố. Nếu một doanh nghiệp có giá trị văn hóa ở tầm thấp, buộc doanh nghiệp ấy phải khuyến khích các thành viên cùng vun đắp, xây dựng để tạo nên những các “giá trị chung” tích cực cho tổ chức. Và bất kể giá trị nào của tổ chức, đều phải được cân nhắc dựa trên các tiêu chí đánh giá và các chính sách hoạt động của doanh nghiệp, từ đó mới có thể chuyển hóa “giá trị tinh thần” ấy thành hiện thực.

### ***Nhân tố con người:***

Con người là nhân tố quan trọng và quyết định việc xây dựng, phát triển văn hóa của doanh nghiệp. Nhân tố này trả lời cho các câu hỏi như: Người nào sẽ đưa ra tầm nhìn? Ai sẽ chia sẻ những giá trị cốt lõi ấy? Nhân sự nào sẽ sẵn sàng và đủ khả năng để thực hiện những giá trị đó?... Sẽ không có một chiến lược thành công cũng như những giá trị cốt lõi ý nghĩa nếu những không có những con người có năng lực chuyên môn, thấu hiểu tổ chức, có trách nhiệm với tổ chức và nỗ lực hết mình vì tổ chức. Đó là lý do tại sao các công ty lớn trên thế giới đều có một số chính sách tuyển dụng nghiêm ngặt nhất nhằm tìm ra những nhân tố sáng giá cho doanh nghiệp.

### ***Môi trường làm việc:***

Xây dựng môi trường làm việc hiệu quả chính là xây dựng một nền văn hóa

doanh nghiệp thành công. Trong môi trường làm việc năng động và chuyên nghiệp như hiện nay, bên cạnh việc sáng tạo để tìm ra những cách riêng, giúp làm việc nhanh hơn và đạt hiệu quả cao hơn, thì có một cách khá tốt để xây dựng giá trị bản thân, đó là hình thành những thói quen, lề lối làm việc, phương cách ứng xử với những hành vi văn minh, lịch sự. Hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp hiện đại đều thực hiện môi trường làm việc “mở”, đó là môi trường mang lại nhiều thuận lợi khi làm việc ở một văn phòng đòi hỏi sự hợp tác trên một diện rộng. Tuy nhiên, một số thành phố và quốc gia có nền văn hóa khác nhau có thể sẽ không tán thành với yếu tố này. Bởi vì văn hóa doanh nghiệp ở mỗi quốc gia đều chứa đựng một bản sắc riêng, tạo nên sự đa dạng và phong phú. Ví như ở Mỹ, các doanh nghiệp có đặc trưng là tính tự do, phóng khoáng, thì ở Nhật Bản, các doanh nghiệp có tính kỷ luật, sự tận tụy. Nếu ở Hàn Quốc, các doanh nghiệp có nét đặc trưng là trung thành, trách nhiệm, tính cam kết cộng đồng rất cao, thì ở Đức, các doanh nghiệp thể hiện tính chính xác, thận trọng, kỷ luật và thực tế. Chính những yếu tố này góp phần làm nên nét độc đáo riêng trong môi trường văn hóa của từng doanh nghiệp ở mỗi địa điểm khác nhau.

## **2. CÁC THÁCH THỨC ĐỐI VỚI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP HIỆN NAY**

### ***Sự mờ nhạt của các giá trị cốt lõi:***

Như vừa đề cập trên, giá trị cốt lõi là yếu tố hết sức quan trọng làm nên sự khác biệt của các doanh nghiệp, và là động lực để các thành viên trong doanh nghiệp cùng hướng tới một mục tiêu chung. Tuy nhiên, hiện nay, ngoại trừ các doanh nghiệp có quy mô lớn, với bề dày lịch sử hoạt động, nhiều doanh nghiệp quy mô vừa và nhỏ chưa xác định rõ được các giá trị cốt lõi, tạo phong cách riêng cho doanh nghiệp mình, cũng như tạo định hướng hoạt động lâu dài của tổ chức. Không có giá trị cốt lõi, hoặc giá trị cốt lõi mờ nhạt, không rõ ràng, doanh nghiệp sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc thiết lập và xây dựng văn hóa. Đặc biệt, khi những giá trị cốt lõi ấy không chỉ là khẩu hiệu, mà phải trở thành nền tảng cho mọi hoạt động, chính sách, quy trình, hệ thống quản trị của doanh nghiệp.

Hơn nữa, dù đã xây dựng được giá trị cốt lõi, nhưng nếu tổ chức không thường xuyên truyền đạt đến nhân viên, hoặc truyền đạt thiếu hiệu quả, sẽ khiến đội ngũ lao động không thấu hiểu được đúng những mong muốn, cách thức của người chủ doanh nghiệp. Khát vọng của người chủ doanh nghiệp không lan tỏa được đến các nhân viên của mình. Đồng nghĩa với việc khó hình thành được một môi trường văn hóa có sự thống nhất, gắn kết giữa các thành viên vì một mục tiêu chung.

### ***Hệ thống quản lý yếu kém:***

Biểu hiện của một đội ngũ quản lý yếu kém và thiếu tinh thần hợp tác là khi ngay

từ đầu đã không có sự ủng hộ các giá trị cốt lõi mà tổ chức đã xây dựng. Nếu điều này xảy ra, nhà quản lý – vốn là người có vị trí cao, sẽ dễ lan toả những tính cách tiêu cực trong môi trường làm việc.

Cũng có những trường hợp nhà quản lý không thường xuyên giao tiếp hay đưa ra nhận xét, phản hồi cho những nhân viên cấp dưới. Hầu hết các nhà quản lý đều tổ chức những cuộc họp tuần và trao đổi với nhân viên dựa trên các báo cáo trực quan. Tuy vậy, điều quan trọng là liệu họ có tận dụng cơ hội ấy để thường xuyên chỉ ra những nhận xét chân thành, đúng lúc và chính xác? Hoặc khi nhân viên có phàn nàn về một điều gì đó, cấp quản lý liệu có thực sự lắng nghe và đồng cảm?

Sự quan tâm của cấp lãnh đạo sẽ giúp nhân viên tự tin và tin tưởng vào tổ chức khi dám phản biện lại những quyết định gây tranh cãi, nhưng sẽ tuyệt đối tuân theo một khi quyết định đã được đưa ra. Do vậy, mối quan hệ tích cực giữa cấp quản lý và nhân viên chính là nền tảng để xây dựng một môi trường làm việc hài hòa, tích cực và phát triển tổ chức.

### ***Thiếu sự đồng thuận từ người lao động:***

Nhìn chung, người lao động là đối tượng dễ rời bỏ tổ chức nhất khi họ cảm thấy môi trường làm việc không phù hợp. Tuy nhiên, nếu họ cảm thấy mình không được trân trọng, họ sẽ cảm thấy ức chế, bất mãn và có những hành vi, cách ứng xử tiêu cực. Ví như trong trường hợp người lao động dù đã rất cố gắng, song vẫn không được đề bạt, thăng chức, trong khi họ chưa được hướng dẫn và rèn luyện kỹ năng xử lý trước thất bại để tự tìm giải pháp thành công trong tương lai, thì họ sẽ cho rằng mình bị đối xử thiếu công bằng, từ đó sẽ bất hợp tác, chán nản với công việc. Thậm chí, có thể cản trở công việc chung của tổ chức. Đây cũng là một trong những nguy cơ, thách thức thường trực ở bất cứ tổ chức, doanh nghiệp nào, làm ảnh hưởng rất lớn tới việc duy trì và phát triển văn hóa doanh nghiệp.

### ***Xung đột giữa những người lao động trong tổ chức đa văn hóa***

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay, việc các doanh nghiệp sử dụng đội ngũ lao động ở các quốc gia khác nhau là khá phổ biến. Với mỗi người lao động đến từ các nền văn hóa khác nhau sẽ có quan điểm và cách thức ứng xử cũng rất khác nhau. Do vậy, nếu thiếu các biện pháp hỗ trợ để đảm bảo sự hòa nhập giữa các thành viên trong doanh nghiệp, sẽ rất dễ xảy ra tình trạng phát sinh xung đột giữa những người lao động ở các quốc gia có nền văn hóa khác nhau. Nếu để xảy ra xung đột, cái giá phải trả cho môi trường làm việc của doanh nghiệp là vô cùng đắt đỏ. Trước hết, nó gây ra sự thất vọng, bi quan đến hầu hết các nhân viên ở mọi cấp bậc. Xung đột sẽ khiến môi trường doanh nghiệp luôn tồn tại sự bất ổn và thiếu nhất quán. Cùng với đó, mức độ hài

lòng và tinh thần, thái độ làm việc của nhân viên xuống thấp khiến việc thực hiện ngay cả những nhiệm vụ đơn giản nhất cũng trở nên khó khăn, chậm chạp. Điều đó sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng phục vụ của doanh nghiệp khi chăm sóc khách hàng. Người lao động sẽ không đủ tự tin và nhiệt huyết khi giao dịch với khách hàng, hoặc cụ thể hóa những nhiệm vụ chiến lược của công ty vì sự phát triển, còn doanh nghiệp nhìn chung sẽ mất đi cơ hội của mình bởi sự trì trệ từ mỗi cá nhân.

### **3. ĐẶC TRƯNG HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP FDI TẠI VIỆT NAM**

Thời gian qua, Việt Nam liên tục hoàn thiện thể chế, chính sách ưu đãi về tài chính để thu hút và quản lý tốt hơn nguồn lực đầu tư nước ngoài. Nhờ đó, đã thu hút được ngày càng nhiều doanh nghiệp (DN) đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đầu tư. Theo Cục Đầu tư nước ngoài (Bộ Kế hoạch và Đầu tư), lũy kế đến ngày 20/01/2019, cả nước có 27.643 dự án FDI còn hiệu lực, với tổng vốn đăng ký khoảng 343 tỷ USD và tổng vốn thực hiện hơn 192 tỷ USD. DN FDI đóng góp đáng kể vào Ngân sách nhà nước (NSNN) qua các năm. Sau hơn 30 năm mở cửa, hội nhập và cải cách môi trường kinh doanh, Việt Nam đã trở thành điểm đến hấp dẫn của các nhà đầu tư nước ngoài. Nguồn vốn FDI vào Việt Nam tăng mạnh, số vốn đăng ký và số vốn thực hiện đều có sự cải thiện so cùng kỳ các năm. Trong quý I/2019, tổng vốn đăng ký đạt 10,8 tỷ USD, tăng 86,2% so với cùng kỳ quý I/2018. Trong đó, 785 dự án đăng ký mới đạt tổng vốn 3,8 tỷ USD (tăng 80%); vốn góp, mua cổ phần đạt gần 5,7 tỷ USD (tăng hơn 200%); Giải ngân vốn FDI đạt 4,12 tỷ USD (tăng 6,2%) so với cùng kỳ năm 2018 [1].

Loại hình doanh nghiệp FDI khá phổ biến trong bối cảnh hội nhập kinh tế hiện nay, nhờ loại hình doanh nghiệp FDI này mà Việt Nam đã tiếp thu được rất nhiều công nghệ hiện đại đối với các ngành công nghiệp mũi nhọn của đất nước như điện tử, viễn thông, dầu khí,... Ngoài ra, nhờ nguồn vốn từ nước ngoài và các công nghệ hiện đại hay phương thức kinh doanh tiên tiến đã giúp các DN trong nước đổi mới công nghệ và chất lượng để cạnh tranh theo kịp với các doanh nghiệp FDI. Những đặc điểm hoạt động này sẽ tác động đến văn hóa doanh nghiệp (VHDN) của các doanh nghiệp FDI cụ thể như sau:

*Thứ nhất, doanh nghiệp FDI là những tổ chức kinh doanh có yếu tố quốc tế, chủ yếu được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, thuộc một phần sở hữu nước ngoài (DN liên doanh) hoặc thuộc toàn bộ sở hữu nước ngoài (DN 100% vốn đầu tư nước ngoài). Quá trình thành lập và vận hành của DN FDI luôn có sự cộng đồng trách nhiệm của các bên, đại diện cho lợi ích của các quốc gia khác nhau và được các bên lấy phương châm “cùng có lợi” làm nguyên tắc cơ bản để giải quyết các vấn đề*

trong quá trình hoạt động của DN. Chính vì vậy, VHDN của loại hình DN FDI cũng mang yếu tố của sự tổng hòa đa dạng văn hóa của các quốc gia khác nhau.

**Thứ hai**, doanh nghiệp FDI có sự tham gia quản lý trực tiếp của nước ngoài, quyền quản lý của các bên phụ thuộc vào tỷ lệ vốn góp. Tuy nhiên, các DN đều là những pháp nhân Việt Nam, ra đời và hoạt động theo luật pháp của Nhà nước Việt Nam, đồng thời chịu sự chi phối của nhiều hệ thống pháp luật (bao gồm luật pháp của các quốc gia xuất thân của các bên và luật pháp quốc tế). Phần vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài càng cao, thì hoạt động của DN FDI có thể càng chịu nhiều sự ảnh hưởng của bên nước ngoài. Mặt khác, xu hướng tự nhiên của DN FDI bao giờ cũng coi lợi nhuận là mục tiêu duy nhất hàng đầu; trong khi đó, nước chủ nhà lại quan tâm nhiều đến hiệu quả kinh tế – xã hội, đến sự phát triển tổng thể nền kinh tế. Do vậy, quản lý nhà nước đối với DN có vốn đầu tư nước ngoài phải dung hòa được hai lợi ích này, phải cho doanh nghiệp FDI trong khi phục vụ lợi ích của họ cũng đồng thời phải mang lại lợi ích cho bên Việt Nam nói riêng và Nhà nước Việt Nam nói chung.

**Thứ ba**, doanh nghiệp FDI hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, chịu sự quản lý vĩ mô, chịu ảnh hưởng của tình hình chính trị, kinh tế – xã hội của Nhà nước Việt Nam trên các phương tiện môi trường sinh thái, môi trường chính trị, kinh tế – xã hội..., đồng thời cũng có tác động trở lại đối với đất nước Việt Nam, có thể tích cực hoặc tiêu cực, tùy thuộc vào tình hình hoạt động đúng hay chệch hướng, hiệu quả, hay thua lỗ của DN.

Doanh nghiệp FDI hoạt động trong một thời hạn nhất định do Chính phủ Việt Nam quyết định đối với từng dự án, thường không quá 50 năm, trường hợp đặc biệt có thể dài hơn nhưng tối đa không quá 70 năm. Hết thời hạn quy định, doanh nghiệp FDI phải giải thể hoặc chuyển cho phía Việt Nam (theo hình thức bồi hoàn hoặc không bồi hoàn). Như vậy, chế độ sở hữu đối với bên nước ngoài chỉ giới hạn trong thời gian hoạt động của DN, từ số DN phải giải thể, khi hết thời hạn hoạt động những DN FDI đó dù tốt, xấu đều trở thành đơn vị kinh doanh và sở hữu của phía Việt Nam.

**Thứ tư**, doanh nghiệp FDI là nơi gặp gỡ và cọ xát giữa các nền văn hóa khác nhau, phản ánh sự pha trộn các yếu tố văn hóa của nhiều nước, thể hiện qua triết lý kinh doanh, tập quán, sự hiểu biết pháp luật, ngôn ngữ, lối sống, thói quen, lòng tin, thái độ, phong cách ứng xử của các bên tham gia. Văn hóa kinh doanh của doanh nghiệp FDI tương đối phức tạp, nhiều khi mang sắc thái chính trị, tôn giáo rõ rệt, làm cho quá trình triển khai và vận hành doanh nghiệp FDI hết sức phức tạp đòi hỏi Việt Nam phải chuẩn bị đủ các điều kiện cần thiết để tham gia kinh doanh với các nhà đầu tư nước ngoài một cách bình đẳng và bảo đảm hiệu quả, đồng thời hạn chế tới mức thấp nhất những thua thiệt có thể xảy ra đối với nước mình.

**Thứ năm**, doanh nghiệp FDI được coi là loại doanh nghiệp không có cơ quan

*chủ quản*, cơ quan lãnh đạo cao nhất và có quyền quyết định mọi vấn đề của DN là Hội đồng quản trị. Giám đốc chịu trách nhiệm trực tiếp trước Hội đồng quản trị. Hoạt động của doanh nghiệp FDI là hoạt động theo luật, trong khuôn khổ pháp luật và các cơ quan quản lý nhà nước của Việt Nam chỉ thực hiện chức năng quản lý về mặt Nhà nước đối với các hoạt động của loại hình doanh nghiệp này.

#### **4. CÁC YẾU TỐ TẠO NÊN SỰ THÀNH CÔNG TRONG XÂY DỰNG VĂN HÓA DOANH NGHIỆP FDI**

Những năm gần đây, hầu hết các DN, đặc biệt là đối với doanh nghiệp FDI tại Việt Nam đã chú trọng nhiều hơn đến việc xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp trong hoạt động của doanh nghiệp mình. Bởi những doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài này có được tồn tại và phát triển hiệu quả hay không (cả về loại hình, cách thức tổ chức hoạt động...) đều chịu tác động từ VHDN. Từ những đặc điểm nêu trên của doanh nghiệp FDI, có thể nhận thấy các yếu tố tạo nên sự thành công trong xây dựng VHDN của doanh nghiệp FDI như sau:

*Thứ nhất, các DN FDI luôn xác định và đề cao triết lý kinh doanh.*

Triết lý kinh doanh được hiểu như sứ mệnh của DN trong sự nghiệp kinh doanh. Đó cũng là hình ảnh của doanh nghiệp trong ngành và trong xã hội. Nó có ý nghĩa như mục tiêu phát biểu, xuyên suốt, có ý nghĩa định hướng cho doanh nghiệp trong cả một thời kỳ phát triển rất dài. Thông qua triết lý kinh doanh DN tôn vinh một hệ giá trị chủ đạo xác định nền tảng cho sự phát triển, gắn kết mọi người và làm cho khách hàng biết đến doanh nghiệp. Các triết lý kinh doanh thể hiện đậm nét nhất thường thấy trong các doanh nghiệp FDI Nhật Bản. Ở quốc gia này, các DN Nhật Bản sớm ý thức được tính xã hội hóa ngày càng tăng của hoạt động sản xuất – kinh doanh, nên triết lý KD được coi như một thương hiệu và bản sắc của DN. Tiêu biểu là Tập đoàn Canon, với triết lý kinh doanh cộng sinh, ngoài hoạt động sản xuất – kinh doanh, Canon Việt Nam luôn nhận thức và có những đóng góp hữu ích cho xã hội. Qua đó, thực hiện trách nhiệm doanh nghiệp với cộng đồng nhằm hướng tới một tương lai phát triển, tươi sáng hơn cho tất cả mọi người [2].

Bên cạnh đó, triết lý về phát triển bền vững cũng ngày càng được các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam đề cao. Với nhiều kinh nghiệm phát triển và sáng kiến thiết thực, doanh nghiệp FDI giữ vai trò khởi xướng, dẫn dắt cho sự phát triển của xu hướng này. Thực tế, các DN đang có nhiều hành động thiết thực nhằm hiện thực hóa mục tiêu này. Với triết lý kinh doanh đóng góp cho phát triển con người và xã hội, Panasonic đã có nhiều hoạt động nổi bật trong cả quy trình sản xuất kinh doanh và các hoạt động CSR như dự án 100.000 đèn năng lượng mặt trời, chương trình trồng cây hay đổi pin sinh thái miễn phí... [3].

Trong khi đó, Honda thể hiện ý thức và trách nhiệm đóng góp vào sự phát triển bền vững của nước sở tại bằng hoạt động hướng tới xã hội giao thông an toàn: chuỗi hoạt động đào tạo lái xe an toàn, chương trình "Tôi yêu Việt Nam". Coca-Cola cũng theo đuổi phát triển bền vững theo chiến lược kinh tế tuần hoàn – sử dụng hiệu quả tài nguyên thiên nhiên trong chuỗi giá trị từ sản xuất tới tiêu dùng và quá trình phục hồi. Nhãn hiệu nước giải khát này đặt mục tiêu "trả lại một lít nước cho cộng đồng cho mỗi lít nước sử dụng" bằng việc áp dụng công nghệ vào kiểm soát, xử lý nước thải hiệu quả. Bên cạnh đó, Coca-Cola cũng đã khởi xướng nhiều dự án tập trung bảo vệ nguồn nước các lưu vực sông, mà trước tiên là hạ nguồn sông Mekong [4].

*Thứ hai, hướng đến lựa chọn các giải pháp tối ưu trong hoạt động sản xuất – kinh doanh.*

DN FDI là những tổ chức kinh doanh có yếu tố quốc tế, chủ yếu được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, thuộc một phần sở hữu nước ngoài (DN liên doanh) hoặc thuộc toàn bộ sở hữu nước ngoài (DN 100% vốn đầu tư nước ngoài). Xu hướng tự nhiên của DN FDI bao giờ cũng coi lợi nhuận là mục tiêu duy nhất hàng đầu. Tuy nhiên, quá trình thành lập và vận hành của doanh nghiệp FDI luôn có sự cộng đồng trách nhiệm của các bên, đại diện cho lợi ích của các quốc gia khác nhau và được các bên lấy phương châm “cùng có lợi” làm nguyên tắc cơ bản để giải quyết các vấn đề trong quá trình hoạt động của DN. Chính vì hoạt động vì mục tiêu lợi nhuận nên các doanh nghiệp FDI luôn hướng đến lựa chọn các giải pháp tối ưu trong hoạt động sản xuất kinh doanh nhằm mang lại lợi nhuận cao nhất.

*Thứ ba, phát huy tính tích cực của cán bộ, công nhân viên và quan tâm nhiều hơn tới nhu cầu và quyền lợi của người lao động.*

Hầu hết các doanh nghiệp FDI khi hoạch định chiến lược kinh doanh luôn coi đào tạo nhân lực và sử dụng tốt con người là khâu trung tâm. Các DN quan tâm đến điều này rất sớm và thường xuyên. Các doanh nghiệp thường có hiệp hội và có quỹ học bổng dành cho sinh viên những ngành nghề mà họ quan tâm. Họ không đẩy nhân viên vào tình trạng bị thách đố do không theo kịp sự cải cách quản lý hay tiến bộ của khoa học công nghệ mà chủ động có kế hoạch ngay từ đầu tuyển dụng và thường kỳ nâng cấp trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhân viên. Các hình thức đào tạo rất đa dạng, nhưng chú trọng các hình thức đào tạo nội bộ mang tính thực tiễn cao. Điển hình như Panasonic còn được biết đến với nhiều hoạt động ý nghĩa phát triển nền giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao như vận hành trung tâm khoa học – công nghệ cao Panasonic Risupia, chương trình học bổng Panasonic, chương trình làm phim "Qua ống kính trẻ thơ"... [5].

Lao động trong nhiều doanh nghiệp FDI cũng ngày càng được quan tâm bảo vệ quyền lợi. Điển hình là các doanh nghiệp FDI tại Bắc Ninh, qua rà soát, đánh giá các điều khoản trong thỏa ước lao động tập thể của Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Giang

thực hiện yêu cầu thành lập thư viện thỏa ước điện tử của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, có tới 80% thỏa ước trên địa bàn tỉnh này có từ 3 – 5 nội dung có lợi cho người lao động nằm ngoài các quy định bắt buộc của pháp luật lao động. Một số DN thực hiện nghiêm việc ký mới, ký lại hoặc bổ sung phụ lục phát sinh với điều khoản có lợi cho người lao động, như: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nichirin Việt Nam (Khu công nghiệp Quang Châu) có điều khoản cho phép công nhân nghỉ giữa ca để giảm căng thẳng; Công ty Trách nhiệm hữu hạn Việt Pan Pacific (Thành phố Bắc Giang) khen thưởng lao động tích cực theo tuần, theo tháng; Công ty Trách nhiệm hữu hạn Haem Vina (Khu công nghiệp Song Khê – Nội Hoàng) phát vitamin cho công nhân nữ có thai và ứng trước tiền lương 6 tháng nghỉ thai sản cho lao động nữ sinh con để bảo đảm chi phí sinh hoạt... [6].

***Thứ tư, tổ chức sản xuất – kinh doanh năng động và độc đáo.***

Như nhiều DN khác trong thời đại hội nhập quốc tế, tinh thần kinh doanh hiện đại lấy thị trường làm trung tâm, xuất phát từ khách hàng và hướng tới khách hàng đang được các doanh nghiệp FDI thể hiện khá rõ nét. Các DN này luôn đề cao chất lượng thỏa mãn nhu cầu khách hàng, các cam kết kinh doanh đi trước thị trường và kết hợp hài hòa các lợi ích. Cải tiến liên tục, ở từng người, từng bộ phận trong các DN nhằm tăng tính cạnh tranh của DN và thỏa mãn khách hàng tốt hơn. Đồng thời, để đáp ứng các nhu cầu của thị trường rộng lớn, các DN FDI có lối tổ chức sản xuất kinh doanh năng động, linh hoạt và độc đáo. Cách thức tổ chức hệ thống của các DN này thể hiện sự liên kết rất đa dạng và hiệu quả. Đó là sự liên kết hàng ngang giữa các công ty mẹ (loại lớn) nhằm phát huy lợi thế tuyệt đối của các công ty thành viên, tăng khả năng cạnh tranh vào các thị trường lớn, với các đối thủ lớn của quốc tế. Nhưng dưới mỗi công ty mẹ là vô số các công ty con (loại vừa và nhỏ) liên kết theo chiều dọc nhằm phát huy các lợi thế tương đối của các công ty thành viên, khai thác lợi thế tiềm năng của thị trường tại chỗ, tăng lợi thế tuyệt đối cho công ty mẹ và uyển chuyển thích nghi khi có biến động kinh tế. Sự liên kết đó thấy rất rõ qua hình thức cổ phần chéo, gắn kết về tài chính, nghiên cứu phát triển, hệ thống kênh phân phối, cung ứng đầu vào, hỗ trợ nhân sự...

Bên cạnh những ưu điểm tích cực, VHDN trong các DN FDI cũng có những điểm hạn chế. Không ít các doanh nghiệp FDI hoạt động chưa thực sự công khai, minh bạch. Hiện nay, tại Việt Nam vẫn còn tình trạng chuyển giá, báo lỗ của các DN FDI. Mặc dù, các DN FDI liên tục báo lỗ nhưng vẫn tiếp tục đầu tư mở rộng sản xuất [7]. Mặc dù, chiếm tỷ lệ không nhiều liên quan đến các vấn đề môi trường, nhưng các vi phạm của các doanh nghiệp FDI bị phát hiện lại có tác động rất lớn đến đời sống nhân dân và môi trường. Các vụ vi phạm này cũng bộc lộ sự thiếu trách nhiệm trong quản lý của các cơ quan chức năng có liên quan.

Số liệu phân tích báo cáo tài chính doanh nghiệp FDI từ năm 2012 – 2016: 44 –



51% doanh nghiệp FDI báo lỗ hàng năm, đặc biệt năm 2015 là 51% và năm 2016 là 50%. Tốc độ tăng của quy mô đầu tư và hoạt động của các doanh nghiệp báo lỗ và lỗ lũy kế cao hơn tốc độ tăng về số lượng doanh nghiệp báo lỗ và lỗ lũy kế cho thấy tình trạng chuyển giá của khu vực FDI có xu hướng gia tăng, phức tạp [8], biểu hiện lạm dụng chính sách ưu đãi, cơ chế “chuyển giá” để trốn thuế, gây thất thu cho NSNN và xuất hiện cạnh tranh không công bằng, thiếu minh bạch.

Hơn nữa, do các DN FDI “gia công” chiếm tỷ lệ lớn nên cũng góp phần tăng giá trị nhập khẩu. Liên kết giữa khu vực FDI và khu vực trong nước chưa đạt như kỳ vọng, tỷ lệ “nội địa hóa” trong một số ngành công nghiệp thấp, giá trị gia tăng trên một đơn vị sản phẩm không cao. Nhiều dự án FDI tập trung ở một vài công đoạn trong các ngành sử dụng nhiều lao động để gia công, lắp ráp và chế biến. Đầu tư của khu vực FDI vào lĩnh vực sử dụng công nghệ cao, công nghệ nguồn còn rất hạn chế. Trong quá trình kinh doanh ở Việt Nam, nhiều DN FDI chỉ tập trung vào khai thác tài nguyên thiên nhiên, gây tàn phá môi trường tự nhiên, ô nhiễm không khí, ô nhiễm tiếng ồn, ô nhiễm bụi... Điều này cũng làm ảnh hưởng tới uy tín của các DN FDI nói chung và để lại hình ảnh xấu về VHDN có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Ngoài ra, VHDN của loại hình DN FDI cũng mang yếu tố của sự tổng hòa đa dạng văn hóa của các quốc gia khác nhau. Những khác biệt về văn hóa giữa các cấp quản lý, chuyên gia và người lao động ở nhiều quốc gia trong mỗi DN FDI cũng là một trong những rào cản nhất định. Đặc biệt, trong điều kiện ở Việt Nam – quốc gia có nền tảng Nho giáo, đề cao ý kiến cộng đồng. Điều này dẫn đến văn hóa làm việc quan tâm đến các mối quan hệ xã hội. Hoặc sự khác nhau về thời gian, các dịp nghỉ lễ cũng dẫn đến tình trạng làm việc không đồng bộ, gây ra ảnh hưởng không ít đến tiến độ, tinh thần làm việc của nhân viên.

## **5. GIẢI PHÁP PHÁT HUY VĂN HÓA DOANH NGHIỆP CÁC DOANH NGHIỆP FDI Ở VIỆT NAM**

*Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức về văn hóa doanh nghiệp là yếu tố quan trọng để đảm bảo cho các doanh nghiệp FDI phát triển bền vững*

VHDN chính là “phần hồn của doanh nghiệp”, sẽ quyết định đến sự thành bại về lâu dài của doanh nghiệp. Việc xây dựng và phát triển VHDN phù hợp sẽ giúp định hướng, đồng bộ hành vi của tất cả nhân viên, hướng mọi thành viên tới mục tiêu chung của tổ chức, nâng cao năng suất làm việc, gắn kết và tạo động lực cho nhân viên, là nam châm thu hút nhân tài, cũng như tạo dựng cho DN một lợi thế cạnh tranh bền vững.

Đối với các doanh nghiệp FDI, đặc biệt là những DN có quy mô lớn – với đặc thù là bao gồm một tập hợp những con người khác nhau về quốc tịch, trình độ chuyên môn, văn hóa, mức độ nhận thức, quan hệ xã hội... tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và

phức tạp, việc quan tâm nâng cao nhận thức chung về VHDN nói chung là việc làm cần thiết nhằm xác định những giá trị tích cực chung giữa các nền văn hóa để làm động lực thúc đẩy các cán bộ, công nhân viên đoàn kết, đồng lòng vì mục tiêu nâng cao hiệu quả sản xuất – kinh doanh và tạo môi trường làm việc hài hòa, lành mạnh, ổn định bền vững.

*Hai là, tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp FDI về bảo vệ môi trường và bảo đảm chế độ đãi ngộ cho người lao động.*

Trên thực tế, nhiều dự án FDI còn để xảy ra tình trạng nợ đọng bảo hiểm xã hội, tranh chấp lao động, với hàng ngàn cuộc đình công đòi quyền lợi về lương, thưởng, thời gian làm thêm, nghỉ giữa giờ và các chế độ phúc lợi khác (lương thấp, nhà ở không bảo đảm, chất lượng bữa ăn kém, tiền đi lại, phụ cấp nuôi con nhỏ, phụ cấp thâm niên...) giữa những lao động và người sử dụng lao động...

Nhiều công ty hay tập đoàn đang coi trách nhiệm xã hội với môi trường và lao động là một “gánh nặng” hoặc chỉ là cách thức hoạt động marketing, tạo hình ảnh làm sao để có lợi cho DN nhất. Ngoài ra, do nhiều dự án FDI đưa vào dây chuyền công nghệ lạc hậu, chưa tự giác trong việc tuân thủ quy định về bảo vệ môi trường, nên có tác động tiêu cực đến môi trường, như: Công ty Vedan tại Đồng Nai, Công ty Tung Kuang tại Hải Dương, Công ty Long Tech tại Bắc Ninh và mới đây là Công ty Fomosa Đài Loan tại Hà Tĩnh... Đồng thời, việc các doanh nghiệp FDI khai thác bừa bãi thiếu quy hoạch các tài nguyên khoáng sản từ dầu khí đến than đá, quặng... đã và đang gây tổn thất lớn nguồn tài nguyên không tái tạo được của Việt Nam. Hay như tình trạng lao động trong các khu DN có vốn FDI bị thất nghiệp sau tuổi 35 đang trở thành xu hướng gia tăng đáng báo động về trách nhiệm xã hội của DN đối với lao động và áp lực an sinh xã hội từ khu vực DN FDI... [9].

Do đó, cần có cả hệ thống pháp luật, sự đồng bộ và vận hành đầy đủ các thể chế thị trường lành mạnh, cũng như dư luận xã hội tạo áp lực để DN FDI tự nhận thức, điều chỉnh hành vi, xây dựng và thực thi các quy định nội bộ thực sự coi việc bảo vệ môi trường và người lao động vừa là mục tiêu, vừa là động lực cho sự phát triển lành mạnh trong VHDN mình. Nói cách khác, Nhà nước cần kiến tạo có vai trò một nhà tổ chức môi trường kinh doanh để DN FDI cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng, tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật về bảo vệ môi trường và người lao động, thực sự coi đó là mục tiêu, động lực cạnh tranh và phát triển bền vững của loại hình DN này.

*Ba là, văn hóa doanh nghiệp cần được gắn kết vào các hoạt động của doanh nghiệp ở các cấp độ khác nhau.*

Do có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, công nhân viên toàn hệ thống, do đó, việc xây dựng VHDN trong các DN FDI cần gắn vào mọi hoạt động của DN đó ở nhiều cấp độ khác nhau. Trước hết, ở cấp độ DN, ngay từ bước lập chiến lược, kế hoạch kinh doanh và đầu tư phát triển (dài hạn, trung hạn,

ngắn hạn) các giá trị VHDN phải được đánh giá và gắn liền với các hoạt động của DN FDI như là các yếu tố “đầu vào” (các nguồn lực) và “đầu ra” (các kết quả gia tăng). Ở cấp độ ngành, địa phương và vĩ mô (quốc gia) các giá trị VHDN cần được coi trọng không chỉ bởi giá trị của tài sản vô hình của mỗi quốc gia (niềm tự hào, sự tin cậy,...) mà còn là nguồn lực phát triển của các DN, của đất nước nơi DN FDI hoạt động. Do vậy, ở góc độ này, Nhà nước cũng cần có chính sách rõ ràng và nhất quán nhằm hỗ trợ, tạo điều kiện cho việc xây dựng và phát triển các giá trị văn hóa của mỗi DN FDI tại Việt Nam.

**Bốn là, xây dựng quan niệm hướng tới nhu cầu của khách hàng và thị trường của các doanh nghiệp FDI.**

Đây không chỉ là yêu cầu riêng đối với các doanh nghiệp FDI mà với các doanh nghiệp nói chung tồn tại và phát triển, nâng cao năng lực cạnh tranh trong điều kiện hội nhập và thay đổi như hiện nay. Các DN phải lấy khách hàng làm trung tâm, cùng với việc nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng sau đó mới nghĩ tới lợi nhuận. Để hoạt động và thích ứng với nền kinh tế thị trường đòi hỏi DN FDI phải nhanh chóng hình thành quan niệm thị trường năng động, sát với thực tiễn. Quan niệm thị trường bao gồm nhiều mặt như giá thành, khả năng tiêu thụ, chất lượng đóng gói và chất lượng sản phẩm, các dịch vụ sau bán hàng, các kỳ khuyến mãi nhằm thu hút khách hàng. Tất cả phải hướng tới việc tăng cường sức cạnh tranh, giành thị phần cho DN của mình. Cần phải coi nhu cầu thị trường là điểm sản sinh và điểm xuất phát của VHDN.

**Năm là, phát huy vai trò và năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các doanh nghiệp FDI.**

Trong quá trình xây dựng và phát triển, VHDN chịu sự tác động của rất nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các DN có vai trò then chốt. Họ phải đưa ra những quyết định hợp lý trong việc xây dựng hệ thống giá trị văn hóa và phải là người đi đầu trong việc thực hiện các mục tiêu đề ra, để làm động lực gắn kết các thành viên trong công ty. Khi đó, DN mới phát huy được tiềm năng của mọi thành viên. Đối với các DN FDI cũng vậy. Việc xây dựng và phát triển VHDN trong các tổ chức này phụ thuộc rất lớn vào tài năng và đạo đức của những nhà lãnh đạo, quản lý. Do đó, đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các DN FDI cần không ngừng đổi mới phong cách lãnh đạo và quản lý và phẩm chất đạo đức. Điều này không chỉ thể hiện mặt khoa học về tổ chức lãnh đạo và quản lý mà còn thể hiện tài năng, chí hướng, nghệ thuật lãnh đạo, điều hành, tác động tới người khác của người lãnh đạo. Hoàn thiện việc nâng cao đạo đức, phẩm chất người lãnh đạo quản lý trong các doanh nghiệp FDI còn thể hiện ở mức độ nỗ lực làm việc vì sự nghiệp chung của DN, người lao động và của cả cộng đồng. Đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các DN FDI cần tích cực giải quyết các khó khăn trong và ngoài tổ chức, triệt để thực hiện các mục tiêu. Đồng thời, hoàn thiện việc nâng cao năng lực và trách nhiệm lãnh đạo, quản lý. Khả năng hoạch định, tổ chức, điều hành,

phối hợp và kiểm tra trong bộ máy doanh nghiệp FDI và đưa ra các phương án lựa chọn, đánh giá phương án tối ưu và có các quyết định đúng đắn.

Quá trình thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài của Việt Nam hơn 30 năm đã gắn liền với hội nhập quốc tế của nền kinh tế và công cuộc đổi mới toàn diện đất nước. Doanh nghiệp FDI đã trở thành nhân tố quan trọng và là nhân tố không thể thiếu đối với sự phát triển kinh tế Việt Nam. Do đó, phát huy yếu tố VHDN trong các doanh nghiệp FDI là vấn đề cần quan tâm nhằm thúc đẩy năng suất lao động và cải thiện môi trường sản xuất – kinh doanh theo hướng phát triển bền vững, nâng cao khả năng cạnh tranh quốc gia, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và khả năng cạnh tranh của sản phẩm.

### **Chú thích:**

1. Phạm Thiên Hoàng, *Tầm quan trọng của khu vực FDI đối với phát triển kinh tế – xã hội Việt Nam*. Tạp chí Tài chính, số 704, tháng 5/2019, tr.6-12.

2. *30 năm thu hút FDI: Canon Việt Nam với triết lý Cộng sinh cùng phát triển*. <https://bnews.vn>, ngày ngày 04/9/2018.

3, 4, 5. *Doanh nghiệp FDI nỗ lực hiện thực mục tiêu phát triển mục tiêu phát triển bền vững*. <https://vnexpress.net>, ngày 06/6/2019.

6, 9. *Tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp FDI về bảo vệ môi trường và người lao động*. <https://www.vtvcorp.vn>, ngày 13/9/2020.

7. Đinh Trọng Thắng, Trần Tiến Dũng, *Thực trạng chính sách ưu đãi thu hút FDI vào Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Tài chính, số 704, tháng 5/2019, tr.13-17.

8. *Tình hình doanh nghiệp FDI sau hơn 30 năm mở cửa*. <https://dangkykinhdoanh.gov.vn>, ngày\_25/07/2018.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Green, Shane, *Văn hóa doanh nghiệp trong thời đại công nghệ số*, H. NXB Lao động, 2019.
2. Đặng Thị Bích Nga, *Đẳng cấp của văn hóa doanh nghiệp*, NXB Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, 2018.
3. Phạm Thanh Tâm, *Văn hóa doanh nghiệp trong tiến trình hội nhập quốc tế*, H. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2017.
4. Kiều Thị Tuấn, *Một số vấn đề về chuyển giá trong các doanh nghiệp FDI*, Tạp chí Tài chính, số 678, tháng 4/2018, tr.106-108.
5. Vi Tiến Cường. *Xây dựng văn hóa doanh nghiệp hướng tới phát triển bền vững của doanh nghiệp Việt Nam*, Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội, số 01/2012.

# PROMOTION OF CORPORATE CULTURE FACTORS IN FDI ENTERPRISES IN VIETNAM

**Dr. Dang Thanh Le**

*Director, Institute of Administrative Studies, NAPA*

**Abstract:** *Corporate culture has always been considered an indispensable factor in the process of building a comprehensive and sustainable business in countries around the world. Corporate culture is the basis of ensuring success for businesses on the path of international integration. Therefore, each enterprise in general and foreign direct investment (FDI) Enterprises in particular, in order to survive and succeed, need to create its own cultural identity values. Because building culture is also a way to confirm the strategic vision, mission, goal and core values of the enterprise in the marketplace in the era of international integration in Vietnam.*

**Keywords:** *FDI Enterprises; corporate culture factors; promote.*

## 1. CORPORATE CULTURE AND CONSTITUENT FACTORS/INDICATORS

Corporate culture (CC) is the cultural values of an enterprise such as attitudes, beliefs, goals,... built in the development and existence of an enterprise. Corporate culture is also an intangible asset of an enterprise, because it contributes to creating cohesion among employees, creating sustainable development, creating its own brand and identity.

Corporate culture is composed of many factors. The factors that make up corporate culture all play a very important role, such factors include:

**Vision:** Vision is the first element of corporate culture associated with strategic goals. This is also an important factor, creating the foundation and deciding the development direction of an enterprise. Vision is also a "guideline", thereby forming clear business value and orientation for the business. It can be affirmed that a business with foresight, stability and sustainability will affect and influence the behavior, attitudes and results of each member of the organization. The vision will help employees have a positive influence on customers or shareholders while still completing their work well by being proactive, a sense of responsibility to achieve outstanding results.

– ***The core values (Values):***

The core values of a business determine the success or failure of that business. This is considered an important factor recognized by members of the business as well as customers. Core values are internal resources, which dominate and determine the image, culture and business ethics of the business. Sometimes the building of core values only comes from simple needs in the growth strategy of the business, or from the actual needs of customers. For example, Google's core values can be described through the phrase "Don't be cruel". Therefore, many other enterprises have seen Google's values revolve around simple topics (employees, customers, professionalism, community...).

– ***Practical value:***

Core values, if not in line with reality, make no sense to a business's growth. Or building a good core value system that does not apply to the actual operation of the business is also a big failure of the business. For example, if an organization claims "people are the greatest asset", then what the organization needs to do is directly invest in people in the ways it claims. If an enterprise has low cultural value, it is imperative that the enterprise encourage its members to cultivate and build together to create positive "common values" for the organization. And regardless of the organizational values, it must be considered based on the evaluation criteria and corporate operating policies, from which the "spiritual value" can be transformed into reality.

– ***Human factors:***

People are an important and decisive factor in the construction and development of an enterprise's culture. This factor answers questions such as: Who gives the vision? Who will share those core values? Which personnel will be willing and able to implement those values?... There will be no successful strategy or meaningful core values without professional qualified people, understand the organization, be responsible for the organization and do our best for the organization. That is why major enterprises in the world have some of the most stringent hiring policies to find the brightest factors for enterprises.

– ***Work environment:***

Building an effective working environment is building a successful corporate culture. In today's dynamic and professional working environment, besides being creative to find your own ways to work faster and more efficiently, there is a pretty good way to build value. Then, it is the formation of habits, ways of working, methods of dealing with civilized and polite behaviors. Currently, most modern enterprises are

implementing an "open" working environment, which is an environment that brings many advantages when working in an office that requires a wide range of cooperation. However, some cities and countries with different cultures may disagree with this factor. Because corporate culture in each country contains a unique identity, creating diversity and richness. For example, in the US, businesses are characterized by freedom and freedom, in Japan, businesses are disciplined, dedicated. If in Korea businesses are characterized by loyalty, responsibility, and community commitment, in Germany, businesses show accuracy, caution, discipline and reality. It is these factors that contribute to the uniqueness of the cultural environment of each business in different locations.

## **2. CHALLENGES FACING TODAY'S CORPORATE CULTURE**

### ***The lack of core values:***

As just mentioned above, core values are a very important factor that makes the differentiation of businesses, and is the driving force for all members of the business to work towards a common goal. However, at present, except for large-scale enterprises, with a long history of operation, many small and medium-sized enterprises have not clearly identified their core values, creating their own style and create long-term operating direction of the organization. Without a core value, or a fuzzy or unclear core value, a business will find it difficult to establish and build culture. Especially, when those core values are not only the slogan, but must become the foundation for all activities, policies, processes, and management systems of enterprises.

Moreover, although it has built up the core values, the organization does not regularly communicate to employees, or ineffective communication, it will cause the workforce not to properly understand the wishes and ways of the business owner. The business owner's aspiration does not spread to his employees. That means it is difficult to form a cultural environment with unity and cohesion among members for a common goal.

### ***Weak management system:***

The manifestation of a weak management team and lack of cooperation is when there was no support for the core values that the organization built in the first place. If this happens, managers, who are in high positions, will easily spread negative personalities in the workplace.

There are also cases where managers do not regularly communicate or give comments and feedback to junior staff. Most managers hold weekly meetings and

communicate with employees based on visual reports. However, is it important that they take advantage of that opportunity to regularly make sincere, timely, and accurate observations? Or when employees complain about something, do managers really listen and empathize?

The concern of the leadership level will help employees to have confidence and trust in the organization when they dare to challenge controversial decisions, but will strictly obey once the decision has been made. Therefore, the positive relationship between management and employees is the foundation for building a harmonious, positive working environment and organizational development.

***Lack of consensus from employees:***

In general, employees are the most likely to leave the organization when they feel the working environment is not suitable. However, if they feel that they are not being valued, they will feel inhibited, dissatisfied and have negative behaviors and behaviors. For example, in the case of employees, despite their best efforts, they are still not promoted or promoted, while they have not been instructed and trained to deal with failure to find solutions to success in the future, they will think that they will be treated unfairly, thus they will not cooperate and be discouraged with their work. It may even interfere with the general work of the organization. This is also one of the permanent threats and challenges in any organization or business, greatly affecting the maintenance and development of corporate culture.

***– Conflict between workers in multicultural organizations***

In the current international integration context, it is quite common for enterprises to use labor force in different countries. For each employee from different cultures, there will be a very different opinion and behavior. Therefore, if there is a lack of support measures to ensure the integration among the members of the business, it is very likely that conflicts will arise between workers in different cultures. If there is a conflict, the cost to the business environment is extremely expensive. First of all, it causes disappointment and pessimism to most employees at all levels. Conflict will cause the business environment to always exist instability and inconsistency. Along with that, the level of satisfaction and morale, the employee's working attitude is low, making it difficult and slow to perform even the simplest tasks. That will directly affect the quality of service of the business when taking care of customers. Employees will not be confident and enthusiastic enough when dealing with customers, or concretize the company's strategic tasks for growth, and businesses will generally lose their opportunities by stagnation from each individual.



### – *Characteristics of FDI enterprises in Vietnam*

Over the past time, Vietnam has continuously improved financial incentives and institutions to attract and better manage foreign investment resources. As a result, it has attracted more and more foreign direct investment (FDI) enterprises (enterprises). According to the Foreign Investment Department (Ministry of Planning and Investment), cumulative to January 20, 2019, the whole country has 27,643 valid FDI projects, with a total registered capital of about 343 billion USD and total realized capital. more than 192 billion USD. FDI enterprises contribute significantly to the state budget (state budget) over the years. After more than 30 years of opening, integrating and reforming the business environment, Vietnam has become an attractive destination for foreign investors. FDI inflows into Vietnam increased strongly, registered capital and implemented capital both improved over the same period of years. In the first quarter of 2019, the total registered capital reached 10.8 billion USD, up 86.2% over the same period in the first quarter of 2018. Of which, 785 newly registered projects totaled US \$ 3.8 billion (up 80%); capital contribution, share purchase reached nearly 5.7 billion USD (up over 200%); FDI disbursement reached 4.12 billion USD (up 6.2%) over the same period in 2018 [1].

This type of FDI enterprise is quite popular in the current economic integration context, thanks to this type of FDI enterprise, Vietnam has acquired a lot of modern technologies for key industries of the country such as electronics, telecommunications, oil and gas,... In addition, thanks to foreign capital sources and modern technologies or advanced business methods, domestic enterprises innovate their technology and quality to compete, catch up. with FDI enterprises. These operating characteristics will affect corporate culture (corporate culture) of FDI enterprises as follows:

*First, FDI enterprises are business organizations with international elements, mainly established in the form of limited liability companies, partly foreign owned (joint venture enterprises) or wholly owned. Foreign ownership (100% foreign-invested enterprise). The process of establishment and operation of FDI enterprises always has a community of responsibilities of the parties, representing the interests of different countries, and the parties take the motto "mutual benefit" as the basic principle to solving problems in the process of business operations. Therefore, the cultural culture of the type of FDI enterprises also carries the element of the cultural diversity of different countries.*

*Second, FDI enterprises have the direct participation of foreign management, the management of the parties depends on the capital contribution ratio. However, businesses are all Vietnamese legal entities, born and operating under the laws of the*

State of Vietnam, and are governed by many legal systems (including the laws of the countries of origin, parties and international law). The higher the capital contribution portion of foreign investors is, the more the performance of FDI enterprises may be influenced by foreign parties. On the other hand, the natural tendency of FDI enterprises always considers profit as the primary target; Meanwhile, the host country pays much attention to socio-economic efficiency, and to the overall development of the economy. Therefore, the state management of foreign-invested enterprises must reconcile these two benefits, must give FDI enterprises while serving their interests, at the same time must also bring benefits to the Vietnamese side. in particular and the State of Vietnam in general.

*Third, FDI enterprises operating in the territory of Vietnam, subject to macro management, are influenced by the political, socio-economic situation of the State of Vietnam on the ecological, environmental means political, economic – social schools..., at the same time also have a return impact on the country of Vietnam, can be positive or negative, depending on whether the operation is right or wrong, or loss of business.*

FDI enterprises operate for a certain period of time as decided by the Government of Vietnam for each project, usually not exceeding 50 years, in special cases it may be longer but not exceeding 70 years. Upon expiration of the prescribed time limit, the FDI enterprise must dissolve or transfer it to the Vietnamese side (in the form of reimbursement or non-reimbursement). Thus, the ownership regime towards foreign parties is only limited to the operation time of enterprises, from the number of enterprises that have to dissolve, when the term of operation, those FDI enterprises, whether good or bad, become business business and ownership of the Vietnamese side.

*Fourth, FDI enterprises are the meeting place and friction between different cultures, reflecting the mixture of cultural elements of many countries, reflected through business philosophy, customs, legal understanding law, language, lifestyle, habits, beliefs, attitudes, and behavioral styles of the parties involved. The business culture of FDI enterprises is relatively complicated, sometimes with a distinct political and religious nuance, making the deployment and operation of FDI enterprises very complicated, requiring Vietnam to prepare enough conditions necessary to equally and effectively do business with foreign investors, while at the same time minimizing possible losses to their country.*

Fifth, FDI enterprises are considered as the type of enterprise that does not have the leading agency, leading agency and has the right to decide on all matters of the enterprise, which is the Board of Directors. The director is directly responsible to the Board of Directors. Activities of FDI enterprises are activities under the law, in the

framework of the law and the state management agencies of Vietnam only perform the function of State management over the activities of this type of enterprise.

### **3. FACTORS THAT CREATE SUCCESS IN BUILDING FDI ENTERPRISE CULTURE**

In recent years, most enterprises, especially FDI enterprises in Vietnam have paid more attention to building and developing corporate culture in their business operations. Because these FDI enterprises can survive and develop effectively or not (both in terms of the type, the way they are organized...) are affected by corporate culture. From the above characteristics of FDI enterprises, it can be seen that the factors that make up the success in building business culture of FDI enterprises are as follows:

*First, FDI enterprises always identify and promote business philosophy.*

Business philosophy is understood as the mission of the business in the business career. It is also the image of the business in the industry and in society. It has the same meaning as the stated goal, throughout, and has the meaning of guiding the business in a very long period of development. Through business philosophy, the enterprise honors a key value system that defines the foundation for development, connects people and makes customers know about the business. Business philosophies are most boldly shown in Japanese FDI firms. In this country, Japanese enterprises soon became aware of the increasing socialization of production and business activities, so the business philosophy was considered as a brand and corporate identity. Typically Canon Group, with the symbiotic business philosophy, apart from production and business activities, Canon Vietnam is always aware of and makes useful contributions to society. Thereby, implementing corporate responsibility to the community towards a developing, brighter future for everyone [2].

In addition, the philosophy of sustainable development is also increasingly appreciated by FDI enterprises in Vietnam. With a lot of development experience and practical initiatives, FDI enterprises play the role of initiating and leading the development of this trend. In fact, businesses are taking many practical actions to realize this goal. With a business philosophy that contributes to human and social development, Panasonic has had many outstanding activities in both production and business processes and CSR activities such as the 100,000 solar lamp project, planting program or eco-free battery change... [3].

Meanwhile, Honda demonstrates its sense and responsibility to contribute to the sustainable development of the host country by working towards a safe traffic society: safe driving training series, the program "I love Vietnam". Coca-Cola also pursues

sustainable development in accordance with a circular economic strategy – efficient use of natural resources in the value chain from production to consumption and the recovery process. This beverage brand aims to "give back one liter of water to the community for every liter of water used" by applying technology to effectively control and treat wastewater. In addition, Coca-Cola has also initiated many projects focusing on water conservation in river basins, first of all, downstream of the Mekong River [4].

***Second,** towards the selection of optimal solutions in production – business activities.*

FDI enterprises are business organizations with international elements, mainly established in the form of limited liability companies, partly owned by foreign countries (joint venture enterprises) or wholly foreign owned (100% foreign invested enterprises). The natural trend of FDI enterprises always considers profit as the primary goal. However, the process of establishment and operation of FDI enterprises always has a community of responsibilities of the parties, representing the interests of different countries and the parties take the motto "mutual benefit" as the original. Basic principles to solve problems in the operation of businesses. Because of operating for profit purposes, FDI enterprises always aim to choose optimal solutions in production and business activities to bring the highest profits.

***Third,** promote the activeness of staff and employees and pay more attention to the needs and interests of employees.*

Most of the FDI enterprises, when planning their business strategies, always consider training human resources and using people well as the central stage. Enterprises pay attention to this very early and often. Enterprises often have associations and scholarship funds for students in the careers they are interested in. They do not put employees in the challenge of not keeping up with the management reform or advancement of science and technology, but actively plan at the beginning of recruitment and regularly upgrade their professional qualifications and careers service for employees. The training forms are very diverse, but focus on the forms of internal training which are highly practical. Typically, Panasonic is also known for many meaningful activities to develop education, training high-quality human resources such as operating the Panasonic Risupia science and technology center, the Panasonic scholarship program, the program making the movie "Through the lens of children"... [5].

Employees in many FDI enterprises are also increasingly concerned about protecting their interests. Typically, the FDI enterprises in Bac Ninh, through reviewing and evaluating the terms of the collective labor agreement of the Federation

of Labor of Bac Giang province, implemented the request to establish the Library of Electronic Agreement of the General Union. Vietnam Labor Union, up to 80% of agreements in this province have from 3 to 5 content beneficial to employees, outside of the compulsory provisions of the labor law. Some enterprises strictly implement the new signing, re-signing or supplementing appendices arising with favorable terms for employees, such as: Nichirin Vietnam Company Limited (Quang Chau Industrial Park) has a clause allow workers to take breaks between shifts to reduce stress; Viet Pan Pacific Company Limited (Bac Giang City) rewards active employees on a weekly and monthly basis; Haem Vina Company Limited (Song Khe Industrial Park – Noi Hoang) distributes vitamins to pregnant female workers and pays 6-month maternity leave advance to female employees giving birth to ensure living expenses... [6].

*Fourth, the organization of production - business is dynamic and unique.*

Like many other enterprises in the era of international integration, the modern business spirit which is market-centered, customer-oriented and customer-oriented is being expressed quite clearly by FDI enterprises. These businesses always appreciate quality to satisfy customers' needs, business commitments ahead of the market and harmonious combination of benefits. Continuously improving, in each person, each department in enterprises to increase the competitiveness of the enterprise and to satisfy customers better. At the same time, to meet the needs of the large market, FDI enterprises have a dynamic, flexible and unique production and business organization. The way of organizing the system of these companies shows a very diverse and effective linkage. It is the peer-to-peer link between parent companies (large types) in order to promote the absolute advantages of member companies, increase their competitiveness in large markets, with major international competitors. But under each parent company is a multitude of vertically integrated subsidiaries (small and medium-sized) to promote the relative advantages of member companies, to exploit the potential of the local market, increasing absolute advantage for the parent company, and adapting flexibly to economic fluctuations. That linkage is evident through the form of cross-stock, financial integration, research and development, distribution channel system, input supply, personnel support...

Besides the positive advantages, corporate culture in FDI enterprises also has its limitations. Many FDI enterprises are not operating publicly and transparently. Currently, in Vietnam, there is still the situation of transfer pricing and reporting losses of FDI enterprises. Although, FDI enterprises continuously reported losses, they continued to invest in production expansion [7].

Although, accounting for a small proportion related to environmental issues, violations of the detected FDI enterprises have a great impact on people's lives and the environment. These violations also reveal the lack of management responsibility of the relevant authorities.

Data from the analysis of the financial statements of FDI enterprises from 2012 to 2016: 44 – 51% of FDI enterprises report annual losses, especially 51% in 2015 and 50% in 2016. The growth rate of the size of investment and operation of the enterprises reporting accumulated losses and losses is higher than the growth rate of the number of enterprises reporting losses and accumulated losses, indicating that the transfer pricing of the FDI sector tends to increase and complication [8], manifesting abuse of preferential policies, "Price transfer" mechanism to evade taxes, causing loss of revenue for the state budget, and unfair competition and lack of transparency.

Moreover, because FDI enterprises "outsource" occupy for a large proportion, they also contribute to increase import value. The linkage between the FDI sector and the domestic sector has not been as expected, the rate of "localization" in some industries is low, the value added per unit of product is not high. Many FDI projects are concentrated in a few stages in labor-intensive industries for outsourcing, assembly and processing. Investment of the FDI sector in the field of using high technology and source technology is still very limited. During the business process in Vietnam, many FDI enterprises only focus on exploiting natural resources, causing destruction of the natural environment, air pollution, noise pollution, dust pollution... This also affects the affecting the reputation of FDI enterprises in general and leaving a bad image of foreign invested culture in Vietnam.

In addition, the corporate culture of the type of FDI enterprises also carries elements of the cultural diversity of different countries. Cultural differences between managers, experts and employees in many countries in each FDI enterprise are also one of the certain barriers. Especially, in conditions in Vietnam – a country with a Confucian background, community opinion is highly valued. This leads to work culture interested in social relationships. Or the difference in time, the holidays also lead to the situation of working asynchronous, causing a great impact on the progress and working spirit of the employees.

#### **4. SOLUTIONS TO PROMOTE CORPORATE CULTURE OF FDI ENTERPRISES IN VIETNAM**

*First, continuing to raise awareness of corporate culture is an important factor to ensure the sustainable development of FDI enterprises.*

Corporate culture is the "soul of the enterprises", which will determine the long-term success or failure of the business. Building and developing a suitable organizational culture will help orient and synchronize the behavior of all employees, direct all members to the common goals of the organization, improve productivity, engage and motivate employees, are magnets to attract talent, as well as create for businesses a sustainable competitive advantage.

For FDI enterprises, especially large-scale ones – typically include a set of people with different nationalities, qualifications, culture, level of awareness, and relationships. society... creates a diverse and complex working environment, paying attention to raising general awareness about cultural culture in general is necessary to determine common positive values between cultures to animate force motivates the staff to unite and unite for the purpose of improving production – business efficiency and creating a harmonious, healthy, and stable working environment.

*Second, enhancing the social responsibility of FDI enterprises in terms of environmental protection and ensuring remuneration for employees.*

In fact, many FDI projects still have social insurance arrears, labor disputes, with thousands of strikes claiming benefits in terms of salary, bonus, overtime, break between hours and other Other welfare regimes (low salary, unsecured housing, poor quality of meals, travel expenses, childcare allowance, seniority allowance...) between the employees and the employer...

Many companies or corporations are considering the social responsibility for the environment and labor as a "burden" or just the way of marketing activities, creating images to benefit most businesses. In addition, because many FDI projects put into outdated technology chains, they are not self-conscious in complying with regulations on environmental protection, so they have a negative impact on the environment, such as: Vedan Company in Dong Nai, Tung Kuang Company in Hai Duong, Long Tech Company in Bac Ninh and recently Taiwan Fomosa Company in Ha Tinh... At the same time, the indiscriminate exploitation of FDI enterprises lacks planning of natural resources. Oil and gas products to coal, ores,... have been causing great loss of Vietnam's non-renewable resources. Or the situation of unemployed workers in FDI enterprises after the age of 35 is becoming an alarming trend in the social responsibility of enterprises for workers and the pressure of social security from the region of FDI enterprises... [9].

Therefore, there should be a legal system, the synchronization and full operation of healthy market institutions, as well as social public opinion to create pressure for FDI enterprises to self-aware, adjust their behavior, and build and enforcing internal

regulations really considers the protection of the environment and employees both the goal and the driving force for healthy development in our culture. In other words, the State needs to create a role as an organizer of the business environment so that FDI enterprises can compete fairly, fairly, strictly comply with the laws on environmental protection and workers, really consider it as the goal, driving force of competition and sustainable development of this type of enterprise.

*Third, corporate culture needs to be integrated into business activities at different levels.*

Because of the important role in creating motivation for staff and employees of the whole system, therefore, the building of corporate culture in FDI enterprises should be attached to all activities of that enterprise at many different levels. First of all, at the enterprise level, right from the step of making a business strategy, plan and development investment (long term, medium term, short term), corporate culture values must be assessed and attached to the activities of FDI enterprises as factors "inputs" (resources) and "output" (results increase). At the sector, local and macro (national) level, the values of cultural and cultural values should be valued not only by the value of each country's intangible assets (pride, trust,...) but also as development resources of businesses, the country where FDI enterprises operate. Therefore, in this perspective, the State also needs to have clear and consistent policies to support and facilitate the building and development of cultural values of each FDI enterprise in Vietnam.

*Fourth, build the concept towards the needs of customers and the market of FDI enterprises.*

This is not only a specific requirement for FDI enterprises but also for businesses in general that exist and develop, improve their competitiveness in the current integration and change conditions. Enterprises must take customers as the center, along with improving the quality of customer service, then think about profits. To operate and adapt to the market economy requires FDI enterprises to quickly form a dynamic market concept close to reality. Market concept includes many aspects such as cost, consumption, packaging and product quality, after-sales services, promotions to attract customers. All must be directed to enhancing competitiveness, gaining market share for their businesses. It is necessary to consider market demand as the point of birth and the starting point of cultural culture.

*Fifth, promoting the role and capacity of leaders and managers in FDI enterprises.*

In the process of construction and development, corporate culture is affected by



many factors, in which the leadership and management teams in enterprises play a key role. They must make the right decisions in building a cultural value system and must be at the forefront of the implementation of the set goals, to motivate the members in the company. At that time, the new enterprise can promote the potential of all members. It is the same for FDI enterprises. The building and development of organizational culture in these organizations depends greatly on the talent and ethics of the leaders and managers. Therefore, the leadership and management teams in FDI enterprises need to constantly renew their leadership and management styles and ethical qualities. This not only shows the scientific aspect of the leadership organization and management but also shows the talent, direction, leadership, management, influence others of the leader. Completing the improvement of ethics and the quality of managerial leaders in FDI enterprises is also reflected in the level of efforts to work for the common cause of enterprises, employees and the whole community. Leaders and managers in FDI enterprises need to actively solve internal and external problems, thoroughly implement the goals. At the same time, perfecting the improvement of leadership and management capacity and responsibility. Ability to plan, organize, operate, coordinate and check in the FDI enterprise apparatus and make selection options, evaluate the optimal plan and make the right decisions.

The process of attracting foreign direct investment of Vietnam for more than 30 years has been associated with the international integration of the economy and the comprehensive renovation of the country. FDI enterprises have become an important factor and an indispensable factor for the economic development of Vietnam. Therefore, promoting the organizational culture factor in FDI enterprises is an issue that needs to be addressed in order to promote labor productivity and improve the production and business environment in the direction of sustainable development, enhancing national competitiveness, the competitiveness of the enterprises and the competitiveness of the products.

**Note:**

1. Pham Thien Hoang, *The Importance of the FDI sector for Vietnam's socio-economic development*. Finance Magazine, No. 704, May 2019, pp.6-12.

2. *30 years of attracting FDI: Canon Vietnam with the philosophy of symbiosis for mutual development*. <https://bnews.vn>, September 4, 2018.

3, 4, 5. *FDI enterprises strive to realize the development goal of sustainable development*. <https://vnexpress.net>, June 6, 2019.

6, 9. *Strengthening the social responsibility of FDI enterprises for environmental protection and workers*. <https://www.vtvcorp.vn>, September 13, 2020.

7. Dinh Trong Thang, Tran Tien Dung, *Current status of preferential policies to attract FDI to Vietnam*. Finance Magazine, No. 704, May 2019, pp.13-17.

8. *The situation of FDI enterprises after more than 30 years of opening*. <https://dangkykinhdoanh.gov.vn>, July 25, 2018.

## REFERENCES

1. Green, Shane, *Corporate culture in the digital age*, H. Labor Publishing House, 2019.
2. Dang Thi Bich Nga, *The level of corporate culture*, Publishing house of Ho Chi Minh City University of Education, 2018.
3. Pham Thanh Tam, *Corporate Culture in the international integration process*, Hanoi National University Publishing House, 2017.
4. Kieu Thi Tuan, *Some issues on price transfer in FDI enterprises*, Finance Magazine, No. 678, April 2018, pp.106-108.
5. Vi Tien Cuong, *Building corporate culture towards sustainable development of Vietnamese businesses*, Human Resources Social Science Magazine, No. 01/2012.

# CHÍNH SÁCH CỦA CÁC VƯƠNG TRIỀU PHONG KIẾN VIỆT NAM VỚI ĐA DẠNG VĂN HÓA TỘC NGƯỜI

**ThS. Đặng Thị Hương Liên**

*Trường Đại học Văn hóa Hà Nội*

**Tóm tắt:** Văn hóa Việt Nam tự thưở dựng nước luôn được xem là một nền văn hóa đa dạng. Đặc điểm về sự đa dạng đó thể hiện ngay từ cơ cấu đa tộc người tại nước ta, hiện có tới 54 dân tộc cùng sinh sống. Trong suốt thời kỳ phong kiến tự chủ, các triều đại phong kiến luôn ý thức về sự đa dạng của văn hóa tộc người và đã có những chính sách biện pháp nhằm cải biên, thống nhất văn hóa theo hướng có lợi cho mình.

Tính đa dạng về sắc thái là bản chất của văn hóa. “Đặc biệt, với văn hóa Việt Nam... thể hiện rõ trên nhiều phương diện và mức độ khác nhau, như đa dạng văn hóa tộc người,...”<sup>65</sup>. Vấn đề văn hóa dân tộc thiểu số, đa dạng văn hóa tộc người luôn là một trong những vấn đề được Đảng và Nhà nước dành nhiều sự quan tâm hiện nay. Bước sang thế kỷ mới, tại Việt Nam, vai trò của văn hóa nói chung và văn hóa dân tộc thiểu số nói riêng đang hết sức được coi trọng. Nghiên cứu về tính đa dạng của văn hóa dân tộc thiểu số, những chính sách văn hóa dân tộc thiểu số trong tiến trình lịch sử sẽ cho chúng ta một cái nhìn tổng quan, một sự đánh giá hợp lý để xây dựng chính sách và văn hóa dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện tại. Đặc biệt thời kỳ phong kiến tự chủ với loạt các biện pháp, chính sách văn hóa đã tạo ra những ảnh hưởng sâu sắc đến bức tranh chung của sự phát triển văn hóa dân tộc nước nhà.

## 1. ĐẶC ĐIỂM VỀ VĂN HÓA TỘC NGƯỜI TẠI NƯỚC TA

Theo *Hướng dẫn chi tiết chuyên đề “Vấn đề dân tộc và chính sách dân tộc”* được ban hành kèm theo Hướng dẫn số 44-HD/BTGTW ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Ban Tuyên giáo Trung ương có hai khái niệm dân tộc khác nhau: khái niệm dân tộc theo nghĩa cộng đồng tộc người và khái niệm dân tộc theo nghĩa quốc gia dân tộc.

*Khái niệm dân tộc theo nghĩa cộng đồng tộc người:* Theo nghĩa thông thường, khái niệm dân tộc để chỉ một cộng đồng tộc người (ethnic, ethnies) có chung ngôn ngữ,

---

<sup>65</sup> Ngô Đức Thịnh (2012), *Đa dạng văn hóa và sự phát triển xã hội*, Tạp chí Cộng sản số 839, tr.79

lịch sử – nguồn gốc, đời sống văn hóa và ý thức tự giác dân tộc. Bao gồm bốn điểm chung lớn nhất, đó là:

- Chung một ngôn ngữ (tiếng nói);
- Chung một lịch sử nguồn gốc;
- Chung một đời sống văn hóa;
- Cùng tự nhận mình là dân tộc đó (ý thức tự giác chung về dân tộc).

*Khái niệm dân tộc theo nghĩa quốc gia dân tộc:* Theo nghĩa rộng, dân tộc chỉ cộng đồng người cùng sinh sống trong một quốc gia, một nước.

Từ việc phân tích, làm rõ khái niệm dân tộc cần khẳng định: Khái niệm dân tộc cần được hiểu theo hai bình diện, dân tộc là cộng đồng tộc người và dân tộc hiểu theo nghĩa rộng là cư dân của một quốc gia. Thực chất hai vấn đề không giống nhau, nhưng có liên quan mật thiết, hữu cơ với nhau. Khi nói đến dân tộc Việt Nam không thể không nói đến 54 dân tộc (tộc người) đang sinh sống ở nước ta hoặc ngược lại, khi nói đến các dân tộc ở Việt Nam không thể không nói đến cộng đồng dân tộc Việt Nam<sup>66</sup>.

Có một thực tế là, khi nói về “đa dạng văn hóa” là nói đến “sự đa dạng về về bản sắc, sắc thái văn hóa giữa các cộng đồng người từ nhỏ đến lớn”<sup>67</sup>. Tức là có thể bàn tới sự đa dạng văn hóa trong các gia tộc, các nhóm xã hội, các tộc người... trong một quốc gia dân tộc, mà trường hợp cụ thể ở đây là các sắc thái văn hóa phong phú, đa dạng của các tộc người ở Việt Nam.

Đến cuối năm 1978, Ủy ban Khoa học Xã hội Việt Nam cùng với Ủy ban Dân tộc Trung ương trình lên Chính phủ một bảng danh mục với số lượng 54 dân tộc trong cả nước. Sau đó Tổng cục trưởng Tổng cục Thống kê đã ký Quyết định số 121-TCTK/PPCĐ chính thức ban hành danh mục các thành phần dân tộc Việt Nam. Có thể nói, có ba yếu tố được các nhà khoa học Việt Nam xem là những chỉ báo về thành phần dân tộc gồm: ngôn ngữ, đặc điểm văn hóa, và ý thức tự giác dân tộc. Đây là những yếu tố được chọn làm tiêu chí xác định thành phần dân tộc nước ta.

Nhìn chung, về sắc thái văn hóa tộc người ở nước ta có một số những đặc điểm sau:

---

<sup>66</sup> Ban Tuyên giáo Trung ương (2017), *Hướng dẫn chi tiết chuyên đề “Vấn đề dân tộc và chính sách dân tộc”* được ban hành kèm theo Hướng dẫn số 44-HD/BTGTW ngày 01 tháng 9 năm 2017.

<sup>67</sup> Phạm Xuân Nam (2008), *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội, tr.43

Các dân tộc thiểu số nước ta rất phong phú, đa dạng. Việt Nam có thể coi là một quốc gia thống nhất gồm rất nhiều dân tộc khác nhau, mỗi dân tộc lại mang một bức tranh riêng biệt về bản sắc văn hóa. Đầu thế kỷ XX, Việt Nam là một nước thuộc địa, nửa phong kiến. Cương vực của nước ta lúc đó trên đại thể cũng giống như ngày nay. Các triều đại phong kiến, ít có các công trình nghiên cứu về các dân tộc thiểu số, số lượng nghiên cứu tồn tại được với thời gian rất hiếm hoi, tuy nhiên sự đa dạng của các dân tộc thiểu số đã thể hiện được phần nào trong các tác phẩm. Tiêu biểu hơn cả là *Kiến văn tiểu lục*, ngoài việc trình bày đời sống của người Kinh, tác giả Lê Quý Đôn thế kỷ XVIII còn nói đến các dân tộc thiểu số ở miền Bắc như Tày (Thổ), Nùng, Thái, Mèo (H'Mông), Mán, Xá. Còn trong tác phẩm khác *Phủ biên tạp lục* thì tác giả có đề cập đến các dân tộc ở miền Nam nước ta như Bru, Tà Ôi, Cơ Tu.

Đến thời kỳ Pháp thuộc, việc nghiên cứu về các dân tộc ít người được Pháp quan tâm hơn để nhằm phục vụ cho chính sách cai trị của chúng ở Đông Dương. Theo số liệu chưa đầy đủ, người Pháp đã viết khoảng 950 công trình về các dân tộc thiểu số ở Việt Nam. Trong tác phẩm giáo trình *Dân tộc học Đông Dương* của A. Bonifacy xuất bản năm 1919 đã sớm có thống kê nêu tên, thống kê tới 33 dân tộc của nước ta. Những tộc người được giới thiệu ở phần hai gồm người Kinh (Annamites), người Tày, người Cambodge (còn gọi là người Khomers), người Chăm, người Mọi (tác giả cho rằng đây là tên mà người Kinh dùng để chỉ các tộc người ở Trường Sơn – Tây Nguyên), người Mường, người La Quả, người La Chí, người Lô Lô, người Mán (Dao), người Mèo, người Pà-Thên và Na-ê, người Hán, người Ấn Độ, người Mã Lai... Mỗi tộc người đều được ghi nhận là một tộc người riêng biệt thông qua các đặc điểm về ngôn ngữ, văn hóa, phong tục, tín ngưỡng và lối sống, cách thức sản xuất<sup>68</sup>.

Gần đây nhất, theo kết quả điều tra dân số năm 2019, toàn quốc có 82.085.729 người dân tộc Kinh, chiếm 85,3% và 14.123.255 người, dân tộc khác (53 dân tộc), chiếm 14,7% tổng dân số của cả nước<sup>69</sup>. Số dân của các tộc người thiểu số không đồng đều: có những tộc người có số dân mỗi tộc người trên 1 triệu người: Tày, Thái, Khmer, Mường, H'Mông; có những tộc người chỉ vón vẹn vài trăm người: Ô Đu, Rơ Măm, Bru, Pu Péo, Si La.

---

<sup>68</sup> Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội (2016), Tham luận *Sơ bộ đánh giá giá trị lịch sử và khoa học kho tài liệu tiếng Pháp của Đại học Đông Dương, tại Trung tâm Thông tin – Thư viện, ĐHQGHN, Hội thảo Đại học Đông Dương trong nền giáo dục Pháp – Việt nửa đầu thế kỷ XX – Những vấn đề lịch sử và văn hóa.*

<sup>69</sup> *Công bố kết quả Tổng điều tra dân số 2019 tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc công bố kết quả sơ bộ tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 tổ chức ngày 11/7 tại Hà Nội.*

Cùng với việc mở mang bờ cõi đất nước, thì tính đa dạng tộc người của quốc gia Việt Nam ngày càng rõ nét. Từ góc độ tộc người và văn hóa, Việt Nam hội tụ đầy đủ các đại diện của các nhóm ngôn ngữ – tộc người (ngữ hệ và ngữ tộc) lớn của Đông Nam Á: Nam Á (trong đó có Môn – Khmer, Việt – Mường, Thái, Mông – Dao), Nam Đảo (Austronesien) và Hán – Tạng (Tạng – Miến, Hán). Sự tương đồng của đặc trưng văn hóa trong mối quan hệ tộc người cũng rất rõ ràng. Mỗi tộc người thường hình thành các nhóm địa phương, giữa họ có những khác biệt nhất định về thổ ngữ (phương ngữ), trang phục, phong tục tập quán, nghi lễ.

Một đặc điểm nữa có thể kể tới là các tộc người thiểu số ở Việt Nam là cư trú phân tán và xen kẽ, hầu như tỉnh nào cũng có đồng bào các tộc người thiểu số. Các tộc người thiểu số cư trú chủ yếu ở miền núi, tuy có một số tộc người sinh sống ở đồng bằng (Khmer), ven biển (người Chăm ở Ninh Thuận, Bình Thuận), thậm chí ở đô thị (người Hoa ở Tp.HCM). Nước ta có đường biên giới dài 3.200 km đường bộ, liền kề với ba nước láng giềng (Trung Quốc, Lào, Campuchia). Những tộc người thiểu số cư trú dọc biên giới thường có người đồng tộc ở bên kia biên giới. Đặc điểm này vừa tạo môi trường thuận lợi cho sự giao lưu văn hóa, vừa tạo sự tách biệt giữa các nhóm địa phương của tộc người, làm suy giảm tính thống nhất và sự cố kết văn hóa giữa các nhóm địa phương của tộc người, khiến bức tranh văn hóa càng trở nên phức tạp.

## **2. CHÍNH SÁCH VĂN HÓA DÂN TỘC THIỂU SỐ THỜI KỲ PHONG KIẾN VỚI “ĐA DẠNG VĂN HÓA”**

Ngay từ thời Lý – Trần, ông cha ta đã coi vùng miền núi là “phên dậu”, có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ chủ quyền quốc gia. Vì vậy vấn đề sống còn luôn đặt ra là xã tắc biên cương là phòng thủ. Do đó trong suốt nhiều thế kỷ, dù triều đại nào chẳng nữa cũng ban hành các chính sách, biện pháp đối với các dân tộc thiểu số ngay từ khi xây dựng vương triều của mình. Vì lẽ đó ngay sau khi lên ngôi, Lý Thái Tổ đã thực hiện chính sách ràng buộc hôn nhân với các tù trưởng dân tộc miền núi. Lê Lợi và cả Quang Trung sau này ngay khi khởi nghĩa đã giương cao ngọn cờ đại đoàn kết các dân tộc. Gia Long vừa lên ngôi đã ban bố chính sách với cư dân miền Thượng và vì thế, chính sách dân tộc được xây dựng, thực thi một cách nhất quán đối với từng vương triều.

Đầu tiên, thống nhất về phong tục trong cả nước luôn là điều “trăn trở” với các vương triều phong kiến. “Đa dạng văn hóa” của các tộc người thường đi kèm với việc làm tăng tính “tự quản” của cộng đồng mỗi dân tộc, dẫn đến khó quản lý trọng phạm vi lãnh thổ quốc gia, song vì điều kiện tự nhiên và xã hội nên cũng không thể xóa bỏ được. Vì thế, từ xa xưa, triều đình luôn mong muốn hạn chế sự “đa dạng”, giảm bớt tính “tự

quản” tại các địa phương. Việc đưa các tục lệ địa phương vào “khuôn khổ”, cho “gần gũi” với luật lệ của Nhà nước là hết sức quan trọng để giữ vững, ổn định xã tắc, cương vực lãnh thổ. Hơn nữa, theo quan điểm của các vị vua phong kiến Việt Nam thì văn hóa của dân tộc thiểu số luôn là thứ văn hóa “thấp kém”, triều đình có nhiệm vụ phải giúp họ làm sao cải biên phong tục, tập quán theo những phong tục tập quán của dân tộc chủ đạo, dân tộc Kinh.

Nhìn chung các triều đại phong kiến ở Việt Nam đều luôn cố thống nhất phong tục tập quán giữa các vùng miền, giữa các dân tộc với nhau. Tuy coi thường và không muốn thừa nhận văn hóa dân tộc thiểu số nhưng những chính sách đối với những người dân không xuất phát từ mục đích muốn gây chia rẽ dân tộc mà luôn luôn cố gắng thống nhất văn hóa, lễ thói sinh hoạt của họ, mong muốn các dân tộc không có sự khác biệt về văn hóa, muốn gắn bó hòa hợp các dân tộc.

Theo chính sử ghi lại, cho đến cuối thời Trần, nhiều tục dân đầy tính “hồn nhiên” được duy trì, thậm chí được khuyến khích. Chẳng hạn năm Nhâm Dần niên hiệu Đại Trị (1362) vua Trần Dụ Tông còn lệnh cho quan – quân – dân trong cả nước, ai dâng trò tạp hý lên thì được ban thưởng. Tuy nhiên từ thời nhà Lê trở đi thì quan điểm thống nhất văn hóa, phong tục trong cả nước càng lúc càng được củng cố. Việc cải biên, thống nhất phong tục, loại bỏ tính “tự trị” tại các địa phương vùng miền này là nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc cai trị.

Triều đình phong kiến cũ vì muốn thu phục các tộc người thiểu số nên đã đề ra rất nhiều các biện pháp từ “cương” đến “nhu” để đạt được mục đích. Thứ nhất, để nắm được người dân vùng cao, họ thường tìm cách phủ dụ, mua chuộc từ người lãnh đạo, những thành viên có tiếng nói trong cộng đồng địa phương. Cụ thể triều đình tìm cách mua chuộc các tù trưởng, ban bổng lộc, chức tước,... Từ thời nhà Lý đã có lệ ràng buộc họ về hôn ước, ban hôn cho các tù trưởng này để đổi lại sự thần phục, cống nạp với triều đình phong kiến. Về sau, các vương triều thậm chí còn ban “hộ” (tính) cho các tộc người thiểu số để thể hiện sự coi trọng với các dân tộc và tạo mối liên hệ mật thiết giữa họ với triều đình. Vua quan phong kiến cũng luôn tìm cách “Kinh hóa” các yếu tố văn hóa của người dân tộc thiểu số như ngôn ngữ, trang phục, cách ăn uống, thậm chí cả lễ thói sinh sống, làm ăn hàng ngày. “Phàm những thứ cần dùng đều phải học tập người Kinh, chăm việc làm lụng. Đến như ngôn ngữ thì bảo họ dần dần tập nói tiếng Kinh. Ăn uống và áo quần cũng dạy cho dần dần theo phong tục người Kinh. Ngoài đó ra, có điều gì nên cách bỏ thói hủ lậu, mà cho làm những cái giản tiện dễ dàng thì cũng nên tùy cơ chỉ bảo. Họ là man mọi, nhưng cũng có lương tri và lương năng. Huống chi

quân ta hiện bắt đôn điền cùng ở đây với họ, thì đã có cơ hội để cảm hóa, vì họ sẽ trông nhau mà làm điều thiện”<sup>70</sup>.

Về giáo dục, các vương triều phong kiến luôn có chính sách giáo dục, thi cử nhằm xóa bỏ sự cách biệt cả các dân tộc về học vấn. Ví như trong thể lệ thi hương nhà Lê quy định “nếu là người đồng bằng biết làm văn đủ các thể của bốn trường được thi. Nếu là học trò của bốn xứ Tuyên Quang, Hưng Hóa, Yên Bang, Lạng Sơn thì làm văn đủ ba trường cũng cho vào thi”<sup>71</sup>, tức là riêng với vùng miền núi thì cho phép đơn giản hóa yêu cầu với việc thi cử, nhằm lấy thêm người tài tại địa phương làm việc. Việc đào tạo viên chức người Thượng và viên chức người Kinh để làm việc tại các vùng dân tộc thiểu số được vua triều Nguyễn đặc biệt chú ý. Năm Minh Mạng thứ 15, năm 1834, nhà vua ra lệnh cho các bộ, huyện lựa chọn những con em dưới 16 tuổi, cho học tập ngôn ngữ, phong tục tập quán của dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên, khi học xong thì chọn những Người có kiến thức để làm thông dịch viên Thượng ngữ. Những thông dịch viên này được xếp vào hàng bát phẩm và cửu phẩm<sup>72</sup>.

Việc thực hiện chính sách văn hóa với các dân tộc thiểu số nhìn chung rất cực đoan, không tôn trọng tính “đa dạng văn hóa”, phong tục của họ. Mặc dù về sau, các vương triều có nhận ra việc cải biên phong tục ở đây phải diễn ra một cách từ từ, không nên nóng vội, nhưng nhìn chung các biện pháp thực hiện không mềm dẻo, thiếu nghiên cứu kỹ càng nên gây không ít những xung đột sắc tộc, các cuộc khởi nghĩa của đồng bào dân tộc thiểu số diễn ra liên miên do không tuân phục các chính sách vô lý của triều đình. Từ câu chuyện như vậy, chúng ta cần phải suy ngẫm sâu xa hơn về quan điểm “thống nhất” văn hóa của các vương triều phong kiến. Nên chăng thống nhất ở đây phải là thống nhất từ “đa dạng văn hóa”, muốn củng cố sự “thống nhất” phải trên cơ sở bảo tồn tính “đa dạng”. Tính “đa dạng” là bản chất của văn hóa Việt trên cơ sở tự nhiên và con người, không chỉ là đa dạng với tộc người mà còn đa dạng văn hóa vùng, văn hóa tôn giáo, văn hóa nghề nghiệp, văn hóa làng, văn hóa dòng họ,... Sẽ không có sự thống nhất văn hóa nào vững chắc nếu dựa trên một cơ sở thuần nhất hay đơn nhất văn hóa.

---

<sup>70</sup> *Quốc sử quán triều Nguyễn: Đại Nam thực lục chính biên Tập 4* (2007), bản dịch của Viện sử học, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, tr. 828.

<sup>71</sup> Phan Hữu Dật, Lâm Bá Nam (2001), *Chính sách dân tộc các chính quyền nhà nước phong kiến Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, tr.50

<sup>72</sup> *Nội các triều Nguyễn: Khâm định Đại Nam hội điển sự lệ Tập 8* (1993), Nxb. Thuận Hóa, Huế, tr. 414



Tuy cách thức muốn xóa bỏ hoàn toàn những phong tục tập quán của đồng bào dân tộc thiểu số, bắt các tộc thiểu số học theo lễ thói văn hóa của người Kinh một cách cực đoan thể hiện sự áp đặt độc đoán của các vương triều phong kiến, nhưng về mặt hành chính các triều đại phong kiến càng về sau càng tăng cường sự quản lý, thống nhất văn hóa, phong tục, sinh hoạt tới nhiều vùng dân tộc thiểu số hẻo lánh, xa xôi. Vì vậy, khối đại đoàn kết thống nhất dân tộc nhân dân được hình thành rõ nét hơn, củng cố hơn một bước.

Ở một bình diện khác, mặc dù không muốn thừa nhận nhưng các triều đại phong kiến đều có nhận thức rõ ràng về sự “đa dạng văn hóa” của các dân tộc thiểu số, buộc phải thừa nhận sự khác biệt về văn hóa của các tộc người với nhau, tầm quan trọng của văn hóa địa phương với người dân sở tại, luôn có ý thức tìm hiểu để nhận biết và tìm cách “chế ngự” chúng.

Càng về sau các vương triều phong kiến càng dày công nghiên cứu các phong tục, tập quán cổ truyền của các dân tộc, đặc biệt dưới thời kỳ nhà Nguyễn.

Dưới thời Nguyễn, vua đích thân ngự giá tới các vùng biên giới phía Bắc, miền Tây Quảng Trị nhiều lần để xem xét tình hình. Triều đình yêu cầu các vị quan lại ở các vùng dân tộc thiểu số phải nắm chắc tình hình, thường xuyên báo cáo về triều đình hoặc đến kinh đô để trình diện nhà vua theo định kỳ. Ví dụ như tác phẩm *Phủ Man tạp lục* của Nguyễn Tử Vân đã ghi chép đầy đủ về phong tục tập quán cổ truyền của cư dân bản địa và các chính sách triều Nguyễn với đồng bào người Thượng lúc bấy giờ, cụ thể như sau:

“+ Hiểu rõ phong tục tập quán và ngôn ngữ của các dân tộc thiểu số ở miền núi.

+ Cương quyết trong việc lãnh đạo, nhưng thận trọng khoan dung trong cách đối xử với dân Thượng.

+ Giữ lời hứa đối với đồng bào các dân tộc thiểu số miền núi.”<sup>73</sup>

Trước đó, với *Bộ luật Hồng Đức*, vấn đề chính sách với dân tộc thiểu số được nhà Lê xác định rất rõ ràng. Qua những quy định của bộ luật, nhà nước đã chú trọng tới đặc điểm phong tục, tập quán vùng miền để có ứng xử phù hợp. Điều 40 trong *Luật Hồng Đức* quy định: “Những người miền thượng du phạm tội với người trung châu thì theo luật mà định tội” hay “Các quan tướng súy tại các phiên trấn đến những châu huyện ở

---

<sup>73</sup> Những vấn đề văn hóa – xã hội thời Nguyễn, Kỷ yếu Hội nghị khoa học lần thứ hai về thời Nguyễn (1992), Nxb. Khoa học xã hội, tr.71-73

trần mình, sách nhiễu tiền tài của dân thì bị biếm ba bậc, phải bồi thường gấp đôi số tiền trả lại cho dân. Khi chiêu dụ dẹp yên dân Man Liêu mà tự tiện phá nhà cửa, lấy súc vật, tài sản của dân thì bị tội biếm hay bị đồ” (Điều 163)<sup>74</sup>.

Tóm lại, có thể nói, thời kỳ phong kiến tự chủ tại Việt Nam, để phục vụ cho việc cai trị của mình, các vương triều phong kiến đã cho thi hành nhiều biện pháp cực đoan nhằm thống nhất về phong tục, coi văn hóa người Kinh là “thượng đẳng”, các dân tộc khác phải học tập và làm theo văn hóa người Kinh. Mặc dù đã có ý thức về việc tìm hiểu, và thực hiện một số chính sách thể hiện sự quan tâm đến đồng bào dân tộc nhưng vì các chính sách đó chỉ là những hình thức “phủ dụ”, “chiêu an” nhằm thu phục các tộc người thiểu số, bản chất của chính sách là dựa trên quan điểm của vua quan phong kiến chứ không hề vì lợi ích của đồng bào các dân tộc nên chúng không thực sự được đón nhận. Đồng thời, từ những chính sách với hình thức thực thi không khéo léo, mềm mỏng dễ dàng gây ra những xung đột về sắc tộc, các cuộc khởi nghĩa của các tù trưởng miền núi diễn ra liên tục ở khắp nơi nhằm chống lại triều đình. Đây là một bài học lớn cho việc xây dựng chính sách văn hóa với khu vực đồng bào thiểu số hiện nay ở Việt Nam, trong sự nghiệp phát triển và xây dựng đất nước, các dân tộc Việt Nam cần chung tay, chung sức với nhau, cùng nhau phát triển, đoàn kết một cách “bình đẳng”, làm sao cho văn hóa dân tộc thiểu số phát triển đồng đều và tiến kịp với người Kinh, nhưng phải tránh việc luôn lấy “người Kinh” làm khuôn mẫu cho sự phát triển đó, giữ gìn, bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa của dân tộc thiểu số ít người, xây dựng một nền văn hóa “thống nhất mà đa dạng trong cộng đồng các dân tộc Việt Nam” (*Nghị quyết Trung ương 5 khoá VIII*).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Hữu Dật, Lâm Bá Nam (2001), *Chính sách dân tộc các chính quyền nhà nước phong kiến Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia.
2. Vũ Thị Phương Hậu (2014), *Chính sách văn hóa Triều Nguyễn (1802 - 1884)*, Nxb. Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
3. Phạm Xuân Nam (2008), *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội.
4. Nguyễn Thị Hiền, Lương Hồng Quang, Phạm Bích Huyền (2012), *Giáo trình Chính sách Văn hóa*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Nhiều tác giả (2001), *Các dân tộc thiểu số Việt Nam thế kỷ XX*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. *Những vấn đề văn hóa – xã hội thời Nguyễn, Kỷ yếu Hội nghị khoa học lần thứ hai về thời Nguyễn* (1992), Nxb. Khoa học xã hội.
7. Nội các triều Nguyễn (1993), *Khâm định Đại Nam hội điển sự lệ Tập 8*, Nxb. Thuận Hóa, Huế.

---

<sup>74</sup> *Quốc triều hình luật* (1991), Nxb. Pháp lý, tr.47

8. Lê Ngọc Thắng (2005), *Chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước Việt Nam*, Nxb. Đại học Văn hóa Hà Nội, Hà Nội.
9. Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội (2016), Tham luận *Sơ bộ đánh giá giá trị lịch sử và khoa học kho tài liệu tiếng Pháp của Đại học Đông Dương, tại Trung tâm Thông tin – Thư viện, ĐHQGHN, Hội thảo Đại học Đông Dương trong nền giáo dục Pháp – Việt nửa đầu thế kỷ XX – Những vấn đề lịch sử và văn hóa*.
10. Quốc sử quán triều Nguyễn (2007), *Đại Nam thực lục chính biên Tập 4*, bản dịch của Viện Sử học, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
11. *Quốc triều hình luật* (1991), Nxb. Pháp lý.

# **POLICIES OF THE VIETNAMESE FEUDAL DYNASTIES CONCERNING DIVERSITY OF CULTURES OF ETHNIC GROUPS**

**MA. Dang Thi Huong Lien**

*Hanoi University of Culture*

***Abstract:** Since the founding of our country, Vietnamese culture has been regarded as a diversified one. Such diversity is characterized by multiethnic structure in our country, which has 54 ethnic groups. During the feudal period, the feudal dynasties were always aware of diversity of cultures of ethnic groups and issued policies and measures to adapt and merge cultures in the direction of benefit for them.*

Diversity of nuances is the nature of culture. “In particular, with respect to Vietnamese culture..., diversity is expressed in different aspects and degrees, such as diversity of cultures of ethnic groups, ...”<sup>75</sup>. Ethnic minority cultures and diversity of cultures of ethnic groups is always one of the issues in which the Party and State take a great interest. In the new century, in Vietnam, much importance is attached to the role of culture in general and of ethnic minority cultures in particular. The study on diversity of ethnic minority cultures and policies on ethnic minority cultures of the past will give us an overview and a reasonable assessment so that we can build ethnic minority cultures and policies on ethnic minority cultures in Vietnam in the present context. In particular, a series of cultural measures and policies during the feudal period had a profound impact on the general picture of the development of the Vietnamese national culture.

## **1. CHARACTERISTICS OF CULTURES OF ETHNIC GROUPS IN OUR COUNTRY**

According to *The detailed thematic guide “Ethnic issues and policy”* issued together with the Guidance No. 44-HD/BTGTW dated September 1, 2017, of the

---

<sup>75</sup> Ngo Duc Thinh (2012), *Cultural diversity and social development*, Communist Review, issue 839, p79

Central propaganda and training commission, there are two ethnic concepts: the concept of nation in the sense of ethnic community and the concept of nation in the sense of nation-state.

*The concept of an ethnic group in the sense of ethnic community:* In common sense, the concept of the ethnic group refers to an ethnic community (ethnic, ethnique) sharing a common language, history – origin, cultural lifestyle, and common sense of national identity. This includes the four biggest general features, which are:

- Common language;
- Common origin history;
- Common cultural lifestyle;
- Self-declare to be a member of the ethnic community (common sense of national identity).

*The concept of nation in the sense of nation-state:* In a broad way of understanding, ethnicity refers to a community of people living in the same country or region.

From the analysis and clarification of the concept of nation, it is essential to affirm: The concept of ethnicity needs to be understood in two aspects: ethnicity as an ethnic community and ethnicity as residents of a country. The two subjects are not the same but are closely and inevitably related to each other. When it comes to Vietnamese people, it is impossible not to mention the 54 ethnic groups (ethnicities) living in our country or vice versa, when it comes to the ethnic groups in Vietnam, it is impossible not to mention the Vietnamese ethnic community<sup>76</sup>.

As a matter of fact, “cultural diversity” refers to “diversity of cultural identities and nuances of large and small communities”<sup>77</sup>. That is, it is possible to deal with diversity of cultures of families, social groups, ethnic groups, etc. in a country. This study deals with plentiful and diversified nuances of cultures of Vietnam’s ethnic groups.

---

<sup>76</sup> The Central propaganda and training commission (2017), *The detailed thematic guide "Ethnic issues and policy"* issued together with the Guidance No. 44-HD/BTGTW dated September 1, 2017.

<sup>77</sup> Pham Xuan Nam (2008), *Cultural diversity and conversation between cultures, a view from Vietnam*, Social Sciences Publishing House, p43

In late 1978, Vietnam Committee for Social Sciences, in company with the Central Committee for Ethnic Minority Affairs, submitted the Government a list of 54 ethnic groups in the whole country. Then the Director General of the General Statistics Office of Vietnam signed Decision No. 121-TCTK/PPCD officially issued a list of ethnic groups in Vietnam. It is possible to say that there are three factors that are considered by Vietnamese scientists as criteria for determining ethnic groups: language, cultural characteristics, and self-awareness. These factors are used as criteria for determining ethnic groups in our country.

Generally speaking, cultural nuances of ethnic groups in our country have the following characteristics:

Ethnic minority groups in our country are plentiful and diversified. Vietnam can be regarded as a country with many different ethnic groups, each of which has its own cultural identity. In the early 20<sup>th</sup> century, Vietnam was a semi-feudal colony. Roughly speaking, our country's then borders were the same as today. In the feudal dynasties, there were few studies on ethnic minority groups. However, diversity of ethnic minority groups was dealt with partly in the works. Above all others is *Miscellaneous Records of Things Heard and Seen* by Le Quy Don, who lived in the 18<sup>th</sup> century. In addition to presenting life of the Kinh ethnic group, this work dealt with ethnic minority groups in the Northern region, such as Tay (Tho), Nung, Thai, Meo (H'Mong), Man, and Xa. In *Miscellaneous Chronicles of the Pacified Frontier*, the author mentioned ethnic groups in the Southern region, such as Bru, Ta Oi, and Co Tu.

In the French colonial period, the colonialists took more interest in the study on ethnic minority groups for the purposes of their ruling policy in Indochina. According to still incomplete data, French colonialists wrote about 950 works on Vietnamese ethnic minority groups. The textbook *Indochinese Ethnology* by A. Bonifacy published in 1919 listed 33 ethnic groups in our country. Part 2 of the textbook listed the following ethnic groups: Kinh (Annamites), Tay, Cambodge (also called Khmers), Cham, Moi (the author thought that this name was used by the Kinh ethnic group to refer to ethnic groups in Truong Son – Tay Nguyen), Muong, La Qua, La Chi, Lo Lo, Man (Dao), Meo, Pa-Then, Na-e, etc. They were recognized as ethnic groups based on the following criteria: language, culture, customs, faiths, lifestyle, and production mode<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Center of Information – Library, Vietnam National University, Hanoi (2016), The speech of *Preliminary Valuation of historical and scientific value of French documentary archives of Indochina University at the Center of Information – Library, Vietnam National*

According to the 2009 Population and Housing Census, the whole country has 82,085,729 Kinh people, which account for 85.3%, and 14,123,255 people of the remaining 53 ethnic groups, which account for 14.7% of the total population<sup>79</sup>. Ethnic minority groups have unequal population sizes. Some ethnic groups have a population of over one million people each: Tay, Thai, Khmer, Muong, and H'Mong, while some have a population of only several hundred people each: O Du, Ro Mam, Bru, Pu Peo, and Si La.

Along with the expansion of the country's borders, diversity of ethnic groups in Vietnam is becoming increasingly apparent. From the point of view of ethnic group and culture, Vietnam has enough representatives of large language groups (language families) and ethnic groups in Southeast Asia, such as Nam A (including Mon – Khmer, Viet – Muong, Thai, Mong – Dao), Nam Dao (Austronesien), and Han – Tang (Tang – Mien, Han). The similarity of cultural characteristics in the ethnic group relationship is also very apparent. Each ethnic group is often divided into local groups whose dialects, costumes, manners and customs, and rites are different.

Another characteristic of cultures of Vietnam's ethnic minority groups is the distribution of ethnic minority groups in nearly all the provinces. Ethnic minority groups mainly inhabit mountainous regions; however, some inhabit deltas (Khmer), coastal regions (the Cham ethnic group in Ninh Thuan and Binh Thuan), and even urban areas (the Hoa ethnic group in Ho Chi Minh City).

Our country shares 3,200 km long border lines with three countries: China, Laos, and Cambodia. Some ethnic minority groups residing along the border of our country are of the same family as those residing along the border of the neighbouring country. This characteristic not only creates a good environment for cultural exchange but also separates local groups, reducing cultural emergence and making the picture of culture more complicated.

---

*University, Hanoi, Seminar of Indochina University in French – Vietnamese education in the first half of the 20<sup>th</sup> century – The issues of history and culture*

<sup>79</sup> *Announcement of the results of the 2009 Population and Housing Census at the national online conference on the announcement of the preliminary results of the 2009 Population and Housing Census held on July 11 in Hanoi*

## **2. POLICIES ON CULTURES OF ETHNIC MINORITY GROUPS IN THE FEUDAL PERIOD CONCERNING “CULTURAL DIVERSITY”**

The Ly – Tran dynasty considered mountainous regions as a “fence” that plays an important role in the protection of the country’s sovereignty. Right from the founding of the feudal dynasties, all of them issued policies and measures for ethnic minority groups. Immediately after becoming a king, Ly Thai To issued a binding marriage policy for chieftains of mountainous regions. When rising up in arms, both Le Loi and Quang Trung attached much importance to ethnic group solidarity. Immediately after coming to the throne, Gia Long issued a policy for residents in the Thuong region. Each of the dynasties issued and implemented its policy on ethnic groups consistently.

The emergence of manners and customs of ethnic groups in the whole country was always a concern for the feudal dynasties. “Diversity of cultures” of ethnic groups is often associated with an increase in “self-government” of each ethnic group, which causes difficulty in managing the country’s territory. However, because of natural and social conditions, it is impossible to remove the diversity. For this reason, the feudal dynasties always desired to limit the “diversity” and reduce the “self-government” of localities. To protect the country’s territory, it is very important to merge manners and customs of ethnic groups into the “standard manners and customs”. Moreover, the kings of the feudal dynasties in Vietnam thought that cultures of ethnic minority groups were always “inferior” and that the courts must help them adapt their manners and customs to manners and customs of the main ethnic group, Kinh. In general, all the feudal dynasties in Vietnam always tried to merge manners and customs of ethnic groups. Although the kings made light of and did not want to recognize cultures of ethnic minority groups, the policies for inhabitants did not aim at driving a wedge between the ethnic groups. These policies aimed to merge the manners and customs and strengthening solidarity among the ethnic groups.

History written by the Imperial court records that, until the end of the Tran dynasty, many “spontaneous” manners and customs were maintained and even encouraged. For example, in the year of Dai Tri, Nham Dan (1362), King Tran Du Tong would grant a reward to anyone who performed in his presence. From Le dynasty time downwards, the courts consolidated the point of view of merging cultures of ethnic groups in the whole country. The adaptation and emergence of manners and customs and the removal of “self-government” in the localities aimed at creating good conditions for the courts to rule over the localities.

To manage ethnic minority groups, the feudal courts issued many flexible and inflexible measures. First, the courts tried to placate and bribe heads and prestigious



members of the local communities. The courts sought to bribe chieftains, etc. The Ly dynasty issued a binding marriage policy for chieftains to receive contributions from them. The royal dynasties gave surnames to ethnic minority groups in order to show much importance to them and create a close relationship between them and the courts. The kings and mandarins always tried to make cultures of ethnic minority groups similar to that of the Kinh ethnic group in terms of language, costumes, diet, life activity, and work. “To make essential items, ethnic minority groups must learn from the Kinh ethnic group and work hard. Ethnic minority groups must learn to use the Kinh language. They were obliged to learn from the Kinh ethnic group in terms of diet and costumes. In addition, they were encouraged to abolish their unsound customs. In spite of their “inferior” cultures, they were still good-natured. They could be converted.”<sup>80</sup>

In terms of education, the feudal dynasties always had policies on education and examination to remove the gap in education of the ethnic groups. For example, the rules of the first degree examination of the Le Dynasty specified that “the plainsmen who can write all the genres of four schools shall compete in the examination. Students from Tuyen Quang, Hung Hoa, Yen Bang, Lang Son who can write the genre of three schools shall also compete in the examination”, it meant that the requirement of examination for the mountainous regions was allowed to be simpler in order to get more talents working at local places. The training for officials who were Thuong people and Kinh people working in the ethnic minority areas was especially focused by the King of the Nguyen Dynasty. In the 15th years of King Minh Mang, 1834, the King commanded the departments and districts to select children who were under 16 years old for learning the language, customs and habits of the ethnic minorities in Tay Nguyen, after learning, choosing the knowledgeable persons to work as Thuong language interpreters. These interpreters were ranked as civilian-eight-mandarin grade and civilian-nine-mandarin grade<sup>81</sup>.

The implementation of cultural policies on the ethnic minorities was very extremeness and did not respect for the “cultural diversity” of their customs. Although after that, the dynasties recognized that the adaptation of custom must take place

---

<sup>80</sup> *National Historiographer's Office of the Nguyen Dynasty (2007), Veritable Annals of Dai Nam, main compilation, Vol. 4*, the translation of Institute of History, Education Publishing House, Hanoi, p 828

<sup>81</sup> *The Cabinet of the Nguyen Dynasty (1993), History of cabinet system in the Nguyen Dynasty, Vol. 8*, Thuan Hoa Publishing House, Hue, p 414

gradually and should not be hasty, in general, the methods were not implemented flexibly and lacked of careful researches causing many conflicts of ethnic groups, the rebellions of the ethnic minorities happened constantly because of non-compliance with the unreasonable policies of the Court. From such a story, we need to think more deeply about the view on “unification” of culture of the feudal dynasties. Should the unification herein must be the unification from “cultural diversity”, wanting to strengthen the “unification”, it must base upon the conservation of “diversity”. The “diversity” is essence of Vietnamese culture based on nature and human being, it is not only the diversity of the ethnic groups but also the diversity of regional culture, religious culture, occupational culture, village culture, and family culture,... It will not have any steady unification of culture if it only bases on a homogenous or single culture.

Despite the way of wanting to remove completely the customs and habits of the ethnic minorities, and extremely force the ethnic minorities to follow the cultural routines of the Kinh people showed an arbitrary imposition of the feudal dynasties, however, in terms of administration, the feudal dynasties strengthened the management, the unification of culture, customs and activities to the ethnic minorities living in remote areas. For that reason, the great national unity was formed more clearly and more consolidated.

On the other side, though not willing to admit it, the feudal dynasties had a clear awareness of “cultural diversity” of the ethnic minorities, and forced to acknowledge the difference in culture among the ethnic groups, and the importance of local culture with local people, always had a sense of learning to recognize and find the way to “overpower” them.

The more time passed, the more effort that the feudal dynasties spent to study the traditional customs and habits of the ethnic groups, especially under the Nguyen Dynasty.

In the Nguyen Dynasty, the King personally visited the border regions of the North, the West of Quang Tri for many times to consider the situation. The Court required the mandarins who governed the ethnic minority areas to surely understand the situation, report regularly to the Court or come to the capital to present to the King periodically. For instance, *Phu Man miscellany* of Nguyen Tu Van recorded fully the traditional customs and habits of the local people and the policies of the Nguyen Dynasty for the Thuong people at that time, specifically as follows:

“+ Understanding clearly the customs and habits and the language of the mountainous ethnic minorities.

+ Being determined in leadership but cautious and merciful in treatment to the Thuong people.

+ Keeping promises to the mountainous ethnic minorities.”<sup>82</sup>

Before that, with the *Hong Duc Code*, the issues of policies on the ethnic minorities were defined crystal clearly by the Le Dynasty. Through the regulations of the code, the state focused on the characteristics of customs and habits of the regions in order to have the suitable behaviour. Article 40 in the *Hong Duc Code* specified that: “People in upland areas who commit an offence to people in middle areas shall be determined the punishment according to the law” or “From the mandarins working in the remote towns to the prefects in their towns who harass fortune of the people shall be demoted three grades and must compensate twice the amount of money for the people. When persuading to repress Man Lieu people but arbitrarily destroy the house and take the animals and assets of the people, they shall be demoted” (Article 163)<sup>83</sup>.

In summary, it can be said that the feudal dynasties during the feudal period in Vietnam, in order to serve their governance, implemented many extreme measures to get the unification on customs, considered the culture of the Kinh people was “superior” and the other ethnic groups must follow the culture of the Kinh people. Although it had the sense of studying and performing some policies showing the interest in the ethnic people, those policies just were the forms of “placating”, “calling for peace” in order to subdue the ethnic minorities, and the nature of the policies based upon the opinions of the kings and mandarins but not for the interest of people so they were not really welcomed. At the same time, because of the policies in which the methods of implementation were not clever and flexible causing conflict of the ethnic groups, the rebellions of mountainous chiefs happened continuously everywhere to fight against the Court. This is a big lesson for building cultural policies on the ethnic minorities in Vietnam at the present. In the career of developing and building the country, the Vietnamese ethnic groups need to join hands and contribute effort together, jointly develop, unite “equally”, make sure that the culture of the ethnic minorities develops evenly and catches up with the Kinh people but it must avoid taking “the Kinh people” as a model for that development and maintain, conserve and promote the cultural identity of the ethnic minorities, build a culture which is “unified but diverse in the Vietnamese ethnic communities” (*Central Resolution 5 session VIII*).

---

<sup>82</sup> *The issues of culture – society of the Nguyen Dynasty, Yearbook of the second Scientific Conference about the Nguyen Dynasty* (1992), Social Sciences Publishing House, pp71-73

<sup>83</sup> *Penal Code of the Le Dynasty* (1991), Legal Publishing House, p47

## REFERENCES

1. Phan Huu Dat, Lam Ba Nam (2001), *Policies on ethnic groups of the Vietnamese feudal governments*, National Politics Publishing House.
2. Vu Thi Phuong Hau (2014), *Cultural Policies of the Nguyen Dynasty (1802 - 1884)*, National Politics – Truth Publishing House, Hanoi.
3. Pham Xuan Nam (2008), *Cultural diversity and conversation between cultures, a view from Vietnam*, Social Sciences Publishing House.
4. Nguyen Thi Hien, Luong Hong Quang, Pham Bich Huyen (2012), *Cultural Policy Textbook*, Vietnam National University, Hanoi Publishing House.
5. Various authors (2001), *Vietnamese ethnic minorities in the 20<sup>th</sup> century*, National Politics Publishing House, Hanoi.
6. *The issues of culture – society of the Nguyen Dynasty, Yearbook of the second Scientific Conference about the Nguyen Dynasty* (1992), Social Sciences Publishing House.
7. The Cabinet of the Nguyen Dynasty (1993), *History of cabinet system in the Nguyen Dynasty, Vol. 8*, Thuan Hoa Publishing House, Hue.
8. Le Ngoc Thang (2005), *Policies on ethnic groups of the Party and the State of Vietnam*, Hanoi University of Culture Publishing House, Hanoi.
9. Center of Information – Library, Vietnam National University, Hanoi (2016), *The speech of Preliminary Valuation of historical and scientific value of French documentary archives of Indochina University at the Center of Information – Library, Vietnam National University, Hanoi, Seminar of Indochina University in French – Vietnamese education in the first half of the 20<sup>th</sup> century – The issues of history and culture*.
10. National Historiographer's Office of the Nguyen Dynasty (2007), *Veritable Annals of Dai Nam, main compilation, Vol. 4*, the translation of Institute of History, Education Publishing House, Hanoi.
11. *Penal Code of the Le Dynasty* (1991), Legal Publishing House.

# THỐNG NHẤT MÀ ĐA DẠNG TRONG VĂN HÓA VIỆT NAM

**TS. Nguyễn Anh Cường**

*Trưởng khoa Văn hóa Dân tộc thiểu số, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội*

**Tóm tắt:** “Thống nhất mà đa dạng” luôn là nét đặc trưng của văn hóa Việt Nam tự ngàn đời. Từ những đặc điểm, tập quán, đặc thù địa phương riêng biệt, 54 dân tộc trên lãnh thổ Việt Nam đã mang đến những màu sắc “đa dạng” trong bức tranh chung của văn hóa dân tộc, qua nhiều thế hệ, tạo nên bản sắc của văn hóa nước Nam. Nhất là trong thời đại ngày nay khi quá trình toàn cầu hóa, cách mạng công nghệ đang tác động sâu rộng đến nền văn hóa nước ta, đặt chúng ta trước những cơ hội cũng như rất nhiều khó khăn, thách thức thì vấn đề giữ gìn bản sắc, giữ gìn “thống nhất mà đa dạng văn hóa” được đặt ra như một nhu cầu bức thiết.

## 1. TÍNH “ĐA DẠNG” CỦA VĂN HÓA VIỆT NAM VÀ NHỮNG NHÂN TỐ QUY ĐỊNH TÍNH ĐA DẠNG VĂN HÓA

### 1.1. Môi trường tự nhiên đa dạng và sự phát triển không đồng đều của các tộc người tại Việt Nam

Việt Nam từ ngàn xưa đã là một quốc gia “đa dạng văn hóa” với rất nhiều tộc người cùng nhau sinh sống. Nguyên nhân sâu xa của đa tộc người là do đặc điểm địa lý của nước ta. Việt Nam nằm trong khu vực chuyển tiếp của lục địa Đông Á, Nam Á với lục địa Úc châu, điều này tạo ra sự đa dạng, dồi dào tự nhiên về động thực vật ở nước ta. Theo đó, trong quá trình lịch sử, các tộc người trên lãnh thổ đã sinh sống và tự thích ứng với môi trường tự nhiên phong phú ở đây. Sự thích nghi của con người trước điều kiện sinh học trong một môi trường nhất định dần dần tạo nên các đặc điểm văn hóa “đa dạng” tại Việt Nam.

Môi trường tự nhiên ở đây có thể xem là tổng thể các yếu tố về địa mạo, địa hình, khí hậu, tài nguyên (khoáng vật, thực vật, động vật), cảnh quan... của một vùng lãnh thổ mà cộng đồng người, dân tộc sinh sống. Theo C. Mác, môi trường tự nhiên, giới tự nhiên nói chung là “thân thể vô cơ của con người,... thân thể mà với nó con người phải ở lại trong quá trình thường xuyên giao tiếp để tồn tại”<sup>84</sup>. Môi trường tự nhiên là nguồn

---

<sup>84</sup> C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập* (2000), tập 42, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.135

cung cấp tư liệu, vật liệu, đối tượng cho những hoạt động sinh sống có ý thức của con người. Ngoài ra, môi trường tự nhiên, đặc biệt là cảnh quan thiên nhiên là nguồn cảm hứng vô tận cho con người về cái đẹp, kích thích óc tưởng tượng của họ về những điều bí ẩn trong giới tự nhiên.

Việt Nam là một nước nhiệt đới gió mùa và do vị trí địa lý, Việt Nam rất đa dạng về địa hình, kiểu đất, cảnh quan, có đặc trưng khí hậu khác nhau giữa các miền. Đặc điểm đó là cơ sở rất thuận lợi để giới sinh vật phát triển đa dạng về thành phần loài, phong phú về số lượng. Tại nước ta, con người không thuần nhất mà rất đa dạng, thuộc về các nhóm địa phương, bộ phận dân cư, nghề nghiệp, tôn giáo,... khác nhau sinh sống trong các khu vực tự nhiên khác nhau, điều này tạo nên sự phong phú, sinh động của các tộc người. Ngay cả khi cùng có chung một điều kiện tự nhiên nhất định, mỗi tộc người, mỗi nhóm dân cư lại đều có cách thích ứng riêng, mang truyền thống và bản sắc riêng của cộng đồng mình.

Các tộc người thiểu số ở Việt Nam là cư trú phân tán và xen kẽ, hầu như tỉnh nào cũng có đồng bào các tộc người thiểu số. Hơn nữa, các tộc người lại phát triển không đồng đều về mặt lịch sử, kinh tế và xã hội do nhiều nguyên nhân: lịch sử, xã hội, điều kiện tự nhiên nơi sinh sống quy định... Đến nay, nét nổi bật nhất là các dân tộc ở Việt Nam cư trú xen kẽ. Nhiều tỉnh có tới trên 20 dân tộc như: Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, Hà Giang, Tuyên Quang, Lâm Đồng... Riêng tỉnh Đắk Lắk có hơn 40 dân tộc anh em. Phần lớn các huyện miền núi có từ 5 dân tộc trở lên cư trú. Nhiều xã, bản có tới 3 hoặc 4 dân tộc cùng sinh sống. Các dân tộc thiểu số ở nước ta, đặc biệt là tộc người sinh sống tại vùng sâu, vùng xa, vùng có địa hình hiểm trở, khó khăn đa phần ít có điều kiện phát triển kinh tế, văn hóa như các tộc người đa số tại vùng đồng bằng và trung du. Ví dụ như người Dao vào nước ta từ thế kỷ XIII, còn người H'Mông muộn hơn, cách đây 2 – 3 thế kỷ. Khi sang nước ta, thì vùng thấp và vùng giữa đã có người cư trú, nên họ phải sống trên rẻo cao, cách mặt biển hơn 1000 mét, làm nương rẫy, du canh, du cư, đời sống gặp nhiều khó khăn, phải thích nghi với điều kiện tự nhiên và hoàn cảnh khắc nghiệt<sup>85</sup>. Nếu các dân tộc thuộc văn hóa vùng thung lũng làm ruộng nước, định canh, định cư, có một đời sống vật chất và tinh thần ổn định, đời sống văn hóa phong phú thì các dân tộc thuộc văn hóa rẻo cao với các loại hình kinh tế chiếm đoạt như hái lượm hoặc nương rẫy, sống du canh du cư, công cụ sản xuất thô sơ, năng suất thấp, đói nghèo, ăn mèn mèn. Đời sống vật chất tuy thấp, nhưng đời sống tinh thần lại có những nét rất độc đáo, như các chợ vùng cao, kỹ thuật làm súng kíp, tập tục đánh trống đồng khi có người qua đời,... Đặc biệt, trang phục, tiếng nói, chữ viết, điệu hát, điệu múa,... là

---

<sup>85</sup> Nhiều tác giả, *Các dân tộc thiểu số Việt Nam thế kỷ XX*, Nxb. Chính trị quốc gia, tr.38

những văn hóa truyền thống quý giá làm “giàu có” thêm cho nền văn hóa “đa dạng” của nước nhà.

## 1.2. Quan hệ về văn hóa với bên ngoài

Đầu tiên phải kể tới là mối quan hệ nhập cư tại Việt Nam. Từ thuở sơ khai, nước ta đã bao gồm đến “khoảng 15 bộ lạc Lạc Việt sinh sống chủ yếu ở miền trung du và đồng bằng châu thổ. Hàng chục bộ lạc Âu Việt sinh sống chủ yếu tại miền Việt Bắc”<sup>86</sup>. Sau nhiều đợt di cư khác nhau, cho đến thế kỷ XIX ở nước ta có những nhóm ngôn ngữ sau: ngôn ngữ Nam Á (Austroasian) gồm các nhóm Việt – Mường, Môn – Khmer, Tày – Thái, Hmông – Dao; Ka-đai; ngôn ngữ Nam Đảo (Austronesian) gồm nhóm Mã Lai – Đa Đảo; ngôn ngữ Hán – Tạng (Sino – Tibetan) bao gồm: nhóm Hán, Tạng – Miến<sup>87</sup>. Nhóm Việt – Mường định cư ở Đồng bằng sông Hồng và vùng Tây Bắc. Nhóm Môn – Khmer ở Tây Bắc và dải Trường Sơn đến tận Nam Bộ. Nhóm Tày – Thái đã có mặt ở vùng Việt Bắc từ đầu thiên niên kỷ thứ nhất sau Công nguyên. Cùng thời kỳ này, các nhóm Mã Lai – Đa Đảo di cư vào miền Trung. Còn các tộc Tạng – Miến thì đến Việt Nam trong khoảng thế kỷ XVII – XIX. Nhìn chung, dù đến Việt Nam sớm hơn hay muộn hơn thì mỗi tộc người đều đã đem văn hóa của mình để làm giàu, làm phong phú thêm cho bức tranh văn hóa chung của đất nước.

Thứ hai phải kể đến ở đây là sự du nhập các giáo lý, tôn giáo từ nước ngoài vào Việt Nam. Quá trình truyền đạo, du nhập giáo lý bên ngoài ở nước ta có từ rất sớm, từ thời Bắc thuộc. Nguyên nhân của quá trình này vừa là do tính tất yếu của quá trình giao lưu, tiếp biến văn hóa, vừa là do sự cưỡng bức, đồng hóa từ những thế lực xâm lược ngoại bang. Văn hóa Việt với nền móng là một nền văn hóa bản địa vững chắc, kết tinh bản lĩnh, cá tính, lối sống và truyền thống của người Việt cổ với ý thức hệ cốt lõi là ý thức độc lập, tự chủ và tinh thần yêu quý, gắn bó với quê hương, đất nước, tổ tông, nên dù cho các triều đại phương Bắc ra sức đồng hóa dân tộc ta, âm mưu làm khuất phục văn hóa cổ truyền của dân tộc, nhưng kết cục trước cuộc đấu tranh mãnh liệt của nhân dân ta, nền văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc đó vẫn giữ được vị trí chủ thể và có tác dụng Việt hóa những yếu tố văn hóa ngoại nhập. Những yếu tố văn hóa từ bên ngoài đều thông qua chủ thể văn hóa Việt Nam mà phát huy tác dụng và làm phong phú thêm nền văn hóa cổ truyền. Nho giáo, Phật giáo, Đạo giáo thậm chí tận mãi sau này là Kitô

---

<sup>86</sup> Ủy Ban Khoa học xã hội Việt Nam (1971), *Lịch sử Việt Nam*, tập 1, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, tr.45

<sup>87</sup> Đặng Nghiêm Vạn, Chu Thái Sơn, Lưu Hùng (1993), *Ethnic Minorities in Vietnam*, Nxb. Thế giới, Hà Nội, tr.6

giáo không những không làm “xói mòn” yếu tố truyền thống của văn hóa dân tộc mà còn dần dần hòa nhập vào văn hóa nước ta, tự “bản địa hóa”, “mềm hóa” mình để phù hợp với văn hóa dân tộc, được người dân đón nhận.

## **2. VĂN HÓA VIỆT NAM LÀ MỘT NỀN VĂN HÓA “THỐNG NHẤT” TỪ “ĐA DẠNG”**

Trong tiến trình lịch sử của đất nước, văn hóa Việt Nam không chỉ thể hiện sự đa dạng của mình mà còn ghi đậm dấu ấn về sự “thống nhất”, thống nhất mà đa dạng, thống nhất từ đa dạng.

Cùng chung sống trên một lãnh thổ, có chung điều kiện khí hậu, tính chất nhiệt đới gió mùa quy định việc sản xuất nông nghiệp là chủ yếu, các dân tộc Việt Nam đã sớm hình thành sự gắn bó tự nhiên với nhau, nhất là trong việc thể hiện vai trò dựng nước và giữ nước ở mỗi thời kỳ lịch sử. Có thể tạm chia các giai đoạn lịch sử nước ta làm 5 thời kỳ với những xu hướng phát triển chung của dân tộc:

- Văn hóa Việt Nam thời kỳ tiền sử và sơ sử;
- Văn hóa Việt Nam thiên niên kỷ đầu Công nguyên;
- Văn hóa Việt Nam thời kỳ tự chủ;
- Văn hóa Việt Nam từ năm 1858 – 1945;
- Văn hóa Việt Nam từ 1945 đến nay<sup>88</sup>.

Sự chuyển tiếp văn hóa qua mỗi thời kỳ, từ cổ truyền sang hiện đại, từ văn minh lúa nước sang văn minh công nghiệp hiện đại, với tư cách một thực thể văn hóa Việt Nam mang những đặc trưng chung về nhiều mặt như ý thức hệ, đạo đức, giáo dục, ngôn ngữ và chữ viết phổ thông.

Trong bài tham luận tại Hội nghị quốc tế về Việt Nam học lần thứ nhất tại Hà Nội (1998), GS. Keith Weller Taylor cho biết, trong suốt thời kỳ Chiến tranh lạnh, giới Việt Nam học ở Mỹ đã tìm cách định nghĩa Việt Nam. Sau khi bàn bạc và tranh luận sôi nổi, nhiều nhà khoa học Mỹ đã thống nhất hướng tiếp cận như sau: “Trước hết, một Việt Nam thực tế nhất thiết là một Việt Nam thống nhất”<sup>89</sup>. Trong mắt các nhà nghiên cứu nước ngoài cũng như trong nước, dân tộc Việt Nam nói chung trước hết phải là một dân tộc “thống nhất” và hiển nhiên là “thống nhất”. Trong tiến trình lịch sử, sự thống

---

<sup>88</sup> Trần Quốc Vượng (2006 – Chủ biên), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb. Giáo dục, tr.7-8.

<sup>89</sup> Keith W. Taylor (1998), *Vietnamese Studies in North America*, Keynote Speech No.2. Paper presented at the First International Conference on Vietnamese Studies, Hanoi, p.1.



nhất ấy thể hiện qua ý chí mạnh mẽ, lấn át mọi sự chia rẽ, ly khai. Bao nhiêu lần bị chia rẽ, bị âm mưu thôn tính là bấy nhiêu lần dân tộc Việt lại gắn kết thân kỳ, như một cơ thể “thống nhất” cùng nhau đánh đổ âm mưu xâm lược. Một nghìn năm Bắc thuộc, Minh thuộc, Pháp thuộc,..., chưa bao giờ dân tộc ta bị khuất phục, hay chịu đựng bị “đồng hóa”, “chia rẽ”. Các triều đại trong quá khứ đã lãnh đạo Nhân dân ta cùng nhau xây dựng đất nước vững mạnh, đánh tan giặc ngoại xâm, bảo đảm sự thống nhất của quốc gia – dân tộc.

Các dân tộc nước ta đều cùng chung một vận mệnh trong suốt chiều dài lịch sử dân tộc, gắn bó máu thịt với quốc gia dân tộc, với Tổ quốc Việt Nam. Trong đó, các dân tộc thiểu số trên lãnh thổ nước ta có những dân tộc cùng chung nguồn gốc lịch sử điều này chi rất rõ trong việc hình thành các nhóm ngôn ngữ. Mặc dù có những nét đặc thù mới, nhưng khi đã định cư trên lãnh thổ Việt Nam, tất cả đều xem đây là Tổ quốc của mình. Các dân tộc, đa số là thiểu số, đều đổ mồ hôi, xương máu để chung tay dựng nước và giữ nước. Họ là những anh hùng vô danh có công khai phá vùng núi nước ta, sinh sống và làm việc, biến đất rừng thành ruộng nương màu mỡ. Họ đã cùng với nhau chia sẻ những đắng cay, ngọt bùi, tủi nhục của người dân mất nước, phải làm nô lệ cho giặc. Trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, người Kinh với cương vị dân tộc đa số đã giữ vai trò cực kỳ quan trọng, nhưng nếu không có sự chung lưng đấu cật của các dân tộc thiểu số anh em thì đất nước Việt Nam không có được vị thế vẻ vang trong cộng đồng thế giới hôm nay. Các dân tộc thiểu số anh em luôn kề vai, sát cánh cùng nhau bảo vệ biên cương, bờ cõi của đất nước, là “phên dậu” vững chắc của nước nhà trước kẻ thù xâm lược.

Một đặc điểm nữa, có thể nói, hầu hết các dân tộc Việt Nam đều có ngôn ngữ riêng nhưng điểm chung của các ngôn ngữ đó là đều có nguồn gốc từ dòng Môn – Khmer của ngữ hệ Đông Nam Á, sau chuyển biến thành Việt – Mường (hay tiếng Việt cổ) rồi tách ra nhiều loại khác. Hiện nay, sau Cách mạng tháng Tám 1945, tiếng Việt và chữ Quốc ngữ dần trở thành ngôn ngữ và chữ viết phổ biến nhất của dân tộc. Đặc điểm của tiếng Việt luôn là đơn âm với vốn từ cụ thể, phong phú, giàu âm sắc, diễn đạt cân xứng, nhịp nhàng, sống động, dễ chuyển đổi, thiên về đặc trưng, biểu cảm, rất thuận lợi cho sáng tác văn học nghệ thuật.

Ngược về quá khứ, theo truyền thuyết lâu đời của đất nước, các dân tộc Việt Nam đều là “con Lạc cháu Hồng”, đều sinh ra từ “bọc trăm trứng”, cùng nhau tồn tại trên mảnh đất Việt Nam, cùng góp công vào xây dựng, bảo vệ đất nước. Bản sắc văn hóa dân tộc phải là sự tổng hợp các giá trị tinh thần dân tộc, đây chính sự là “thống nhất” trong “đa dạng” của văn hóa. Đây cũng là quan điểm mà Đảng và Nhà nước nhiều lần đề cập trong đường lối, chính sách phát triển văn hóa của đất nước. Nghị quyết Trung

ương 5 khóa VIII từng khẳng định rõ: “Bản sắc dân tộc bao gồm những giá trị bền vững, những tinh hoa của cộng đồng các dân tộc Việt Nam được vun đắp nên qua lịch sử hàng ngàn năm đấu tranh dựng nước và giữ nước. Đó là lòng yêu nước nồng nàn, ý chí tự cường dân tộc, tinh thần đoàn kết, ý thức cộng đồng gắn kết cá nhân – gia đình – làng xã – Tổ quốc; lòng nhân ái, khoan dung, trọng nghĩa tình, đạo lý, đức tính cần cù, sáng tạo trong lao động; sự tinh tế trong ứng xử, tính giản dị trong lối sống... Bản sắc văn hóa dân tộc còn đậm nét cả trong các hình thức biểu hiện mang tính dân tộc độc đáo”<sup>90</sup>.

### **3. NỀN VĂN HÓA ĐA DẠNG MÀ THỐNG NHẤT TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA, HỘI NHẬP VĂN HÓA VÀ TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG KHOA HỌC KỸ THUẬT HIỆN NAY**

Trong những năm gần đây, quá trình toàn cầu hóa đã đem lại nhiều thách thức, cơ hội đối với vấn đề “đa dạng văn hóa” ở Việt Nam. Các nhà nghiên cứu nhận định rằng, kết quả của quá trình này có thể làm xói mòn các truyền thống văn hóa và nảy sinh một nền “văn hóa toàn cầu” khi người ta nhận thấy mỗi ngày lại có thêm nhiều loại hình văn hóa ngoại lai du nhập vào đất nước mình, ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ lên các tập quán, các giá trị cổ truyền của dân tộc. Có thể thấy rằng, toàn cầu hóa ngày nay đi cùng với nguy cơ của sự “mai một”, biến dạng bản sắc văn hóa, hệ giá trị, chuẩn mực vốn có của các quốc gia. Nếu các nền văn hóa trên thế giới mà giống nhau, tức là cạnh kiệt các sắc thái văn hóa riêng biệt, thì loài người sẽ không còn sự “đa dạng” mà tìm tòi, sáng tạo và phát triển nữa, và nếu tương lai mà “không còn nguồn sinh lực dồi dào để kế thừa và phát triển, mà cả thế giới sẽ trở nên nghèo nàn và đơn điệu hơn nhiều so với thế giới mà chúng ta bỏ lại phía sau”<sup>91</sup>.

Bên cạnh đó, cuộc Cách mạng 4.0 cũng mang lại nhiều thách thức, mặt trái đáng kể như là xuất hiện một số phương thức hoạt động văn hóa, văn nghệ mới, gây ra việc khó quản lý về nội dung thông tin (mạng xã hội); tình trạng vi phạm bản quyền và sở hữu trí tuệ, đặc biệt trong môi trường số diễn ra phổ biến; làm suy giảm các mối quan hệ xã hội truyền thống, không gian văn hóa truyền thống..., ảnh hưởng đến động lực sáng tạo của nghệ sĩ và quyết định đầu tư của nhà sản xuất...

---

<sup>90</sup> Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1998), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, <https://thuvienphapluat.vn/>.

<sup>91</sup> Mai Văn Hai (2010), *Toàn cầu hóa và Đa dạng văn hóa*, Tạp chí Xã hội học số 2 (110), tr.17.

Vì vậy, hơn lúc nào hết trong bối cảnh hiện nay, các nước trên thế giới trong đó có Việt Nam cần giữ gìn và phát huy một cách tối ưu nhất bản sắc văn hóa dân tộc, biến bản sắc văn hóa, hay sự “thống nhất mà đa dạng” của văn hóa nước nhà thành đặc trưng, thành thế mạnh đối phó với những thách thức trong tiến trình hội nhập, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Việc đưa ra các kế hoạch, giải pháp phát triển cho cộng đồng, quốc gia, dân tộc đòi hỏi chúng ta vừa phải chú trọng hệ thống chung quy định xu hướng phát triển phù hợp với quốc gia và quốc tế, vừa phải xuất phát từ thực tế của mỗi tộc người sinh sống trên đất nước, từ tính đặc thù địa phương, từ truyền thống riêng, tìm kiếm cách thức và các giải pháp cụ thể cho sự phát triển dân tộc hay địa phương đó.

Nước ta với 54 dân tộc anh em và sự khác biệt quy mô dân số, hoàn cảnh sống, điều kiện lịch sử văn hóa, do đó, chiến lược phát triển mà Đảng và Nhà nước khẳng định là phát triển toàn diện ở mỗi dân tộc, đồng thời lưu ý đến tính đặc thù của dân tộc đó trong cộng đồng các dân tộc Việt Nam. Ngoài ra, vấn đề đặt ra là phải biết tận dụng cơ hội; vượt qua nguy cơ, thách thức, xây dựng nền văn hóa Việt Nam trước tác động của Cách mạng 4.0 phải có tính chủ động cao, định hướng sớm và khoa học thì mới có những bước đi vững chắc trong thực tiễn.

Để phát triển văn hóa đất nước trong thời đại mới gắn với điều kiện hoàn cảnh đất nước thì vấn đề lựa chọn một mô hình phát triển là rất quan trọng. Theo nhà nghiên cứu Ngô Đức Thịnh để giữ gìn, bảo tồn, làm giàu và phát huy vai trò của văn hóa nước nhà thì lựa chọn mô hình tổng thể “Đa văn hóa” (đa văn hóa, đa ngôn ngữ) là phù hợp hơn cả<sup>92</sup>. Mô hình này vừa phù hợp với sự “thống nhất mà đa dạng” của văn hóa Việt, vừa đi đúng theo xu hướng chung của phát triển văn hóa thế giới hiện tại và tương lai. Trong đó, thống nhất và đa dạng trở thành hai mặt của một thực thể văn hóa, không thể tách rời, cùng tạo nên bản sắc văn hóa của dân tộc, chống lại quá trình “xói mòn”, “mai một”, “đồng phục” của tiến trình toàn cầu hóa, cách mạng công nghệ gây ra.

Nói tóm lại, quá trình toàn cầu hóa, cách mạng công nghệ ngày nay có thể gây ra những ảnh hưởng tiêu cực, đáng lo ngại cho các nền văn hóa, trong đó có Việt Nam. Bài toán đặt ra là làm thế nào để vừa bảo vệ được bản sắc văn hóa, gìn giữ sự “thống nhất mà đa dạng”, vừa hội nhập, tranh thủ hiệu quả các cơ hội mà tiến trình này mang lại, phát huy thế mạnh của văn hóa nước nhà, đưa văn hóa trở thành yếu tố nâng tầm vị thế của quốc gia trong khu vực và trên trường quốc tế.

---

<sup>92</sup> Ngô Đức Thịnh (2012), *Đa dạng văn hóa và sự phát triển xã hội*, Tạp chí Cộng sản, số 839, tr.82

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1998), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, <https://thuvienphapluat.vn/>.
2. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập* (2000), tập 42, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Mai Văn Hai (2010), *Toàn cầu hóa và Đa dạng văn hóa*, Tạp chí Xã hội học số 2 (110).
4. Keith W. Taylor (1998), *Vietnamese Studies in North America*, Keynote Speech No.2. Paper presented at the First International Conference on Vietnamese Studies, Hanoi, p.1.
5. Phạm Xuân Nam (2008), *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội.
6. Ngô Đức Thịnh (2012), *Đa dạng văn hóa và sự phát triển xã hội*, Tạp chí Cộng sản.
7. Nguyễn Thị Hiền, Lương Hồng Quang, Phạm Bích Huyền (2012), *Giáo trình Chính sách Văn hóa*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
8. Nhiều tác giả (2001), *Các dân tộc thiểu số Việt Nam thế kỷ XX*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Ủy Ban Khoa học xã hội Việt Nam (1971), *Lịch sử Việt Nam*, tập 1, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
10. Đặng Nghiêm Vạn, Chu Thái Sơn, Lư Hùng (1993), *Ethnic Minorities in Vietnam*, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
11. Trần Quốc Vượng (2006 – Chủ biên), *Giáo trình Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb. Giáo dục.

# UNITY AND DIVERSITY OF VIETNAMESE CULTURE

**Dr. Nguyen Anh Cuong**

*Dean, Faculty of Ethnic Minority Cultures, Hanoi University of Culture*

**Abstract:** *“Unified yet diverse” has always been a distinctive feature of Vietnamese culture for thousands of generations. Having unique characteristics, and customs, 54 ethnic groups in the territory of Vietnam have brought the "diverse" colors into the big picture illustrating the national culture for over generations, therefore creating the cultural identity of Vietnam. Especially in the contemporary time, when globalization and technological advance have a profound impact on our culture, placing us in the face of many opportunities as well as many difficulties and challenges, preserving identity and "unified yet diverse culture" is posed as an urgent task.*

## **1. THE "DIVERSITY" OF VIETNAMESE CULTURE AND FACTORS THAT DETERMINE CULTURAL DIVERSITY**

### **1.1. Diverse natural environment and uneven development of ethnic groups in Vietnam**

Vietnam has been a "culturally diverse" country since ancient times with many ethnic groups living together. The root reason for the formation of the multitude of ethnic groups is the geographical characteristics of our country. Vietnam is located in the transition zone of the East Asian and South Asian continent with the Australian continent, which creates a natural diversity and abundance of flora and fauna in our country. Accordingly, in the historical process, ethnic groups in the territory have lived in and adapted themselves to the rich natural environment here. Human adaptation to biological conditions in a certain environment gradually creates "diverse" cultural features in Vietnam.

The natural environment here can be considered as the sum of geomorphological factors, topography, climate, natural resources (minerals, plants, animals), landscape of a territory where the human community and ethnic people live. According to Karl Marx, the natural environment, the natural world is generally "the inorganic human body, the

body with which one must stay in the process of regular communication to exist"<sup>93</sup>. The natural environment is a source for supplying materials for conscious human living activities. In addition, the natural environment, especially the natural landscape, is an endless source of inspiration for people about beauty, stimulating their imagination about the mysteries in the natural world.

Vietnam is a tropical monsoon country. Its geographical location endows Vietnam with rich diversity in terms of topography, soil types, landscapes, and different climatic features among regions. That feature is a very favorable basis for the biological world to develop in diversity in species composition and abundance in quantity. In our country, people are not heterogeneous but are very diverse, belonging to different local groups, parts of the population, occupation, religion, living in different natural areas and this creates the richness and vitality of the ethnic groups. Even if they share a certain natural condition, each ethnic group, each population group has its own way of adaptation and development of its own traditions and identity.

Ethnic minorities in Vietnam are dispersed and can be found in many places, and almost every province has ethnic minorities. Moreover, ethnic groups have developed unevenly in historical, economic and sociological terms. Until now, the most outstanding feature is that the ethnic people can be found in various regions in Vietnam. Many provinces have more than 20 ethnic groups, such as Lai Chau, Lao Cai, Yen Bai, Ha Giang, Tuyen Quang, Lam Dong, etc. Dak Lak province alone has more than 40 ethnic groups. Most mountainous districts have 5 or more ethnic groups residing. Many communes and villages have 3 or 4 ethnic groups living together. Ethnic minorities in our country, especially those living in remote, isolated and difficult terrains, mostly have less economic and cultural development conditions than most of the ethnic groups in the plains and midlands. For example, the Dao people first entered our country in the 13th century, and the Hmong roughly 2 – 3 centuries later. When they arrived in our country, the low and middlelands had already been inhabited, so they had to live on high terrain, more than 1,000 meters from the sea surface, to cultivate while facing many difficulties and had to adapt to the natural conditions and extreme circumstances<sup>94</sup>. While the ethnic groups living in the low and midlands cultivate, settle down with their life, have a stable material, spiritual and rich cultural life, the ethnic

---

<sup>93</sup> K. Marx and F. Engels: *Full-version* (2000), *episode 42*, Publisher. National Politics, Hanoi, pg. 135

<sup>94</sup> Various authors (2001), *Vietnamese ethnic minorities in the twentieth century*, National Politics Publishing House, pg. 38

groups with high-land culture with many types of economic appropriation such as collecting fruits or shifting cultivation, having a nomadic life, rudimentary means of production, suffer from low productivity, poverty, and malnutrition. Although the standard of their material life is low, their spiritual life has many unique features, such as upland markets, gun-making techniques, the practice of playing the bronze drums when someone passed away. Especially, the distinctive local costumes, language, scripts, songs, dances are the precious traditional cultures that create the "richness" for the "diverse" culture of the country.

## **1.2. The relationship between culture and foreign factors**

The first to mention is the immigration relationship in Vietnam. From the very beginning, our country has “about 15 Lac Viet tribes living mainly in the midlands and deltas. Dozens of Vietnamese tribes lived mainly in the North of Vietnam”<sup>95</sup>. After several migrations, up to the 19th century, our country had the following language groups: South Asian languages (Austroasian) including groups of Viet – Muong, Mon – Khmer, Tay – Thai, H’Mong – Dao, Ka-dai group; Austronesian language including the Malay-Polynesia group; Sino-Tibetan languages including Chinese and Tibetan-Burmese group;<sup>96</sup> the Viet – Muong group settled in the Red River Delta and the Northwest; the Mon – Khmer group in Tay Bac and Truong Son strip to the South. The Tay – Thai group has been present in North Vietnam since the beginning of the first millennium A.D. At the same time, the Malay-Polynesia group migrated to the Central region. The Tibetan-Burmese ethnic groups came to Vietnam in the 17th and 19th centuries. In general, no matter when they arrived in Vietnam, each ethnic group has brought their own culture to enrich and diversify the overall cultural status of the country.

The second thing to mention here is the introduction of foreign teachings and religions into Vietnam. The process of evangelization and importation of teachings from outside our country occurred very early, in the times of Chinese domination. The reason for this process is both due to the inevitability of the process of cultural exchange and acculturation and the coercion and assimilation efforts of foreign invading forces. Vietnamese culture is built on the foundation of a solid indigenous

---

<sup>95</sup> Vietnam Social Science Committee (1971), *Vietnamese History, volume 1*, Social Sciences Publishing House, Hanoi, pg. 45

<sup>96</sup> Dang Nghiem Van, Chu Thai Son, Luu Hung (1993), *Ethnic Minorities in Vietnam*, Global Publishing House, Hanoi, pg. 6

culture, crystallizing the bravery, personality, lifestyle and traditions of the ancient Vietnamese with the core ideology of independence, self-autonomy and the spirit of patriotism and adherence to the homeland, the country, the ancestors. The Northern dynasties repeatedly tried to assimilate our people, conspiring to subjugate the traditional culture of the nation, but as a result of Vietnamese people's intense and uninterrupted struggles, the Vietnamese culture, which is imbued with national identity, still retains its pre-dominant position and helps modify foreign cultural elements so that they can integrate into Vietnamese culture. It was that on the Vietnamese cultural platform that the exotic cultural factors came to play and enriched the traditional culture. Confucianism, Buddhism, Taoism, and much later Christianity, far from "eroding" the traditional element of the national culture, gradually integrated into our country's culture, "localizing" and "softening" themselves to adapt to the national culture and therefore were welcomed by the vast majority.

## **2. VIETNAMESE CULTURE IS A "UNIFIED" CULTURE EMERGING FROM A "DIVERSITY"**

In the historical process of the country, Vietnamese culture not only shows its diversity but also is boldly marked by the "unity", the unity that comes together with diversity.

Living together in the same territory, having the same climatic conditions and monsoon tropical characteristics, which make agriculture the major production activity, the ethnic groups of Vietnam soon formed a natural bond with each other, especially in demonstrating the role of building and defending the country in each historical period. We can roughly divide the history of our country into 5 periods with the respective general development trends of the nation as follows:

- Vietnamese culture in prehistoric and protohistory times;
- Vietnamese culture in the first millennium A.D.;
- Vietnamese culture during the autonomous period;
- Vietnamese culture from 1858 to 1945;
- Vietnamese culture from 1945 up to now.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Tran Quoc Vuong (2006 – Editor-in-chief), *Textbook on Vietnamese Cultural Foundation*, Education Publishing House, pg. 7-8



Despite the cultural transition through each period, from ancient to modern, from wet rice civilization to modern industrial civilization, as a cultural entity, Vietnam has common characteristics in many aspects, such as ideology, morality, education, common language and script.

In his speech at the first International Conference on Vietnam Studies in Hanoi (1998), Prof. Keith Weller Taylor from Cornell University said that during the Cold War, the Vietnam research specialists in the US sought to define Vietnam. After several heated discussions and debates, many American scientists have agreed on the following approach: "First of all, a practical Vietnam is necessarily a united Vietnam"<sup>98</sup>. In the eyes of foreign as well as domestic researchers, the Vietnamese people in general are a group of "unified" people, and obviously they are "unified" in practical terms. In the course of history, that unity manifests through a strong will, overwhelming all kinds of division and separatism. Divided and invaded for many times, the Vietnamese people are miraculously bound together, like a "integrated" body together to overthrow the scheme of invasion. One thousand years under the Northern domination, Ming domination, and French colonialism, never have our people been subjugated to or suffered from being "assimilated", "divided". Past dynasties led our people together to build a strong country, defeat foreign invaders, and ensure the unity of the nation.

All the people of our country share the same destiny throughout the history of the nation, and are bound by blood and flesh to the nation and to the Vietnamese Fatherland. In which, the ethnic minorities in our territory have the same historical origin, which makes it very clear in the formation of language groups. Despite their distinctive features, once settling in the territory of Vietnam, they all consider this to be their homeland. Ethnic groups, most of them in the minority, sacrifice their sweat and blood to help build and preserve the country. They are unknown heroes who openly explore the mountains of our country, live and work, turn forest land into fertile fields. Together, they shared the bitterness, sweetness and carried on their back the humiliation of the people who lost their country and had to be slaves to the enemy. In the national construction and defence, the Kinh as the majority have played a very vital role, but without the co-sharing of ethnic minorities, the country of Vietnam would not have had a glorious position in the world today. The ethnic minorities who always stand shoulder to shoulder, side by side in defending the country's territories and borders, are the country's solid frontier against invaders.

---

<sup>98</sup> Keith W. Taylor (1998), *Vietnamese Studies in North America, Keynote Speech No.2*. Paper presented at the First International Conference on Vietnamese Studies, Hanoi, pg. 1

As another feature, it can be said that most of the Vietnamese ethnic groups have their own languages, but the common point of these languages is that they all originate from the Mon-Khmer lineage of the Southeast Asian linguistic family, after being transformed into Viet – Muong (or ancient Vietnamese) then split into many other categories. Currently, after the August Revolution of 1945, Vietnamese language and Vietnamese national script gradually become the most popular language and script of the nation. The characteristic of Vietnamese is that it is always monophonic with specific vocabulary, rich in timbre, proportional expression, rhythmic, lively, convertible, tends to be emotional and expressive and thus very convenient for art and literature creation.

In contrast to the past, according to the country's long-standing legends, all ethnic groups are "descendants of Hong Bang and Lac Long", all born from "a hundred eggs," coexisting in the land of Vietnam, together contributed to the national construction and defense. National cultural identity must be the synthesis of national spiritual values. This is the "unity" in the "diversity" of culture and this is also the viewpoint that the Party and State repeatedly mentioned in the country's cultural development policy. Resolution of the Fifth Conference of the Eighth Party Central Committee 5th plenum clearly affirmed: "National identity, including sustainable values, the essence of the community of ethnic groups in Vietnam, has been cultivated through thousands of years of struggle to build and protect the nation. The values consist of passionate patriotism, national resilience, solidarity, sense of community to connect individuals – family – village – Fatherland; benevolence, tolerance, respect for love, morality, industriousness, creativity in labor; the sophistication in behavior, simplicity in lifestyle, etc. The national cultural identity can also be seen clearly in the various representations of unique national identity"<sup>99</sup>.

### **3. DIVERSE CULTURES THAT ARE UNIFIED IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION, CULTURAL INTEGRATION AND THE IMPACT OF THE CURRENT SCIENTIFIC AND TECHNICAL REVOLUTION**

In recent years, the process of globalization has brought many challenges and opportunities to the "cultural diversity" in Vietnam. This process could undermine cultural traditions and create a "global culture" as more cultures relating to foreign countries are found each day, are introduced into our country, and have a significant

---

<sup>99</sup> Party Central Committee (1998), *Resolution of the Fifth Conference of the Party Central Committee term VIII*, <https://thuvienphapluat.vn/>.

and direct influence on the traditional customs and values of the nation. It can be seen that today's globalization comes with the risk of cultural identities, values and inherent standards of nations fading or disorting. If the cultures of the world are the same, that is, there are no longer any distinct cultures, then humanity will no longer have "diversity" to explore, create and develop, and in a future where "there is hardly any distinct values left to inherit and develop, the whole world will become much poorer and monotonous than the world we left behind"<sup>100</sup>.

In addition, the 4.0 revolution also brings many challenges and negativities. There emerge some new modes of cultural and artistic activities, which makes it difficult to manage information (social networks); piracy of copyright and intellectual property, especially in the digital environment, is widespread; deteriorated traditional social relationships, traditional cultural spaces affects the artist's creative motivation and the producers' investment decisions.

Therefore, more than ever, all countries, including Vietnam, need to preserve and promote their national cultural identity, turning the "unified yet diverse" culture to a strength to cope with challenges in the process of integration, industrialization and modernization of the country. Making plans and solutions for development for the community and nation requires constant attention towards the importance of the general system determining the development trends that suit national and international standards and base ourselves on the actual condition of each ethnic group living in the country, the local features and traditions so as to find specific ways and solutions for the development of that ethnic group or locality.

With 54 ethnic groups differing in population size, living condition, historical and cultural setting, the development strategy adopted by the Party and State highlights an emphasis on the inclusive development of each ethnic group, with taking into account the unique features of each of them in relation to the vast community of ethnic groups in Vietnam. In addition, it is imperative to know how to take advantage of opportunities, overcome risks and challenges in order to ensure that the formation of Vietnamese culture during the 4.0 revolution era is highly proactive and guided by an early and scientific orientation the provides for steady and feasible steps in practice.

In order to enhance the country's culture in the new era in a close link to the country's conditions, the choice of development models is very important. According to

---

<sup>100</sup> Mai Van Hai (2010), *Globalization and Cultural Diversity*, Sociology Journal No. 2 (110), pg. 17

researcher Ngo Duc Thinh, in order to preserve, enrich and promote the role of the country's culture, choosing "multi-cultural" (i.e. multi-cultural and multi-lingual) as an overall model for development seems most appropriate of all<sup>101</sup>. This model is both consistent with the "unified yet diverse" feature of Vietnamese culture and in line with the general trend of world cultural development at present and in the future. In particular, unity and diversity become the two inseparable sides of a cultural entity; together, they create the cultural identity of the nation, protecting it against all sorts of "erosion", "fading", "monotony" or "uniform" caused by the globalization process and technological revolution.

In summary, the process of globalization and the technological revolution today can cause negative effects and concerns with regard to cultures, including Vietnamese culture. The problem is how to both protect cultural identity, preserve the "unity and diversity" and, at the same time, promote international integration and take advantage of the opportunities that this process brings about and thus promote the strength of the country's culture, making culture become a factor that enhances the nation's status in the region and in the international arena.

## REFERENCES

1. Party Central Committee (1998), *Resolution of the Fifth Conference of the Party Central Committee term VIII*, <https://thuvienphapluat.vn/>.
2. K. Marx and Ph. Angels: Full-version (2000), episode 42, National Politics Publishing House, Hanoi.
3. Mai Van Hai (2010), Globalization and Cultural Diversity, *Sociology Journal No. 2* (110).
4. Keith W. Taylor (1998), *Vietnamese Studies in North America*, Keynote Speech No.2. Paper presented at the First International Conference on Vietnamese Studies, Hanoi, pg. 1.
5. Pham Xuan Nam (2008), *Cultural Diversity and Intercultural Dialogue, A Perspective from Vietnam*, Social Sciences Publishing House.
6. Ngo Duc Thinh (2012), Cultural Diversity and Social Development, *Communist Journal*.
7. Nguyen Thi Hien, Luong Hong Quang, Pham Bich Huyen (2012), *Textbook of Cultural Policy*, VNU Publishing House.
8. Various authors (2001), *Vietnamese Ethnic minorities in the twentieth century*, National Politics Publishing House, Hanoi.
9. Vietnam Social Science Committee (1971), *Vietnamese History, volume 1*, Social Sciences Publishing House, Hanoi.
10. Dang Nghiem Van, Chu Thai Son, Luu Hung (1993), *Ethnic Minorities in Vietnam*, Global Publishing House, Hanoi.
11. Tran Quoc Vuong (2006 – Editor-in-chief), *Textbook on Vietnamese Cultural Foundation*, Education Publishing House.

---

<sup>101</sup> Ngo Duc Thinh (2012), *Cultural Diversity and Social Development*, Communist Journal, no. 839, pg. 82

***PHẦN 3:***  
**TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ**  
**TRONG MÔI TRƯỜNG**  
**ĐA DẠNG VĂN HÓA**

***SESSION 3:***  
**ENHANCING MANAGEMENT CAPACITY**  
**IN AN ENVIRONMENT OF**  
**CULTURAL DIVERSITY**

# TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ VĂN HÓA TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA DẠNG VĂN HÓA LÀ XU HƯỚNG TẤT YẾU CỦA TIẾN TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ VỀ VĂN HÓA Ở VIỆT NAM

**TS. Nguyễn Danh Nga**

*Phó Chủ tịch Hội đồng Viện Tư vấn công nghệ và đào tạo Toàn cầu*

Như chúng ta đã biết, văn hóa có vai trò đặc biệt quan trọng trong đời sống xã hội; thể hiện năng lực sáng tạo, trí tuệ, tài năng, đạo đức của con người; một trong những trụ cột quan trọng phát triển bền vững của mỗi dân tộc, quốc gia và nhân loại.

Trong quá trình tồn tại và phát triển của văn hóa thì quản lý văn hóa đóng vai trò rất quan trọng:

***Trên phương diện vĩ mô:*** Hoạt động quản lý văn hóa sẽ góp phần định hướng, điều chỉnh sự phát triển của văn hóa quốc gia, giúp hiện thực hóa các chủ trương, đường lối văn hóa, văn nghệ của Đảng cầm quyền, từ đó tác động đến mục tiêu, bản chất của văn hóa dân tộc.

***Trên phương diện vi mô:*** Hoạt động quản lý văn hóa trong các lĩnh vực, địa bàn, nhóm dân cư cụ thể sẽ giúp kiểm soát sự tùy tiện, sai lệch trong khi thực thi các cơ chế, chính sách của Nhà nước trên lĩnh vực văn hóa.

Những năm qua, quán triệt tinh thần: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, là mục tiêu, động lực phát triển bền vững đất nước. Văn hóa phải được đặt ngang hàng với kinh tế, chính trị, xã hội” của Đảng, hoạt động quản lý văn hóa ở Việt Nam đã có những ***kết quả khả quan như sau:***

– Việc xây dựng, hoàn thiện thể chế văn hóa ngày càng được kiện toàn theo hướng thiết thực, hiệu quả. Ngành văn hóa đã tập trung xây dựng, ban hành và trình các cấp có thẩm quyền ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật tương đối đồng bộ, có giá trị pháp lý cao trên lĩnh vực văn hóa, tạo điều kiện để hoạt động quản lý ngày càng thuận lợi. Một số Luật đã được sửa đổi, bổ sung và ban hành, đáp ứng tình hình thực tiễn, như: Luật Di sản văn hóa, Luật Điện ảnh, Luật Thể dục thể thao, Luật Sở hữu trí tuệ, Luật Du lịch, Luật Bình đẳng giới, Luật Phòng, chống bạo lực gia đình, Luật Quảng cáo, Pháp lệnh Thư viện,... Bên cạnh đó, hàng loạt các văn bản quy phạm pháp luật khác cũng được xây dựng và hoàn thiện, góp phần tạo cơ sở pháp lý cho công tác quản lý văn hóa. Qua đó, đã tạo điều kiện cho sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế

trong kinh doanh và hoạt động văn hóa, khuyến khích sự mở cửa, giải phóng các nguồn lực, huy động được sự tham gia của toàn xã hội chung tay xây dựng và phát triển văn hóa.

– Hệ thống tổ chức bộ máy quản lý nhà nước trên lĩnh vực văn hóa ngày càng được kiện toàn và củng cố. Công tác “chuẩn hóa” cán bộ bước đầu phát huy tác dụng; đội ngũ cán bộ quản lý ngành văn hóa (Hiện nay, tính riêng đội ngũ cán bộ công chức của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (VHTTDL) có 880 người, nữ chiếm 42,1% là 371 người, độ tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất là từ 41 đến 50 tuổi chiếm 35,68%) được bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, đảm bảo về phẩm chất chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học,... Ví dụ: riêng năm 2018, trường Cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch, Bộ VHTTDL đã tổ chức 17 lớp với số lượng 1.233 học viên tham gia, trong đó tổ chức, triển khai:

+ 04 Lớp Trung cấp lý luận Chính trị – Hành chính/291 học viên, đây là số lượng học viên tham gia dự học nhiều nhất từ trước tới nay;

+ 02 Lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính/215 học viên;

+ 02 Lớp Bồi dưỡng kiến thức kỹ năng lãnh đạo cấp phòng và tương đương/96 học viên;

+ 01 Lớp Bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế/84 học viên;

+ 01 Lớp Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về văn hóa công sở, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp/cho 51 học viên;

+ 01 Lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước về Văn hóa, Thể thao và Du lịch/87 học viên;

+ 01 lớp Bồi dưỡng tiếng Anh trình độ A2-khung 6 bậc châu Âu/33 học viên;

+ 01 Lớp Bồi dưỡng kiến thức về phát triển các ngành công nghiệp văn hóa ở Việt Nam/55 học viên;

+ 01 Lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước về hoạt động biểu diễn và tổ chức biểu diễn/46 học viên;

+ 01 Lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước về du lịch/75 học viên;

+ 02 lớp Tập huấn công tác bảo vệ môi trường trong lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch tại tỉnh Hòa Bình và tỉnh Gia Lai cho hơn 200 học viên.

Hiện nay, cả nước có 108 cơ sở đào tạo tham gia đào tạo văn hóa – nghệ thuật (33 trường đại học, 1 viện, 47 trường cao đẳng, 27 trường trung cấp). Hình thức tổ chức

đào tạo đa dạng, gồm chính quy và không chính quy; các hệ ngắn hạn và dài hạn; các loại hình công lập và ngoài công lập, cơ sở đầu tư trong nước và các cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài. Lực lượng chủ chốt là 18 cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

– Các thiết chế văn hóa từ Trung ương tới địa phương từng bước được hoàn chỉnh, nâng cao chất lượng hoạt động. Nhiều trung tâm văn hóa – thông tin – thể thao, nhà hát, câu lạc bộ, rạp chiếu phim, khu di tích lịch sử – văn hóa, bảo tàng, thư viện, nhà triển lãm, cửa hàng sách, báo, khu vui chơi giải trí, ... có những đổi mới về phương thức hoạt động, cơ sở vật chất được cải thiện. Một số công trình có quy mô lớn, kiến trúc đẹp, chất lượng phục vụ tốt đã đáp ứng nhu cầu hưởng thụ văn hóa ngày càng cao và đa dạng của người dân.

– Việc kiểm tra, giám sát các hoạt động văn hóa được thực hiện thường xuyên, liên tục, bảo đảm sự vận hành của các hoạt động văn hóa. Nhiều vụ việc gây bức xúc trong dư luận đã được thanh tra, kiểm tra, xử lý kịp thời. Nhờ hoạt động thanh tra, kiểm tra ngày càng đi vào quy củ, công tác quản lý văn hóa đã có những chuyển biến tốt.

– Cơ chế quản lý văn hóa đã bám sát thực tiễn đời sống văn hóa đất nước, đáp ứng nhu cầu của người dân, khuyến khích được sức sáng tạo văn hóa, nghệ thuật của các chủ thể văn hóa, tạo điều kiện gia tăng và đa dạng hóa các sinh hoạt văn hóa và loại hình giải trí. Chính sách xã hội hóa trong văn hóa đã khuyến khích được nhiều nguồn lực tham gia xây dựng và phát triển văn hóa đất nước, v.v..

Hoạt động quản lý văn hóa thời gian qua đã góp phần đảm bảo định hướng lớn của Đảng trong việc “xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc”. Các giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp được bảo tồn và phát huy, bản sắc văn hóa dân tộc không bị mai một, hòa tan trong quá trình hội nhập và toàn cầu hóa. Nhiều giá trị văn hóa mới, tiến bộ đã được xác lập, củng cố trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc những cái hay, cái đẹp của văn hóa nhân loại. Hoạt động quản lý văn hóa cũng làm cho văn hóa trở thành một tác nhân kích thích sự phát triển kinh tế – xã hội của nhiều địa phương. Có thể nói, công tác quản lý nhà nước về văn hóa đã góp phần hiện thực hóa quan điểm của Đảng “Văn hóa ... vừa là mục tiêu vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế – xã hội”. Từ một lĩnh vực bị xem là chủ yếu mang chức năng giáo dục, tuyên truyền, văn hóa đã dần trở thành một nguồn lực nội sinh có giá trị kinh tế, mang lại lợi nhuận, góp phần nâng cao đời sống người dân, ổn định an ninh xã hội.

Tuy nhiên, công tác quản lý nhà nước về văn hóa vẫn còn **hiều hạn chế, yếu kém**. Hiện nay, tuy chúng ta đang tiến hành quản lý văn hóa trong cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN), nhưng dấu ấn của cơ chế bao cấp vẫn còn khá sâu đậm, khiến cho nhiều cơ quan quản lý, doanh nghiệp, tổ chức văn hóa vẫn



trông chờ, ỷ lại vào Nhà nước, chưa phát huy tốt tính tích cực, chủ động, sáng tạo. Chủ trương xã hội hóa các hoạt động văn hóa chưa phát huy hiệu quả cao. Việc xây dựng và hoàn thiện thể chế văn hóa còn nhiều hạn chế, chưa đồng bộ. Một số văn bản pháp luật về văn hóa chưa theo kịp sự phát triển của thực tiễn, việc tổ chức thực hiện còn chậm, một số văn bản chưa thực sự đi vào cuộc sống. Công tác kiện toàn tổ chức, bộ máy nhân sự ngành Văn hóa, nhất là khi mới sáp nhập thành bộ đa ngành còn nhiều lúng túng (Bộ VH-TT-DL). Trong khi quản lý văn hóa là một công việc rất phức tạp, nhạy cảm, đòi hỏi cả về kiến thức, kỹ năng lẫn tâm huyết, tinh thần trách nhiệm, thì một số cán bộ trong lĩnh vực này (nhất là cấp cơ sở) luôn biến động, còn nhiều hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ, chưa đáp ứng được yêu cầu công tác.

Thực tế cho thấy, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về văn hóa ở một số địa phương và lĩnh vực cụ thể chưa cao. Sự tách bạch giữa quản lý nhà nước với hoạt động tác nghiệp chưa rõ, vẫn còn sự trùng chéo, nhầm lẫn giữa chức năng quản lý nhà nước với chức năng triển khai các hoạt động mang tính sự nghiệp. Có lúc, có nơi còn có biểu hiện buông lỏng quản lý, nhất là trong các lĩnh vực như: di sản văn hóa, tổ chức lễ hội, bản quyền tác giả,... Việc xây dựng và tổ chức thực hiện nội dung quản lý ở một số đơn vị còn yếu, ngân sách sử dụng chưa hiệu quả. Đặc biệt, còn lúng túng trong xử lý các hiện tượng văn hóa mới, như: văn hóa trên internet, văn hóa mạng xã hội, văn hóa giới trẻ, văn hóa các nhóm thiểu số trong xã hội, các loại hình nghệ thuật đương đại,... Việc tổ chức một số phong trào văn hóa còn mang tính hình thức, bề nổi; nội dung phong trào còn nghèo nàn, hiệu quả xã hội chưa cao. Công tác quản lý tổ chức các lễ kỷ niệm, sự kiện, festival,... còn chưa sát sao, để xảy ra tình trạng lãng phí, phô trương, hình thức. Hệ thống các thiết chế văn hóa vùng nông thôn (nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số) còn thiếu; khoảng cách chênh lệch trong hưởng thụ văn hóa giữa các vùng miền, các bộ phận dân cư còn cao. Việc kiểm soát xu thế thương mại hóa văn hóa thái quá trong kinh doanh sản phẩm, dịch vụ văn hóa và sự phục hồi, bùng phát hiện tượng mê tín dị đoan, các hủ tục còn chưa hiệu quả, v.v..

Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng trên là do văn hóa là một ngành đa lĩnh vực, rất phức tạp, nhạy cảm, chứa đựng cả những yếu tố vật thể và phi vật thể, mang tính đặc thù cao, nên việc quản lý gặp rất nhiều khó khăn. Trong khi đó, văn hóa dân tộc đang bị chi phối bởi mặt trái của kinh tế thị trường, với những tác động tiêu cực của toàn cầu hóa, nên thường xuyên xuất hiện những vấn đề, hiện tượng văn hóa mới, phức tạp, không dễ giải quyết một sớm một chiều. Quan niệm về vị trí, vai trò của văn hóa trong phát triển kinh tế – xã hội của cấp ủy, chính quyền một số địa phương cũng như người dân chưa đầy đủ, sâu sắc, làm ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả của công tác quản lý. Hệ thống luật pháp liên quan đến văn hóa chưa đồng bộ, còn nhiều khoảng trống hoặc trùng chéo. Nguồn ngân sách dành cho hoạt động quản lý văn hóa chưa đáp

ứng yêu cầu của thực tiễn. Năng lực nguồn nhân lực quản lý văn hóa của đất nước vẫn còn nhiều hạn chế, v.v..

Để tiếp tục đưa văn hóa vào mọi mặt đời sống của xã hội, trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển của đất nước, khắc phục những hạn chế, yếu kém còn tồn tại, thời gian tới, công tác quản lý văn hóa phải có những giải pháp quyết liệt, mang tính đổi mới căn bản và toàn diện. Tăng cường năng lực quản lý văn hóa trong môi trường đa dạng văn hóa là xu hướng tất yếu và cấp thiết của quá trình hội nhập quốc tế về văn hóa ở Việt Nam, bởi lẽ:

– Theo thống kê, hiện nay Việt Nam có quan hệ ngoại giao với 188/193 quốc gia là thành viên của Liên hợp quốc, là thành viên tích cực của hơn 70 tổ chức quốc tế và khu vực, thiết lập quan hệ Đối tác chiến lược với 16 nước, Đối tác toàn diện với 11 nước.

– Xu hướng chuyển dịch lao động giữa các quốc gia trong khu vực và toàn cầu đang diễn ra thực sự và có chiều hướng tăng.

– Cuộc Cách mạng Công nghệ 4.0 đã và đang tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống xã hội, nhất là lĩnh vực quản lý về văn hóa.

– Việt Nam đang đẩy mạnh cải cách thể chế nói chung và thể chế về văn hóa nói riêng để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế – văn hóa – khoa học công nghệ - môi trường – xã hội.

Thực hiện Nghị quyết 33-NQ/TW, Hội nghị Trung ương 9 (khóa XI) về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước”, ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch cần nâng cao chất lượng quản lý văn hóa, trước mắt chú trọng và tập trung vào một số giải pháp cơ bản như sau:

Thứ nhất, *đẩy nhanh việc củng cố, hoàn thiện thể chế quản lý văn hóa*. Theo đó, Ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch cần kịp thời triển khai, cụ thể hóa nội dung Nghị quyết Hội nghị Trung ương 9 (khóa XI), làm cơ sở để xây dựng và ban hành những chính sách mới về văn hóa; tích cực hoàn chỉnh hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về văn hóa, quyền tác giả và các quyền liên quan phù hợp với chuẩn mực quốc tế và thực tiễn Việt Nam. Đồng thời, đẩy mạnh điều chỉnh hệ thống chính sách phù hợp với tính đặc thù của văn hóa, nghệ thuật; bổ sung các chính sách “kinh tế trong văn hóa” và “văn hóa trong kinh tế”, tạo môi trường pháp lý thuận lợi để phát triển công nghiệp văn hóa đi đôi với xây dựng, hoàn thiện thị trường văn hóa. Nhà nước cần tiếp tục hoàn chỉnh các chính sách về xã hội hóa văn hóa; xây dựng các chính sách văn hóa đặc thù đối với đồng bào dân tộc thiểu số.

Thứ hai, *đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về văn hóa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế trong môi trường đa dạng văn hóa, bùng nổ công nghệ thông tin và truyền thông*. Đây là vấn đề rất quan trọng, quyết định đến chất lượng, hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước về văn hóa. Vì thế, các cấp cần thay đổi cách tư duy và phương thức tổ chức, điều hành văn hóa, khắc phục cung cách quan liêu, mệnh lệnh – hành chính, chủ quan, áp đặt từ trên xuống. Mặt khác, phải đổi mới cách thức quản lý và cung ứng dịch vụ công, nhằm đề cao trách nhiệm, hiệu lực quản lý của Nhà nước; kiên quyết loại trừ cơ chế “xin – cho” trong đầu tư cho văn hóa. Mọi kế hoạch phát triển văn hóa phải được xây dựng dựa trên nhu cầu, điều kiện thực tiễn và chiến lược phát triển tổng thể của Ngành và đất nước, tạo sự chuyển biến rõ rệt trong công tác cải cách hành chính, chấn chỉnh lề lối làm việc; chú trọng hiện đại hóa công sở, ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ công tác quản lý văn hóa.

Thứ ba, *hoàn thiện cơ chế quản lý đồng bộ, thống nhất từ Trung ương tới địa phương*. Với phương châm đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, phi tập trung hóa trong quản lý văn hóa, Nhà nước cần tăng cường phân cấp cho địa phương để gia tăng trách nhiệm quản lý ở cấp cơ sở. Đồng thời, xác định rõ những lĩnh vực cần can thiệp hoặc không can thiệp. Theo đó, Nhà nước chỉ quản lý ở tầm vĩ mô, không lấn sâu, làm thay công việc của người dân; đẩy mạnh quá trình chuyển đổi cơ chế tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp văn hóa, các hội nghề nghiệp trong lĩnh vực văn hóa theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật. Đồng thời, thúc đẩy cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước trong lĩnh vực văn hóa; tiến hành rà soát, sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp theo hướng tinh gọn, hiệu quả.

Thứ tư, *tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra văn hóa, gắn với trách nhiệm cá nhân và tổ chức khi để xảy ra sai phạm*. Các cấp cần phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của các tổ chức xã hội, cộng đồng dân cư và công dân đối với việc tổ chức và quản lý hoạt động văn hóa; làm tốt công tác thi đua, khen thưởng, động viên kịp thời các tổ chức, cá nhân có đóng góp hiệu quả trong công tác quản lý văn hóa.

Thứ năm, *nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý văn hóa theo tinh thần Nghị quyết số: 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*. Các cấp cần thực hiện tốt công tác “chuẩn hóa” cán bộ theo tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ trong hàng ngũ lãnh đạo, quản lý, tham mưu cũng như công chức, viên chức ngành Văn hóa theo Quyết định số: 2529/QĐ-BVHTTDL ngày 17/7/2019 của Bộ trưởng Bộ VHTTDL về Ban hành Quy định Tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ VHTTDL.

Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, có chế độ đãi ngộ cán bộ phù hợp; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý văn hóa.

Thứ sáu, *tăng cường cơ chế phối hợp trong quản lý văn hóa với các Bộ, ban, ngành, đoàn thể*, đặc biệt là với các cơ quan giáo dục, thông tin truyền thông, pháp luật, an ninh,... Chủ động xử lý hài hòa mối quan hệ giữa Nhà nước với các tổ chức chính trị, xã hội, nghề nghiệp và cộng đồng, v.v..

Văn hóa là một lĩnh vực rộng lớn, đa dạng và phức tạp. Do vậy, quản lý văn hóa luôn phải đương đầu với nhiều thách thức, khó khăn, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa. Vì vậy, yêu cầu nâng cao năng lực quản lý văn hóa trong môi trường đa dạng văn hóa là công việc cấp bách cần làm ngay trong quá trình hội nhập quốc tế về văn hóa hiện nay, để Văn hóa thực sự là ngọn đuốc “soi đường cho quốc dân đi” như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói./.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Nguyễn Tuấn Anh và Phạm Quang Minh (2019), “*Thể chế và quản lý phát triển xã hội bảo đảm đất nước phát triển nhanh, bền vững; kinh nghiệm quốc tế, những vấn đề của Việt Nam và định hướng đổi mới, hoàn thiện trong giai đoạn mới*”, Nxb Chính trị Quốc gia – Sự thật.
2. Phan Hồng Giang (chủ nhiệm đề tài), “*Quản lý văn hóa Việt Nam trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế*”, Đề tài khoa học cấp Nhà nước KX.03/06 – 10.
3. Bùi Hoài Sơn (2019), “*Hoàn thiện thể chế văn hóa đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước*”, tapchicongsan.org.vn.
4. Trần Quốc Toàn (chủ biên) (2019), “*Một số nhận thức lý luận và thực tiễn về xây dựng thể chế phát triển nhanh – bền vững, những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam trong giai đoạn mới*”, Nxb Chính trị Quốc gia – Sự thật.

# **ENHANCING CAPACITY OF CULTURAL MANAGEMENT IN A MULTI-CULTURAL ENVIRONMENT – AN INEVITABLE TREND IN THE PROCESS OF CULTURAL INTERNATIONAL INTEGRATION IN VIETNAM**

**Dr. Nguyen Danh Nga**

*Vice Chairman, Toancau Institute of  
Technology Consultancy and Education*

Culture plays a critical role in society, demonstrating human creativity, intelligence, talent and ethics; it is seen one of the important pillars of sustainable development of each nation, state and the human kind.

During the process of cultural development, cultural management undeniably plays a significant role.

*From the macro perspective*, the cultural management gives orientation and adjustment of the national cultural development, contributing to the realization of the cultural policies and guidelines set by the ruling party, thereby affecting the goals and nature of the national culture.

*From the micro perspective*, the cultural management in specific fields, areas, and residential communities helps restrain arbitrariness and distortion in implementing cultural policies and schemes.

With respect to the spirit set by the Communist Party of Vietnam that “culture is the spiritual foundation of society, the goal and driving force of the national sustainable development and culture must be placed on the same level with economy, politics and society”, *positive results* of cultural management in Vietnam have been made over the past years as follows:

– The development of cultural institutions has been efficiently conducted and strengthened. A relatively unified system of legal normative documents of high validity in the field of culture has been developed to facilitate cultural management. Some laws have been amended, supplemented and enacted to adapt to the real situation, such as Law on Cultural Heritage, Law on Cinematography, Law on Physical Training and Sports, Law on Intellectual Property, Law on Tourism, Law on Gender Equality, Law

on Prevention and Control of Domestic Violence, Law on Advertisement, Ordinance on Library. Besides, other refined legal normative documents contribute to the development of the legal framework for cultural management. The legal framework facilitates involvement of non-state economic actors in business and cultural activities, promotes opening, unleashes resources, and mobilizes participation of the whole society in culture building and development.

– The mechanism of the state management of culture has been increasingly strengthened. The "standardization" of officials has shown initial impacts. Currently, the Ministry of Culture, Sports and Tourism has 880 officials: 371 of them are women, accounting for 42.1% and the age of the biggest proportion is ranging from 41 to 50, accounting for 35.68%. Managers of culture have been trained and improved in terms of political qualities, professional skills, expertise, political theoretical knowledge, foreign languages, and computer skills. For example, in 2018, the Training School for Cultural Officials of the Ministry of Culture, Sports and Tourism organized 17 courses for 1,233 officials, including:

- + 04 intermediate training courses on Politics – Administration for 291 officials, which witnessed the largest number of participants up to now;

- + 02 training courses on state management knowledge for principal officials for 215 officials;

- + 02 training courses on leadership and management skills for managers at division level for 96 officials;

- + 01 training course on international integration knowledge for 84 officials;

- + 01 training course on workplace culture, civil service ethics, professional ethics for 51 officials;

- + 01 training course on state management of culture, sports and tourism for 87 officials;

- + 01 CEFR A2 level training course on English language for 33 officials;

- + 01 training course on the development of cultural industries in Vietnam for 55 officials;

- + 01 training course on state management of performances and organization of performances for 46 officials;

- + 01 training course on state management of tourism for 75 officials;

- + 02 training courses on environmental protection in the field of culture, sports and tourism in Hoa Binh and Gia Lai provinces for more than 200 officials.

Currently, there are 108 training institutions nationwide delivering training programs on culture – art (including 33 universities, 1 institute, 47 colleges, 27 secondary schools). The training is varied, including full-time and part-time training; short-term and long-term training; public and non-public training; training invested by domestic investment establishments and by foreign investment establishments. Among these, 18 training institutions under the Ministry of Culture, Sports and Tourism are playing key role.

– The cultural facilities from the central to local levels have been gradually strengthened and improved in quality. Centers for culture – information – sports, theaters, clubs, cinemas, historical and cultural relics, museums, libraries, exhibition centers, book stores, and amusement sites have been renovated in modes of operation and improved in. A number of big facilities constructed with beautiful architecture and possessing good service quality have met the increasing and diversified demands for culture of the people.

– Cultural activities are checked and supervised regularly and continuously to ensure the operation. Arising problems causing annoyance to the people have been inspected, checked and promptly handled. The professionalism of inspection and examination have exerted positive changes in the cultural management.

– The cultural management mechanism has been based on the reality of the national culture, meeting the needs of the people, encouraging the cultural and artistic creativity of cultural actors, facilitating and diversifying cultural and entertainment activities. The policy of involvement of non-state actors in cultural activities has encouraged various actors to mobilize resources in building and developing the national culture.

The cultural management in recent years has ensured the Party's key orientation in "building and developing an advanced Vietnamese culture imbued with national identity". Traditional culture values have been preserved and promoted; national cultural identity is remained and not dissolved in the process of integration and globalization. Many new and progressive cultural values have been established and strengthened on the basis of selective acquisition of the beauty and quintessence of human culture. Cultural management also promotes the role of culture as a stimulating agent for socio-economic development in many localities. The state management of culture realizes the Party's viewpoint that "culture ... is both a goal and a driving force for socio-economic development". There has been a shift from seeing culture as education and communication to recognizing it as sources which are of economic

values, bringing profits, contributing to improving people's well-being, and stabilizing social security.

However, there have been *weaknesses and limitations* in state management of culture. Though cultural management takes place in a socialist-oriented market economy, the legacy of the planning economy still prevails, which makes government agencies, businesses, and cultural organizations rely on the State but do not promote their activeness and creativity. The policy of involving non-state actors in cultural activities has not been effectively implemented. There are still drawbacks and inconsistency in building and developing cultural institutions. Some legal documents on culture have not fully governed the reality. The legislation implementation has been slow, and some legal documents have not really realized. The consolidation of the organization and personnel of the cultural authorities was not properly implemented, especially when they were merged into a multi-sectoral ministry (Ministry of Culture, Sports, and Tourism). While cultural management is a very complicated and sensitive task requiring knowledge, skill, enthusiasm, and sense of responsibility, there are frequent changes in cultural officials (especially at grassroots level) who lack professional knowledge and skills and are not capable to meet the working requirements.

In fact, the cultural management in some localities and specific aspects has not been conducted efficiently. The separation between state management functions and operational activities is unclear. There is still overlap and confusion between the state management function and non-business activities. There are signs of loose management, especially in the areas such as cultural heritage, festival organization, and copyright. Poor implementation of management and inefficient usage of budgets are seen at some agencies. In particular, they are not active in dealing with new cultural phenomena such as internet culture, social networking culture, youth culture, culture of ethnic minority groups in society, contemporary art types. Some cultural activities are organized in a formalistic and superficial way, which is expressed via poor content and limited social effectiveness. The organization of anniversaries, events, festivals, etc. has not been closely managed, which results in wastefulness, promotes showing off and formality. The system of rural cultural facilities (especially in remote, ethnic minority areas) is still inadequate; the gap in access to cultural services between regions and population groups still exists. The excessive commercialization of cultural products and services and the revitalization and boom of superstitious activities and backwards customs has not been controlled effectively.



The main reason for these weaknesses is that culture is a multidisciplinary, complex, sensitive sector, containing both tangible and intangible elements, characterized with specific features. Therefore, cultural management is challenging and difficult. Meanwhile, the national culture is influenced by the unintended consequences brought by the market economy and globalization which cause new and complicated cultural issues and phenomena that is not easy to settle overnight. The local Party Committees, governments, and residents in some localities have not fully understood the role and position of culture in socio-economic development, which exerts a detrimental impact on the quality and effectiveness of management. The legal system related to culture is not synchronized, possessing many gaps or overlapping. The budget of cultural management activities has not been sufficient enough. The capacity of managers of culture is still limited.

To make culture a driving force for the country's development and overcome the remaining weaknesses, it is necessary to make radical, comprehensive and innovative solutions for cultural management in coming time. Strengthening cultural management capacity in a multicultural environment is indispensable and urgent in the process of cultural international integration in Vietnam because of the following reasons:

- According to the previous statistics, Vietnam currently has diplomatic relations with 188 countries out of 193 country members of the United Nations. Moreover, Vietnam is also an active member of more than 70 international and regional organizations, establishing strategic partnership with 16 countries and comprehensive partnership with 11 countries.

- There is an increasing trend in labor mobility between countries in the region and in the world.

- The Industrial Revolution 4.0 has been strongly affecting all aspects of social life, especially the cultural management.

- Vietnam is promoting institutional reforms in general and cultural institutions in particular to improve the effectiveness and efficiency of the state management of economy, culture, science, technology, environment and society.

Implementing Resolution 33-NQ/TW adopted by the Ninth Plenary of the Eleventh Central Party Committee on "building and developing Vietnamese culture and people for the country's sustainable development". The culture, sports, and tourism agencies needs to improve the quality of their cultural management, focusing on basic, intermediate solutions as follows:

Firstly, *accelerating the consolidation and completion of cultural management institutions*. Accordingly, the Culture, Sports and Tourism authorities should promptly specify the Resolution of the Ninth Plenary of the Eleventh Central Party Committee to provide a basis for formulation and promulgation of new policies on culture; actively complete the system of legal normative documents on culture, copyright and related rights in accordance with international standards and practice in Vietnam. At the same time, it is a must to promote adjustment of the existing policy system to deal with the peculiarities of culture and art; supplement the policies concerning "economics in culture" and "culture in economics"; create an enabling legal environment for cultural industry development and at the same time develop the cultural market. The Government should continue to complete policies of involvement of non-state actors in culture; cultural policies for ethnic minorities.

Secondly, *innovating and enhancing the state management of culture in the context of a market economy as well as international integration in a multicultural environment, booming information and communication technology*. This is a critical issue, determining the quality, efficiency and effectiveness of state management of culture. Therefore, it is compulsory to change the way of thinking, organizing and managing culture; to overcome bureaucratic, command-administrative, subjective, top-down approach. On the other hand, it is a must to change the way of management and public service delivery in order to enhance the responsibility and effectiveness of state's management; completely eliminate the "ask – give" approach to investment in culture. All cultural development plans must be formulated based on the actual needs and conditions and the master strategies for national and sectoral development, contributing to noticeable achievements in administrative reform and strengthening working rules, modernizing offices and applying information technology into cultural management.

Thirdly, *completing the unified and synchronized management mechanism from the central to local levels*. With the motto of promoting decentralization, decentralization, and deconcentration in cultural management, the Government should delegate more power to localities to increase their management responsibilities. In addition, it is critical to clearly identify areas for intervention or non-intervention. Accordingly, the State only performs macro management, does not do what people are able to do; accelerates the organizational restructuring, operation of cultural non-business units and professional associations in the field of culture to promote their autonomy and self-responsibility in the legal framework. At the same time, equitization of state-owned enterprises in the field of culture should be promoted; non-business units should be examined and restructured for more streamlining and efficiency.

Fourthly, *strengthening the supervision, and inspection in the field of culture, focusing personal and organizational responsibility when mistakes occur*. It is imperative for all levels to promote social supervision and criticism of social organizations, residential communities and citizens in organization and management of cultural activities as well as timely implement the emulation, commendation and encouragement of organizations and individuals that have performed effective cultural management.

Fifthly, *improving the quality of cultural management staff in accordance with Resolution No. 26-NQ/TW dated May 19<sup>th</sup>, 2018 of the Seventh Plenary, Twelfth Party Central Committee of the Communist Party of Vietnam on building a contingent of officials at all levels, especially at the strategic level, with required qualities, competence, reputation, and able to meet the assigned tasks*. Agencies in the sector of culture, sports and tourism at all levels need to promote the "standardization" of leadership, management, supporting officials to meet the required standards and professional skills according to Decision No. 2529/QĐ-BVHTTDL dated July 17<sup>th</sup>, 2019 by the Minister of Culture, Sports, and Tourism on promulgating the Regulation on Standards for leadership and management positions in administrative agencies and public non-business units under the Ministry of Culture, Sports and Tourism. Policies of meritocracy and incentives should be made; and quality of the training of cultural management officials should be promoted.

Sixthly, *strengthening coordination in cultural management between ministries, agencies, and mass organizations, especially between education, information and communication, law, security agencies*. Harmonizing the relationship between the State and socio-political, professional organizations and communities.

Culture is a vast, diverse and complex field. Therefore, cultural management is challenging and difficult especially in the context of international integration and globalization. Therefore, it is urgent to improve capacity of cultural management in a multi-cultural environment in the process of cultural international integration so that culture really becomes a torch that "lights the way for the people to move forward" as President Ho Chi Minh said.

## REFERENCE

1. Tran Quoc Toan (ed.) (2019), *Một số nhận thức lý luận và thực tiễn về xây dựng thể chế phát triển nhanh – bền vững, những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam trong giai đoạn mới* (trans. Understanding theoretical and practical knowledge of developing rapid, sustainable development – arising issues for Vietnam in the new period), Chinh tri Quoc gia – Su that Publishing House.

2. Pham Quang Minh, Nguyen Tuan Anh (2019), *Thế chế và quản lý phát triển xã hội bảo đảm đất nước phát triển nhanh, bền vững; kinh nghiệm quốc tế, những vấn đề của Việt Nam và định hướng đổi mới, hoàn thiện trong giai đoạn mới* (trans. Institutions and management of social development to ensure the rapid, sustainable development of the country; international experience, issues in Vietnam and orientations for renovation and completion in the new period), Chinh tri Quoc gia – Su that Publishing House.
3. Bui Hoai Son (2019), *Hoàn thiện thể chế văn hóa đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước* (trans. Completing cultural institutions to meet the requirements of sustainable development of the country), tapchiconsan.org.vn (retrieved on 6 August 2019).
4. Phan Hong Giang et al, *Quản lý văn hóa Việt Nam trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế* (trans. Cultural management in Vietnam in the process of renovation and international integration), Research project at the national level Code KX.03/06 – 10.

# **TĂNG CƯỜNG BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC QUẢN LÝ LIÊN VĂN HÓA CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

**PGS. TS. Đặng Khắc Ánh**

*Trưởng khoa Quản lý nhà nước về xã hội,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

## **ĐẶT VẤN ĐỀ**

Văn hóa vốn từ lâu đã là một vấn đề được nhiều người quan tâm nghiên cứu. Năm 2001, khi xem xét văn hóa như một tập hợp của những đặc trưng về tâm hồn, vật chất, tri thức và xúc cảm của một xã hội hay một nhóm người trong xã hội, chứa đựng, ngoài văn học và nghệ thuật, cả cách sống, phương thức chung sống, hệ thống giá trị, truyền thống và niềm tin, trong Tuyên bố chung về đa dạng văn hóa (*Universal Declaration on Cultural Diversity*), UNESCO đã khẳng định “sự đa dạng văn hóa là di sản chung của loài người”.<sup>102</sup> Bảo vệ và tôn trọng tính đa dạng văn hóa là yêu cầu thiết yếu để bảo đảm sự phát triển bền vững.

Trong bối cảnh tăng cường toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, sự giao thoa của các nền văn hóa và xu hướng tiếp nhận các giá trị văn hóa ngoại lai diễn ra song hành cùng với xu hướng cố gắng bảo tồn, duy trì các giá trị văn hóa bản địa. Sự giao thoa này đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) cần có kiến thức về quản lý liên văn hóa và biết cách chấp nhận những giá trị văn hóa khác biệt trong quá trình thực thi công vụ.

## **1. TOÀN CẦU HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ VỚI NHU CẦU QUẢN LÝ LIÊN VĂN HÓA**

Toàn cầu hóa là quá trình phát triển khách quan, là khái niệm dùng để miêu tả các thay đổi trong xã hội và trong nền kinh tế thế giới được tạo ra bởi mối liên kết và trao đổi ngày càng tăng giữa các quốc gia, các tổ chức hay các cá nhân ở góc độ văn hóa, kinh tế, v.v. trên quy mô toàn cầu. Đó là quá trình đa diện, bao hàm nhiều nhân tố như

---

<sup>102</sup> Xem: Tuyên bố chung của UNESCO về đa dạng văn hóa (*UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*).

chính trị, pháp luật, khoa học – công nghệ, văn hóa, xã hội. Toàn cầu hóa là một quá trình đã, đang và sẽ có ảnh hưởng, tác động không nhỏ đến mọi lĩnh vực của đời sống con người trên toàn cầu trong đó có các nhà nước.<sup>103</sup>

Nói tới toàn cầu hóa, trước hết người ta thường đề cập tới toàn cầu hóa kinh tế. Toàn cầu hóa kinh tế thể hiện sự gia tăng nhanh chóng các hoạt động kinh tế vượt qua mọi biên giới quốc gia và khu vực, tạo ra sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các nền kinh tế trên toàn cầu trong sự vận động phát triển hướng tới một nền kinh tế thế giới hội nhập và thống nhất. Biểu hiện quan trọng nhất của toàn cầu hóa kinh tế là hàng rào thuế quan đối với hàng hóa và dịch vụ giữa các quốc gia từng bước được giảm bớt và xóa bỏ, tiến tới tự do hóa thương mại toàn cầu. Tự do hóa thương mại dẫn tới sự phân công lao động không chỉ trong phạm vi một quốc gia mà trên quy mô toàn cầu. Dòng vốn nhờ có sự phân công lao động này cũng được tự do lưu thông giữa các quốc gia thông qua các hoạt động viện trợ phát triển chính thức (ODA) và đầu tư trực tiếp nước ngoài.

Toàn cầu hóa kinh tế vừa là trung tâm, vừa là động lực thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa các lĩnh vực khác của đời sống xã hội. Chẳng hạn, sự phân công lao động trên phạm vi toàn cầu và sự gia tăng của các dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đến các quốc gia khác nhau cùng với việc phát triển mạnh mẽ của khoa học – công nghệ trong lĩnh vực giao thông vận tải dẫn tới việc đi lại của con người giữa các quốc gia cũng trở nên dễ dàng hơn, gia tăng sự chuyển giao các thành tựu khoa học – công nghệ giữa các quốc gia, gia tăng sự đan xen các giá trị văn hóa, qua đó làm thay đổi nhận thức của con người.

Hội nhập quốc tế là một quá trình tham gia chủ động của các quốc gia vào tiến trình toàn cầu hóa vì nhu cầu phát triển của mỗi quốc gia. Sự ra đời và phát triển của kinh tế thị trường đòi hỏi phải mở rộng thị trường cho các hoạt động kinh tế; đây là động lực hàng đầu thúc đẩy nhu cầu hội nhập quốc tế. Hội nhập đã trở thành một xu thế lớn của thế giới hiện đại, tác động mạnh mẽ đến quan hệ quốc tế và đời sống của từng quốc gia. Ngày nay, hội nhập quốc tế là lựa chọn chính sách của hầu hết các quốc gia để phục vụ cho sự phát triển. Tham gia vào quá trình toàn cầu hóa, các quốc gia có cơ hội to lớn trong việc thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài, tiếp nhận được các công nghệ, kỹ thuật hiện đại, kinh nghiệm quản lý tiên tiến của thế giới, rút ngắn khoảng cách tụt hậu. Đối với các nước đang phát triển, toàn cầu hóa kinh tế đã tạo điều kiện cho các quốc gia nhanh chóng tham gia vào quá trình phân công lao động quốc tế, từ

---

<sup>103</sup> Đặng Khắc Ánh (2017): Hành chính công trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Tài liệu bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên Quản lý nhà nước.

đó hình thành nên một cơ cấu kinh tế hợp lý, hiệu quả và sức cạnh tranh cao, rút ngắn được tiến trình hiện đại hóa.

Trong bối cảnh hiện nay, có thể nhận thấy, không một quốc gia nào có thể phát triển bình thường nếu đứng ngoài xu thế toàn cầu hóa, không thực hiện hội nhập quốc tế. Điều đó đang đưa đến những thay đổi cả về cấu trúc, chức năng và vai trò của nhà nước trong quản lý xã hội trong đó có yêu cầu về quản lý liên văn hóa. Sự di chuyển dễ dàng trong một thế giới toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế khiến cho việc “va chạm, cọ xát” giữa các cá nhân với những đặc điểm văn hóa khác nhau trở nên thường xuyên hơn và nếu không có nền tảng đa văn hóa thì xung đột cũng sẽ diễn ra mạnh mẽ hơn.

Thông thường, mỗi cá nhân đều có những đặc điểm văn hóa mang đặc trưng của cộng đồng nơi người đó sinh ra và lớn lên. Những đặc điểm này tác động lớn đến hành vi của cá nhân khi giao tiếp với cộng đồng tại nơi sống và làm việc. Sự khác biệt về văn hóa thể hiện rõ nét nhất ở sự khác biệt về hệ thống các tiêu chuẩn và giá trị mà con người thừa nhận, ở sự ưu tiên khác nhau ở các vùng miền khác nhau cho những giá trị giống nhau và sự khác biệt về hành vi và cách ứng xử trong sinh hoạt và giao tiếp giữa con người với nhau. Khi hiểu như vậy, tính chất đa văn hóa có thể xuất hiện dưới nhiều hình thức khác nhau:<sup>104</sup>

– *Tính đa văn hóa trong phạm vi một quốc gia*: Ngay trong một quốc gia cũng có thể tồn tại những lối sống, những giá trị khác biệt giữa các vùng miền. Điều này thể hiện rõ nét trong sự khác biệt của các biểu tượng văn hóa (cách ăn mặc, sinh hoạt,...), hệ giá trị, tiêu chuẩn được thừa nhận, cách thức giao tiếp, ứng xử,... của những nhóm người đến từ các vùng khác nhau hay của các dân tộc khác nhau trong một quốc gia. Ngay trong một tổ chức đã có thể thấy sự pha trộn đa dạng văn hóa giữa những cá thể đến từ các vùng miền khác nhau, đặc biệt ở những quốc gia rộng lớn và đa dân tộc. Tính đa dạng về văn hóa dân tộc, vùng miền này đôi khi gây ra sự mâu thuẫn ngay trong nội tại và nếu không giải quyết tốt sẽ có khả năng dẫn tới những xung đột. Canada là một ví dụ cụ thể. Ở Canada, cộng đồng dân cư gồm hai nhóm chính, nhóm nói tiếng Anh và nhóm nói tiếng Pháp, trong đó đa số dân cư nói tiếng Anh, thiểu số còn lại nói tiếng Pháp hoặc nói cả hai thứ tiếng. Thiểu số dân cư nói tiếng Pháp cảm thấy cuộc sống của họ gặp nhiều bất lợi trong một xã hội mà văn hóa của những người nói tiếng Anh thống trị. Mặc dù Chính phủ Canada đã chính thức công nhận hai ngôn ngữ quốc gia nhưng mâu thuẫn giữa những người nói tiếng Anh và nói tiếng Pháp vẫn

---

<sup>104</sup> Đặng Khắc Ánh (2016): Quản lý đa văn hóa – nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ Hội nhập quốc tế. Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 167 (tháng 12/2009), tr.15-16.

tiếp tục mà biểu hiện rõ nét là các cuộc trưng cầu dân ý về việc tách vùng Quebec (nói tiếng Pháp) ra khỏi Canada.

– *Tính đa văn hóa trên phạm vi quốc tế*: Tính chất đa văn hóa thể hiện rõ nét nhất ở việc cùng chung sống và cùng làm việc với nhau của những người đến từ các quốc gia khác nhau. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế cùng với quá trình phân công lao động diễn ra trên phạm vi toàn cầu thúc đẩy quá trình giao lưu mạnh mẽ không chỉ về hàng hóa mà còn giao lưu con người giữa các quốc gia. Hệ quả là trong một tập thể (một tổ chức, một vùng, miền,...), ngày càng có nhiều người đến từ các quốc gia khác nhau cùng chung sống và lao động, mang lại cho tập thể đó những sắc thái văn hóa đa dạng, không đồng nhất. Trong phạm vi bài viết này chỉ đề cập tới vấn đề quản lý liên văn hóa ở cấp độ quốc tế.

Một người thường chỉ có thể cảm thấy thoải mái trong một môi trường văn hóa quen thuộc. Người ta thường dùng khái niệm “sốc văn hóa” để chỉ sự lo lắng và những cảm xúc (như ngạc nhiên, mất phương hướng, bối rối, v.v.) mà một người cảm thấy khi phải hoạt động trong một nền văn hóa hay một môi trường xã hội hoàn toàn khác, ví dụ như ở nước ngoài. Sốc văn hóa nảy sinh từ những khó khăn trong việc hòa nhập với nền văn hóa mới, là nguyên nhân của việc khó nhận thức được cái gì là thích hợp và cái gì không. Tình trạng này thường đi đôi với sự căm ghét (vì lý do đạo đức hay cảm tính) đối với một số khía cạnh nhất định của nền văn hóa mới lạ hoặc khác biệt kia. Chính sự căm ghét hay cảm thấy xa lạ với các giá trị văn hóa mới này khiến cho một cá nhân khó hòa nhập được vào một cộng đồng mới.<sup>105</sup>

Quản lý liên văn hóa (*cross-cultural management*) có thể được hiểu là cách thức làm việc với những người có các nền tảng và giá trị văn hóa khác nhau, thậm chí trái ngược nhau, biết cách chấp nhận những khác biệt về văn hóa trong khi đề cao các giá trị có thể chia sẻ.

Hoạt động chung sống của con người trong xã hội nói chung và ngay cả trong “một xã hội thu nhỏ”, tức là một tổ chức, đòi hỏi phải thừa nhận những giá trị văn hóa của những người khác, không thể áp đặt các giá trị của một người cho những đối tượng đến từ các nền văn hóa khác. Chính vì vậy, khả năng thấu hiểu, cảm nhận và từ đó có cách thức ứng xử thích hợp với những đối tượng có giá trị văn hóa khác nhau là rất cần thiết cho cuộc sống cộng đồng.

---

<sup>105</sup> Đặng Khắc Ánh (2016): Quản lý đa văn hóa – nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ Hội nhập quốc tế. Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 167 (tháng 12/2009), tr.13.



## 2. NHU CẦU KIẾN THỨC QUẢN LÝ LIÊN VĂN HÓA VÀ NHỮNG ĐÒI HỎI ĐẶT RA ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CBCCV

Trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, sự giao thoa về văn hóa ngày càng trở nên sâu rộng và phổ biến hơn. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế làm tăng số lượng người di chuyển giữa các quốc gia dưới nhiều hình thức khác nhau: du lịch, tìm kiếm việc làm, định cư theo hôn nhân, v.v.. Theo Báo cáo của Tổng cục Thống kê, trong những năm gần đây, số lượng khách du lịch nước ngoài đến Việt Nam tăng đáng kể. Chỉ tính riêng năm 2018 đã có 15.497.791 khách du lịch nước ngoài đến Việt Nam, tăng 19,9% so với năm 2017. Trong 10 tháng đầu năm 2019, Việt Nam đã đón 14,5 triệu lượt khách du lịch nước ngoài, tăng 13% so với cùng kỳ năm trước và chỉ trong tháng 10/2019 đã đạt mốc 1,62 triệu người. Số lượng khách chủ yếu đến từ các thị trường châu Á như Trung Quốc, Hàn Quốc và một số thị trường châu Âu.<sup>106</sup>

Năm	Tổng số	Tỷ lệ tăng so với năm trước (%)
2015	7.943.651	100,9
2016	10.012.735	126,0
2017	12.922.151	129,1
2018	15.497.791	119,9
10 tháng đầu năm 2019	14.500.000	

*Nguồn: Tổng cục Thống kê*

Tỷ lệ người Việt Nam kết hôn với người nước ngoài cũng tăng lên hàng năm cùng với quá trình hội nhập quốc tế mạnh mẽ. Số liệu thống kê của Bộ Tư pháp về tình hình người Việt kết hôn với người nước ngoài giai đoạn 2008 – 2016 cho thấy: có khoảng 170.000 công dân Việt Nam kết hôn với người nước ngoài, trung bình gần 20.000 cuộc/năm. Trong đó, xu hướng chủ yếu là phụ nữ Việt Nam kết hôn với người nước ngoài và thực hiện di cư theo chồng. Tuy nhiên, số lượng nam giới kết hôn với

---

<sup>106</sup> Báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2018 và tháng 10 năm 2019.

phụ nữ nước ngoài cũng đang tăng lên, từ khoảng 7,4% vào năm 2008 lên khoảng 15% vào năm 2016.<sup>107</sup>

Năm	Tổng số	Nam	Nữ	Tỷ lệ % nữ
2008	21.805	1.624	20.181	92,6
2009	19.795	1.527	18.268	92,3
2010	20.802	1.520	19.282	92,7
2011	18.420	1.730	16.690	90,6
2012	17.891	1.550	16.341	91,3
2013	18.636	2.318	16.318	87,6
2014	17.746	2.572	15.174	85,5
2015	18.726	2.733	15.993	85,4
2016	16.223	2.441	13.782	85,0
Số liệu 2008 – 2012 chưa bao gồm Nghệ An				

*Nguồn: Cục Hộ tịch, quốc tịch, chứng thực, Bộ Tư pháp, 2018.*

Việc gia tăng FDI và triển khai các Hiệp định thương mại tự do của Việt Nam, nhất là các quy định của Khu vực Kinh tế ASEAN (AEC) cũng như việc xuất hiện nhiều ngành, nhiều lĩnh vực mới ở Việt Nam mà nhân lực trong nước chưa thể đáp ứng được và đòi hỏi người lao động nước ngoài có kinh nghiệm, có chuyên môn cũng khiến cho số lượng lao động người nước ngoài ở Việt Nam tăng lên đáng kể trong những năm qua. Theo số liệu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, hiện nay có khoảng 80.000 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, trong đó chủ yếu tập trung

<sup>107</sup> Trần Thị Minh Thi: Phụ nữ Việt Nam kết hôn với người nước ngoài: xu hướng và một số vấn đề xã hội hiện nay (nghiên cứu trường hợp tại quận Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng).

vào các nhóm lao động chính là chuyên gia, lao động kỹ thuật, quản lý, giám đốc điều hành mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được.<sup>108</sup>

Trong một quốc gia, thậm chí trong một tổ chức hay một gia đình đã có thể có các thành viên đến từ nhiều nơi trên thế giới và đòi hỏi phải có sự hiểu biết, giao hòa, chấp nhận sự khác biệt về văn hóa. Những người sống và làm việc trong một môi trường đa văn hóa như vậy đòi hỏi phải có năng lực quản lý liên văn hóa. Năng lực quản lý liên văn hóa (*cross cultural management competence*) này thể hiện ở ba cấp độ chủ yếu:<sup>109</sup>

*Thứ nhất, ở cấp độ nhận thức*, tức là sự hiểu biết, kiến thức về các giá trị, chuẩn mực và cách sinh hoạt, ứng xử trong các nền văn hóa khác. Đó chính là nhận thức về sự thống nhất và khác biệt giữa những giá trị của các nền văn hóa khác nhau, qua đó người ta nhận thức được tính phức tạp của một nền văn hóa. Để đạt được cấp độ này, nhiệm vụ phải làm là cung cấp các kiến thức về các nền văn hóa khác nhau.

*Thứ hai, ở cấp độ cảm nhận*, tức là có sự cảm thông đối với những giá trị văn hóa khác biệt. Ở cấp độ này, các kiến thức đã được thấm nhuần trong các cá nhân và biểu hiện của nó là sẵn sàng tiếp nhận sự khác biệt, không kỳ thị văn hóa, cởi mở và kiên nhẫn trong giao tiếp với các đối tượng không có cùng giá trị văn hóa.

*Thứ ba, ở cấp độ hành động* biểu hiện khả năng hành động, ứng xử cụ thể của các cá nhân khi giao tiếp với các đối tượng có những giá trị văn hóa khác với họ. Đạt được cấp độ này, con người có thể hành động (phản ứng) một cách hiệu quả để giải quyết mâu thuẫn và vấn đề phát sinh trong giao tiếp do sự khác biệt về văn hóa gây ra.

Ở Việt Nam, trong bối cảnh hiện nay, nhu cầu về quản lý liên văn hóa diễn ra mạnh mẽ trước hết ở các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp trong khu vực kinh tế tư nhân. Các công ty sản xuất và bán hàng không phải chỉ trên phạm vi một quốc gia hay một khu vực, mà luôn có xu hướng mở rộng các hoạt động của mình ra phạm vi toàn cầu. Điều đó đòi hỏi các nhà quản lý phải có một năng lực giao tiếp liên văn hóa cao. Nhu cầu về các kiến thức và kỹ năng giao tiếp liên văn hóa dành cho các nhà quản lý doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp đa quốc gia đã được thừa nhận từ lâu và giành được sự quan tâm lớn của các trường đào tạo quản trị kinh doanh. Các khóa học

---

<sup>108</sup> <https://laodong.vn/xa-hoi/lao-dong-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-khac-phuc-thieu-hut-nhan-su-664875.lido>

<sup>109</sup> Đặng khắc Ánh (2009): Quản lý đa văn hóa – nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ Hội nhập quốc tế. Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 167 (tháng 12/2009), tr.15.

về kỹ năng giao tiếp liên văn hóa hiện nay đã trở nên khá phổ biến. Bên cạnh đó, nhiều loại hình tổ chức khác (như đội bóng đá) cũng bắt đầu phải đối mặt với thách thức của quản lý đa văn hóa.

Quá trình hội nhập quốc tế không chỉ dừng lại ở phạm vi các hoạt động kinh tế mà còn khiến cho các lĩnh vực hoạt động khác của con người cũng phải hội nhập, trong đó có hoạt động quản lý nhà nước. Đối với cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công chức lãnh đạo, việc giao tiếp với những người đến từ các nền văn hóa khác đang ngày càng tăng lên do nhu cầu mở rộng quan hệ quốc tế và do sự di chuyển dễ dàng hơn của con người. Điều đó có nghĩa là các cán bộ, công chức nhà nước không chỉ làm việc trong môi trường văn hóa quốc gia, mà ngày càng phải làm việc nhiều hơn trong môi trường đa văn hóa.

Tại phần lớn các nước phát triển, do ảnh hưởng của quá trình nhập cư (nhập khẩu lao động, du học, di dân,...), nền hành chính đã phải đối mặt với vấn đề giao tiếp với những người có yếu tố nước ngoài. Những cộng đồng người nhập cư vẫn mang theo họ các nét văn hóa dân tộc trong cách thức nhìn nhận, đánh giá và cả cách ứng xử, quan hệ. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả giao tiếp công vụ giữa các công chức hành chính với việc phục vụ các công dân có nguồn gốc văn hóa khác.

Ở các nước đang phát triển, trong những năm gần đây, do ảnh hưởng của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ nên cũng đang phải đối mặt với vấn đề này. Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ. Chẳng hạn, các công chức làm nhiệm vụ kiểm soát xuất nhập cảnh hiện nay hàng ngày phải giao tiếp trực diện với hàng nghìn người nước ngoài xuất nhập cảnh Việt Nam qua cửa khẩu; các công chức hộ tịch, tư pháp cấp tỉnh phải làm việc nhiều hơn với những hồ sơ kết hôn có yếu tố nước ngoài; các nhà lãnh đạo hành chính phải tham dự nhiều hơn các cuộc họp, hội đàm quốc tế,... Điều đó cũng có nghĩa là họ cần phải được cung cấp các kiến thức và kỹ năng cần thiết để có thể giao tiếp hiệu quả hơn với những người có nền tảng và giá trị văn hóa khác với họ.<sup>110</sup>

### **3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG KIẾN THỨC QUẢN LÝ LIÊN VĂN HÓA CHO CBCCVC**

Việc nâng cao năng lực quản lý liên văn hóa cho đội ngũ CBCCVC giúp họ thành

---

<sup>110</sup> Đặng Khắc Ánh (2009): Quản lý đa văn hóa – nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ Hội nhập quốc tế. Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 167 (tháng 12/2009), tr.15.

công hơn trong giao tiếp với các đối tác có các giá trị văn hóa khác với họ, giảm thiểu các khó khăn và hiểu nhầm trong giao tiếp và khiến cho hoạt động quản lý trở nên dễ dàng hơn, đạt tới hiệu lực và hiệu quả cao hơn.

Để có được các kiến thức và kỹ năng này, cần phải thực hiện các giải pháp chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, triển khai các nghiên cứu về văn hóa và quản lý liên văn hóa. Việc tăng cường triển khai các nghiên cứu về văn hóa của các quốc gia, các khu vực khác nhau cho phép tăng cường kiến thức về các nền văn hóa này, đồng thời làm cơ sở cho việc triển khai các nội dung đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) về quản lý liên văn hóa.

*Thứ hai*, xây dựng các thiết chế văn hóa như thư viện đa văn hóa, các câu lạc bộ đa văn hóa. Việc triển khai các thiết chế này rất quan trọng. Các thư viện công cộng đa văn hóa là nơi cung cấp kiến thức rộng rãi và đa dạng nhất cho cộng đồng, nơi phổ biến các giá trị đa văn hóa để từ đó hình thành nhận thức và tiến tới hành động chấp nhận sự đa dạng văn hóa.

*Thứ ba*, lồng ghép các kiến thức về đa văn hóa và quản lý liên văn hóa vào các chương trình ĐTBD về năng lực quản lý cho đội ngũ CBCCVC, nhất là các khóa ĐTBD lãnh đạo. Việc ĐTBD kiến thức đa văn hóa bao gồm tất cả các biện pháp ĐTBD được tiến hành một cách có hệ thống trong khuôn khổ các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong công vụ nhằm mục đích cung cấp kiến thức về các nền văn hóa khác nhau giúp cho việc giao tiếp đa văn hóa trở nên dễ dàng hơn. Tương ứng với ba cấp độ của năng lực quản lý đa văn hóa như đã nêu trên đây là ba cấp độ ĐTBD khác nhau: các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhằm cung cấp các kiến thức về các giá trị văn hóa của các nền văn hóa đơn lẻ, ví dụ như nghi lễ chào hỏi của người Nhật, những điều cấm kỵ trong giao tiếp với người Hàn Quốc,...; các khóa đào tạo nhằm nâng cao mức độ cảm nhận văn hóa và các khoá đào tạo kỹ năng giao tiếp đa văn hóa.

#### **4. KẾT LUẬN**

Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu hơn với thế giới và trở thành một bộ phận không thể tách rời của thế giới. Chiến lược phát triển của Việt Nam khẳng định rõ Việt Nam muốn là bạn, là đối tác tin cậy và là thành viên có trách nhiệm của cộng đồng quốc tế và trong tương lai cần “tích cực và chủ động hội nhập quốc tế”.<sup>111</sup> Những hoạt động hòa nhập với cộng đồng quốc tế, các giao tiếp quốc tế ngày càng trở thành một

---

<sup>111</sup> Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội.

nhu cầu hàng ngày và do đó, việc chấp nhận các giá trị văn hóa khác nhau để cảm thông, chia sẻ và chung sống cộng đồng là điều không thể tránh khỏi. Đây cũng là một yêu cầu đặt ra của quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Điều đó cũng có nghĩa là việc tăng cường quản lý liên văn hóa, cung cấp kiến thức và hình thành kỹ năng quản lý liên văn hóa cho các nhà quản lý nói chung và đội ngũ CBCCVN nhà nước nói riêng là một nhu cầu cấp thiết. Điều đó bảo đảm chất lượng, tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nhà nước nói chung và bộ máy hành chính nhà nước nói riêng.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Khắc Ánh (2009): Quản lý đa văn hóa – nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ hội nhập quốc tế. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 167 (tháng 12/2009), tr.13-16.
2. Richard Mead (1995): *International Management: Cross cultural dimensions*. Blackwell Publisher, 1995.
3. Trần Thị Minh Thi (2019): *Phụ nữ Việt nam kết hôn với người nước ngoài: xu hướng và một số vấn đề xã hội hiện nay (nghiên cứu trường hợp tại quận Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng)*. [https://vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View\\_Detail.aspx?ItemID=64](https://vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=64) ngày 29/4/2019.
4. UNESCO (2001): *Tuyên bố chung về tính đa dạng văn hóa* (UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity).

# **STRENGTHENING KNOWLEDGE OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT FOR VIETNAMESE PUBLIC SERVANTS IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION AND INTERNATIONAL INTEGRATION**

**Assoc. Prof. Dr. Dang Khac Anh**

*Dean, Faculty of State Management of Social Affairs, NAPA*

## **INTRODUCTION**

Culture has gained much attention and research. Culture is considered a combination of spiritual, material, intellectual and emotional characteristics of a society or a group of people in the society. Apart from literature and arts, it also contains lifestyles, the mode of cohabitation, the value systems, traditions and beliefs. In the Universal Declaration on Cultural Diversity in 2001, UNESCO has affirmed that “cultural diversity is a common property of mankind”<sup>112</sup>. Protection of and respect for cultural diversity is an essential requirement to ensure sustainable development.

In the current context of globalization and international integration, the mixture of cultures and the tendency to receive foreign cultural values take place in parallel with the tendency to maintain and preserve indigenous cultural values. And this requires civil servants and public employees to acquire knowledge of cross-cultural management and know how to accept different cultural values in their duty performance.

## **1. GLOBALIZATION, INTERNATIONAL INTEGRATION AND THE NEEDS OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT**

Globalization is an objective development process and a concept used to describe changes in society and in the world economy. It is created by the increasing global cultural, economic linkages and exchanges among nations, organizations or individuals. It is a multi-faceted process, involving different factors such as politics, law, science

---

<sup>112</sup> See Universal Declaration on Cultural Diversity.

and technology, culture and society. This process has been impacting significantly, globally all areas of human life including the states<sup>113</sup>.

When globalization is discussed, the first thing to be mentioned is usually economic globalization which refers a rapid increase in economic activities across national and regional boundaries, creating interdependence between economies across the globe in the development towards an integrated and unified world economy. The most important manifestation of economic globalization is that the tariff barriers on goods and services among countries are gradually reduced and eliminated for a global trade liberalization which leads to the division of labor not only within a country but also at a global scale. Capital flows created by the labor division are also freely circulated among countries through ODA and foreign direct investment.

Economic globalization is both the center and the driving force of the globalization of other areas. For example, the division of labor at global scale and the increase of foreign direct investment flows to different countries along with the strong development of science and technology in the field of transportation resulting in easier travel between countries facilitate the transfer of scientific - technological achievements and cultural values, thereby change human perception.

International integration is a process through which nations actively participate in globalization for their development needs. The development of the market economy requires constant market expansion of economic activities and it is the leading driving force of international integration. Integration has become a major trend of the modern world, strongly affecting international relations and the life of every country, a policy choice for development of countries. Globalization has brought about a country a great opportunity to attract foreign investment, receive international modern techniques, technologies and advanced management experience as well as to catch up other countries. Economic globalization has enabled developing countries to involve in the international labor division, shape their economy in a reasonable, effective structure and high competitiveness and shortening the modernization process.

Undoubtedly, no countries can develop appropriately without involvement in globalization and international integration in the current context. There have been changes in the structure, function and role of the state in social management including cross-cultural management. The easy mobility in a globalized and integrated world makes interpersonal interaction between individuals imbued with different cultural

---

<sup>113</sup> Dang Khac Anh (2017), Public Administration in the context of globalization and international integration: Training materials for building capacity of teachers of public management.



characteristics more frequent; therefore, absence of a multicultural background could make the conflict stronger.

Usually, each individual bears the cultural characteristics of the community where he/she was born and raised, which strongly impacts his/her behavior towards the community where he/she lives and works. The cultural difference is most evident in the difference in the system of standards and values that people uphold, in the preference of the same values in different regions, and in behaviors and daily life communication between people. Therefore, multiculturalism can take various forms<sup>114</sup>:

– *Multiculturalism within a country*: Different regions in a country have different lifestyles and values, which is clearly shown in the differences of cultural symbols (dressing, living,...), recognized values and norms, communication methods, behaviors in different regions or of different ethnic groups in the country. An organization could witness the cultural diversity as result of employing people from different regions in a country, especially in a large and multi-ethnic country. The diversity of ethnic, regional culture sometimes causes internal contradiction which not handled well can lead to conflicts. Canada is a specific example. There two main groups of people in Canada, the English speaking and the French speaking. The majority of the population speaks English and the rest speaks French or both English and French. The minority of French-speaking people find their lives at a disadvantage in the society dominated by the English speaking culture. And although the Canadian government has officially recognized two national languages, the conflict between English-speaking and French-speaking people continues, which was evident in the referendum on the separation of Quebec region (the French- speaking region) out of Canada.

– *Multiculturalism at international level*: Multiculturalism is most evident when people from different countries live and work together. Globalization and international integration along with the process of labor division at global scale promote exchange not only of goods, but also people between nations. As a result, more and more people from different countries live and work together in a community (an organization, a region, an area,...), bringing cultural diversity, heterogeneity. For the purposes of this article, cross-cultural management is addressed at an international level.

A person feel comfortable in a familiar cultural environment. People often use the term "cultural shock" to refer to the anxiety and emotions (such as surprise, disorientation, confusion, etc.) that a person experience when exposing to a completely

---

<sup>114</sup> Dang Khac Anh (2009): Multi-culturalism – necessary knowledge needed for public officials in the context of international integration. State Management Review, Issue 167 (December, 2009), pp.15-16.

different culture or social environment, for example when going abroad. Cultural shock occurs when a person finds integration into a new culture hard and could identify what is appropriate and what is not. This situation is often accompanied by a hate (for ethical or emotional reasons) of certain aspects of that new or different culture. It is this hatred or alienation of these new cultural values that makes it difficult for an individual to integrate into a new community.

Cross-cultural management can be understood as a way of dealing with people of different, even contradictory cultural backgrounds, knowing how to accept cultural differences while promoting shareable values.

Co-existence in society as a whole and in a 'miniature society' in particular which could be an organization requires recognition of the cultural values of others. One's values could not be imposed on other people from different cultures. Therefore, it is essential to possess the ability to understand, feel and have appropriate behavior toward other people of different cultural values to live in a community.

## **2. THE NEED FOR KNOWLEDGE OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT AND REQUIREMENTS FOR PUBLIC SERVANTS**

Cultural exchange is becoming more extensive and widespread in the process of globalization and international integration which has increased mobility between countries for various purposes: tourism, job seeking, marriage settlement, ... According to Vietnam General Statistics Office, the number of foreign tourists has increased significantly in recent years. In 2018 alone, there were 15,497,791 foreign tourists coming to Vietnam, an increase of 19.9% compared to 2017. In the first 10 months of 2019, Vietnam welcomed 14.5 million foreign tourists, an increase of 13% over the same period last year and only in October 2019 foreign tourists reached 1.62 million. Tourists are mainly from Asian countries such as China, South Korea and Europe<sup>115</sup>.

Year	Total	Increase (%)
2015	7,943,651	100.9
2016	10,012,735	126.0
2017	12,922,151	129.1
2018	15,497,791	119.9
10 months in 2019	14,500,000	

*Source: General Statistics Office*

---

<sup>115</sup> The General Statistics Office, 2018 Report and October 2019 Report.

Mixed marriage of Vietnamese people has also increased every year. According to the Ministry of Justice there are about 170,000 Vietnamese citizens marrying foreigners in the period 2008 – 2016, an average of nearly 20,000 mixed marriages a year. In particular, it is more often that Vietnamese women marry foreigners and migrate with their husbands. However, the proportion of mixed marriage in which Vietnamese men marry foreign women is also gradually increasing, from 7.4% in 2008 to 15% in 2016<sup>116</sup>.

Year	Total	Men	Women	Women's percentage
2008	21,805	1,624	20,181	92.6
2009	19,795	1,527	18,268	92.3
2010	20,802	1,520	19,282	92.7
2011	18,420	1,730	16,690	90.6
2012	17,891	1,550	16,341	91.3
2013	18,636	2,318	16,318	87.6
2014	17,746	2,572	15,174	85.5
2015	18,726	2,733	15,993	85.4
2016	16,223	2,441	13,782	85.0
Data of Nghe An province is excluded in the period of 2008 – 2012				

*Source: Department of Civil Status, Nationality, Authentication, Ministry of Justice, 2018*

The increase in FDI and the implementation of free trade agreements in Vietnam, especially the regulations of the ASEAN Economic Community (AEC) as well as the emergence of many new industries and fields in Vietnam in which domestic laborers is not skilled enough require foreign experienced and professional workforce. As a result, the number of foreign workers has increased in Vietnam in recent years. According to the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, about 80,000 foreign laborers are currently working in Vietnam. Most of them are experts, technical workers, managers, executives that Vietnamese workforce could not supply<sup>117</sup>.

<sup>116</sup> Tran Thi Minh Thi: Vietnamese women marrying foreigners: trends and social issues at present (case study of Thuy Nguyen district, Hai Phong).

<sup>117</sup> <https://laodong.vn/xa-hoi/lao-dong-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-khac-phuc-thieu-hut-nhan-su-664875.lido>

There could be members from any parts of the world in a family, an organization, and a country, which requires understanding and acceptance of cultural differences. Living and working in such a multicultural environment requires people to possess the competence of intercultural management which is reflected in three main levels<sup>118</sup>:

*Firstly, at the awareness level*, that is the understanding and knowledge of values, norms and behaviors in different cultures. It is the awareness of the unity and difference between the values of different cultures, which makes people realize the complexity of a culture. It is necessary to provide people with knowledge about different cultures to help them reach this level.

*Secondly, at the empathy level*, that is empathy for different cultural values. At this level, people have good understanding of culture and are willing to accept the cultural difference, reject cultural discrimination, and show openness and patience in communicating with others possessing the different cultural values.

*Thirdly, at the action level*, that is the individual's ability to effectively act and behave when interacting with others possessing the different cultural values. At this level, people can act (respond) effectively to resolve the conflicts and problems arising in communication caused by cultural differences.

There is a strong demand for intercultural management in Vietnam, first of all, in enterprises, especially in the private enterprises. Companies desire to extend their markets beyond a region, a country and reach global scale, which requires managers to have cross-cultural management competence. It is necessary to provide enterprise managers, especially multinational enterprise managers with cross-cultural communication knowledge and skills and this training demand is noted by schools of business administration. Courses on cross-cultural communication skills have now become popular. In addition, other organizations (soccer teams, for example) are also starting to face the challenge of cross-cultural management.

International integration is not limited to economic activities but occur in other areas including state management. The need to expand international relations and the easier mobility makes civil servants, especially managers increasingly communicate with people from other cultures, which results in government officials and public employees not only work in a national cultural environment, but also in a multicultural environment.

---

<sup>118</sup> Dang Khac Anh (2009): Multi-culturalism – necessary knowledge needed for public officials in the context of international integration. *State Management Review*, Issue 167 (December, 2009), pp.15-16.

Influenced by immigration (imported labor, overseas students, migration, etc.), the public administration in developed countries has faced with issues in communication with those with foreign background. The immigrant communities judge and behave based on their ethnic cultures, which has a significant impact on the effective communication at work between front line officers and citizens of other cultural backgrounds.

Developing countries have been facing the same communication issue as a result of globalization and international integration and Vietnam is no exception. For example, every day immigration officers contact directly with thousands of foreigners who enter and exit Vietnam through border gates; civil status and judicial officers at provincial level deal with increasing foreign marriage dossiers; public leaders attend more international meetings, talks, etc. It means that public officers need to be provided with the necessary knowledge and skills to be able to communicate more effectively with people with different cultural backgrounds and values<sup>119</sup>.

### **3. SOME SOLUTIONS TO STRENGTHEN KNOWLEDGE OF CROSS-CULTURAL MANAGEMENT FOR PUBLIC SERVANTS**

Enhancing cross-cultural management capacity of cadres and civil servants enables them to successfully in communicate with partners who have different cultural values, minimizing difficulties and misunderstanding in communication, and making management more efficient and effective.

The followings are major solutions to be implemented to help public servants acquire these knowledge and skills in cross-cultural management:

*Firstly*, conducting studies on culture and cross-cultural management. Cultural studies on different countries and regions allows enhancement of knowledge about these cultures and at the same time, provides inputs for training on cross-cultural management.

*Secondly*, building cultural facilities such as multi-cultural libraries, multi-cultural clubs,... which are of very significance. Multi-cultural public libraries provide the community with diverse knowledge and disseminate cultural values, which helps promote awareness and allows to take action of accepting cultural diversity.

---

<sup>119</sup> Dang Khac Anh (2009): Multi-culturalism – necessary knowledge needed for public officials in the context of international integration. State Management Review, Issue 167 (December, 2009), p.15.

*Thirdly*, integrating knowledge of multi-culturalism and cross-cultural management into capacity building programs with training on management for cadres and civil servants, especially into leadership training courses. Multi-cultural management training should be incorporated in the framework of human resource development in the public service to provide knowledge of various cultures and ease the multi-cultural communication. Corresponding to the three levels of cross-cultural management capacity mentioned above, there are three different levels of training: training courses on cultural values of certain individual cultures, such as Japanese greeting etiquette, taboos in communicating with Koreans, etc .; training courses on cultural perception; and training courses on intercultural communication skills.

#### 4. CONCLUSION

Vietnam is increasing its international integration and becoming an integral part of the world. The national development strategy clearly states that Vietnam wants to be a friend, a reliable partner, and a responsible member of the international community and it needs to "be more active and proactive in international integration" in the future<sup>120</sup>. International integration and international communication is becoming a daily need and therefore, acceptance of different cultural values to empathize, share and live together is a must, which sets a requirement of building a contingent of public officials capable of working in an international environment. It means that strengthening cross-cultural management, providing cross-cultural management knowledge, and developing cross-cultural management skills for public officials in general and public managers in particular is an urgent need. That ensures quality and enhances effectiveness, efficiency of the state agencies in general and the administrative system in particular.

#### REFERENCE

1. Đặng Khắc Ánh (2009): Quản lý đa văn hóa - nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ hội nhập quốc tế. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 167 (tháng 12/2009), tr.13-16.
2. Richard Mead (1995): *International Management: Cross cultural dimensions*. Blackwell Publisher, 1995.
3. Trần Thị Minh Thi (2019): *Phụ nữ Việt nam kết hôn với người nước ngoài: xu hướng và một số vấn đề xã hội hiện nay (nghiên cứu trường hợp tại quận Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng)*. [https://vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View\\_Detail.aspx?ItemID=64](https://vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=64) ngày 29/4/2019.
4. UNESCO (2001): *Tuyên bố chung về tính đa dạng văn hóa (UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity)*.

---

<sup>120</sup> See The Communist Party of Vietnam: Manifesto for the national construction in the transition to the socialism.

# **PHÁT HUY CÁC GIÁ TRỊ NỮ ĐỂ NÂNG CAO NĂNG LỰC THỰC THI CÔNG VỤ TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ ĐA VĂN HÓA: TỪ KINH NGHIỆM CÔNG TÁC HỢP TÁC QUỐC TẾ CỦA HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA**

**ThS. Phạm Thị Quỳnh Hoa**

*Trưởng Ban Hợp tác quốc tế, Học viện Hành chính Quốc gia*

Trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế diễn ra ngày càng sâu, rộng, với mục tiêu phát triển Học viện Hành chính Quốc gia, Việt Nam trở thành trung tâm quốc gia về đào tạo bồi dưỡng công chức quản lý, lãnh đạo ngang tầm khu vực châu Á – Thái Bình Dương, hoạt động hợp tác quốc tế của Học viện Hành chính Quốc gia đứng trước những cơ hội và thách thức mới. Hợp tác quốc tế đã trở thành một trong những phương thức cơ bản để thực hiện mục tiêu phát triển của Học viện Hành chính Quốc gia thông qua việc tăng cường năng lực giảng dạy và nghiên cứu về hành chính công, trực tiếp hỗ trợ quá trình chia sẻ, chuyển giao kỹ năng quản lý hiện đại nhằm phát triển nguồn nhân lực hành chính chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Cũng như các hoạt động khác trong các tổ chức nhà nước, thay vì đề cao tính liên tục và sự ổn định, ngày nay, để thích ứng và phát triển, hoạt động hợp tác quốc tế của Học viện Hành chính Quốc gia cần có sự linh hoạt và thích ứng nhanh chóng hơn, đổi mới và nhiều sáng kiến hơn, không ngừng học hỏi và cải thiện chất lượng. Tính đến tháng 12 năm 2020, đội ngũ chuyên trách công tác hợp tác quốc tế của Học viện tương đối mỏng (9 người), 100% là nữ, nhiều người đang trong độ tuổi nuôi con nhỏ, trong khi phải đảm nhiệm khối lượng công việc gấp nhiều lần so với những năm trước đây với yêu cầu chất lượng ngày càng cao, Học viện đã ý thức và phát huy các giá trị – phẩm chất nổi trội thuộc về phái nữ để tận dụng đặc điểm riêng có này để nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế đa văn hóa, không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động, đồng thời xây dựng bầu không khí tích cực, đoàn kết trong đơn vị, giúp các viên chức nữ cân bằng giữa cuộc sống gia đình và sự nghiệp. Bài viết này đề cập đến các giá trị – phẩm chất của phái nữ trong tổ chức và kinh nghiệm ứng dụng, phát huy các giá trị này để nâng cao hiệu quả của công tác tham mưu, tổ chức thực hiện các

hoạt động hợp tác quốc tế, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển của Học viện Hành chính Quốc gia.

## 1. KHÁI LƯỢC VỀ GIÁ TRỊ VÀ GIÁ TRỊ CỦA PHÁI NỮ

Giá trị là những điều mà chúng ta coi trọng, là cơ sở thúc đẩy sự lựa chọn, quyết định, hành động và hành vi của mỗi chúng ta. Giá trị là động lực cho hành động của cá nhân, vì vậy, giá trị của một cá nhân khiến cá nhân đó hành động theo một chiều hướng nào đó, có thể phù hợp hoặc không phù hợp với hiệu quả mong đợi của tổ chức. Tổ chức chỉ có thể vận hành tốt nếu như các thành viên trong tổ chức cùng chia sẻ các giá trị chung. Giá trị là chất keo gắn kết mọi người, làm cho mọi người cùng hành động theo một hướng, cảm thấy thoải mái hơn, hình thành nên bầu không khí hài hòa và một nền văn hóa lành mạnh trong tổ chức. Có thể nói, trong quản lý, chính giá trị quyết định thái độ và hành vi của con người trong tổ chức, thái độ và hành vi lại quyết định sự vận hành của tổ chức.

Ngược dòng lịch sử để tìm hiểu sự ra đời của các quan niệm về giá trị "nam tính" và "nữ tính", chúng ta thấy các nhà xã hội học và nhân chủng học quan niệm rằng mỗi nền văn hóa sản sinh ra những năng lực "nam tính" và "nữ tính" đặc thù. Các giá trị "nam tính" thường gắn với năng lực của người thợ săn, của các chiến binh, thường thiên về các phương thức phá vỡ sự cân bằng của tự nhiên. Ngược lại, giá trị "nữ tính" thường gắn với năng lực của người trồng cấy và hái lượm, phương thức nuôi trồng, gắn với những hiểu biết sâu sắc, trực cảm về thiên nhiên vốn là thế mạnh của người phụ nữ. Mặt khác, vai trò làm mẹ, làm vợ của người phụ nữ trong gia đình, xét về phương diện tâm, sinh lý, cũng là những vai trò thiên theo hướng "sản sinh", "tạo dựng".

Theo Daniel Bollinger và Geert Hofstede (1987), nam tính và nữ tính là hai cực của chuỗi tiệm tiến xác định tầm quan trọng gán cho các giá trị về sự thành công và sở hữu (giá trị nam tính) và giá trị về môi trường xã hội và sự giúp đỡ, tương trợ lẫn nhau (giá trị nữ tính).

Odile Solomon (2008) cho rằng, các giá trị "nam tính" là những giá trị sản sinh từ các hành vi mang tính chuẩn tắc, thường được kiến tạo bởi nhóm nam thống trị trong các nền văn hóa trước đây của chúng ta. Các giá trị này dễ nhận biết bởi chúng chi phối môi trường hoạt động chính trị xã hội và môi trường quan hệ trong công việc. Nói tóm lại, những giá trị này gắn với tính duy lý, đối cực hoặc đơn cực, tư duy khoa học, khẳng định bản thân, quyền lực tham vọng, cạnh tranh, đấu tranh, nổi trội, khả năng ra quyết định và độc lập.

Cũng theo tác giả này, giá trị nữ tính bắt nguồn từ những năng lực mà phụ nữ đã phát triển, xuất phát từ đặc điểm tâm sinh lý trong quá trình sinh nở, nuôi con, trong



quá trình tồn tại trong lịch sử phát triển xã hội với tư cách nhóm yếu thế. Vì vậy, các giá trị nữ tính gắn với những gì thuộc về "cuộc sống", "sinh sôi", "vun trồng", cụ thể nó gắn với trực cảm mạnh, thừa nhận những gì hàm ẩn hoặc vô hình, hiểu rõ hơn các mối quan hệ phức tạp, đồng cảm với môi trường tự nhiên, khả năng quan hệ, khả năng lắng nghe, tiếp đón, khả năng tiếp nhận, nhạy cảm hơn với người khác, linh hoạt, dễ thích ứng, dễ chấp nhận sự thay đổi và sự bất bênh, có nhu cầu tìm kiếm ý nghĩa trong công việc hơn là nhu cầu sinh tồn. Giá trị nữ tính gắn với những gì cụ thể, tìm kiếm sự cân bằng giữa những thời điểm khác nhau trong cuộc sống.

Xét trên góc độ quản lý tổ chức, giá trị nam tính gắn với năng lực tư duy duy lý, quyết đoán, cạnh tranh, mạo hiểm, khả năng ra quyết định; giá trị nữ tính gắn với khả năng lắng nghe, sự hỗ trợ và tôn trọng người khác, khuynh hướng trung gian, hoà giải, cụ thể, tỉ mỉ, chia sẻ, tìm kiếm sự thống nhất, hiểu được sự phức tạp, tìm kiếm ý nghĩa, hợp tác và cân bằng giữa gia đình và sự nghiệp.

Cần lưu ý rằng các giá trị nữ tính hiện diện nhiều hơn ở phụ nữ, nhưng không có nghĩa là chỉ phụ nữ mới có các giá trị này, nam giới hoàn toàn có thể tiếp nhận và phát triển chúng, và ngược lại, phụ nữ cũng có thể tiếp nhận và phát triển các giá trị nam tính, bổ sung cho hệ thống giá trị của bản thân họ.

## **2. PHÁT HUY GIÁ TRỊ NỮ ĐỂ NÂNG CAO NĂNG LỰC LÀM VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ ĐA VĂN HÓA**

Cùng với quá trình toàn cầu hóa, Cách mạng Công nghiệp 4.0, gia tăng cạnh tranh, khủng hoảng tài chính, các tổ chức ngày càng cần phải có khả năng linh hoạt và thích ứng, tăng cường trao đổi, xây dựng quan hệ đối tác. Vai trò của các giá trị nữ tính đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức bởi vậy ngày càng được thừa nhận. Một nghiên cứu mới đây của Trung tâm Nghiên cứu Ứng dụng Quản lý thuộc Đại học Tổng hợp Nice (Cộng hòa Pháp) đã cho thấy rằng các tổ chức có phương thức quản lý mang tính nữ có khả năng đương đầu tốt hơn với khủng hoảng và tiến hành chuyển đổi thành công hơn.

Trước yêu cầu ngày càng cao của công tác hợp tác quốc tế, việc quản lý công tác hợp tác quốc tế của Học viện Hành chính Quốc gia được thực hiện trên cơ sở mô hình quản lý theo các giá trị, phát huy những giá trị và phẩm chất nổi trội của phụ nữ để xây dựng văn hóa chung của tổ chức, chú trọng tới năm giá trị cơ bản sau: 1) Linh hoạt – thích ứng; 2) Xây dựng quan hệ đối tác; 3) Phát huy ý thức trách nhiệm với công việc; 4) Tôn trọng sự khác biệt; 5) Coi trọng ý nghĩa của công việc. Dưới đây, chúng tôi lần lượt đề cập đến các giá trị này và đóng góp của các giá trị nữ tính trong việc xây dựng các giá trị tổ chức.

## **2.1. Linh hoạt, thích ứng với hoàn cảnh**

Với những thay đổi diễn ra ngày càng thường xuyên, Học viện Hành chính Quốc gia phải chuyển đổi định hướng hoạt động để thích ứng với yêu cầu mới. Là công cụ hỗ trợ quá trình chuyển đổi này, công tác hợp tác quốc tế của Học viện cũng phải nhanh chóng nắm bắt yêu cầu của thay đổi để chuyển hướng hoạt động, bám sát yêu cầu, mục tiêu chung của Học viện để có các hoạt động hỗ trợ kịp thời. Điều này đòi hỏi công tác hợp tác quốc tế của Học viện cần phải đảm bảo sự linh hoạt, nhanh chóng điều chỉnh hành vi cho thích ứng với hoàn cảnh và yêu cầu mới của tổ chức, hỗ trợ một cách tích cực nhất cho hoạt động chung của Học viện.

Thực tế, trong thời gian qua, những chuyển đổi lớn của Học viện như chuyển từ đào tạo theo hướng hàn lâm sang đào tạo theo hướng thực hành, chuyển từ đào tạo theo ngạch bậc sang đào tạo chức danh, xây dựng chương trình thạc sỹ chính sách công, đào tạo trực tuyến, xây dựng và sử dụng tình huống trong đào tạo và bồi dưỡng, v.v. đều có sự đóng góp, hỗ trợ thiết thực và kịp thời của công tác hợp tác quốc tế. Hoạt động hợp tác quốc tế luôn bám sát mục tiêu của Học viện, luôn hướng về phía trước, nhận diện và phân tích tình hình, nắm bắt cơ hội, sẵn sàng chuyển đổi một cách nhanh chóng định hướng hoạt động của công tác hợp tác quốc tế theo định hướng chung của Học viện.

Những phẩm chất thể mạnh của phụ nữ như linh hoạt, mềm dẻo, thích ứng, khả năng lắng nghe là những điểm tựa đảm bảo cho công tác hợp tác quốc tế linh hoạt và có khả năng thích ứng cao.

## **2.2. Xây dựng quan hệ đối tác**

Gabriele Eibner (2010) đã phát biểu: "Phái yếu phải liên kết với nhau để có thêm sức mạnh", khả năng hợp tác trên thực tế là một trong những giá trị nổi trội của phái nữ. Trong công tác hợp tác quốc tế, Học viện đã tận dụng lợi thế này để huy động thể mạnh của các viên chức làm công tác hợp tác quốc tế, thiết lập quan hệ hợp tác và xây dựng quan hệ đối tác có hiệu quả, cho phép huy động chất xám, phát huy sức mạnh tổng hợp, cùng tháo gỡ, giải quyết các vấn đề đa chiều cạnh và ngày càng phức tạp để nâng cao hiệu quả và cung cấp dịch vụ hợp tác trong đào tạo và nghiên cứu hiệu quả, có chất lượng.

Trong quan hệ hợp tác quốc tế, các viên chức hợp tác quốc tế là người đại diện cho Học viện trực tiếp trao đổi, hợp tác với các cá nhân và tổ chức quốc tế, các đối tác, các cơ sở đào tạo, nghiên cứu nước ngoài thuộc các châu lục khác nhau, với trình độ phát triển khác nhau, những nét văn hóa đa dạng và đặc thù, nhiều khi rất khác biệt so với văn hóa dân tộc Việt Nam.

Trong quan hệ với khách hàng, viên chức hợp tác quốc tế phải tiếp xúc, hỗ trợ và đáp ứng nhu cầu của các đối tượng khách hàng rất khác nhau, từ lưu học sinh các lớp đào tạo chính quy đến các học viên là cán bộ cao trung cấp của các quốc gia trong khu vực, các công chức quản lý lãnh đạo Trung ương và địa phương tham gia các chương trình bồi dưỡng kết hợp trong và ngoài nước, học viên thạc sỹ tham gia các chương trình liên kết đào tạo, lãnh đạo các đơn vị và các giảng viên, viên chức Học viện v.v.. Quan hệ hợp tác với bên ngoài Học viện cũng hết sức đa dạng. Ban Hợp tác Quốc tế có quan hệ đối tác với nhiều đơn vị, tổ chức khác nhau như Vụ Hợp tác Quốc tế, Vụ Đào tạo Bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức (Bộ Nội vụ), Cục Lãnh sự, Bộ Ngoại giao, v.v..

Xét trong phạm vi nội bộ Học viện, các viên chức Học viện phải làm việc trong quan hệ đối tác với hầu hết các đơn vị trong Học viện: phối hợp với Ban Quản lý đào tạo sau đại học trong các hoạt động liên kết đào tạo sau đại học và quản lý lưu học sinh Lào, với Ban Quản lý bồi dưỡng trong bồi dưỡng chức danh và quản lý học viên là cán bộ cao trung cấp của Lào, với Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính trong tổ chức các hội thảo quốc tế, nghiên cứu chung quốc tế, đào tạo kỹ năng nghiên cứu khoa học, với Văn phòng trong các vấn đề hậu cần và đoàn ra, đoàn vào, với các khoa chuyên môn trong việc xây dựng các đề án hợp tác quốc tế, các hoạt động chuyên môn, với Ban Tổ chức Cán bộ trong tham mưu đề xuất nhân sự đi công tác nước ngoài và tham gia vào các dự án, hoạt động hợp tác quốc tế, hợp tác với Trung tâm Ngoại ngữ, Thông tin Tư liệu thư viện, Văn thư, Tổ Y tế, v.v.. Có thể nói, không có hoạt động hợp tác quốc tế nào mà không có sự tham gia của các đơn vị khác nhau trong Học viện.

Ngoài ra, Ban Hợp tác quốc tế còn chú trọng xây dựng quan hệ đối tác ngay trong Ban, giữa các đơn vị trong Ban. Mọi quan hệ đối tác này được xây dựng trên cơ sở trao đổi, thoả thuận, cùng nhau giải quyết công việc chung trên cơ sở chia sẻ, ghi nhận và hỗ trợ lẫn nhau, không áp đặt, độc đoán cho dù lãnh đạo đơn vị là người đưa ra quyết định cuối cùng.

Việc phối hợp với nhiều đơn vị khác nhau, với mỗi đơn vị lại phối hợp trên một lĩnh vực khác nhau không phải là việc dễ dàng mà đòi hỏi cán bộ hợp tác quốc tế phải có chuyên môn rộng, có kiến thức tổng hợp, có khả năng lắng nghe để có thể hiểu nhu cầu và năng lực của đối tác, trên cơ sở đó có thể huy động sự tham gia tích cực và hiệu quả của họ vào các hoạt động hợp tác quốc tế. Quá trình xây dựng quan hệ đối tác này đòi hỏi những phẩm chất như kiên trì, mềm dẻo, tận tụy, cầu thị, tôn trọng, chia sẻ, v.v., là những phẩm chất đặc trưng của phái nữ. Xét trên phương diện này, dường như không phải ngẫu nhiên mà cán bộ làm công tác hợp tác quốc tế thường chiếm tỷ trọng

lớn là nữ, đặc biệt trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và các tổ chức sự nghiệp cũng như các tổ chức phi chính phủ.

### **2.3. Phát huy ý thức trách nhiệm với công việc**

Một trong những phẩm chất nổi trội của phụ nữ là tinh thần trách nhiệm, tận tâm với công việc, chu toàn với người khác. Khả năng xác định được nghĩa vụ, quyền hạn và phạm vi trách nhiệm của bản thân, tuân thủ mục tiêu của tổ chức, chịu trách nhiệm về hậu quả của hành động và quyết định của bản thân, dũng cảm đương đầu với khó khăn, tìm kiếm giải pháp là phẩm chất không thể thiếu đối với các cán bộ, công chức nói chung và viên chức làm công tác hợp tác quốc tế nói riêng. Hơn nữa, làm việc trong môi trường quốc tế, với những đối tác quốc tế, làm việc ở nước ngoài, việc ý thức trách nhiệm với bản thân, với công việc và với người khác là điều đặc biệt quan trọng, đảm bảo cho người cán bộ hợp tác quốc tế hành xử một cách đúng đắn, có văn hóa, thực hiện đúng chức trách, tránh được rủi ro, sai sót đáng tiếc. Hình ảnh của tổ chức, của đất nước được thể hiện qua những con người đại diện cho Học viện thực hiện các hoạt động hợp tác quốc tế, bởi vậy, cán bộ hợp tác quốc tế, hơn ai hết, phải chuyển tải hình ảnh một cán bộ có trách nhiệm với bản thân và công việc.

Ý thức trách nhiệm, tận tâm với công việc đã thực sự trở thành giá trị chung và thường xuyên được củng cố đối với các viên chức làm công tác hợp tác quốc tế. Học viện luôn tạo điều kiện giúp các thành viên trong đơn vị xác định trách nhiệm của cá nhân, của đơn vị trong mỗi công việc, kịp thời uốn nắn những biểu hiện thiếu trách nhiệm, đồng thời cũng tạo khoảng an toàn để các viên chức hợp tác quốc tế có thể dũng cảm thừa nhận thiếu sót cũng như trách nhiệm của mình trong những vấn đề xảy ra và có ý thức sửa chữa những thiếu sót đó. Thực tế, trong thời gian qua, các viên chức làm công tác hợp tác quốc tế của Học viện luôn được đánh giá cao về ý thức trách nhiệm và sự tận tâm trong công việc. Ý thức trách nhiệm của cán bộ hợp tác quốc tế đã góp phần chuyển tải đến đối tác trong nước và quốc tế hình ảnh tích cực về đội ngũ cán bộ, công chức Học viện, tạo thiện cảm và tin tưởng của đối tác với cán bộ hợp tác quốc tế nói riêng và Học viện Hành chính Quốc gia nói chung, góp phần duy trì và phát triển mối quan hệ hợp tác bền vững với các đối tác truyền thống và xây dựng quan hệ hợp tác với các đối tác mới có tiềm năng.

### **2.4. Tôn trọng sự khác biệt và khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa**

Do đặc thù công việc, cán bộ hợp tác quốc tế thường làm việc trong môi trường đa văn hóa, điều này đòi hỏi họ phải có sự nhạy cảm về văn hóa, có khả năng quản lý tình trạng bấp bênh, có khả năng giao tiếp đa văn hóa và tạo dựng sự cam kết. Để có

thể làm việc trong môi trường đa văn hóa, họ cần biết tôn trọng sự khác biệt, văn hóa ứng xử căn bản cần phải có của một người làm công tác hợp tác quốc tế.

Trong bối cảnh Học viện Hành chính Quốc gia mở rộng quan hệ hợp tác tới các đối tác khác nhau thuộc nhiều quốc gia, trên tất cả các châu lục với những nét đặc thù mang dấu ấn của những giá trị văn hóa cộng đồng dân tộc và lịch sử chính thể cùng kinh tế ở các mức độ phát triển rất khác nhau, việc hiểu, tôn trọng sự khác biệt về giá trị, sự đa dạng về văn hóa là điều kiện thiết yếu để thiết lập các mối quan hệ đối tác. Trong khi phái nam mang đậm giá trị đơn cực hoặc lưỡng cực, phái nữ lại đề cao sự đa dạng, tìm kiếm sự tương đồng trong các mối quan hệ, đây là yếu tố tự nhiên thuận lợi cho phép các viên chức làm công tác hợp tác quốc tế dễ dàng làm việc một cách hòa hợp và hiệu quả hơn với các đối tác quốc tế.

Không chỉ là một tác nhân trong quan hệ hợp tác, cán bộ làm công tác hợp tác quốc tế còn là cầu nối văn hóa để chuyển tải những ý nghĩa và giá trị văn hóa đặc thù từ một môi trường văn hóa này sang một môi trường văn hóa khác, để tạo ra sự hoà hợp, ăn khớp trong quá trình làm việc, học tập, nghiên cứu giữa các đối tác quốc tế với Học viện.

## **2.5. Coi trọng ý nghĩa của công việc.**

Có thể nói, chất lượng hoạt động của tổ chức phụ thuộc rất lớn vào động lực làm việc của các thành viên trong tổ chức. Động lực ấy không chỉ xuất phát từ những yếu tố bên ngoài như lợi ích vật chất mà còn từ những yếu tố bên trong, đặc biệt là ý thức về ý nghĩa của bản thân công việc. Phụ nữ, với đặc tính cầu toàn của mình, luôn tìm cách hoàn thiện công việc mà ít khi tính toán thiệt hơn. Niềm vui của họ nhiều khi không phải là lợi ích vật chất mà là ý nghĩa của bản thân công việc mình làm.

Để giúp các cán bộ làm công tác hợp tác quốc tế nhận thức rõ hơn ý nghĩa công việc, lãnh đạo Ban Hợp tác quốc tế luôn trao đổi với họ về nhiệm vụ, mục tiêu hoạt động của đơn vị trong mục tiêu chung của tổ chức, khuyến khích họ suy nghĩ về ý nghĩa của bản thân công việc. Việc tổ chức lao động trong đơn vị cũng được tiến hành theo hướng mở rộng, làm giàu công việc (thay vì chuyên môn hoá) để cán bộ làm công tác hợp tác quốc tế có cơ hội quản lý công việc một cách tổng thể, cảm nhận rõ mối quan hệ giữa nỗ lực bỏ ra và kết quả công việc, qua đó thấy được ý nghĩa, tầm quan trọng của công việc, của mỗi mắt khâu trong quy trình làm việc và vai trò của mỗi cá nhân trong kết quả chung của đơn vị. Lãnh đạo đơn vị cũng trao đổi với họ những hậu quả có thể xảy ra do sai lầm hay sơ suất, đồng thời ghi nhận một cách công bằng những nỗ lực, thành công cũng như đóng góp của họ vào kết quả chung của đơn vị. Mặt khác, trong công việc, các viên chức làm công tác hợp tác quốc tế cũng tận dụng cơ hội để

gặp gỡ, tiếp xúc, chia sẻ với các đối tác quốc tế đến từ các nền văn hóa khác nhau, để chia sẻ quan điểm sống, cách nghĩ, cách làm, học hỏi từ đối tác, qua đó nuôi dưỡng và phát triển trong họ niềm tự hào về công việc mình làm và cảm giác được làm việc có ích và có ý nghĩa. Qua tiếp xúc, trao đổi với các đối tác quốc tế, các chuyên gia, giáo sư quốc tế, cán bộ trong đơn vị được mở rộng tầm nhìn, kiến thức, biết được những điều cần làm để không ngừng hoàn thiện bản thân. Chính nỗ lực hoàn thiện bản thân đã mang lại cho họ sự thoải mái, niềm tự hào và niềm hứng khởi trong công việc mỗi ngày. Mong muốn hoàn thiện bản thân này lại là động lực khiến các cán bộ hợp tác quốc tế không ngừng phát triển, nâng cao chất lượng làm việc, vượt qua những khó khăn, thách thức trong đơn vị với thái độ kiên định, vững vàng và bền bỉ nhất.

Có thể nói, nữ cán bộ chuyên trách công tác hợp tác quốc tế trong Học viện Hành chính Quốc gia đã thực sự ý thức được ý nghĩa của công việc mình làm. Với họ, không có việc sang hèn, chỉ có việc có ích hay không. Bởi vậy, họ sẵn sàng làm những công việc tưởng chừng tầm thường và nhỏ bé nhất miễn là có ích và đóng góp vào kết quả chung của công tác hợp tác quốc tế của Học viện. Điều quan trọng đối với họ không phải là "làm nhiều hơn" hay "có lợi nhiều hơn" mà là "làm tốt hơn" mỗi ngày.

Coi trọng ý nghĩa của bản thân công việc không chỉ là giá trị của mỗi cá nhân mà còn trở thành giá trị chung của đơn vị. Quản lý nhân viên, suy cho cùng là khiến cho mọi người làm việc cùng nhau một cách có ý nghĩa. Có ý nghĩa có nghĩa là năng lực và sức lực của cá nhân được quản lý và huy động để thực hiện sứ mệnh, tầm nhìn và mục tiêu của tổ chức. Các viên chức hợp tác quốc tế luôn xác định rõ ý nghĩa của hoạt động hợp tác quốc tế, là phương tiện để thực hiện mục tiêu phát triển của Học viện Hành chính Quốc gia. Xác định đúng ý nghĩa của công việc đã khiến cho hoạt động hợp tác quốc tế được định hướng một cách đúng đắn hơn, hiệu quả hơn, có khả năng thích ứng nhanh hơn, cũng giống như con tàu đã xác định được hướng đi của mình vậy.

Tóm lại, trong quá trình đổi mới với những thay đổi diễn ra nhanh chóng, với môi trường tổ chức ngày càng phức tạp, chúng ta ngày càng cần phát triển mạnh mẽ hơn phẩm chất của những người "vun trồng" và "hái lượm" để nuôi dưỡng, phát triển các mối quan hệ nhân văn và thích ứng với những đổi thay trong tổ chức. Chúng ta tìm kiếm các nhà quản lý và cộng sự có chỉ số cảm xúc (EQ) cao hơn, mang đậm các giá trị nữ tính, bởi các phẩm chất và giá trị này cho phép chúng ta xử lý một cách hiệu quả những vấn đề phức tạp đặt ra trong tổ chức và thích ứng tốt hơn với quá trình chuyển đổi. Việc ý thức, nhận biết và phát huy các giá trị nổi trội của cán bộ nữ đã cho phép huy động được thế mạnh, tiềm năng của cán bộ, đóng góp vào hiệu quả hoạt động chung của đơn vị, tạo dựng được bầu không khí đoàn kết, thân ái và tương trợ lẫn nhau trong đơn vị, tạo sự cân bằng, hoà hợp giữa gia đình và công việc. Nhận thức được ưu

điểm nhưng không tuyệt đối hóa vai trò của của các phẩm chất – giá trị của phái nữ, chúng ta hiểu rằng việc hoà hợp giữa các giá trị nam và nữ là con đường đúng đắn tạo ra sự cân bằng, cho phép thích ứng thành công với quá trình chuyển đổi. Vì vậy, bên cạnh việc nhận biết, duy trì, phát huy các giá trị của phái nữ, phụ nữ, đặc biệt là các cán bộ quản lý nữ cần phải tiếp thu, học hỏi và phát triển các giá trị nam tính để bổ sung, hoàn thiện năng lực của bản thân, đáp ứng tốt yêu cầu công việc trong một thế giới đang chuyển đổi và ngày càng đa dạng.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Daniel Bollinger và Geert Hofsteder (1987), Les différences culturelles dans le management comment chaque pays gère-t-ik ses hommes?, *Organisation*, 1987.
2. Gabriele Eibner (2010), *Feminine values in the workplace*,  
<https://www.managementexchange.com/story/feminine-values-work-place>

# **PROMOTING FEMININE VALUES FOR BETTER PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR IN THE MULTI-CULTURAL ENVIRONMENT: EXPERIENCE OF INTERNATIONAL COOPERATION IN THE NATIONAL ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION**

**MA. Pham Thi Quynh Hoa**

*Director, Department of International Cooperation, NAPA*

In the context of increasing globalization and international integration, with the goal of developing the National Academy of Public Administration, Vietnam (NAPA) into a national leading center for civil servant training on par with those in the Asia-Pacific region, there are new opportunities and challenges for its international cooperation activities. International cooperation has become one of the crucial means to realize the NAPA development goals by strengthening training and research capacity in public administration, directly supports the sharing and transfer of modern management skills to develop high-quality administrative human resources in response to the needs of industrialization and modernization of the country and international integration.

There is a shift from focusing on stability and continuity to flexibility and responsiveness in many activities in the public sector. International cooperation of NAPA is, therefore, required to be more innovative and of high quality and become a continuous learning.

The team in charge of international cooperation at NAPA comprises all women who are mostly in the age of reproduction and child raising female. They have to assume a workload of much higher volume and quality with limited human resources (total staff of nine employees up to December 2020). NAPA has been successfully promoting the dominant feminine values to take advantage of these unique features to overcome the challenges, constantly improve performance, build a positive working atmosphere, and develop solidarity, cohesion, and a helping-hand habit among staff for their well-being, to balance their family life and career. This article refers to the feminine values in the organization, their application and promotion to enhance the effectiveness of advice and implementation of international cooperation, contributing to realization of NAPA's development goals.



## 1. OVERVIEW OF VALUES AND FEMININE VALUES

Values are what we consider important and based on which we make choices and decisions and take actions and behaviors. Values are the driving force for the actions of individuals, therefore, the value of an individual push him/her to act in a certain direction, which can be consistent or inconsistent with the organizational expectations. Organizations can only function well if its members share common values. Values are a kind of glue of sticking people, make people act in the same direction, make them more comfortable, forming an harmony atmosphere and a healthy culture within an organization. Obviously, in management practice, it is the values which decide a person's attitude and behavior in an organization, attitudes and behavior, in their turn determine the operation of an organization.

In tracing the emergence of the concept of the "masculine" and "feminine" values, the Sociologists and anthropologists considered that each culture produced specific "masculine" and "feminine" capabilities. The value of "masculine" is often associated with the ability of hunters, warriors, prone methods disrupt the balance of nature. In contrast, the value of "feminine" are often tied to the capacity of the farming and cultivation, associated with a deep understanding, the intuition on the nature, which is the strength of women. On the other hand, the role of a mother, a wife of the woman in the family, in terms of sociology, physiology, is also a role in the direction of "production" and "creation".

According to Daniel Bollinger and Geert Hofstede (1987), masculinity and femininity are two poles of a continuum determining the importance attributed to the values of the success and ownership (masculine values) and the values of the social environment and mutual help, mutual assistance (feminine values).

Odile Solomon (2008) suggested that the "masculine" values are produced from the normative behaviors, often constructed by men group who dominate our previous cultures. These values are easy to recognize because they dominated socio- politic and working relationship environment. In short, these values are associated with rationality, antipodal or unipolar, scientific thinking, self realisation, competitiveness, combatting, self-determination, power ambition, competition, fighting, dominance, the ability to make decisions and independent.

According to this author, the feminine values derived from the feminine competency that women have developed, derived from physiological characteristics in the process of giving birth, raising children, in the course of existence in the history of the development society as a vulnerable group. So feminine values associated with what belongs to the "life", "growing", "cultivation", more specifically, it is associated

with strong intuition, recognizing implicit or invisible things, understand more complex relationships, empathy with the natural environment, relational ability, sensibility, the ability to listen, receive, ability to learn, more sensitive to others, flexible, adaptable, easy to accept the change and uncertainty, there is significant demand for more work needs to survive. Feminine values are associated with specific things, searching for a balance between the different moments in the life.

From the perspective of organizational management, masculine values are associated with the capacity of rational thinking, assertive, competition, risk taking, decision-making ability; feminine values associated with the capacity to listen, support and respect for others, the intermediate trend, specific reconciliation, details, sharing, searching for unity, understanding the complexity, searching for meaning, cooperation and balance between family and career.

It is noted that the feminine values are more present in women, but does not mean that only women have these values, men can fully receive and develop them, and vice versa, women can also receive and develop masculine values, in addition to their own value system.

## **2. PROMOTE FEMININE VALUES FOR IMPROVING THE CAPABILITY OF WORKING IN AN INTERNATIONAL MULTI-CULTURAL ENVIRONMENT**

In the context of globalization, information revolution, increasing competition, financial crisis, organizations need to be more flexible and adaptable, and build partnerships. The role of the feminine values in effective performance of an organization is therefore increasingly recognized. A recent study by the Center for Applied Research Management of the University of Nice has shown that organizations with female nature management style is better able to cope with the crisis and conduct therefore transition more successfully.

Being aware of the increasing requirements of international cooperation, NAPA has applied a value-based management model in international cooperation, which promotes the dominant values of women to build a common culture of the organization, focusing on five fundamental values: 1) Flexibility – adaptation; 2) Cooperation; 3) Sense of responsibility; 4) Respect for difference; 5) The meaning of the work. We refer to these values and contributions of the feminine values in establishing organizational values, enhancing the performance of the organisation.

### **2.1. Flexibility and adaptation**

In order to cope with competitive pressures and changes in the functional environment, NAPA has to switch its orientations to adapt to the new requirements. As

a critical supporting tool to this transition, the international cooperation must quickly identify the new requirements of the change, the overall objectives of NAPA to redirect and to support it timely. It also requires flexibility, adaptation to the new context and requirements in international cooperation to support NAPA's performance.

In the recent years, international cooperation has provided practical and timely support to NAPA's major transformation from theory-oriented to practice-oriented training, from civil service rank-based to position-based training, delivery of master training program in public policy, online training, training with case studies, etc. Specifically, it has focused on the organization's objectives, identified and analyzed the situation and seized opportunities, ready to change its direction in the line with the general direction of NAPA.

Female advantageous attributes of flexibility, adaptation, listening skill ensure high flexibility and adaptation of international cooperation.

## **2.2. Development of cooperative relationships**

Gabriele Eibner has said: "It is critical to the weak gender to collaborate together to be more powerful". In fact, the ability to collaborate is one of the dominant values of women. NAPA has recognised and taken this advantage to develop effective cooperation and cooperative relationships, mobilising wisdom and promoting synergy to deal with complicated issues for quality, effective service delivery in training and research.

In international cooperation relations, ICD officers are representatives of NAPA to directly exchange and cooperate with international experts, organizations and training institutions in various regions with different levels of development, diverse and unique cultural features which are sometimes very different from the culture of Vietnam.

In relations with international partners, the female employees represents NAPA to exchange and cooperate with different international organizations, training institutions of different continents, with different levels of development, the specific and diverse cultures, which are sometimes very different from the Vietnamese national one.

In relationships with clients, the female employees has to contact, support and respond to the needs of the quite wide range of customers, from overseas full-time undergraduate students to the middle and high ranking officers of different countries in the region, students who are central and local public managers participating in the training course to be held in the country and abroad, master students of the joint-training programmes, heads of NAPA's departments and staff, etc. In addition, NAPA

has set up partnerships with various organizations and institutions, such as departments of the Ministry of Home Affairs, including Department of International Cooperation, Department of Civil Service Training; Department of Consular Affairs, Ministry of Foreign Affairs.

NAPA promotes a partnership relation among its employees. Employees of the Department of International Cooperation maintains a diverse and regular cooperation with other units inside NAPA such as with the Department of Post Graduate Training Management in joint master training programmes and Laotian graduate student management, with the Department of Refresher Training Management in position-based training and management of international students who are Laos senior officials, with the Institute of Administrative Studies in organizing international conferences, international joint research, research skills training, with the General Office on the logistical issues, and with different faculties in the elaboration of international cooperation projects, professional activities, with the Department of Organisation and Personnel in advising on the personnel to participate in overseas study visits, with the Center for Foreign Languages – Informatics and Information – Library, Records Management, Health Unit. NAPA's international cooperation is involving all its departments and faculties.

The partnerships are also developed inside the Department of International Cooperation. The relationship between leaders and employees, between different divisions is a based on exchanges, negotiations, together sharing, supporting each other, and the department leader is the person who makes the final decision.

Coordination with the various organisation and institutions, on different subjects with different cultures and values is not an easy task which requires international cooperation officers a broad expertise, general background, listening skills in order to understand the needs and capabilities of potential partners to mobilize their active and effective participation in the activities of international cooperation. The development of partnership cooperation requires values such as patience, flexibility, dedication, respect, sharing, etc. which are specific feminine values. On this aspect, it seems no coincidence that international cooperation officers often account for a large proportion of women, especially in training institutions, public non-business units and NGOs.

### **2.3. Sense of responsibility**

One of the outstanding qualities of women is a sense of responsibility, dedication to work and caring for others. The ability to determination of the rights and obligations and the scope of their own responsibility, respect of the organisational objectives, accountable for the consequences of their own actions and decisions, bravely faced

with difficult and finding solutions is indispensable quality of public officers in general and international cooperation officers in particular. Moreover, working in an international environment with international partners, sometime working abroad requires strongly the sense of responsibility for themselves, for the work and with others, which ensures that the international cooperation officers behave correctly, with cultural values, well realise the activities, avoid risks and regrettable mistake. The image of the organization and the country was reflected in international cooperation officers who represent NAPA to carry out international cooperation, therefore, more than anyone, they have to convey the image of an officer responsible for themselves and for their work.

The sense of responsibility, dedication to the work has actually become common values and frequently reinforced for the employees in charge of international cooperation. At NAPA, department's functions and individual responsibility are clearly defined, which allows to promptly rectify the lack of responsibility and at the same time to give a safety space to officers to bravely admit their shortcomings as well as their responsibilities for the problem and have the willingness to fix them.

In the past years, the international cooperation officers have always been well appreciated by their sense of responsibility and dedication to work. This allows to convey to the domestic and international partners a positive image of the NAPA staff, creating goodwill and trust among the partners with officers of ICD in particular and NAPA in general, contributing to the maintenance and development of sustainable partnerships with traditional partners and building the cooperation with new potential ones.

#### **2.4. Respect for difference and the ability to work in a multi-cultural environment**

Due to the nature of work, international cooperation staff often work in multi-cultural environment, which requires them to have cultural sensitivity, ability to manage uncertainty, has the ability to communicate on the multiculturalism, and build commitment. To be able to work in a multicultural environment, they need to respect differences, which is basic cultural behavior of the people engaged in international cooperation.

NAPA is extending its cooperation with the different partners in many countries in the globe with the ethos marked by different national cultural, institutional history and economic development level. The understanding, respect for differences in values, cultural diversity is essential to establish and maintain a partnership. While men embrace unipolar or bipolar values, women emphasizes diversity, looking for similarities in the relationship; this is favorable natural factors allowing female staff in

charge of international cooperation to work easily and effectively in harmony with international partners.

The international cooperation officers is not only an partnership agent but also a cultural bridge to convey the meaning and value of cultural characteristics from one cultural environment to the other one, to create harmony in the cooperation between international partners and NAPA.

## **2.5. The meaning of the work**

It is true that the quality of the organization's activities depends largely on the motivation of its employees. The motivation is not only created by external factors such as material benefits, but also by internal factors, especially the meaning of work itself. Women, with their perfectionism, are always looking for improving the quality work without caring too much for the pers. Their joy is often not material benefits that is the meaning of her own work to do.

To help international cooperation officer to be more aware of the meaning of their work, the leader of the Department of International cooperation exchanged with them about the objectives of the department in line with the common goal of the organization, encouraged them to think further about the meaning of work itself. The labor division and organization within the department focused on job enrichment and enlargement (rather than specialization) to allow them to manage their tasks as a whole, to better feel the relationship between their efforts and work results, and to better see the meaning, the importance of their work, even of each stage of the workflow so as well as the role of each individual in the overall results of the department. At the same time, the department leader explain to them the potential consequences due to their error or negligence, fairly recognized their effort, their progress, their successes as well as their contribution to general performance of the department. On the other hand, the international cooperation female staff take opportunities to contact and exchange with international partners from different cultures, to share their life style, their ways of thinking, to learn from them, which cultivates, fosters and develops inside them the pride of their work and the feeling of being useful and doing meaningful work. Through these contacts and exchanges they have larger vision, wider knowledge, know their weakness to constantly improve themselves. Its efforts of continuously improving themselves give them the satisfaction, the pride and excitement of each working day. This desire to improve themself is an important factor pushing international cooperation officers to continuously develop, improve their performance, overcome the difficulties and challenges with the most strong and determined attitude.

We can say that women working in the Department of International Cooperation, NAPA are actually aware of the meaning of their work. According to them, there is no noble or mean job, just a useful or not. Therefore, they are willing to do the job seemingly trivial and smallest task as long as it is useful for the common work. It is really important to them is not "doing more" or "more beneficial" but "doing better" every day.

Meaning of the work is a not personal value anymore, rather a collective value of the department as a whole. Personnel management ultimately is making people work together with sense (Pierre De Cell), that means the capacity and strength of each individual is managed and mobilized to carry out the mission, vision, and goals of the organization. The international cooperation officers have clearly defined the meaning of the international cooperation activities as a means to achieve the general development objective of NAPA. Recognizing the meaning and significance of the work has made the international cooperation to go in the right direction in a more efficient, faster, better manner, just as the ships has determined their route.

In summary, in the context of rapid changes and an increasingly complex organizational environment and in the innovation process, we need more and more personality of the "cultivator" and "gatherers" to cultivate and develop the human relationships and adapt to the organisational changes. We are looking for managers and colleagues with higher emotional quotient (EQ), strong feminine values, since these qualities and values allows us to effectively handle complex organisational issues and adapt better to the transition. The recognition and promotion of dominant values of female staff allows it to mobilize the strengths, potentiality of their staff, make contribution to the overall performance of the department, create an atmosphere of solidarity, friendship and mutual support among the department, and build a balance and harmony between family and work. Recognizing but not exaggerating the advantage of the role of the feminine values, we understand very well that the harmony between male and female values is the right path which creates a balance, allowing successful adaptation to the transition. In addition to recognizing, maintaining and promoting the feminine value, women staff, especially female managers need to learn and develop the masculine values to improve their own competency, meeting better the job requirements in a changing, increasingly diverse world.

## REFERENCES

1. Daniel Bollinger và Geert Hofsteder (1987), Les différences culturelles dans le management comment chaque pays gère-t-ik ses hommes, *Organisation*, 1987.
2. Gabriele Eibner (2010), *Feminine values in the workplace*,  
<https://www.managementexchange.com/story/feminine-values-work-place>

# **NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC ĐA VĂN HÓA TRƯỚC BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ HIỆN NAY**

**PGS. TS. Bùi Thanh Thủy**

*Trường Đại học Văn hóa Hà Nội*

**Tóm tắt:** Trong thời kỳ xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng diễn ra nhanh chóng, mạnh mẽ, đa dạng văn hóa đang trở thành một vấn đề lớn, có tính chất toàn cầu. Cấu trúc không gian của thế giới thay đổi, sự liên thông cả về không gian và thời gian tạo điều kiện cho sự giao tiếp, đan xen văn hóa. Mỗi khu vực trên địa cầu đều đang trở thành đa dạng văn hóa và sự đa dạng xâm nhập vào mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa của các quốc gia.

Sự khác biệt trong thế giới hội nhập đến từ yếu tố văn hóa mà từng thị trường khác nhau với những đặc điểm văn hóa khác nhau. Việt Nam cũng như các quốc gia trên thế giới ngày càng chứng kiến sự gia tăng mạnh mẽ của thị trường việc làm, sự chuyển dịch của lực lượng lao động các nước và tiếp tục tăng trưởng trong những năm sắp tới. Bối cảnh thị trường ngày càng mở cửa, các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp Việt sẽ làm việc ngày càng nhiều trong môi trường đa dạng văn hóa, rất cần sự thay đổi, nâng cao năng lực quản lý, kiến thức và kỹ năng làm việc.

**Từ khóa:** Nâng cao năng lực quản lý, môi trường làm việc, đa văn hóa, hội nhập quốc tế.

## **1. NHẬN DIỆN VỀ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC**

Đa dạng văn hóa thường dùng để chỉ sự cùng tồn tại của nhiều nền văn hóa, dạng thức văn hóa và nhiều cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một vùng nói riêng hoặc trên thế giới nói chung.

Môi trường làm việc là nơi cung cấp các điều kiện giúp mỗi cá nhân triển khai thực hiện công việc của mình, đó có thể là những điều kiện vật chất như ánh sáng, nhiệt độ, thiết bị văn phòng... hay các điều kiện tinh thần như văn hóa đơn vị, thái độ của lãnh đạo, đồng nghiệp, chế độ khen thưởng... Môi trường làm việc lý tưởng là phải tạo được cơ hội phát triển cho nhân viên, tạo sự hứng khởi, động lực để họ phát huy tốt nhất công việc của mình, không muốn xa rời.



Trong một thế giới toàn cầu hóa với các mối quan hệ quốc tế ngày càng gia tăng như hiện nay đã mang đến những thách thức mới cho các nhà quản lý. Trong bối cảnh này, việc làm việc và quản lý trong một môi trường làm việc đa văn hóa ngày càng trở nên phổ biến. Đa văn hóa trong trường hợp này được quan niệm là những đặc điểm và kiến thức của một nhóm người cụ thể, bao gồm tôn giáo, ngôn ngữ, thói quen xã hội, nghệ thuật, thái độ sống, phong cách làm việc...

Hiểu một cách khác, đa dạng văn hóa nơi làm việc chính là đề cập đến xuất xứ khác biệt của các thành viên trong một tổ chức. Sự khác biệt này do chủng tộc, giới tính, dân tộc, tuổi tác, tính cách, đào tạo, phong cách làm việc, thâm niên... được hình thành từ các nền văn hóa khác nhau.

*Cho nên, nói tới môi trường làm việc đa văn hóa là nói tới không gian có sự tham gia của nhiều cá nhân đến từ nhiều nền văn hóa khác nhau. Một số tổ chức, đơn vị ngoài các thành viên là cư dân bản địa, chỉ có những người đến từ một nền văn hóa, nhưng không ít đơn vị thuê/tuyển/sử dụng người từ nhiều nền văn hóa khác nhau. Và thực tế, tác động của toàn cầu hoá khiến cho đối tác, nhân lực từ nhiều nền văn hóa khác nhau có mặt trong mọi bộ phận, hoạt động của các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.*

Trên thế giới, việc dịch chuyển lao động ra nước ngoài làm việc đã diễn ra vài thập kỷ, còn ở khu vực ASEAN trong đó có Việt Nam, theo Báo cáo chung giữa ILO/ADB với tiêu đề “Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và sự thịnh vượng chung” được công bố vào tháng 5/2014 thì hội nhập kinh tế sẽ giúp tạo thêm 14 triệu việc làm ở khu vực ASEAN và cải thiện đời sống của 600 triệu người dân hiện sinh sống trong khối. Nhu cầu việc làm cần tay nghề trung bình nói chung sẽ tăng mức nhanh nhất, ở mức 28%. Đặc biệt khi cộng đồng AEC hình thành đã tác động trực tiếp đến thị trường lao động của từng quốc gia nói riêng và của khu vực nói chung. Theo đó, vấn đề di chuyển lao động trong khu vực là một nhu cầu tất yếu để tạo điều kiện thúc đẩy cho quá trình hợp tác và lưu thông thương mại giữa các nước. Dòng chảy của lao động tự do trình độ cao, có tay nghề sang các quốc gia trong khu vực, hay từ các quốc gia phát triển đến Việt Nam ngày càng gia tăng. Các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài vào Việt Nam, các doanh nghiệp Việt Nam ra nước ngoài ngày một nhiều, do đó, nhu cầu lao động nước ngoài vào Việt Nam theo đó cũng tăng lên. Theo thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), năm 2018 có 84 nghìn lao động nước ngoài đang làm việc ở Việt Nam.

Xu thế người lao động đến từ các nền văn hóa khác nhau đã diễn ra trong nhiều ngành nghề, các tổ chức, đơn vị, đặc biệt là doanh nghiệp. Các nước phát triển rất nhanh nhạy khi áp dụng sự đa dạng trong môi trường làm việc vào các tổ chức, doanh

nghiệp. Đa dạng nhân lực đã mang lại nguồn lợi khi họ có sự cạnh tranh mạnh mẽ hơn từ sự đa dạng các quan điểm, khả năng sáng tạo, chuyên nghiệp của nhân viên.

Việc đa dạng hóa văn hóa trong môi trường làm việc là điều tất yếu xảy ra trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay và đem lại rất nhiều lợi ích. Bà Susan E. Loftus, Giám đốc Điều hành và Tổng Giám đốc Công ty Bảo hiểm AIG Việt Nam từng phát biểu trong một hội nghị: *"Doanh nghiệp có thành công và có khả năng cạnh tranh cao hay không sẽ phụ thuộc vào khả năng quản lý hiệu quả tính đa dạng tại nơi làm việc. Tôi tin rằng tất cả chúng ta đều có trách nhiệm nuôi dưỡng một nền văn hóa đa dạng và hòa nhập. Tôn trọng lẫn nhau và học hỏi lẫn nhau, làm việc theo nhóm là yếu tố hòa nhập của tăng trưởng và lợi nhuận. Riêng đối với AIG, đa dạng và hòa nhập là hai yếu tố quan trọng đối với tương lai của công ty. Tại AIG, chúng tôi hướng đến xây dựng một nền văn hóa mở, cơ hội việc làm bình đẳng cho tất cả mọi người"*(1).

Như vậy, dưới tác động của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, sự đa dạng về lực lượng lao động ngày một gia tăng trong các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, việc nâng cao khả năng quản lý trong môi trường đa văn hóa trở nên rất quan trọng. Trên thế giới hiện có nhiều loại tôn giáo và tín ngưỡng, cùng rất nhiều tập tục văn hóa khác biệt, vì thế vấn đề hiểu biết lẫn nhau là vô cùng cấp thiết.

Ví như một số hiện tượng thường gây sự tranh cãi trong môi trường làm việc đa văn hóa như: tuyên dụng nhân viên không theo năng lực (ưu tiên họ hàng và bạn bè, người quen); việc nhân viên nước ngoài thẳng thắn phản ứng không giữ thể diện cấp trên, nhân viên sở tại lại sợ làm mất mặt cấp trên nên không dám đánh giá, góp ý, bàn luận đối với các vấn đề quan trọng, sai trái; hay không đúng giờ, xử lý công việc chậm, trái quan điểm, hành vi... đều bắt nguồn từ việc các giá trị văn hóa của cơ quan/tổ chức không thích ứng và các giá trị này buộc phải thay đổi, vì đây là các giá trị văn hóa mang tính động chứ không tĩnh.

Có thể khẳng định hội nhập quốc tế là xu hướng khách quan, là một thách thức rất lớn đối với cả chủ thể quản lý và bản thân cán bộ, nhân viên các tổ chức, đòi hỏi phải có sự thay đổi, phải xác định rõ trách nhiệm và cách thức quản lý mới. Người lãnh đạo quản lý, cán bộ làm việc phải có được những năng lực nội sinh nhất định mới có khả năng đáp ứng được những yêu cầu trong lãnh đạo, xử lý công việc, đem lại hiệu quả, hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức.

## **2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN LÝ TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC ĐA VĂN HÓA**

Đặc trưng của môi trường làm việc đa văn hóa là một môi trường *làm việc mở, đa dạng tư duy, phong cách, lối làm việc và linh hoạt* với quy trình làm việc nhanh chóng

và đòi hỏi kỹ năng ra quyết định chính xác, nhanh gọn, đúng thời điểm hướng tới mục tiêu giúp cho tất cả những con người trong tổ chức dễ dàng hòa nhập với nhau. Một môi trường đòi hỏi phải có tinh thần sáng tạo, tính quốc tế, tính thích nghi, luôn luôn đổi mới để bắt kịp sự phát triển của thế giới. Cần có sự chủ động, thái độ làm việc tích cực và khả năng giải quyết vấn đề.

Bên cạnh đó, trong quá trình làm việc rất cần chia sẻ cách thức để giải quyết những xung đột và phương pháp tự thích nghi trong tính đa dạng. Để làm được điều này, lãnh đạo và mỗi người trong đơn vị phải chủ động tìm hiểu, đối thoại để hiểu rõ thêm và tránh hiểu sai ý của người khác. Đặc biệt, cần có tinh thần học hỏi và sẵn sàng đón nhận những sự khác biệt trong văn hóa và giao tiếp để xây dựng môi trường làm việc hòa hợp và gắn kết. Phải thường xuyên tham gia các hoạt động hội nhóm giúp dễ dàng hòa nhập và gắn kết tinh thần tập thể giữa các thành viên.

Sự khác biệt về văn hóa còn luôn tiềm ẩn nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc chung, nhưng lại rất khó nhận biết cho đến khi vấn đề trở nên nghiêm trọng. Trong môi trường làm việc này, việc xen vào giải quyết của người quản lý chỉ làm vấn đề trở nên phức tạp, chứ không giải quyết được các mâu thuẫn do sự khác biệt văn hóa gây ra. Thách thức ở đây chính là sự nhận biết những nguyên nhân tạo nên mâu thuẫn xuất phát từ điểm khác biệt văn hóa và tìm ra cách giúp đơn vị trở lại quỹ đạo làm việc, đồng thời giúp các thành viên biết cách giải quyết những vấn đề tương tự có thể xảy đến trong tương lai.

Việc giải quyết không tốt các xung đột do văn hóa sẽ khiến mâu thuẫn tăng lên, áp lực tâm lý nảy sinh và hiệu quả công việc kém đi. Bởi trong môi trường đó những nhóm người làm việc với tư duy, quan điểm, thói quen, kiểu lối làm việc... khác nhau sẽ dẫn đến phát sinh mâu thuẫn. Sự đa dạng không chỉ giới hạn ở các vấn đề như da trắng hay da màu, nam hay nữ, đạo Phật hay đạo Thiên Chúa, già hay trẻ,..., mà sự đa dạng nằm ở mỗi cá nhân, khả năng tư duy, nhận thức, quan điểm, sở thích, thói quen,... được hình thành từ nền văn hóa nơi họ sinh ra.

Đây chính là những yếu tố mà việc quản lý cần tập trung giúp mọi người trong đơn vị nhận ra rằng cần rất nhiều người góp sức để một tổ chức có thể trở thành đơn vị tốt nhất và họ cần sự giúp đỡ của tất cả các thành viên cho dù mỗi thành viên có thể khác nhau về nhiều mặt. Mọi tổ chức luôn cần nhiều nhóm người đa dạng, cần có người điều hành, người xây dựng đội ngũ, người hành động, nhà tổ chức... để đạt được mục tiêu giúp đơn vị trở thành tốt nhất chứ không cần những người chỉ biết đến bản thân, dị biệt, bảo thủ, độc đoán và không tin tưởng người khác.

Ngay cả trong biên giới quốc gia và văn hóa của chính mình, việc ứng xử giữa người với người cũng không bao giờ luôn là dễ dàng. Trong bối cảnh một môi trường đa văn hóa, các vấn đề trong giao tiếp và ứng xử càng trở nên phức tạp hơn.

Nhà quản lý luôn phải suy nghĩ văn hóa đa dạng không là yếu tố gây trở ngại cho sự thành công của đơn vị mình. Văn hóa khác biệt không có nghĩa chúng đụng độ và đối đầu nhau. Ngược lại, sự đa dạng đó giúp các thành viên có động lực làm việc, có cách thức làm việc phong phú, phối hợp, trợ giúp nhau tốt hơn; mỗi cá nhân sẽ cảm nhận được rõ hơn tinh thần đồng đội, tạo điều kiện cho phát triển giao tiếp và mang lại sự học hỏi, tăng lợi thế cho chính họ.

Mặt khác, trong vấn đề quản lý, thông thường các tổ chức, đơn vị ở những vị trí cấp cao sẽ khó chấp nhận những con người đến từ các nền văn hóa khác. Tuy nhiên ngày nay, có rất nhiều cơ hội cho những người thuộc các nền văn hóa cùng làm việc trong một tổ chức, nắm giữ vị trí chủ chốt trong đơn vị. Chấp nhận sự đa dạng để đạt được phương thức quản lý tốt nhất trong cách quản lý sẽ đem lại nhiều lợi ích, kết quả là nâng cao năng suất, lợi nhuận và đáp ứng thị trường bằng cách sở hữu một tổ chức và lực lượng lao động năng động, phù hợp với sự vận động của xã hội, thị trường.

Thực tế, ở Việt Nam tiến trình hội nhập quốc tế đang ngày một sâu rộng, đem lại những thời cơ, thuận lợi cùng nhiều thách thức, khó khăn cho các đơn vị, doanh nghiệp. Lực lượng quản lý, lao động được đào tạo bài bản ở nước ngoài, nhất là các nước phát triển trên thế giới, có được những thuận lợi rất cơ bản, như giỏi ngoại ngữ, tin học, am hiểu văn hóa, luật pháp của các nước, có tác phong, kỹ năng giao tiếp tốt, tư duy năng động, sáng tạo và được cọ xát, học tập, làm việc trong môi trường quốc tế, tỏ ra thích ứng tốt với môi trường làm việc mang tính đa văn hóa sẽ ngày càng chiếm tỷ lệ lớn, đặt ra rất nhiều vấn đề phải thích ứng, thay đổi trong công tác quản lý giúp cho sự tồn tại và phát triển của tổ chức trong bối cảnh cạnh tranh hiện tại và tương lai.

### **3. NHÌN NHẬN VỀ VIỆC NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC ĐA VĂN HÓA**

Năng lực quản lý là sự kết hợp kiến thức, khả năng, thực lực, kinh nghiệm giải quyết các vấn đề ở mỗi con người. Một người có năng lực quản lý tốt đồng nghĩa với việc họ dễ dàng đạt được kết quả tốt đẹp trong việc đứng đầu, dẫn dắt những nhân viên cấp dưới của mình để mang lại năng suất, hiệu quả cao trong công việc.

Vì tính phức tạp trong môi trường làm việc đa văn hóa, người quản lý chỉ thành công khi hội đủ trình độ, phẩm chất, năng lực nhất định, thậm chí đó là năng lực vượt trội so với môi trường làm việc thuần nhất (trình độ học vấn, chuyên môn, bản lĩnh, vốn văn hóa, kỹ năng, sự trải nghiệm...). Tùy theo trình độ, khả năng nhận thức và sự

trải nghiệm của từng lãnh đạo quản lý mà sự tác động của từng yếu tố này cũng khác nhau.

Với những lý do này, các nhà quản lý lãnh đạo cần phải thành thạo việc quản lý nguồn nhân lực đa văn hóa. Họ cần nhanh chóng nắm bắt đặc điểm của các nền văn hóa, bởi nó có ý nghĩa quan trọng trong việc hình thành hành vi, quan điểm, tính cách.

Các nhà quản lý cũng cần biết cách xây dựng môi trường văn hóa đa dạng, tích cực và phù hợp với hướng phát triển của tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Nếu không làm được điều này, họ sẽ không có được những đối tác và nhân viên giỏi, và cũng không thể nhờ đến những sức mạnh mà văn hóa mang lại.

“Văn hóa diễn ra ở các cấp độ khác nhau. Một mặt, các cá nhân bị tác động bởi nền tảng đạo đức, chủng tộc, tôn giáo và quốc gia. Mặt khác, họ bị ảnh hưởng bởi những tiêu chuẩn, lý tưởng, giá trị và kinh nghiệm” (2). Ở một cấp độ nào đó, họ bị tác động bởi văn hóa của chính tổ chức nơi làm việc. Tuy văn hóa rất phức tạp và đa dạng nhưng nhà quản lý có thể *giải mã* được văn hóa của nhân viên, khách hàng, đối tác qua các điểm:

- Sự thích nghi văn hóa của nhau (mối quan hệ hai chiều);
- Xây dựng mối quan hệ trong môi trường đa văn hóa;
- Nghiên cứu tìm hiểu văn hóa khác biệt;
- Giúp người khác hiểu nền văn hóa của mình.

Riêng về năng lực quản lý trong môi trường đa văn hóa điều quan trọng là bảo đảm cho chủ thể hoạt động (người quản lý) thực hiện một cách chủ động, có hiệu quả nhất những nhiệm vụ của mình trong điều kiện phải xử lý hài hòa các mối quan hệ giữa những người khác biệt – xử lý hoạt động tương tác giữa những con người thuộc nhiều quốc gia, tộc người, tôn giáo, nền văn hóa, ngôn ngữ đa dạng. Căn cứ cho hoạt động là dựa trên cả luật pháp quốc gia, luật pháp nước sở tại và luật pháp/tập quán quốc tế, mà ở đó, lợi ích cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp, dân tộc và nhân loại đan cài rất phức tạp, giữa chúng lại có quan hệ tương tác lẫn nhau.

Vì vậy, trước hết các nhà quản lý trong môi trường làm việc đa văn hóa phải xác định được mục tiêu trong quản lý. Mục tiêu đầu tiên là trong tổ chức, đơn vị quản lý cần xây dựng các chương trình có ảnh hưởng đến sự thay đổi văn hóa tổ chức, những chương trình này đồng thời đánh giá cao chính sách đa dạng. Để làm được như vậy, phải thực hiện theo phương châm xóa bỏ sự phân biệt/khác biệt dưới mọi hình thức.

Mục tiêu thứ hai là truyền cảm hứng về sự đa dạng cho đội ngũ nhân viên trong tổ chức, đơn vị quản lý. Nhân viên muốn làm việc cho một tổ chức tin tưởng họ dù họ

đến từ bất cứ quốc gia và nền văn hóa nào. Họ cũng giống như lãnh đạo của mình đều muốn được lao động có hiệu suất, được trả công, chia phần lợi nhuận và là một phần của một lực lượng lao động hoàn toàn năng động, một môi trường làm việc chuyên nghiệp, phát huy được khả năng và năng lực của họ.

Xây dựng phương pháp quản lý dựa trên một số nền tảng, bắt nguồn từ văn hóa xuất xứ, văn hóa địa phương hoặc văn hóa của cá nhân các nhân viên làm việc trong tổ chức và đối tác. Trong mỗi nền văn hóa, các khái niệm thẩm quyền, sự quan liêu, sự sáng tạo, tình đồng nghiệp, sự xác nhận, trách nhiệm, ra quyết định được trải nghiệm theo những cách thức khác nhau.

Hơn nữa, việc quản lý cũng cần thích nghi theo đặc điểm văn hóa đa quốc gia. Cần nghiên cứu cách thức quản lý so sánh để áp dụng, tức là nghiên cứu về hành vi tổ chức và thực tiễn quản lý khác biệt ứng với từng nền văn hóa.

Bên cạnh đó, có rất nhiều yêu cầu đặt ra về kiến thức, kỹ năng, thái độ, phong cách, năng lực làm việc cụ thể để một nhà quản lý đủ khả năng thực hiện nhiệm vụ thành công, đạt hiệu quả trong môi trường làm việc đa văn hóa.

– **Về kiến thức các nhà quản lý cần có:**

+ *Có kiến thức văn hóa, lịch sử, hội nhập quốc tế:* "Trong hội nhập quốc tế, nền tảng văn hóa giúp cho cán bộ quản lý luôn biết danh dự, tự tôn dân tộc để khi thấy cái yếu của mình mà không rơi vào tự ti, thậm chí phải tìm cách bứt phá vươn lên; thấy cái hay của người không bị “mê hoặc”, mà luôn tỉnh táo, biết chọn lọc cái phù hợp để học tập" (3). Hoạt động trong môi trường đa dạng văn hóa luôn cần đến khả năng *chia sẻ giá trị* giữa các nền văn hóa, giúp đối tác, nhân viên hiểu biết về mục tiêu, hướng phát triển. Trên những vấn đề thường tạo ra xung đột giữa các nền văn hóa khác nhau... thì hiểu biết về văn hóa giúp chia sẻ cách nhìn khoan dung, tránh rơi vào định kiến hoặc áp đặt giá trị, nhất là đối với các vấn đề nhạy cảm như dân chủ, nhân quyền, tôn giáo,... mà ngày nay còn được chuyển hóa thành cả thao tác kỹ thuật trong đàm phán, trao đổi, trong giải quyết các vấn đề.

Họ phải được bồi dưỡng về lịch sử, văn hóa, các thể chế, địa lý và kinh tế học khu vực, quốc tế, kiến thức hội nhập vì những kiến thức này đóng vai trò quan trọng trong việc hấp thụ nền văn hóa khác biệt. Đào tạo kiến thức giúp hiểu biết về lĩnh vực liên văn hóa còn nhằm giúp con người sống và làm việc thoải mái trong một nền văn hóa khác.

+ *Kiến thức về định kiến, kỳ thị:* Chấp nhận sự đa dạng có nghĩa là trao quyền cho người khác. Điều này sẽ giúp các tổ chức, đơn vị hoạt động hiệu quả bằng việc tận

dụng thể mạnh của mỗi nhân viên. Sự đa dạng là sự hiểu biết, tôn trọng, cũng như tận dụng sự khác biệt của mỗi người. Nên coi sự đa dạng là chính sách của đơn vị.

Chấp nhận sự đa dạng còn có nghĩa là cần phải chịu đựng những con người có tính cách khác nhau, không được có những định kiến và kỳ thị họ. Có nghĩa là chủ động chào đón và quan tâm đến họ bằng cách xây dựng một môi trường làm việc an toàn sao cho tất cả nhân viên có thể yêu cầu giúp đỡ, chia sẻ nếu cần, thẳng thắn đưa ra chính kiến mà không bị coi là trái quan điểm, nhận thức, cách làm, có năng lực yếu kém; kết hợp cả điểm mạnh lẫn điểm yếu để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Tích cực tìm kiếm thông tin từ nhiều người xuất thân từ những nền văn hóa khác nhau. Ngoài ra, quy định tất cả mọi người đều cần tham gia vào quá trình giải quyết vấn đề cũng như đưa ra quyết định. Tạo thời gian gặp gỡ trong chính môi trường làm việc như tụ tập ăn trưa, nghỉ giải lao hay những cuộc trao đổi ngắn. Tạo nên một tinh thần đồng đội mà mỗi thành viên đều cảm thấy là một phần của tổ chức. Để làm được điều này nhà quản lý nên chú trọng: 1/Tăng cường các hình thức giúp nhân viên hiểu biết các nền văn hóa; tổ chức các sự kiện, lễ hội giao lưu văn hóa, các buổi trao đổi, thảo luận; lập bộ quy tắc ứng xử; thành lập đội ngũ nòng cốt với nhiều người từ các nền văn hóa, quốc gia khác nhau tham gia. Ví dụ, ở Nhật Bản, Phần Lan, Canada hiện nay mức tăng dân số rất thấp, không có đủ nhân lực để cung cấp cho nền kinh tế. Chính vì vậy, các nước đã mở cửa đón dân nhập cư từ nước khác vào. Các công ty/cơ quan được tập huấn về văn hóa để tuyển dụng nhân viên là người nước ngoài. Những người lao động nhập cư cũng được tập huấn về văn hóa để thích nghi tốt với đất nước mới. 2/Tạo nên những cơ hội bình đẳng, không có sự phân biệt về sắc tộc, chủng tộc, tôn giáo, giới tính hay quốc tịch trong đơn vị (4).

Ngoài ra, thiết lập một số chiến thuật tạo ảnh hưởng với đồng nghiệp, nhân viên dưới quyền (5): Hợp tác thực hiện công việc bằng cách trao đổi ý tưởng, thảo luận, tham vấn, ứng xử một cách bình đẳng, văn minh; Giao tiếp với nhân viên, xây dựng cách ứng xử tùy theo nền văn hóa của họ. Khen ngợi, diễn tả sự tin tưởng vào khả năng của nhân viên. Tạo sức hấp dẫn của người quản lý thông qua các mối quan hệ cá nhân, các lợi thế, quyền lợi để yêu cầu nhân viên thực hiện những mục tiêu mà đơn vị đang hướng tới. Tạo áp lực bằng cách sử dụng các đòi hỏi cố định, kiên trì phân tích, nhắc nhở, thường xuyên kiểm tra và quản lý. Học cách thích nghi sự khác biệt thông qua tiếp xúc các sự kiện liên văn hóa hay các tình huống điển hình về nhận biết tác động từ hành động của một người lên người khác, cũng như tiếp xúc với văn hóa sắc tộc hay văn hóa nước ngoài để nâng cao sự nhận biết và cảm thông...

#### ***– Về kỹ năng quản lý***

Triển khai tốt kỹ năng làm việc nhóm, truyền thông, kỹ năng giao tiếp quốc tế,

cũng như các kỹ năng mềm khác cần thiết cho mỗi cá nhân như: kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa, kỹ năng giao tiếp tích cực, kỹ năng lãnh đạo quản lý, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn (vượt qua khủng hoảng, áp lực). Phải có tư duy sáng tạo và đổi mới. Đặc biệt, cần thực hiện tốt các kỹ năng cơ bản:

+ *Kỹ năng quan sát và lắng nghe*: Khi giao tiếp với ai đó thuộc nền văn hóa khác việc đầu tiên cần thực hiện đó là thể hiện khả năng quan sát người tiếp xúc. Hãy quan sát ngôn ngữ cơ thể của họ, cách họ cư xử, giao tiếp và cố gắng sử dụng ngôn ngữ cơ thể, cách ứng xử cho phù hợp. Lắng nghe các ý kiến, đặt ra những câu hỏi để biết rõ quan điểm, suy nghĩ, nhận thức của họ. Mọi quan hệ sẽ dần được thiết lập khi giữa hai đối tượng hiểu nhau, có sự đồng điệu.

+ *Tôn trọng sự khác biệt*: Hầu hết các tổ chức nghĩ về khái niệm “đa dạng” trong phạm vi rất hạn chế. Bản chất của sự đa dạng không nên chỉ được hiểu là đa chủng tộc, tôn giáo, văn hóa, giới tính, tuổi tác mà nên được hiểu là sự tinh túy/khác biệt/độc đáo của mỗi cá nhân. Chỉ bằng cách chấp nhận khác biệt ở mỗi cá nhân thì mọi nhân viên mới có thể giúp đơn vị của mình thành công.

Không ai muốn bị sốc văn hóa nên để mọi người quen với sự thay đổi, cần có lộ trình và có một thời gian đủ lâu để dần thích nghi với cách làm việc mới, tư duy khác biệt. "Bí quyết quan trọng để giao tiếp, xử lý công việc hiệu quả trong môi trường đa văn hóa chính là niềm đam mê, ham học hỏi và sự tôn trọng cách ứng xử, bản sắc, tín ngưỡng của các nền văn hóa khác. Tôn trọng sự khác biệt không chỉ là tôn trọng nền văn hóa khác mà cả sự tôn trọng cá nhân" (6).

Một số nền văn hóa có cách ứng xử hết sức riêng biệt, điều mà đối với nền văn hóa khác có thể bị coi như cách cư xử không đúng mực, một sự xúc phạm. Ví dụ, với người Lào, Ấn Độ, đứng giờ không phải là một điều quan trọng, người ta thường khá ung dung và không chú ý tới giờ giấc khi thực hiện các nhiệm vụ, công việc. Còn đối với những người đến từ Đức, Thụy Sĩ, chỉ cần chậm một phút thôi đó cũng được coi như là một sự xúc phạm.

Kể cả ngay trong cùng một đất nước nhưng mỗi người sẽ có một cách ứng xử khác nhau. Họ có thể giao tiếp bằng chính bản sắc cá nhân, tín ngưỡng, lối tư duy của họ. Hơn nữa, mỗi nền văn hóa đều có điểm mạnh và điểm yếu khác nhau. Điều quan trọng khi giao tiếp là mỗi người cần thích nghi cho phù hợp mới môi trường, hiểu xuất xứ của đối tượng. Cho nên, khi giao tiếp trong môi trường làm việc đa văn hóa cần phải tôn trọng sự khác biệt/sự không đồng nhất.

Người quản lý nếu không có kỹ năng này sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới khả năng thích nghi với thực tế và chất lượng công việc, không đáp ứng và khó tạo hiệu quả trong hoạt động quản lý ở môi trường phức tạp.



+ *Có kỹ năng giao tiếp chuẩn quốc tế*: Người quản lý làm việc phải tuân theo những kỷ luật, tác phong, quy định giao tiếp chuẩn mực nhất định, đặc biệt đối với những phong cách, quy định giao tiếp đã trở thành giá trị phổ quát mang tính thông lệ quốc tế. Do đó, cán bộ quản lý cần có kỹ luật cao; có khả năng làm việc độc lập; giao tiếp quốc tế; có khả năng tổ chức nhóm và làm việc nhóm; phải thích ứng với cường độ lao động cao, có phong cách làm việc chuyên nghiệp, hiện đại.

Phải thành thạo và có kỹ năng sử dụng ngoại ngữ. Nắm vững ngoại ngữ giúp nhà quản lý nâng cao hiểu biết về các nền văn hóa, giảm thiểu những cú sốc về văn hóa, đồng thời cải thiện xác suất thành công khi giải quyết công việc. Phải khẳng định rằng kỹ năng ngoại ngữ là chìa khóa để mở ra sự hiểu biết liên văn hóa (cross-cultural).

Tránh làm việc chủ yếu qua phiên dịch, thụ động, tự ti trong giao tiếp bởi phiên dịch không thể thay thế hoàn toàn khi đàm phán, chỉ đạo, trao đổi công việc. Kỹ năng ngoại ngữ còn giúp cho người quản lý nâng cao tính tự chủ, tự tin, thể hiện sự tôn trọng đối với nhân viên, đối tác trong công việc, cũng như giúp xây dựng mối quan hệ và sự tín nhiệm.

Ngoài ra, cán bộ quản lý còn phải nắm vững nghệ thuật đàm phán, thương lượng, biết cách chia sẻ các giá trị chung, quảng bá những giá trị của dân tộc khi làm việc. Ngày nay, trong điều kiện bùng nổ thông tin toàn cầu, kỹ thuật số..., giao tiếp không chỉ là bằng lời nói và chữ viết, cử chỉ hay ngôn ngữ cơ thể, mà còn thông qua tương tác trên nền tảng đa phương tiện, qua các ứng dụng số, mạng xã hội. Vì thế, người quản lý lãnh đạo cần chủ động, nhanh chóng làm chủ kỹ năng giao tiếp này trong kỷ nguyên số.

### **– Về năng lực làm việc**

+ *Trình độ, năng lực chuyên môn*: Môi trường làm việc mang tính đa văn hóa là môi trường cạnh tranh về chuyên môn, trí tuệ và công nghệ cao, với những tiêu chuẩn, tiêu chí của giới tinh hoa các nước. Do đó, cán bộ quản lý phải nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ công tác, có hiểu biết sâu, rộng về văn hóa, phong tục, tập quán của các nước và định chế, luật pháp và thông lệ quốc tế.

Năng lực chuyên môn sâu là cơ sở giúp nắm bắt lợi thế và bất lợi thế trong quản lý; vì vậy, trình độ, kiến thức chuyên ngành phải đủ để nhận diện, phân tích các mối đe dọa, những vấn đề nảy sinh, nhờ đó xác định cách thức hợp tác hiệu quả trong công việc, phòng ngừa các rủi ro và ứng phó với các tình huống xung đột xảy ra.

+ *Năng lực quản trị*: Trong quản lý còn cần phải xử lý/quản trị được những thách thức mang tính văn hóa, nếu các nhà quản lý và thành viên trong đơn vị chọn được cách giải quyết phù hợp, sẽ tránh được tình huống “cô độc trong đám đông” trong một môi trường làm việc có nhiều nền văn hóa khác nhau.

+ *Khả năng nắm bắt, đánh giá, dự báo tình hình*: Người quản lý còn phải chủ động nắm bắt, đánh giá đúng thông tin, sát hợp với tình hình thực tiễn. Khả năng nhanh nhạy, linh hoạt của người quản lý khi hoàn cảnh thay đổi, có các tình huống xảy ra dựa trên nguyên lý “dĩ bất biến, ứng vạn biến”.

– *Về thái độ, tình cảm, hành vi*

+ *Thái độ, tình cảm*: Thái độ là yếu tố hàng đầu quyết định sự thành công của nhà quản lý, người lao động với công việc cũng như tình cảm. Thái độ được đánh giá qua tinh thần cầu tiến, năng lực chịu trách nhiệm và tính kỷ luật của người quản lý. Họ phải nhận thức về nghĩa vụ và trách nhiệm đối với công việc được giao. Thái độ làm chủ là điều cần thiết nhất trong quản lý môi trường làm việc đa văn hóa.

Trên thực tế, mức độ tham gia sân chơi khu vực, thế giới của nước ta còn hạn chế bởi trong nền kinh tế hiện đại, tổ chức lao động có nhiều thay đổi như quan hệ giữa chủ lao động và người lao động, nên người quản lý ngày càng phải được chuyên môn hóa; kiến thức, kỹ năng sử dụng công nghệ ngày một cao, phải có thái độ nghiêm túc, tính kỷ luật tốt, không được phép thụ động và chờ đợi, dám nghĩ dám làm, dám đảm nhận trách nhiệm về mình.

Đồng thời với quá trình phân công lao động hiện nay đòi hỏi phải có chuyên môn, kỹ năng kiến thức giỏi, ứng với chuyên ngành chuyên sâu nào đó phù hợp với quy mô tổ chức, quy trình riêng biệt của từng ngành. Chịu được áp lực công việc cao trong điều kiện làm việc quốc tế bởi trong môi trường làm việc hiện đại phải giao tiếp với nhiều người, làm cùng một lúc nhiều việc, nhiều loại yêu cầu, thông tin phải tiếp nhận xử lý trong thời gian ngắn với hiệu quả chất lượng tốt nhất. Vì thế, người quản lý cần có sức khỏe tốt, độ tập trung cao, chuyên môn giỏi, biết khai thác thế mạnh của từng cá nhân, biết hợp tác trí tuệ và sử dụng thành thạo các công cụ hỗ trợ cho công việc.

+ *Có lập trường, ý chí, bản lĩnh*: Ý chí là nhân tố quan trọng tạo nên bản lĩnh con người do nó chứa đựng các phẩm chất như tính mục đích, độc lập, sự quyết đoán, sự kiên trì, dũng cảm, tính tự chủ, kiên chế hay chịu đựng. Những phẩm chất này rất cần thiết trong môi trường cạnh tranh quốc tế hiện nay.

Môi trường làm việc đa văn hóa cũng đòi hỏi người cán bộ quản lý phải có bản lĩnh, lập trường vững chắc; hiểu rõ bản chất, mục đích của đối tác, nhân viên quốc tế dưới quyền, không lơ là mất cảnh giác, xa rời nguyên tắc khi thực hiện công việc hoặc quá cứng nhắc, thiếu linh hoạt cần thiết; nhạy bén, tỉnh táo trong nhận diện những cạm bẫy được ngụy trang tinh vi dưới nhiều hình thức khác nhau, nhất là những cạm bẫy về tiền tài, vật chất khi làm việc; phải hiểu và vận dụng sáng tạo, linh hoạt phương pháp và cách xử trí trước mọi tình huống xảy ra.

## Những đòi hỏi về người quản lý trong môi trường làm việc đa văn hóa

Kiến thức	Kỹ năng	Thái độ
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kiến thức về đa dạng văn hóa.</li> <li>– Kiến thức về định kiến và kỳ thị.</li> <li>– Am hiểu văn hóa của các đối tượng quản lý và những người cùng là chủ thể quản lý.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Giao tiếp với các đối tượng đến từ nhiều nền văn hóa khác nhau.</li> <li>– Quan sát.</li> <li>– Lắng nghe.</li> <li>– Đặt câu hỏi: phải đặt câu hỏi tại sao khi lắng nghe các ý kiến.</li> <li>– Xử lý tình huống.</li> <li>– Xử lý xung đột.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tôn trọng sự khác biệt: biết chấp nhận ý kiến đánh giá, đóng góp của các thành viên khác nhau, kể cả sự khác biệt.</li> <li>– Biết nhận diện vấn đề, lắng nghe ý kiến của người khác; không phản ứng ngay để tránh mâu thuẫn; phải biết phân biệt điều gì là tốt, điều gì là không tốt.</li> <li>– Có lập trường, ý chí và bản lĩnh. Dám nghĩ, dám làm; chịu trách nhiệm, làm chủ.</li> </ul>

Dù môi trường làm việc hiện nay phải đối mặt với nhiều thách thức xuất phát từ sự khác biệt về văn hóa, nhưng những khó khăn, mâu thuẫn không phải là không thể giải quyết. Nhà quản lý hoàn toàn có thể vượt qua thách thức khi xác định rõ vấn đề và đưa ra phương pháp giải quyết phù hợp, muốn vậy, họ phải đáp ứng được những yêu cầu mới đặt ra như đã phân tích ở trên/.

### Chú thích:

(1), (2): *Kỹ năng lãnh đạo trong môi trường đa văn hóa*, <https://vanhoa.evn.com.vn>

(3): Nguyễn Chí Hiếu, "Nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế", [www.tapchicongsan.org](http://www.tapchicongsan.org) (25/11/2018).

(4), (5), (6): *Kỹ năng lãnh đạo trong môi trường đa văn hóa*, <https://vanhoa.evn.com.vn>

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Chí Hiếu, "Nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế", [www.tapchicongsan.org](http://www.tapchicongsan.org) (25/11/2018).
2. *Kỹ năng lãnh đạo trong môi trường đa văn hóa*, <https://vanhoa.evn.com.vn>
3. Báo cáo chung giữa ILO/ADB với tiêu đề "Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và sự thịnh vượng chung", bản đánh máy, 8tr.
4. Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 10-4-2013, của Bộ Chính trị, *Về hội nhập quốc tế*, bản đánh máy.
5. Bùi Thanh Thủy (2014), *Đào tạo nguồn nhân lực du lịch trước bối cảnh hội nhập lao động trong cộng đồng kinh tế Asean*, Kỳ yếu hội thảo "Thanh Hóa và liên kết phát triển du lịch quốc gia, quốc tế", Thanh Hóa, tr112.

# **ENHANCING MANAGEMENT CAPACITY IN A MULTICULTURAL WORKING ENVIRONMENT IN THE CURRENT INTERNATIONAL INTEGRATION CONTEXT**

**Assoc. Prof. Dr. Bui Thanh Thuy**

*Hanoi University of Culture*

***Abstract:** In the context of rapid globalization and international integration, cultural diversity is becoming a global issue. The spatial structure of the world is changing, the connectivity between space and time facilitates cross-culture and communication. Every region in the globe is culturally diverse and diversity is prevailing in every political, economic, social, and cultural aspects of a country.*

*In an integrated world, differences comes from the cultural factors and each market has its own cultural characteristics. Vietnam and other countries in the world are witnessing a big increase of the job market, the shift of labor force of all countries, and growth in the coming years. In an increasingly open market, Vietnamese organizations and businesses work more and more in a culturally diverse environment and have to change, improve management capacity, knowledge and professional skills.*

***Keywords:** management capacity, working environment, multiculturalism, international integration.*

## **1. IDENTIFICATION OF CULTURAL DIVERSITY IN THE WORKING ENVIRONMENT**

Cultural diversity often refers to the coexistence of many cultures, cultural forms and different cultural expressions in a region in particular or in the world in general.

The working environment is a place that provides the terms that help each individual perform their work, which can be quality conditions such as lighting, temperature, office equipment... or other facilities mental conditions such as cultural office, leader's attitude, colleagues, reward regimes... The ideal working environment must be created with development opportunities for employees, creating warm-up and motivation to they do their best wwork, don't want to leave.

In a globalized world with increasing international relations like today has brought new challenges for managers. In this context, it is becoming more and more

common to work and manage in a multicultural working environment. Multicultural in this case is conceived as the characteristics and knowledge of a particular group of people, including religion, language, social habits, art, life attitude, working style, etc..

In other words, workplace multicultural refers to the different origins in lifestyle, style, and perceptions... of members of an organization. This difference is due to race, gender, ethnicity, age, personality, training, working style, seniority... formed from different cultures.

Therefore, talking about a multicultural working environment is talking about a space where many individuals from many different cultures participate. Some organizations and unit, in addition to the members who are local residents, only have people from one culture, but many unit hire/recruit/employ people from many different cultures. And in fact, the impact of globalization makes partners and human resources from many different cultures present in all departments and activities of organizations, unit and businesses.

The labor mobility abroad has taken place for several decades in the world. According to the joint ILO-ADB study: "ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity" published in May 2014, economic integration will help create an additional 14 million jobs in the ASEAN region and improve the lives of 600 million people within the region. Demand for skilled jobs will generally increase at the fastest rate of at 28%. Especially the formed AEC community has a direct impact on the labor market of each country in particular and the region in general. Accordingly, labor mobility in the region is an indispensable need to facilitate cooperation and trade flow between countries. The flow of skilled labor to regional countries will increase. The number of foreign enterprises coming to Vietnam and the number of Vietnamese enterprises going abroad are increasing. Foreign-invested enterprises in Vietnam, Vietnamese enterprises go abroad more and more, so the demand for foreign workers in Vietnam also increases accordingly. According to statistics from the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs, in 2018, there are 84 thousand foreign workers working in Vietnam.

The trend of workers from different cultures has taken place in many industries, organizations and unit especially businesses. Diversity in the working environment is quickly introduced to organizations and businesses in developed countries, which has brought benefits because of a stronger competition, a variety of views, creativity, and professionalism of employees.

The diversification of culture in the working environment is indispensable in the context of international integration and brings many benefits. Ms. Susan E. Loft,

Executive Director and General Director of AIG Vietnam Insurance Company said in a conference: “Whether the business is successful and highly competitive depends on the ability of effective diversity management in the workplace. I believe we all have a responsibility to nurture a diverse and inclusive culture. Respecting each other and learning from each other, teamwork is an integration element of growth and profit. For AIG, diversity and inclusion are two important factors for the company's future. At AIG, we aim to build an open culture and provide equal employment opportunities for all”.

Thus, under the impact of globalization and international integration, the diversity of the labor force is increasing in organizations and enterprises and enhancing management capacity in a multicultural environment is critical. There are many different types of religions and beliefs, different cultural practices in the world, therefore, mutual understanding is extremely urgent.

For example, conflicts often occur in a multicultural environment such as: hiring non-competent employees (giving privilege to relatives and friends, acquaintances); the foreign staff frankly reacts without keeping face of the superior; local staff was afraid of embarrassing their superiors so they did not dare to evaluate, comment, discuss important issues and wrongdoings; or no punctuality, slowly work handling, contrary views, behaviors ... all stem from the appropriateness of cultural values of the institution / organization. These values must be changed because they are dynamic and not static.

International integration is an objective trend, a huge challenge for both management and employees, requiring changes and identification of responsibilities and new management methods. Managers must have certain endogenous competencies to be able to meet the requirements in leadership and handling work to improve effectiveness and fulfill the common goals of an organization.

## **2. ISSUES ARISING FOR MANAGEMENT IN A MULTICULTURAL WORKING ENVIRONMENT**

The characteristic of a multicultural working environment is open environment, diverse in thinking, style, working style and flexible with fast working process and decision-making skills precisely, quickly, at the right time towards the goal of helping all people in the organization easily integrate with each other. An environment that requires creativity, internationality, and adaptability always innovating to catch up with the development of the world. Activeness, positive working attitude and ability to solve problems are necessary.

In addition, there is a need to share how to solve conflicts and be self-adaptive in diversity. Managers and each member of the organization must actively learn and make dialogues to better understand and avoid misunderstandings of others. In particular, it is necessary to have a spirit of learning and willingness to accept differences in culture and communication to build a harmonious and cohesive working environment. It is a must to regularly participate in group activities to promote integration and cohesion, the collective spirit among members.

Cultural differences always have potential factors influencing overall performance, but it is difficult to identify them and problems becomes serious. In this working environment, intervention of managers makes the problem complicated and does not solve the conflicts caused by cultural differences. The challenge here is to identify the causes of conflict arising from cultural differences and find a way to make the unit return to its working trajectory, while also helping members know how to solve the similar problems in the future.

The poor resolution of conflicts due to culture will increase the conflict, the psychological pressure will arise and the work efficiency will be worse. Different thinking, opinions, habits and working styles of different groups of people working in the same environment will lead to conflicts. Diversity is not limited only to issues such as white or medium complexion, male or female, Buddhism or Christianity, old or young, etc., rather it lies in each individual, in the ability to think, perceptions, viewpoints, interests, habits, etc. which are formed in the culture in which they were born.

These are the factors that management needs to focus on. Managers should make people in the organization realize that a lot of people are needed to make an organization the best. They need the help of all people though each member maybe different in many ways. Every organization needs a diverse group of people, needs a leader, a team builder, an action person, an organizer, etc. to achieve the goal of making it the best. An organization does not need those people who only know themselves, conservative, arbitrary and do not trust others.

Even within the borders of one's own country and culture, dealing with people is not always easy. In the context of a multicultural environment, communication and behavioral problems become even more complex.

Managers must always think that cultural diversity is not an obstacle to the success of their unit. Their different cultures don't mean they conflict and confrontation. Opposite, that diversity helps the members to be motivated to work, to have a rich working way, to better combine and help each other; Each individual will feel more

team spirit, facilitating communication and bring learning, increasing their own advantages.

On the other hand, it is often difficult for organizations to accept people from other cultures for senior positions. However, today, there are many opportunities for people from different cultures to work in the same organization or hold key positions in the unit. Accepting diversity to achieve management best practices in management will bring many benefits, resulting in improved productivity, profitability, and market responsiveness by owning a dynamic organization and workforce, suitable to the movement of society and the market.

In fact, in Vietnam, the process of international integration is becoming more and more extensive, bringing opportunities, advantages, challenges and difficulties for businesses. There is an increase in the number of workers and managers who are well-trained abroad, especially in developed countries, have advantages, such as foreign languages command, information technology skills, cultural and legal knowledge of countries, communication skills, dynamic, creative and engaged thinking, studying and working in an international environment, showing a good adaptability to a multicultural working environment. It is necessary to adapt and change in management to survive and develop in the present and future competition.

### **3. ISSUES IN ENHANCING MANAGEMENT CAPACITY IN A MULTICULTURAL WORKING ENVIRONMENT**

Management capacity is a combination of knowledge, ability, real capacity, and experience in solving problems in each person. A person with good management capacity means that they easily achieve good results in being the top, leading their employees to bring high productivity and efficiency at work.

Because of the complexity of a multicultural work environment, managers are only successful when they meet certain qualifications, qualities, and competencies, even if these competencies (education, expertise, stance, cultural capital, skills, experience...) are superior to a homogeneous working environment. Depending on the qualifications, cognitive ability and experience of each manager, the impact of each of these factors also varies.

For these reasons, managers need to be proficient in managing multicultural human resources. They need to quickly grasp the characteristics of cultures, because it is important in shaping behaviors, attitudes, and personalities.



Managers also need to know how to build a diverse and positive cultural environment and in accordance with the development direction of organizations, units and businesses. If not, they will not have good partners and employees, nor can they take use of the strength that culture brings.

“Culture takes place at different levels. On the one hand, individuals are influenced by moral, racial, religious and national backgrounds. On the other hand, they are influenced by standards, ideals, values and experiences (1). To some extent, they are influenced by the culture of the workplace organization itself. Although the culture is very complex and diverse, managers can decipher the culture of employees, customers and partners through the following points:

- Cultural adaptation of each other (two-way relationship);
- Building relationships in a multicultural environment;
- Studying cultural differences;
- Help others understand their culture.

Concerning management capacity in a multicultural environment, it is important to ensure that the operating entity (manager) performs proactively and effectively his/her tasks when handling in harmony the relationships between different people – interaction between people of many nations, ethnic groups, religions, cultures, languages. The operation is based on both national laws, local laws and international laws/practices, in which the interests of individuals, organizations, businesses, ethnic groups and humanity are intertwined and interacted.

Therefore, first of all managers in a multicultural working environment must identify the management goals. The first is the unit should develop programs that affect changes in organizational culture and policies appreciate the diversity. The motto is eliminating discrimination in all its forms.

The second goal is to inspire diversity for staff in the organization. Employees want to work for an organization that trusts them regardless of their original country or culture. They like their leaders, want to be productive, get paid, share profits, and be part of a fully dynamic workforce, a professional working environment. industry, promoting their abilities and capacity.

Building management methods based on a number of foundations, rooted in the origin, local culture or the culture of individuals who work in organizations and partners. In every culture, authority, bureaucracy, creativity, teamwork, assertion, responsibility, and decision making are experienced in different ways.

Moreover, the management also needs to adapt to the characteristics of multinational culture. It is necessary to study the comparative management method to apply, that is, the study of organizational behavior and management practices that are different for each culture.

In addition, there are many requirements set forth on specific knowledge, skills, attitudes, styles, and capabilities for a manager to perform successful and effective tasks in the multicultural working environment.

– About the knowledge managers need:

+ Having cultural and historical knowledge: "In international integration, the cultural foundation helps managers to always know their honor and self-respect for the nation so that they can see their weaknesses without falling into inferiority, even to find a way to break through, to see the beauty of other people, always alert and selective for learning" (2). In a diverse cultural environment, it always needs the ability to share values of cultures, helping partners and employees to understand the goals and directions for development. When conflict between different cultures happen, understanding the culture helps to share tolerance, avoid prejudice or impose value, especially on sensitive issues such as democracy, human rights, religion, etc.

They must be trained in regional and international histories, cultures, institutions, geography and regional economics as this knowledge plays an important role in absorbing different cultures. Training on intercultural knowledge helps people live and work comfortably in another culture.

+ Knowledge of prejudice and discrimination: Accepting diversity means empowering others. This will help organizations operate effectively by taking advantage of each employee's strengths. Diversity is the understanding, respect, as well as taking advantage of each person's differences. Diversity should be considered as a policy of an organization. Accepting diversity also means that it is necessary to accept people of different personalities, not to have prejudices and discrimination against them. This means taking the initiative in welcoming and caring for them by creating a safe working environment so that all employees can ask for help and sharing if needed, frankly expressing political opinions without being considered to be contrary to views, perception, ways of doing, and poor capacity; combining both strengths and weaknesses to complete the assigned task.

Actively seek information from many people from different cultures. In addition, everyone needs to be involved in problem-solving and decision-making. Create a

meeting time within your work environment like having lunch, taking breaks or having short conversations. Create a sense of teamwork that every member feels part of.

To do this, the manager should focus on: 1/ Strengthening ways to help employees understand cultures; organizing events, cultural exchange festivals, exchange and discussion sessions; set code of conduct; set up a core team with people from different cultures and countries involved. For example, in Japan, Finland, and Canada, the population growth is very low, there is not enough workforce to supply the economy. Therefore, countries have opened their doors to immigrants from other countries. Companies/agencies are trained on culture to recruit foreign employees. Migrant workers also receive cultural training to adapt well to their new country. 2/ Creating equal opportunities, without discrimination on the basis of race, race, religion, gender or nationality within the organization (3). In addition, establishing a number of tactics to influence the management role (4): Cooperating to implement by exchanging ideas, discussing, consulting, behaving with equal and civilized employees; Communicate with employees, behave according to their culture. Praise, express confidence in the ability of employees. Create the attraction of managers through personal relationships, advantages, and rights to ask employees to fulfill the goals that the unit is aiming at. Create pressure by using the certain requirements, regular checks and management. Learn to adapt through exposure to intercultural events or typical situations as well as exposure to ethnic culture or foreign culture to increase awareness and sympathy.

– Management skills:

Use teamwork, communication, international communication skills, as well as other soft skills needed for each individual such as: working in a multicultural environment, interpersonal communication skills, leadership skills, time management skills, relax skills (overcoming crisis, pressure). Creative thinking and innovation. In particular, it is necessary to perform well the basic skills:

+ Observing and listening skills: When communicating with someone from another culture, the first thing to do is to show the ability to observe the partner. Observe their body language, the way they behave, communicate and try to use body language, behavior accordingly. Listen to ideas, ask questions to know their views, thoughts, and perceptions. The relationship will gradually be established when there are similarities.

+ Respect for differences: Most organizations think of the concept of "diversity" within a very limited scope. The nature of diversity should not only be understood as multi-ethnicity, religion, culture, gender, age, but should be understood as the

quintessence/difference/unique of each individual. Only by accepting the difference in each individual employees are able to make their organizations succeed. No one wants to be shocked by culture, so everyone is familiar with change, needs a roadmap and has a long enough time to gradually adapt to a new way of working, different thinking. “The important secret to effective communication and handling work in a multicultural environment is the passion, the desire to learn and the respect for the behaviors, identities and beliefs of other cultures. Respect for the difference is not only respect for other cultures but also respect for individuals” (5).

In some cultures, there have been very specific behavior, which can be viewed by other as inappropriate behavior, an insult. For example, Laos people, Indians, being on time is not an important thing, people are often quite cavalier and don't pay attention to time when performing tasks and work. And for people from Germany, Switzerland, a minute late is considered an insult. Even within the same country, everyone will have different behaviors. They can communicate by their personal identities, beliefs, and mindsets. Furthermore, each culture has strengths and weaknesses. It is important when communicating that each person needs to adapt to the new environment, understand the origin of the object. Therefore, when communicating in a multicultural work environment, differences/heterogeneity need to be respected.

Managers without these skills will find it difficult to adapt to the reality and quality of work, to create effective management practices in complex environments.

+ Good interpersonal communication skills: Managers must follow certain standards, discipline and communication rules, especially for the communication styles and rules that have become the universal values. Therefore, managers need discipline; are able to work independently; have international communication; have ability to organize groups and work in groups; have a professional, modern working style. must be fluent and skilled in using foreign languages. Mastering foreign languages helps managers improve their understanding of cultures, minimize cultural shocks. It must be asserted that foreign language skills are the key to cross-cultural understanding. Foreign language skills also help managers improve their autonomy and confidence, show respect for employees and partners at work, as well as help build relationships and credibility.

In addition, managers must also master the art of negotiating, knowing how to share common values, and promoting the values of the nation when working. Today, in the context of explosion of information, communication is not only verbal and written, gestures or body language, but also through interaction on a multilateral platform,

through digital applications, social networks. Therefore, leadership managers need to be proactive and quick to master this communication skill in a digital age.

– Working capacity:

+ Professional qualifications and capacity: The multicultural working environment is a competitive environment for professionalism, intelligence and high technology, with standards and criteria of other countries. Therefore, managers must improve their professional qualifications and skills to meet requirements and tasks, have a deep and broad understanding of the culture, customs and practices of other countries and institutions, laws and international practices.

Professional competence helps take advantages in management. Therefore, professional qualifications and knowledge must be sufficient to identify and analyze threats and arising problems, thereby determining ways of effective cooperation at work, risk prevention and application, deal with conflict situations.

+ Management capacity: In management, it is still necessary to handle/manage cultural challenges, if managers and members of the unit choose appropriate solutions, they will avoid situations of "loneliness in the crowd" in a working environment with many different cultures.

+ Ability to capture, evaluate and forecast the situation: A manager must also actively capture and assess information properly.

– Attitude, affection, behavior:

+ Attitude, affection: Attitude is the leading factor that determines the success of managers, employees. Attitude is judged by the progressive spirit, responsible capacity and discipline of the manager. They must be aware of the obligations and responsibilities of the assigned work. Ownership is the most essential in managing a multicultural work environment. In fact, in the modern economy, there are many changes such as the relationship between the employer and the employee. Managers must increasingly be specialized; have knowledge and skills using technology, must have a serious attitude, good discipline, dare to think and dare to take responsibility for themselves. At the same time, they must have professional skills, good knowledge skills.

In a modern working environment, managers must communicate with many people, do many things at the same time, many types of requests and information must be handled in time. Therefore, managers need good health, high concentration, good expertise, know how to exploit strengths and proficient use of support tools for the job.

+ Having a stance, will, bravenes: These qualities are essential in today's international competitive environment. The multicultural working environment also requires the managerial staff to be strong, bravery; understand the nature and purpose of partners and international staff; must understand and apply creatively and flexibly methods in a multicultural work environment.

Knowledge	Skills	Attitude
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Knowledge of cultural diversity.</li> <li>– Knowledge of prejudice and discrimination.</li> <li>– Understand the culture of staff.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Communicate with people from many different cultures.</li> <li>– Observing.</li> <li>– Listening.</li> <li>– Ask questions when listening to the comments.</li> <li>– Handling situations.</li> <li>– Handling conflicts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Respect differences: know how to accept the opinions and contributions of different members, including differences.</li> <li>– Identify problems, listen to other people's opinions; do not react immediately to avoid conflicts; Know what is good and what is bad.</li> <li>– Having a stance, will and bravery.</li> </ul>

Although there are many challenges in the working environment, mainly due to cultural differences, these difficulties and contradictions are not unresolvable. Managers can completely overcome the challenges when identifying the problem and providing appropriate solutions /.

## REFERENCES

9. Nguyễn Chí Hiếu, "Nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế", *www.tapchicongsan.org* (25/11/2018).
10. *Kỹ năng lãnh đạo trong môi trường đa văn hóa*, <https://vanhoa.evn.com.vn>
11. Joint ILO-ADB study: "ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity" published in May 2014.
12. Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 10-4-2013, của Bộ Chính trị, *Về hội nhập quốc tế*, bản đánh máy.
13. Bùi Thanh Thủy (2014), *Đào tạo nguồn nhân lực du lịch trước bối cảnh hội nhập lao động trong cộng đồng kinh tế Asean*, Kỷ yếu hội thảo “Thanh Hóa và liên kết phát triển du lịch quốc gia, quốc tế”, Thanh Hóa, tr112.

# QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH ĐA VĂN HÓA TẠI VIỆT NAM

**TS. Nguyễn Thị Hương**

*Phó Viện trưởng Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Toàn cầu hóa khiến quá trình giao thoa, ảnh hưởng lẫn nhau giữa các quốc gia diễn ra một cách mạnh mẽ. Cùng với đó là những hệ lụy, những ngoại ứng xuất hiện đòi hỏi các nhà quản lý phải quan tâm và tìm biện pháp giải quyết. Hiểu về bối cảnh đa văn hóa để từ đó có phương thức quản lý phù hợp là yêu cầu mang tính bức thiết đối với mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam.

## 1. KHÁI NIỆM ĐA VĂN HÓA VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG BỐI CẢNH ĐA VĂN HÓA TẠI CÁC QUỐC GIA

Theo UNESCO, "Văn hóa bao gồm tất cả những gì làm cho dân tộc này khác với dân tộc khác, từ những sản phẩm tinh vi, hiện đại nhất cho đến những tín ngưỡng, phong tục, tập quán, lối sống và lao động... Văn hóa phản ánh và thể hiện một cách tổng quát sống động mọi mặt của cuộc sống (của mỗi cá nhân và các cộng đồng) đã diễn ra trong quá khứ cũng như đang diễn ra trong hiện tại, qua hàng bao thế kỷ, nó đã cấu thành nên một hệ thống giá trị, truyền thống, thẩm mỹ và lối sống mà dựa trên đó từng dân tộc tự khẳng định bản sắc riêng của mình"<sup>121</sup>.

Tuy nhiên, quá trình toàn cầu hoá đã tác động sâu sắc đến văn hóa, tính “đặc thù” của từng cộng đồng văn hóa dần thay đổi. Cùng với thuật ngữ toàn cầu hoá, thuật ngữ “đa văn hóa” cũng được giới nghiên cứu chú trọng quan tâm. Đa văn hóa theo cách hiểu thông thường là môi trường hội tụ nhiều nền văn hóa khác nhau với những giá trị khác nhau. Khi “thế giới phẳng”,<sup>122</sup> cũng là khi những ranh giới giữa các quốc gia, các dân tộc chỉ có ý nghĩa về mặt pháp lý, chính trị, còn trên phương diện kinh tế, văn hóa và nhiều phương diện khác, ranh giới ấy bị “mờ” đi.

---

<sup>121</sup> Hội nghị liên chính phủ về văn hóa tại Venice của UNESCO, 1970

<sup>122</sup> Chữ dùng của Thomas Fredman

Đa văn hóa thể hiện trước hết trên các phương diện văn hóa bao gồm: Những chuẩn mực của cộng đồng cả ở phương diện đạo đức, lối sống cũng như các mối quan hệ; các phong tục, tập quán; các loại hình văn hóa, nghệ thuật và các lĩnh vực văn hóa khác... cùng hiện diện trên một phạm vi lãnh thổ, cộng đồng. Và cũng trong một phạm vi lãnh thổ, có thể đồng hiện các giá trị văn hóa của nhiều cộng đồng văn hóa trong nước và quốc tế.

Khi đa văn hóa diễn ra theo một xu thế, nó sẽ trở thành bối cảnh chung với những yếu tố mang tính lịch sử, tác động lên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Môi trường đa văn hóa tạo nên sự đa dạng, phong phú cho nền văn hóa các cộng đồng, các quốc gia. Sự khác biệt văn hóa trong một bình diện xã hội đã được Geert Hofstede, một nhà nhân chủng người Hà Lan với lý thuyết văn hóa đa chiều đã cho rằng: “Văn hóa luôn là nguyên nhân của phần lớn các cuộc tranh cãi. Những khác biệt về văn hóa thường tiềm tàng rắc rối hoặc thậm chí chúng có thể trở thành thảm họa”<sup>123</sup>. Ông cũng xác định và phân loại những khác biệt có hệ thống tại các nền văn hóa thành bốn khía cạnh chính: (1) khoảng cách quyền lực (power distance – PDI); (2) chủ nghĩa cá nhân (individualism – IDV); (3) mức độ chấp nhận rủi ro (uncertainty avoidance – UAI) và (4) nam quyền (Masculinity – MAS)<sup>124</sup>. Trong đó **Chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tập thể (IDV)** là chỉ số thể hiện mức độ hòa nhập của cá nhân với tập thể và cộng đồng. Một xã hội có tính cá nhân cao thường có mức độ ràng buộc khá lỏng lẻo và một cá nhân có xu hướng chỉ gắn kết với gia đình của mình. Họ chú trọng đến chủ thể “tôi” hơn là “chúng tôi”. Trong khi đó, chủ nghĩa tập thể, thể hiện một xã hội với các mối quan hệ hòa nhập chặt chẽ giữa gia đình và những thể chế, hội nhóm khác. Những thành viên trong nhóm có sự trung thành tuyệt đối và luôn hỗ trợ những thành viên khác trong mỗi tranh chấp với các nhóm, hội khác. Một đảng coi luật lệ là có thể áp dụng một cách phổ quát và phải tuân thủ nghiêm ngặt, đảng kia lại áp dụng luật lệ tùy theo bối cảnh (chẳng hạn như du di cho bạn bè hoặc người thân). Ở một số nền văn hóa, việc chú trọng nhiều hơn vào các nghĩa vụ của các quan hệ và từng hoàn cảnh riêng quan trọng hơn là việc chú ý đến các quy tắc xã hội mang tính chung chung, trừu tượng. Chủ nghĩa cá nhân (Individualism) đối lập với Chủ nghĩa cộng đồng (Communitarianism). Một đảng chịu trách nhiệm hoàn toàn đối với hành động của mình, suy nghĩ theo quan điểm “cái tôi”, đảng kia lại chia sẻ trách nhiệm với tập thể và suy

---

<sup>123</sup> Dẫn theo [https://vi.wikipedia.org/wiki/L%C3%BD\\_thuy%E1%BA%BFT\\_chi%E1%BB%81u\\_v%C4%83n\\_h%C3%B3a\\_c%E1%BB%A7a\\_Hofstede](https://vi.wikipedia.org/wiki/L%C3%BD_thuy%E1%BA%BFT_chi%E1%BB%81u_v%C4%83n_h%C3%B3a_c%E1%BB%A7a_Hofstede)

<sup>124</sup> Dẫn theo [https://vi.wikipedia.org/wiki/L%C3%BD\\_thuy%E1%BA%BFT\\_chi%E1%BB%81u\\_v%C4%83n\\_h%C3%B3a\\_c%E1%BB%A7a\\_Hofstede](https://vi.wikipedia.org/wiki/L%C3%BD_thuy%E1%BA%BFT_chi%E1%BB%81u_v%C4%83n_h%C3%B3a_c%E1%BB%A7a_Hofstede)



ngihtheoquanđiểmgchungcủa cộngđồng. Sựkhácbiệtvềvăn hóasẽ dẫnđếnviệcnhìnnhận, đánh giá cácgiátrị cá nhân cũnhrư giátrị tập thể khácnhau. Theođó, nhữnghiđạt đượctrong quá khứ có thể sẽ đượcnhữnghiười vớinên tăng văn hóakhácnhau coitrong hoặckhông coitrong, bởi cácxã hộikhácnhau sẽ nhìnnhận thờigian bằng nhữnghiềukích khácnhau. Tùrlý thuyếtcủa Hofstede cho thấy, cần phảiphân tichđể làm rõ đặctính đavăn hóa ở mỗiquốcgia, từđó hình thành cácxử lý khácnhau trong quản trị quốcgia.

## **2. THÁCH THỨC VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC TRONG BỐI CẢNH ĐA VĂN HÓA TẠI VIỆT NAM**

Quản lý nhà nước (QLNN) về văn hóa “là việc thông qua những giải pháp về pháp luật, bộ máy tổ chức, thiết chế, thể chế, chính sách, kế hoạch của Nhà nước để quản lý các giá trị vật chất và tinh thần; quản lý những hoạt động văn hóa để tạo thành các giá trị văn hóa mới; quản lý con người nhằm đưa văn hóa phát triển đúng hướng theo đường lối chủ trương của Đảng, mặt khác đảm bảo cho quyền tự do dân chủ trong hoạt động và sáng tạo văn hóa, xác lập vai trò, vị trí của văn hóa trong sự phát triển của dân tộc”<sup>125</sup>.

Theo khái niệm trên, Nhà nước là chủ thể thực hiện QLNN về văn hóa tại Việt Nam trong bất cứ bối cảnh nào. Nhà nước thực hiện quản lý văn hóa bằng các phương thức bao gồm: các biện pháp, hình thức và công cụ như: pháp luật, thể chế, chính sách, kế hoạch, bộ máy tổ chức. Hoạt động QLNN về văn hóa, xét đến cùng là quản lý những giá trị văn hóa ở dạng vật chất và tinh thần, giá trị vật thể và phi vật thể; quản lý hoạt động trên các lĩnh vực văn hóa khác nhau nhằm giữ gìn các giá trị văn hóa truyền thống mang đậm bản sắc, đồng thời tạo ra những giá trị văn hóa mới tiên tiến, phù hợp với xu thế. QLNN về văn hóa còn là việc quản lý con người, bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện công vụ trong lĩnh vực văn hóa, tầng lớp các văn nghệ sỹ sáng tạo và tham gia hoạt động văn hóa, tầng lớp công chúng hưởng thụ sản phẩm văn hóa trên địa bàn Việt Nam. Quản lý để đảm bảo quyền tự do dân chủ trong khuôn khổ pháp luật đối với hoạt động sáng tạo và hưởng thụ văn hóa nghệ thuật; đồng thời phát huy vai trò của văn hóa trong sự phát triển của nền kinh tế xã hội, từ đó xác lập vị trí văn hóa trong quá trình đi lên của dân tộc.

---

<sup>125</sup> Nguyễn Thị Hương (Chủ biên), “Quản lý nhà nước về văn hóa, giáo dục, y tế”, giáo trình đào tạo cử nhân Quản lý nhà nước, Nxb. Bách khoa Hà Nội. H.2020, tr.39

Đề hoạt động QLNN về văn hóa thực hiện được những mục tiêu và nội dung như đã nêu trên, cần phải xác định được những thách thức, rào cản để đảm bảo hiệu quả quản lý, nhất là những thách thức trong bối cảnh đa văn hóa như hiện nay.

### **2.1. Thách thức từ xu hướng tiếp biến văn hóa**

Mặc dù câu chuyện toàn cầu hoá được nói đến chỉ trong khoảng vài thập kỷ trở lại đây, nhưng đối với Việt Nam, sự hình thành một quốc gia đa văn hóa thực tế đã diễn ra trong suốt tiến trình lịch sử. Kể từ khi lập quốc, Việt Nam đã chịu sự xâm lăng của nhiều quốc gia khác. Sự thống trị của các thế lực ngoại bang đi đôi với sự áp đặt, tình trạng xâm thực những nền tảng, giá trị văn hóa của các dân tộc khác so với giá trị văn hóa truyền thống. Điều đó đã định hình và ảnh hưởng sâu sắc đến quá trình phát triển văn hóa của cả dân tộc. Khi khẳng định, nền văn hóa Việt Nam đa dạng, phong phú cũng chứa đựng hàm ý về sự hội tụ các giá trị văn hóa từ nhiều quốc gia tại Việt Nam

Không phủ nhận một thực tế, văn hóa Việt Nam chứa đựng nhiều dấu ấn của văn hóa nhiều quốc gia, nhất là văn hóa Trung Quốc. Bên cạnh đó, khả năng tiếp xúc hoặc gặp gỡ giữa các nền văn hóa tại Việt Nam nảy sinh những thay đổi được gọi là quá trình tiếp biến văn hóa.

Bối cảnh đa văn hóa là yếu tố tác động dẫn đến tiếp biến văn hóa mạnh mẽ. Tiếp biến văn hóa tạo nên những biến thể văn hóa cá nhân, văn hóa nhóm người, hoặc văn hóa dân tộc bằng cách thích nghi hoặc vay mượn những đặc tính từ nền văn hóa khác.

Tiếp biến văn hóa xảy ra khi nhiều nhóm cá thể có nền văn hóa khác nhau tiếp xúc trực tiếp với nhau, cùng với những thay đổi lớn trong hình thái của nền văn hóa gốc của một hay nhiều nhóm. Thay đổi dễ nhận thấy nhất là sự thay đổi về ngôn ngữ. Theo đó, trong lịch sử, Việt hoá ngôn ngữ Hán, ngôn ngữ Pháp, ngôn ngữ Anh cùng với xu thế cải biến ngôn ngữ đã tạo nên một hệ thống từ vựng rất phong phú cũng như cấu trúc ngữ nghĩa khá linh hoạt. Sự du nhập văn hóa cũng đã tạo nên những thay đổi mạnh mẽ về lối sống với nhiều tiêu chí mới về giá trị đạo đức, giá trị thẩm mỹ. Kết quả là xuất hiện khá phổ biến chủ nghĩa cá nhân mang tính vị kỷ, chủ nghĩa vật chất mang tính thực dụng. Nhiều phong tục, tập quán phải chấp nhận sự thay đổi, thậm chí chấp nhận sự triệt tiêu để phù hợp với xu thế và những chuẩn mực của nhân loại trong bối cảnh hiện nay. Song cũng nhiều giá trị lại được tôn vinh, được đề cao như những giá trị cốt lõi, cái làm nên nền tảng, tạo nguồn lực nội sinh cũng như tăng sức đề kháng cho văn hóa Việt Nam. Sự giao thoa, du nhập của những yếu tố văn hóa ngoại lai tác động vào mối quan hệ cung – cầu trong dịch vụ văn hóa. Những nhu cầu văn hóa đang dịch chuyển theo hướng gần hơn với nhu cầu phổ quát mang tính quốc tế. Sự thay đổi về nhu cầu văn hóa đòi hỏi phải thay đổi cả nguồn cung ứng cũng như hình thức và chất

lượng cung ứng các dịch vụ văn hóa. Tiếp biến văn hóa cũng đặt ra khá nhiều hệ lụy. Trong đó rõ nét nhất là tình trạng vi phạm quyền sở hữu đối với các tác quyền trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật. Bên cạnh đó là nguy cơ lai căng làm xói mòn các giá trị văn hóa truyền thống. Chưa kể đến sự lệch chuẩn những giá trị đạo đức vốn có ý nghĩa sâu sắc trong việc tạo nên sự ổn định trong các mối quan hệ xã hội tại Việt Nam.

## **2.2. Thách thức trong việc xác định mô hình quản lý nhà nước về văn hóa**

Tính đa văn hóa đòi hỏi phải có sự thay đổi cả về tư duy, lẫn phương thức trong hoạt động quản lý nhà nước về văn hóa. Trong đó, việc xác định văn hóa vừa là nền tảng, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển phải là tư tưởng chủ đạo. Các nhà quản lý cần lựa chọn mô hình phù hợp cho lĩnh vực văn hóa tại Việt Nam.

Văn hóa Việt Nam vốn là nền văn hóa cộng đồng. Tuy nhiên, thiết chế cốt lõi nhất trong xã hội là thiết chế gia đình, thiết chế này đóng vai trò quan trọng trong việc định hình giá trị văn hóa của mỗi cá nhân. Lượng thông tin càng nhiều, truyền thống, tập tục gia đình càng phong phú thì sợi dây liên kết càng bền chặt. Sử dụng mô hình quản lý nếu dựa vào văn hóa gia đình sẽ được coi là mô hình mang tính nhân văn. Nó thể hiện mối quan hệ gắn kết, coi trọng chữ “Lễ” và tính thứ bậc trong xã hội. Nó đề cao chủ nghĩa kinh nghiệm, sức ảnh hưởng của những người dày dặn kinh nghiệm trên các phương diện có khả năng chi phối đối với thế hệ hậu sinh. Tuy nhiên, mô hình văn hóa gia đình có khuynh hướng đề cao quyền lực cá nhân. Vai trò của người lãnh đạo gần như tuyệt đối. Theo lý thuyết của Hofstede, đó là căn nguyên làm gia tăng khoảng cách của quyền lực với môi trường luôn khép kín. Môi trường càng khép kín thì người ngoài càng cảm thấy khó khăn khi trở thành một thành viên. Trong khi bối cảnh đa văn hóa lại đòi hỏi chấp nhận sự khác biệt, hài hòa. Chính vì vậy, các nhà quản lý phải có đủ khả năng thoát khỏi “lực hút” của lối tư duy truyền thống với cung cách quản lý theo kiểu gia đình.

Bên cạnh đó, văn hóa với sự nhạy cảm vốn có sẽ dễ phát sinh những phản ứng tức thì, nhưng mức độ ảnh hưởng lại sâu sắc và lâu dài. Chính vì thế, tôn trọng sự đa dạng nhưng vẫn phải đảm bảo nét đặc thù cũng là một thách thức không nhỏ trong quản lý nhà nước về văn hóa.

**Kết luận:** Bối cảnh đa văn hóa có thể tạo nên những thay đổi ở ngay những giá trị nền tảng, cũng có thể tác động đến cả những yếu tố bền vững nhất, đồng thời tạo ra những thách thức đòi hỏi phải vượt qua đối với mỗi quốc gia. Chính vì vậy, hoạt động QLNN nói chung, QLNN về văn hóa nói riêng cũng cần có phải thay đổi để thích ứng với bối cảnh mới. Mà trước hết là sự thay đổi từ quan điểm, tư duy, đến nội dung và phương thức quản lý đối với lĩnh vực văn hóa, một lĩnh vực nhạy cảm, đa dạng và phức

tạp. QLNN về văn hóa trong bối cảnh hiện nay cũng phải gắn liền với sứ mệnh của các nhà quản lý là phát huy vai trò của văn hóa trong việc tạo môi trường đồng thuận, hòa nhập những nền văn hóa khác nhau, tạo nên một môi trường văn hóa đa dạng, phong phú mà vẫn không đánh mất đi những giá trị bản sắc của dân tộc, đó chính là mục tiêu quản lý hiệu quả nhất.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov, (*Văn hóa và tổ chức phần mềm tư duy*), (2015), Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Jeremy Hemans & Henry Timms, (*Quyền lực mới, tương lai thế giới sẽ được định hình thế nào*), (2019), Nxb Tổng hợp TP Hồ Chí Minh.
3. Fernand Braudel. *Tìm hiểu các nền văn minh nhân loại*. (2004), Nxb Khoa học Xã hội.
4. Đỗ Long, Phan Thị Mai Hương. *Tinh cộng đồng, tính cá nhân và “Cái tôi” của người Việt Nam hiện nay*, (2002), Nxb Chính trị Quốc gia.
5. Phạm Xuân Nam. *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam*, (2013), Nxb Khoa học Xã hội.

# STATE MANAGEMENT OF CULTURE IN A MULTI-CULTURAL ENVIRONMENT IN VIETNAM

**Dr. Nguyen Thi Huong**

*Vice Director, Institute of Administrative Studies, NAPA*

***Abstract:** Globalization promotes greater exchange and mutual influence between countries and at the same time brings about consequences and externalities that require public managers to pay attention and work out solutions. It is a pressing requirement for public managers in any countries, including Vietnam to have a good understanding of the multicultural context and apply appropriate management methods.*

## **1. THE CONCEPT OF MULTICULTURALISM AND ISSUES ARISING IN THE MULTICULTURAL CONTEXT IN COUNTRIES**

According to the UNESCO, “Culture includes everything differentiating one population to another; from meticulous, modern physical products to religions, customs, certain lifestyles and working styles, etc. Culture reflects and presents a very lively (individual and community) life, projected from multiple aspects; the life which had happened in the past, maintained throughout centuries and kept being carried on at the moment. At some points, culture formed itself into a set of values, traditions, aesthetics, and ways of living, from which the population embraces to define their own characters”.

The terms "multiculturalism" and globalization recently gained attention in literature. Multiculturalism in the common sense is an environment of convergence of different cultures with different values. When the "world is flat"<sup>126</sup>, the boundaries between countries, nations are only of legal and political significance, and “blur” in terms of economics, culture and other aspects. Multiculturalism is expressed in cultural aspects, including community norms of morality, lifestyle and relationships; customs and practices, types of culture and art; and others co-existing within a territory, community.

Multiculturalism is most common in terms of ethical standards, lifestyles, networking, customs and traditions, arts and other aesthetic expressions which coexist

---

<sup>126</sup> Thomas Fredman

in a certain area or community. And in that same space, more than one cultural value could be held by local and foreign communities.

As the trend of multicultural picks up, it would become a norm in many places and bring along a “history-changing” context, which in turns affect many segments of life.

A multicultural environment diversifies and enriches cultures of communities and countries. Geert Hofstede, a Dutch anthropologist, introduced the theory of multidimensional culture which mentioned cultural differences in a social dimension. He thought culture is always a cause of all conflicts. Cultural differences are often embedded in conflicts or they can even become catastrophic. He also identifies and categorizes systematic differences in cultures into four main dimensions: (1) power distance (PDI); (2) individualism (IDV); (3) uncertainty avoidance (UAI); and (4) masculinity (MAS)<sup>127</sup>. In particular, **individualism and collectivism** (IDV) are indexes exploring the degree to which individuals are integrated into groups and communities. A highly individualist society often has a relatively loose ties and individuals tend to be related to their family only. They focus more on "I" than on "we". Collectivism represents a society with tightly-integrated relationships between families and other institutions, groups. The in-group members have absolute loyalty and always support each other in conflicts with other groups. While some cultures highlight universality of the rules and strict compliance, the others depend on the context of exercising the rules (e.g. giving favor to friends or relatives). In some cultures, more focus are given on the obligations of relationships and individual circumstances rather than on general abstract social rules. Individualism is the opposite of communitarianism. Individualist people are fully responsible for their own behaviors, acting from the "personal" point of view while collectivists share responsibility with their group and act from the community point of view. Cultural differences make people recognize and evaluate personal and collective values differently. Accordingly, achievements in the past may be appreciated or disregarded, depending on the viewers' cultural backgrounds because different societies value the time in different dimensions. Referring to Hofstede's theory, it is necessary to analyze and clarify characteristics of the existing multiculturalism in a country to work out solutions for national administration.

---

<sup>127</sup> [https://vi.wikipedia.org/wiki/L%C3%BD\\_thuy%E1%BA%BFt\\_chi%E1%BB%81u\\_v%C4%83n\\_h%C3%B3a\\_c%E1%BB%A7a\\_Hofstede](https://vi.wikipedia.org/wiki/L%C3%BD_thuy%E1%BA%BFt_chi%E1%BB%81u_v%C4%83n_h%C3%B3a_c%E1%BB%A7a_Hofstede)

## **2. CHALLENGES FOR STATE MANAGEMENT IN THE MULTICULTURAL CONTEXT IN VIETNAM**

Government cultural administration is “managing tangible and intangible values via using regulations, structures, state policies and plans; endorsing activities in order to create new cultural values; guiding the community so the cultural development is also coincided with the Party’s point of view, while at the same time, retaining the freedom in cultural creation and expression. Ultimately, the goal is to reenforce the position of culture in a larger scheme of National development”.

From the above’s definition, the Government is the one in charge of cultural administration in every context. The task is being carried out using multiple tools like rules of law, regulations, policies, plans and other infrastructures. In the end, the administrative task is broken down to tangible and intangible managements; and being exercised in multiple cultural aspects with the goal to maintain distinctive traditions, as well as creating new and appropriate ones. Cultural administration is at the same time, human management, including supervising Government officers in the field, as well as regulating other cultural consumers and creators like artists and the general public. Lastly, cultural administration is concerning freedom of expressions within the boundary of the Vietnamese laws and regulations, applying for both cultural consumption and creation. Only from this clear and concise direction of the State, could culture assemble itself in the larger picture of the general national development.

In order to use culture appropriately according to the above’s guidelines, it is necessary to identify the difficulties and challenges in the administrative task. For it will enhance the management efficiency, especially in the modern context.

### **2.1. Challenges from an everchanging culture**

The sense of globalization has been mentioned over the last few decades; however, the establishment of a multicultural country of Vietnam has been made throughout its historical development. Since the founding of the nation, Vietnam was invaded by many other countries. The ruling of foreign powers entailed dominance and imposition of the cultural foundations and values of foreigners on the local traditional culture, which shaped and strongly affected the national cultural development. The diversity in Vietnamese culture means the convergence of cultural values of other countries.

Undoubtedly, Vietnamese culture contains imprints of other cultures, especially Chinese. In addition, the interaction between cultures generating changes in Vietnam is called acculturation.

Acculturation leads to variations in individual culture, group culture, or ethnic culture by adapting to or borrowing attributes from other cultures.

Acculturation appears when there are interactions between groups of different cultures, leading to major cultural changes in one or multiple groups. The most noticeable change is the change in language. Accordingly, Vietnamization of Chinese, French, and English languages and the trend of language transformation have resulted a very rich vocabulary system as well as quite flexible semantic structure. The introduction of a new culture has also occurred dramatic changes in the people's lifestyle with many new criteria of moral and aesthetic values, which causes the prevalence of individualism presenting selfishness and materialism. Many customs and practices have been changed, even disappeared to adapt to the current context and norms. However, many values are honored and appreciated as the core values which forms the foundation, creates endogenous resources as well as increases resistance of Vietnamese culture. The exchange and introduction of foreign cultural elements influences the demand-supply relationship concerning cultural services. Cultural needs are gradually becoming universal. Changes in cultural needs require alterations in both the supply as well as the form and quality of the provision of cultural services. Cultural acculturation also causes many consequences of which the most obvious is the infringement of property rights concerning copyrights in the field of culture and art. Besides, there is a risk of deterioration of traditional cultural values and drifting from the standard deviation of the moral criteria that play critical role in forming stability in social relationships in Vietnam.

## **2.2. Challenges in identifying the appropriate Cultural administrative structure**

Multiculturalism requires a change in thinking and approaches of State management of culture. In which Culture is considered both the foundation and driver of development. Public authorities should identify the appropriate models for the cultural fields in Vietnam.

Vietnamese culture is inherently a community-based culture. Subsequently, the most fundamental unit in the society is family which plays an important role in shaping the cultural values of each individual. The more information flows, the richer family traditions and stronger family bond. A family-based approach is therefore considered humanitarian, which shows the cohesive relationship, appreciates the "conduct of behavior" and hierarchy in society, promotes empiricism and the influence of experienced people which could affect next generations. However, the model of family culture tends to value individual power where the role of the leader is almost absolute. According to Hofstede's theory, this is the cause that increases the power distance in a



closed environment. The more closed the environment, the more difficult it is for outsiders to become a member. Meanwhile, multiculturalism calls out for harmony and acceptance of differences. Therefore, authority figures should be able to resist the habit of traditional thinking in management which is culturally family-based. Besides, the inherent sensitivity of culture could result in immediate reactions which exert strong and lasting influence. Therefore, maintaining cultural diversity and ensuring the cultural uniqueness at the same time is a big challenge in the state management of culture.

**Conclusion:** Multiculturalism causes changes in fundamental values and at the same time, it tackles the most stable pillars of the society, creating unique challenges for each and every nation. Therefore, in terms of public administration and cultural administration, there is a constant need to pivot in order to adapt with an everchanging environment. These changes initiated from ways of approaching and thinking about the issue, all the way to detailed regulations and tools regarding culture – an inherently sensitive, diverse and sophisticated thread. In turns, public management in culture also coincides with the social goal to emphasize the role of culture in creating a harmonized, unified society from multiple cultural groups. This would result in a diverse cultural landscape with robust characters, yet firmly retain the core values of the nation.

## REFERENCES

1. Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov (2015), *Cultures and organizations: software of the mind*, Hanoi National University Publishing House.
2. Jeremy Hemans & Henry Timms (2019), *New power: How power works in our hyperconnected world and how to make it work for you*, Ho Chi Minh City Publishing House.
3. Fernand Braudel, (2004), *A history of civilizations*, Social Sciences Publishing House.
4. Do Long, Phan Thi Mai Huong (2002), *Tính cộng đồng, tính cá nhân và “Cái tôi” của người Việt Nam hiện nay* (trans. Community, individuality and "Ego" of Vietnamese people today), National Politics Publishing House.
5. Pham Xuan Nam (2013), *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam* (trans. Cultural diversity and dialogue between cultures, a view from Vietnam), Social Sciences Publishing House.

# THỜI CƠ VÀ THÁCH THỨC CỦA VIỆT NAM TRƯỚC YÊU CẦU QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐA DẠNG VĂN HÓA

**PGS. TS. Nguyễn Thị Thu Hà**

*Phó Trưởng khoa Nhà nước – Pháp luật và Lý luận cơ sở,  
Học viện Hành chính Quốc gia*

**Tóm tắt:** Quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của mỗi quốc gia trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay. Các quốc gia không chỉ có những chính sách bảo vệ bản sắc, truyền thống văn hóa của quốc gia mình, dân tộc mình mà còn cần phải tiếp nhận những giá trị mới của các nền văn hóa khác nhau trên thế giới. Đa dạng văn hóa thể hiện sự đan xen giữa các giá trị văn hóa khác nhau, các hình thức biểu hiện cũng như các kiểu văn hóa khác nhau. Vì vậy, quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa cũng mang những đặc thù riêng. Trong bối cảnh mở cửa và hội nhập hiện nay, Việt Nam có những thời cơ vận hội nhưng cũng phải đối mặt với không ít thách thức trong quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa, thậm chí có thể có những mâu thuẫn, xung đột mà cần phải có những chính sách hợp lý, giải quyết hài hòa những xung đột đó. Trong bài viết này, chúng tôi muốn phân tích và luận giải những thời cơ và thách thức của Việt Nam trước yêu cầu quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa.

**Từ khóa:** Quản lý nhà nước, đa dạng văn hóa, thời cơ, thách thức.

## 1. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐA DẠNG VĂN HÓA

Trong Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII, Đảng ta đã khẳng định: Văn hóa Việt Nam là tổng thể những giá trị vật chất và tinh thần do cộng đồng các dân tộc Việt Nam sáng tạo ra trong quá trình dựng nước và giữ nước, là kết quả giao lưu và tiếp thu tinh hoa của nhiều nền văn minh thế giới để không ngừng hoàn thiện mình. Văn hóa Việt Nam đã hun đúc nên tâm hồn, khí phách, bản lĩnh Việt Nam, làm rạng rỡ lịch sử vẻ vang của dân tộc [2].

Văn hóa đóng vai trò quan trọng, gắn với lịch sử hình thành và phát triển của mỗi quốc gia. Văn hóa là mục tiêu của sự phát triển, bởi lẽ văn hóa do con người sáng tạo ra, chi phối toàn bộ hoạt động của con người. Con người tồn tại, không chỉ cần những sản phẩm vật chất mà còn có nhu cầu hưởng thụ sản phẩm văn hóa tinh thần, con người và

xã hội loài người càng phát triển thì nhu cầu văn hóa tinh thần đòi hỏi ngày càng cao. Đáp ứng nhu cầu văn hóa tinh thần đó chính là đảm bảo sự phát triển ngày càng nhiều của cải vật chất cho con người và xã hội.

Văn hóa là động lực của sự phát triển, bởi lẽ mọi sự phát triển đều do con người quyết định chi phối. Văn hóa khơi dậy và nâng lên mọi tiềm năng sáng tạo của con người, huy động sức mạnh nội sinh to lớn trong con người, đóng góp vào sự phát triển xã hội. Trước đây, để phát triển kinh tế, người ta thường nhấn mạnh và khai thác yếu tố lao động của con người cho sự phát triển. Ngày nay, trong điều kiện của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại, yếu tố quyết định cho sự phát triển là trí tuệ, là thông tin, là sáng tạo và đổi mới không ngừng nhằm tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần ngày càng cao, đáp ứng nhu cầu đa dạng và phong phú của mỗi người cũng như của toàn xã hội.

Cùng với xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đa dạng văn hóa là vấn đề tất yếu đặt ra đối với mọi quốc gia. Đa dạng văn hóa thường dùng để chỉ sự cùng tồn tại của nhiều nền văn hóa, nhiều dạng thức văn hóa và các cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một vùng nói riêng hoặc trên thế giới nói chung.

Đa dạng văn hóa là đặc trưng của xã hội loài người, bởi thế nó là điều kiện cần thiết cho phát triển, thậm chí cho sự sinh tồn của con người. Đa dạng văn hóa là khởi nguồn của bản sắc, của đổi mới và sáng tạo, giúp liên kết mọi cá nhân trên thế giới. Nó là động lực thúc đẩy phát triển, không chỉ tăng trưởng kinh tế, mà còn làm phong phú hơn cuộc sống trí tuệ, tình cảm, đạo đức và tinh thần. Mỗi quốc gia có nhiều dân tộc khác nhau, mỗi dân tộc ấy lại có những giá trị, bản sắc văn hóa riêng. Những giá trị, bản sắc riêng đó trong quá trình hội nhập lại được tiếp thu những giá trị mới của các nền văn hóa khác nhau ở các quốc gia khác nhau, tạo nên sự đa dạng văn hóa.

Đa dạng văn hóa có ý nghĩa đối với tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với kinh tế, đa dạng văn hóa là nguồn lực cho sự phát triển các ngành kinh tế như du lịch, sản xuất hàng thủ công và các ngành công nghiệp văn hóa khác. Những nguồn lực cho tăng trưởng kinh tế này chỉ được phát huy khi bảo tồn đa dạng văn hóa được đầu tư một cách đầy đủ. Trong lĩnh vực xã hội, đa dạng văn hóa là phương tiện hiệu quả để thúc đẩy hiểu biết lẫn nhau và chống lại các định kiến văn hóa. Đa dạng văn hóa góp phần gắn kết giữa các thành viên trong xã hội.

Đa dạng văn hóa là phương tiện thúc đẩy và bảo đảm an ninh chính trị, chủ quyền quốc gia, lãnh thổ. Do đặc điểm cư trú của nhiều nhóm dân tộc sống ở biên giới, vùng núi cao nên chính sự đa dạng trong lối sống, phương thức sinh kế và văn hóa giúp bảo vệ an ninh, quốc phòng, giữ đất đai lãnh thổ... Đa dạng văn hóa cũng giúp bảo vệ cảnh quan môi trường, hệ sinh thái.

Đa dạng văn hóa có ý nghĩa quan trọng đối với các lĩnh vực của đời sống xã hội, vì vậy hoạt động quản lý nhà nước đối với đa dạng văn hóa cũng cần phát huy hiệu quả. Quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa là sự tác động có tổ chức, có chủ đích của Nhà nước bằng hệ thống pháp luật và chính sách, nhằm phát triển các giá trị văn hóa khác nhau, với mục đích giữ gìn và phát huy những giá trị văn hóa truyền thống của Việt Nam, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân.

Trong bối cảnh đổi mới, hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay ở Việt Nam, quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa có nhiều thuận lợi nhưng cũng có những thách thức, khó khăn mà cần phải có những giải pháp đồng bộ để góp phần đạt được mục tiêu xây dựng các giá trị văn hóa mới xã hội chủ nghĩa.

## **2. NHỮNG THỜI CƠ TRONG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐA DẠNG VĂN HÓA CỦA VIỆT NAM**

Toàn cầu hóa là xu thế tất yếu khách quan, đang lôi cuốn tất cả các quốc gia trên thế giới tham gia và tác động sâu rộng tới các lĩnh vực của đời sống xã hội, đến sự vận động, phát triển của mọi quốc gia, dân tộc, trong đó có sự tác động đến các giá trị văn hóa truyền thống của mỗi quốc gia, dân tộc. Quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam có những thời cơ, thuận lợi nhất định.

*Một là*, xu thế hòa bình, hợp tác, phát triển, hội nhập quốc tế tạo cơ hội cho mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam, xây dựng và phát triển nền văn hóa với những giá trị mới tiên tiến, hiện đại bên cạnh những giá trị văn hóa truyền thống. Xu thế hòa bình, độc lập dân tộc, dân chủ, hợp tác và phát triển sẽ tạo cơ hội cho Việt Nam mở rộng hợp tác, giao lưu với các quốc gia khác nhau, từ đó có những cơ hội tiếp nhận những thành tựu của văn minh nhân loại. Bối cảnh mới đang tạo ra cho Việt Nam cơ hội phát huy những giá trị truyền thống, tiếp thu có chọn lọc những giá trị tinh hoa của nhân loại trong xây dựng con người mới vì sự nghiệp đổi mới và phát triển [4].

*Hai là*, cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay là cơ hội hợp tác, giao lưu, nhất là trong tìm kiếm, tiếp thu những thành tựu khoa học – công nghệ hiện đại, tạo nguồn lực phát triển mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có văn hóa. Việt Nam có cơ hội kế thừa, tiếp thu, sử dụng những thành tựu to lớn của cuộc cách mạng khoa học – công nghệ hiện đại. Chúng ta có điều kiện để học hỏi, tiếp thu, trao đổi, nâng cao trình độ, kinh nghiệm quản lý, tiếp cận với những thành tựu mới trong nền văn minh nhân loại. Đây chính là cơ hội để Việt Nam có thể có những bứt phá trong sự phát triển nếu tận dụng được các cơ hội hợp tác, đón đầu.

*Ba là*, những thành tựu đạt được qua hơn 30 năm đổi mới đã tạo nên điều kiện nền tảng và vận hội quan trọng cho mục tiêu xây dựng nền văn hóa tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc. Trải qua hơn 30 năm đổi mới, đất nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trên con đường xây dựng và bảo vệ đất nước. Công cuộc xóa đói, giảm nghèo đạt được nhiều thành quả quan trọng, đời sống nhân dân được cải thiện rõ rệt. Công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng đi vào chiều sâu, sức mạnh tổng hợp và uy tín quốc tế của Việt Nam ngày càng được nâng cao, tạo tiền đề để đất nước phát triển nhanh và bền vững. Đây chính là một trong những nguồn lực nội sinh bảo đảm điều kiện, tạo cơ sở cho Việt Nam tiếp tục vững bước trên con đường phát triển.

*Bốn là*, những giá trị văn hóa truyền thống của cộng đồng các dân tộc Việt Nam là nguồn lực nội sinh quan trọng tạo sức mạnh cho Việt Nam phát triển trong thời kỳ mới. Những giá trị trường tồn được lưu truyền qua các thế hệ người Việt Nam trải qua hơn bốn nghìn năm dựng nước và giữ nước như truyền thống yêu nước chống giặc ngoại xâm, nhân nghĩa, đoàn kết, cần cù, sáng tạo... tạo nên những giá trị căn cốt trong nền văn hóa truyền thống của cộng đồng các dân tộc Việt Nam. Đây chính là nguồn sức mạnh văn hóa quan trọng mà mọi chính sách cần phải biết phát huy và khai thác.

Cùng với nền văn hóa của cộng đồng các dân tộc Việt Nam, mỗi dân tộc trong 54 dân tộc anh em đều có một nền văn hóa mang bản sắc riêng từ lâu đời, phản ánh truyền thống, lịch sử và niềm tự hào dân tộc. Sự phát triển rực rỡ bản sắc văn hóa mỗi dân tộc càng làm phong phú nền văn hóa của cộng đồng các dân tộc Việt Nam. Thống nhất trong đa dạng là nét riêng, độc đáo của nền văn hóa các dân tộc Việt Nam. Chính vì vậy, sự nghiệp xây dựng và phát triển văn hóa Việt Nam trong thời kỳ mới phải hướng vào việc củng cố và tăng cường sự thống nhất, nhân lên sức mạnh tinh thần chung của toàn dân tộc. Đồng thời phải khai thác và phát triển mọi sắc thái và giá trị văn hóa của các dân tộc, đáp ứng nhu cầu văn hóa tinh thần ngày càng cao và nhu cầu phát triển từng dân tộc.

### **3. NHỮNG THÁCH THỨC TRONG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐA DẠNG VĂN HÓA CỦA VIỆT NAM**

Hoạt động quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa của Việt Nam cũng đối mặt với không ít thách thức, khó khăn trong thời kỳ mới, đòi hỏi sự quyết tâm của các cấp, các ngành để đạt được các mục tiêu đặt ra trong quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa.

*Một là*, nguy cơ phai nhạt, đánh mất bản sắc văn hóa, xói mòn những giá trị truyền thống của dân tộc trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Toàn cầu hóa hiện nay có những bước phát triển mới, cùng với cuộc Cách mạng Công nghiệp lần

thứ tư đã thúc đẩy quá trình hình thành xã hội thông tin, nền kinh tế số; đồng thời cũng đe dọa đến bản sắc văn hóa của các dân tộc trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Một số nước lớn đang lợi dụng quá trình toàn cầu hóa để tìm cách truyền bá các giá trị văn hóa, ngôn ngữ, tập quán, lối sống của mình ra khắp thế giới, với sự hỗ trợ đắc lực của các công cụ, phương tiện truyền thông đa nền tảng, thực hiện mưu đồ “bá quyền văn hóa” của mình, làm phai nhạt các giá trị truyền thống dân tộc. Nhiều phản giá trị, phản văn hóa, tư tưởng độc hại dễ dàng xâm nhập, làm biến dạng các giá trị văn hóa, đạo đức truyền thống. Đây là một nguy cơ đang hiển hiện và ngày một gia tăng đối với Việt Nam, nhất là những tác động tiêu cực của nó tới tầng lớp thanh niên và sẽ gây ra hệ lụy hết sức nguy hiểm, khó lường.

Giá trị truyền thống cơ bản của dân tộc Việt Nam đóng vai trò quan trọng đối với việc xây dựng và phát triển nhân cách con người Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay. Toàn cầu hóa kinh tế quốc tế là một xu thế, đòi hỏi chúng ta phải chủ động và tích cực hội nhập. Đây là cơ hội để chúng ta phát triển nhanh có hiệu quả, nhưng cũng là thách thức rất lớn với nước ta trên nhiều mặt, trong đó có cả văn hóa. Sự thâm nhập của văn hóa độc hại, của sự lai căng văn hóa, của lối sống thực dụng... sẽ ảnh hưởng, làm băng hoại những giá trị văn hóa truyền thống, ảnh hưởng tới sự phát triển bền vững của đất nước.

Bối cảnh mới hiện nay đặt ra yêu cầu phải kết hợp giữa bảo tồn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, các giá trị truyền thống với việc tiếp thu có chọn lọc những giá trị tinh hoa văn hóa của nhân loại, kết hợp hài hòa giữa truyền thống và hiện đại trong xây dựng nhân cách con người Việt Nam, đáp ứng những đòi hỏi của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, hội nhập mà không hòa tan.

*Hai là*, nền kinh tế thị trường cũng ảnh hưởng không nhỏ đến những giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc. Mặt trái của kinh tế thị trường là việc chạy theo lợi ích vật chất, sẵn sàng chà đạp lên những giá trị tốt đẹp vốn trường tồn trước đó. Những quan hệ gia đình, anh em... cũng có thể bị ảnh hưởng bởi lối sống chạy theo vật chất. Đây sẽ là thách thức không nhỏ trong việc xây dựng một nền văn hóa tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc, trong đó những giá trị văn hóa truyền thống được lưu truyền qua nhiều thế hệ tiếp tục được bảo tồn, phát huy. Vì vậy, quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa trước thách thức này cần có những chính sách, giải pháp phù hợp để ngăn chặn, đẩy lùi những mặt trái của kinh tế thị trường đã và đang ảnh hưởng trực tiếp đến những giá trị, bản sắc văn hóa truyền thống của cộng đồng các dân tộc Việt Nam [1].

*Ba là*, nguy cơ, thách thức từ tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, trong đó có tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí ở bộ phận cán bộ, đảng viên vẫn chưa được ngăn chặn triệt để.

Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII “*Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*” đã khẳng định, một số cán bộ có bản lĩnh chính trị chưa thật sự vững vàng, có biểu hiện dao động về lập trường, quan điểm; lười học tập, nâng cao nhận thức về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Đáng chú ý là gần đây có một số cán bộ, đảng viên đã thực sự “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, đòi “đa nguyên”, “đa đảng”, sám hối, “chia tay ý thức hệ”, từ bỏ chủ nghĩa xã hội... Một số cán bộ uy tín thấp, có biểu hiện sa sút về đạo đức, lối sống, thiếu gương mẫu, thiếu tinh thần trách nhiệm, nói không đi đôi với làm, xa rời nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; thậm chí chưa vì lợi ích quốc gia – dân tộc và Nhân dân trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích tập thể; đặc quyền, đặc lợi, quan liêu, xa dân; có quan hệ kinh tế với các doanh nghiệp “sân sau”, sa vào “lợi ích nhóm” [3]. Rõ ràng, đây là sẽ nguy cơ, thách thức lớn mà Đảng, Nhà nước ta đang phải đối mặt giải quyết. Cán bộ, đảng viên phải là tấm gương sáng về tư tưởng, đạo đức, lối sống, góp phần xây dựng những giá trị đạo đức, văn hóa tốt đẹp trong thời kỳ mới. Ngược lại, sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, với Nhà nước. Vì vậy, quản lý đa dạng văn hóa cần tập trung vào yếu tố con người, mà trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, họ phải là tấm gương sáng để quần chúng noi theo.

*Bốn là*, quản lý nhà nước về đa dạng văn hóa đòi hỏi phải có một hệ thống thể chế đồng bộ, thống nhất, phù hợp cùng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý ngành văn hóa phải sắc bén, có trình độ chuyên môn, vừa hồng vừa chuyên, tuy nhiên, cả hai yếu tố này hiện nay cũng đang là vấn đề đặt ra. Chúng ta vẫn chưa có một hệ thống thể chế, pháp luật thống nhất, đồng bộ về đa dạng văn hóa và bảo vệ đa dạng văn hóa. Trong lĩnh vực văn hóa, hiện nay đang có 06 luật, 52 nghị định, 18 quyết định của Thủ tướng Chính phủ và 109 thông tư, thông tư liên tịch điều chỉnh trực tiếp. Trong đó có một số văn bản quan trọng như Luật Điện ảnh; Luật Di sản văn hóa, Luật Quảng cáo, Luật Sở hữu trí tuệ, Luật Thư viện; một số lĩnh vực chuyên môn khác được điều chỉnh bằng các Nghị định của Chính phủ như lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn; mỹ thuật nhiếp ảnh và triển lãm; văn hóa quần chúng, văn hóa dân tộc và tuyên truyền cổ động. Hệ thống các văn bản điều chỉnh lĩnh vực văn hóa cũng như bảo đảm đa dạng văn hóa đã và đang được triển khai thực thi tại cộng đồng dân cư và bước đầu đạt được một số kết quả nhất định, góp phần phát huy tốt vai trò của văn hóa, giữ gìn phong tục tập quán tốt đẹp của dân tộc. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng một số quy định còn chông chéo, chưa phát huy được hiệu quả trong thực tiễn phát triển đa dạng văn hóa hiện nay ở Việt Nam.

Rất cần phải có những chính sách, pháp luật bảo vệ các giá trị văn hóa truyền thống của 54 dân tộc anh em trước sự tác động của văn hóa ngoại lai, tác động của kinh tế thị trường, đồng thời tiếp thu những giá trị tiến bộ của văn hóa nhân loại. Giao lưu

văn hóa với các quốc gia trong cộng đồng quốc tế là nhu cầu, đòi hỏi tất yếu của quá trình phát triển xã hội hiện đại. Trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập, giao lưu, trao đổi văn hóa giữa các nước, các khu vực khiến cho khoảng cách địa lý không còn nhiều ý nghĩa trong bối cảnh của thế giới phẳng hiện nay. Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã xóa nhòa khoảng cách địa lý giữa các quốc gia, khu vực. Trong hội nhập, giữ gìn và bảo vệ bản sắc văn hóa dân tộc là quan trọng, song giữ gìn bản sắc không phải là một hiện tượng cố hữu, bất biến. Văn hóa luôn nằm trong quá trình hiện đại hóa, nó phải trở thành sức sống hiện đại của dân tộc. Mặt khác, giữ gìn bản sắc không loại trừ sự tiếp biến văn hóa; văn hóa dân tộc phải hội nhập với văn hóa nhân loại, rồi theo dòng chảy của nó mà tiếp thu những giá trị "chân – thiện – mỹ" của các nền văn hóa trên thế giới để rồi bồi đắp cho văn hóa bản địa. Giữ gìn bản sắc cũng phải trên cơ sở vừa thừa kế, vừa không ngừng tiếp thu tinh hoa của văn hóa nhân loại để làm sâu sắc thêm những giá trị văn hóa truyền thống, góp phần củng cố và làm phong phú hơn nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Hơn nữa, đội ngũ cán bộ, công chức ngành văn hóa phải thực sự am hiểu về những giá trị văn hóa truyền thống của các dân tộc anh em trong cộng đồng dân tộc Việt Nam mà mình đang thực hiện hoạt động quản lý. Quản lý văn hóa mang những đặc thù riêng so với quản lý các ngành khác trong xã hội. Các phương pháp vận động, tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục sẽ cần được sử dụng nhiều hơn trong hoạt động quản lý văn hóa mà không phải là áp đặt ý chí.

*Năm là*, các phần tử thù địch vẫn luôn tìm mọi cách để tấn công vào chế độ chính trị xã hội chủ nghĩa mà chúng ta đang xây dựng, trong đó, chúng sử dụng việc truyền bá văn hóa như là một cách thức để tác động trực tiếp đến niềm tin, thái độ của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ chính trị. Các thế lực thù địch ở trong và ngoài nước đang tìm cách truyền bá văn hóa lai căng, cổ súy cho chủ nghĩa cá nhân, tự do phương Tây, ảnh hưởng trực tiếp đến những giá trị văn hóa làng nước, nhân nghĩa, đoàn kết đã được hun đúc qua hàng nghìn năm lịch sử. Thách thức này đòi hỏi toàn Đảng, toàn dân phải đoàn kết, phòng, chống, đập tan các âm mưu của các thế lực thù địch.

Nền văn hóa mà chúng ta xây dựng là nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, thống nhất trong đa dạng của cộng đồng các dân tộc Việt Nam, với những đặc trưng tiêu biểu là dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học. Việc quản lý trong sự đa dạng văn hóa ấy cũng đặt ra không ít những thách thức, khó khăn. Vì vậy, điều này đòi hỏi sự quyết tâm cao của các cấp, các ngành để góp phần đưa văn hóa dân tộc hoạt động đi đúng hướng, bắt kịp thực tiễn phát triển của đất nước và xu thế hội nhập, toàn cầu hóa mạnh mẽ trên thế giới hiện nay.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Tuấn Anh, *Tăng cường công tác quản lý nhà nước về văn hóa hiện nay*, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, <http://tapchiquptd.vn/>, đăng ngày 11/8/2014.
2. Ban chấp hành Trung ương Đảng, *Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII*, Hà Nội, 1998 về "Xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc",
3. Ban Chấp hành Trung ương, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Hà Nội, 2018.
4. Trương Minh Dục, *Bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa các dân tộc thiểu số Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, Tạp chí Văn hóa học, số 3/2019.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Hà Nội, 2016.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Hà Nội, 2021.
7. Đỗ Anh Đức, *Sức mạnh mềm văn hóa Việt Nam: tiếp cận từ truyền thông chiến lược*, Tạp chí Văn hóa học, số 1/2019.
8. Vũ Thị Phương Hậu, *Vấn đề ý thức dân tộc và chủ quyền quốc gia trong văn hóa chính trị truyền thống Việt Nam*, Tạp chí Văn hóa học, số 3/2017.
9. NguyễnThị Thu Phương, *Từ nguồn lực mềm văn hóa đến sức mạnh mềm văn hóa Việt Nam*, Tạp chí Văn hóa học, số 1/2019.
10. NguyễnNgọcThanh, *Bảo tồn văn hóa các dân tộc thiểu số rất ít người thực trạng và một số vấn đề đặt ra*, Tạp chí Văn hóa học, số 3/2019.
11. Trần Ngọc Thêm, *Cơ sở xác định hệ giá trị Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Văn hóa học, số 3/2018.

# VIETNAM' S OPPORTUNITIES AND CHALLENGES IN STATE MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY

**Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Thu Ha**

*Vice Dean, Faculty of State – Law and Theoretical Foundation, NAPA*

**Abstract:** *State management on cultural diversity is one of the key tasks of each country in the current globalization and integration context. All the countries not only need to have particular policies to protect their own national identity and cultural traditions, but also embrace new values from different cultures around the world. Cultural diversity shows a mixture of different cultural values, forms of expression as well as different cultural types. Therefore, state management of cultural diversity also has its own characteristics. In the current “open-door” and integration context, Vietnam enjoys opportunities, but also faces with challenges in state management of cultural diversity. There may even be conflicts that require reasonable, harmonizing policies. This paper aims to analyze Vietnam's opportunities and challenges in state management of cultural diversity.*

**Keywords:** *State management, cultural diversity, opportunities, challenges.*

## 1. STATE MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY

It is clearly affirmed in the Resolution of the fifth Party Central Committee (the eighth tenure) that Vietnamese culture is the synthesised combination of material and spiritual values created by the community of ethnic groups in the process of building and defending the country. It is the result of exchanging and absorbing the quintessence of the world civilizations for better improvement. Vietnamese culture has forged the soul, courage and bravery of Vietnam, brightening the glorious history of the country [2].

Culture plays an important role and is associated with the history of establishment and development of a country. Culture is the goal of development, because culture is human-created and it affects all human activities. A part from the need for material life, people need to enjoy spiritual cultural products. Indeed, the more human society develops, the more demanding cultural and spiritual needs become. Meeting the

spiritual cultural need will ensure the development of more and more material wealth for the people and society.

Culture is the driving force of development for development is dominated by human decisions. Culture inspires all human creativity potentials, mobilizes great endogenous power in people, and contributes to social development.

In the past, human labor used to be exploited for economic development. In the context of the modern science and technology revolution, the decisive factor for development is human intelligence, information, creativity and constant innovation to create higher material and spiritual values to meet the diverse and numerous needs of individuals as well as the whole society.

Along with the trend of globalization and international integration, cultural diversity is an inevitable issue for all countries. It is often used to refer to the coexistence of different cultures, cultural forms and cultural expressions in a particular region or in the world in general.

Cultural diversity is a characteristic of human society, thus, it is a determinant for development, even for human survival. Cultural diversity is the source of identity, innovation and creativity, helping to connect individuals. It is the driving force of development, which not only promotes economic growth but also enriches intellectual, emotional, moral and spiritual life. Each country has various ethnic groups, each possesses unique cultural values and identities which Those unique values and identities absorb new values of different cultures during the integration process and create cultural diversity.

Cultural diversity impacts all aspects of social life. For the economy, it is a resource for the development of economic sectors such as tourism, handicraft production and other cultural industries. These resources for economic growth are only brought into play when cultural diversity conservation is fully invested. Cultural diversity is an effective means to promote mutual understanding and fight against cultural prejudices. It contributes to cohesion among members of the society.

Cultural diversity ensures political security, national and territorial sovereignty. Due to the residential characteristics of different ethnic groups living in border and mountainous areas, the diversity in lifestyles, livelihoods and cultures helps to ensure national security and defense and protect national territories... Cultural diversity also helps to protect landscape, environment and ecosystems.

Because of the importance of cultural diversity and its impacts on social life, it is a must to strengthen effective state management of cultural diversity. State management of cultural diversity is the organized and purposeful the State's intervention through a system of laws and policies, which promotes different cultural values with the aim of preserving and developing Vietnam's identity. It absorbs the quintessence of human culture in the process of building an advanced Vietnamese culture imbued with national identity, contributing to the improvement of the people's material and spiritual life.

The process of innovation, integration and globalization bring Vietnam both advantages and challenges in state management of cultural diversity. Therefore, synchronous solutions are required to achieve the goal of building new socialist cultural values.

## **2. OPPORTUNITIES OF STATE MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY IN VIETNAM**

Globalization is an inevitable objective trend for all the countries in the world and puts profound impacts on all areas of social life, on the development of all countries and on traditional cultural values. Opportunities for state management of cultural diversity in Vietnam can be seen as follows.

*Firstly*, the trend of peace, cooperation, development and international integration creates opportunities for each country, including Vietnam, to build and develop a culture with new, advanced and modern values along with traditional cultural values. The trend towards peace, national independence, democracy, cooperation and development will create opportunities for Vietnam to expand cooperation and exchange with different countries, from which there are opportunities to approach achievements of human civilization. The new context brings for Vietnam the opportunity to uphold its traditional values while selectively absorbing the values of the human quintessence in developing new-model people for the cause of innovation and development [4].

*Secondly*, the Industrial Revolution 4.0 is an opportunity for cooperation and exchange as well as approaching modern scientific and technological achievements, creating resources for development of all fields in the social life including culture. It enables Vietnam to inherit, absorb and enjoy great achievements of the modern science-technology revolution. This is also a chance for Vietnam to make a breakthrough in its development when taking advantages of cooperation and short-cut development.

*Thirdly*, the achievements gained through more than 30 years of renovation have created an important foundation for the goal of building an advanced culture imbued with national identity. Over the past 30 years of renovation, Vietnam has gained great remarkable achievements in building and defending the country. Good results of hunger and poverty eradication has made much improvement in the people's lives. The country's renovation and international integration as well as its strong synergy and prestige build a foundation for its rapid and sustainable development. This is one of the internal resources that ensure Vietnam's efforts for a strong development.

*Fourthly*, the traditional cultural values of the Vietnamese ethnic communities are an important endogenous resource that strengthens Vietnam's development in the new era. Everlasting values passed down through generations and four-thousand-year history of building and defending the country such as patriotism, anti-foreign invader tradition, kindness, solidarity, delectance and creativity forms the core values in the traditional culture of the Vietnamese ethnic communities. This is an important source of cultural strength that should be well promoted by the state policies.

Each of the 54 ethnic groups in Vietnam has a long standing culture with its own identity reflecting the tradition, history and national pride. The brilliant development of cultural identity of each ethnic group has enriched the culture of Vietnam. Unity in diversity is a unique feature of the ethnic groups in the country. Therefore, the cause of building and developing Vietnamese culture in the new period need to focus on consolidating and strengthening the unity and the spiritual strength of the entire nation. At the same time, it is necessary to exploit and develop all cultural nuances and values of the ethnic groups to meet their increasing cultural needs and development demands.

### **3. CHALLENGES IN STATE MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY IN VIETNAM**

State management of cultural diversity in Vietnam is now facing with challenges and difficulties in the new era, which requires determination of all government levels to achieve the goals set out for state management of cultural diversity.

*Firstly*, the risk of cultural identity fadedness and erosion of traditional values in the context of globalization and international integration. New developments of globalization together with the fourth industrial revolution have spurred the formation of an information-based society and a digital economy. However, it threatens the cultural identity of all ethnic groups in the world including Vietnam. Some big countries are taking advantage of globalization to spread their cultural values,

languages, customs and lifestyles around the world by effectively using multi-platform media as a tool to carry out their plot of "cultural hegemony", which leads to the fading of Vietnamese traditional values. Wrong values of counter cultures and harmful ideologies can easily spread and distort traditional cultural and ethical values. This is a big tangible threat for Vietnam and more dangerously, its bad effects on the youth will cause unpredictable consequences.

Vietnamese core traditional values play an important role in building and developing the Vietnamese personality in the context of globalization. International economic globalization is a trend that requires proactive integration. This is an opportunity for the country to develop quickly and effectively, however, it also poses a huge challenge in many aspects including the field of culture. The penetration of baneful culture, miscellaneous culture and materialistic lifestyle will degenerate the traditional cultural values and badly affect the sustainable development of the country.

The current new context requires the combination of conservation and promotion of national cultural identity, traditional values and selective absorption of the cultural quintessence values of humanity; harmonious merger between tradition and modernity in building Vietnamese human personality to meet the requirements of the cause of building socialism in the spirit of "integration without dissolution".

*Secondly*, the market economy significantly affects the traditional cultural values. The downside of the market economy is the pursuit of material interests and the readiness to trample the good values that have existed for centuries. Family ties may be also exposed to the negative sides of materialistic lifestyles. This will be a big challenge for building an advanced culture imbued with national identity in which traditional cultural values passed down through generations are preserved and promoted. Therefore, state management of cultural diversity in response to this challenge requires appropriate policies and solutions to prevent and mitigate the negative side of the market economy that has been directly affecting the traditional cultural values and identity of the Vietnamese ethnic communities [1].

*Thirdly*, the risks and challenges caused by the deterioration of political ideology, morality, lifestyle along with various manifestations of "self-evolvement", "self-transformation", including existing bureaucracy, corruption and waste. The Documents of the Seventh Plenum of the Seventh Central Party Committee stating "Focusing on building a contingent of cadres at all levels, especially at strategic level to be at good qualities, capabilities and prestige for assigned tasks" proved poor political courage, oscillation in standpoints and refusal of raising awareness of Marxism-Leninism and

Ho Chi Minh's thoughts among a numbers of cadres. Notably, there appeared "self-evolvement", "self-transformation", proposal for "pluralism", "multi-party system", a "break up of ideology" or a renunciation of socialism. Some public servants show signs of deterioration in morality and lifestyle, irresponsibility, divergence from the principles of democratic centralization and of criticism and self-criticism, or even fail to act for the interests of the state, the country and the people, or place their personal interests above the collective interests; pursue improper rights and privileges, or become bureaucratic and keep themselves distant from citizens; set up economic relations with "backyard" businesses and pursue "group interests" [3]. Obviously, these are major dangers and challenges for the Party and the State. Public servants and party members must be good examples of ideology, morality and lifestyle, contributing to building good moral and cultural values in the new period otherwise will decline the people's trust on the Party and the State. Therefore, cultural diversity management needs to focus on the human factor, especially the contingent of leaders who should set good examples for their inferiors.

*Fourthly*, State management on cultural diversity requires a synchronous, consistent, unified institutional system and qualified and skillful officials to meet both political and professional requirements. However, these requirements are quite difficult to meet at the present. In fact, there haven't been a unified legal and institutional system of cultural diversity and cultural diversity protection. Regarding the field of culture, there are currently 06 laws, 52 decrees, 18 decisions of the Prime Minister and 109 circulars and joint circulars directly regulating a number of important laws such as Law on Cinematography; Law on Cultural Heritage, Law on Advertisement, Law on Intellectual Property, Law on Libraries. Other professional fields are regulated by Government decrees such as art performance; photographic arts and exhibitions; popular culture, traditional culture and propaganda. The system of legal documents regulating the cultural field and cultural diversity protection has been being implemented and initially achieved good results contributing to the promotion of the role of culture preservation of fine customs and traditions of the country. However, there still remains overlap in a number of regulations, which obstructs effectiveness in cultural diversity development practice in Vietnam.

It is crucial to make policies and laws to protect the traditional cultural values of 54 ethnic groups from bad impacts of foreign cultures and the market economy and at the same time absorb progressive values of human culture. Cultural exchange between countries in the international community is an indispensable need and requirement of the modern social development process. Globalization, international integration and

cultural exchanges between countries and regions make geographical distance much smaller in the flat world today. The Industrial Revolution 4.0 has removed the geographical distance between countries and regions. Preserving and protecting national cultural identity in the international integration process is very important. However, it is not an inherent and unchanging phenomenon. Culture is always in the modernization process and it must become the modern vitality of the country. In addition, preserving the identity does not mean eliminating cultural acculturation. National culture must converge with human culture, then embrace the values of "truth – goodness – beauty" of other cultures in the world to enrich indigenous culture. Identity preservation must also include both inheriting and constantly absorbing the quintessence of human culture to beautify the traditional cultural values, contributing to strengthening and enriching the advanced traditional culture imbued with national identity.

Officials and civil servants in the cultural sector must be highly knowledgeable of the traditional cultural values of Vietnamese ethnic groups. Management of culture has its own characteristics compared to management of other fields. More advocacy, propaganda, education and persuasion should be used in management of culture in stead of imposition.

*Fifthly*, hostile forces inside and outside the country keep trying to attack the socialist political regime by diffusing culture to directly affect people's trust on the Party, the State and the political regime. They are trying to spread a miscellaneous culture, promote western individualism, which harms traditional values, humanity, and solidarity which has been forged through thousands of years. This challenge requires the solidarity of the whole Party and the people in order to prevent and fight against all plots of the hostile forces.

The culture that we are building is an advanced one imbued with national identity, unified in the diversity of ethnic groups in Vietnam with typical characteristics of nationality, humanity, democracy and scientificity. Management of cultural diversity poses challenges and difficulties. Therefore, it is a must for management bodies at all levels to make the highest determination to drive national culture in the right direction and enable it to keep pace with the practice of the country's development and the on-going trend towards a strong integration and globalization.



## REFERENCES

1. Hoang Tuan Anh, *Strengthening the current state management on culture*, National Defense Magazine, <http://tapchiquptd.vn/>, 11/8/2014.
2. Resolution of the Fifth Conference, Eighth Party Central Committee, "Building and developing an advanced Vietnamese culture imbued with national identity", Hanoi, 1998.
3. Party Central Committee, *Documents of the Seventh Conference of the Twelfth Central Party Committee*, Hanoi, 2018.
4. Truong Minh Duc, *Preservation and promotion of the cultural values of Vietnamese ethnic minorities in the "Doi moi" period*, Journal of Culture, No. 3/2019.
5. Communist Party of Vietnam, *Documents of the Twelfth National Party Congress*, Hanoi, 2016.
6. Communist Party of Vietnam, *Documents of the thirteenth National Party Congress*, Hanoi, 2021.
7. Do Anh Duc, *Vietnamese cultural soft power: Approach from strategic media*, Cultural Journal, No. 1/2019.
8. Vu Thi Phuong Hau, *The issue of national consciousness and national sovereignty in Vietnam's traditional political culture*, Journal of Culture, No. 3/2017.
9. Nguyen Thi Thu Phuong, *From cultural soft power to Vietnamese cultural soft power*, Cultural Journal, No. 1/2019.
10. Nguyen Ngoc Thanh, *Cultural preservation of ethnic minorities with very few people in the current and some issues*, Journal of Culture, No. 3/2019.
11. Tran Ngoc Them, *Rationales for determining the value system of Vietnam in the period of industrialization, modernization and international integration*, Journal of Culture, No. 3/2018.

# **ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ VÀ ĐA DẠNG VĂN HÓA**

**ThS. Vũ Cẩm Lệ**

*Học viện Hành chính Quốc gia*

***Tóm tắt:** Đội ngũ công chức, viên chức (CCVC) có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước. Để nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước cần không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa, đội ngũ CCVC phải luôn thay đổi và hoàn thiện vì phải đáp ứng với nhiều tiêu chuẩn quốc tế khắt khe hơn. Vì thế, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) CCVC cần đổi mới để nâng cao hiệu quả ĐTBD CCVC có khả năng đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa.*

***Từ khóa:** Đổi mới; đào tạo, bồi dưỡng; CCVC; hội nhập quốc tế; đa dạng văn hóa.*

Theo UNESCO, văn hóa là tổng thể sống động các hoạt động sáng tạo trong quá khứ và hiện tại... hình thành một hệ thống giá trị, các truyền thống và các thị hiếu – văn hóa giúp xác định tính riêng của từng dân tộc. Ở mỗi môi trường địa lý, sinh thái, lịch sử phát triển xã hội, phương thức sản xuất kinh tế, ý thức và tâm lý khác nhau thì nền văn hóa của mỗi tộc người mang những nét đặc trưng khác biệt. Sự khác biệt thể hiện cụ thể ở tư tưởng, đạo đức, thiết chế xã hội, ngôn ngữ, chữ viết, nghi lễ, tín ngưỡng, tôn giáo... làm cho tính đa dạng của văn hóa càng trở nên sống động và rõ rệt. Tất cả các nền văn hóa ấy đều vận động, phát triển và thông qua các đặc tính của mình, tạo nên sự đa dạng văn hóa. Đa dạng văn hóa mang đến nhiều cơ hội lựa chọn hơn cho tất cả mọi người; nó là một trong những căn nguyên của phát triển, được hiểu không chỉ dưới góc độ tăng trưởng kinh tế đơn thuần mà còn được hiểu như một phương tiện đạt được sự tồn tại mãn nguyện hơn về trí tuệ, tình cảm, đạo đức cũng như tinh thần.<sup>128</sup>

Quá trình hội nhập quốc tế làm cho đa dạng văn hóa trở nên phong phú hơn,

---

<sup>128</sup> Tuyên bố chung của UNESCO về đa dạng văn hóa (UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity).

nhiều chiều cạnh hơn. Bên cạnh sự đa dạng văn hóa trong phạm vi quốc tế thì tồn tại cả đa dạng văn hóa quốc gia, đa dạng văn hóa gắn với các cộng đồng người nhập cư, di cư càng làm cho quá trình đa dạng văn hóa trở nên rõ rệt. Quá trình đa dạng văn hóa đặt ra một cách tiếp cận khác về vấn đề tôn trọng sự khác biệt và vấn đề đa văn hóa cần được chú ý trong quản lý nhà nước ở mỗi quốc gia. Điều này đòi hỏi cần thiết phải có đội ngũ CCVC – những người có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước cần có đủ kiến thức về đa văn hóa, có kỹ năng ứng xử với các đối tượng đến từ nhiều nền văn hóa khác nhau và biết cách tôn trọng sự khác biệt trong quá trình thực thi công vụ.

## **1. SỰ CẦN THIẾT PHẢI ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CCVC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ VÀ ĐA DẠNG VĂN HÓA Ở VIỆT NAM**

### **1.1. Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CCVC trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa ở Việt Nam là một tất yếu khách quan**

Hội nhập quốc tế là quá trình liên kết giữa các quốc gia, vùng lãnh thổ với nhau thông qua việc tham gia các tổ chức, thiết chế, cơ chế, hoạt động hợp tác quốc tế vì mục tiêu phát triển của bản thân mỗi quốc gia, vùng lãnh thổ đó và nhằm tạo thành sức mạnh tập thể giải quyết những vấn đề chung mà các bên cùng quan tâm. Hiện nay, Việt Nam có mối quan hệ kinh tế – thương mại với hơn 220 quốc gia và vùng lãnh thổ, là thành viên của hơn 70 tổ chức quốc tế và khu vực. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, cách mạng khoa học công nghệ và phát triển tri thức, Cách mạng Công nghiệp 4.0 chi phối đến tất cả các lĩnh vực trên thế giới, làm thay đổi nhanh chóng mọi hoạt động xã hội, kể cả hoạt động quản lý nhà nước và cung ứng dịch vụ công của bộ máy nhà nước, vì vậy, đội ngũ CCVC cũng không ngừng học hỏi nâng cao hiểu biết, bắt kịp xu thế mới, tiếp xúc được với xu thế mới, những “luật chơi” mới để phù hợp với tình hình mới.

Đa dạng văn hóa là tất yếu khách quan từ quá trình hội nhập quốc tế. Đa dạng văn hóa chỉ sự cùng tồn tại của nhiều nền văn hóa, dạng thức văn hóa và nhiều cách biểu đạt văn hóa khác nhau ở một vùng nói riêng hoặc trên thế giới nói chung. Sự khác biệt về văn hóa thể hiện ở sự khác biệt như tư tưởng, đạo đức, thiết chế xã hội, ngôn ngữ, chữ viết, nghi lễ, tín ngưỡng, tôn giáo... Hội nhập quốc tế làm cho các quốc gia có sự du nhập các nền văn hóa khác nhau, tạo nên định hình văn hóa khác đối với nước mình. Đó cũng chính là thách thức đối với mỗi quốc gia, nhất là những nước đang phát triển như Việt Nam, đó là vừa hội nhập quốc tế, vừa giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc mình. Với bối cảnh đó, CCVC vận hành bộ máy quản lý hành chính nhà nước cần được đào tạo, bồi dưỡng để đổi mới tư duy và tăng cường các kỹ năng làm việc trong môi trường

quốc tế để hiểu các quy tắc ứng xử, giao tiếp... thích ứng với môi trường hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa.

## **1.2. Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CCVC trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa ở Việt Nam là một nhiệm vụ chính trị**

Với bối cảnh đa dạng văn hóa do tất yếu khách quan từ quá trình hội nhập quốc tế, CCVC vận hành bộ máy quản lý hành chính nhà nước cần được đào tạo, bồi dưỡng để đổi mới tư duy và tăng cường các kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế để hiểu các quy tắc ứng xử, giao tiếp... thích ứng với tình hình mới. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ là bước đột phá trong tư duy lý luận của Đảng ta về xây dựng cán bộ cấp chiến lược. Trong đó đã nhấn mạnh việc nâng cao năng lực hội nhập quốc tế, cụ thể là kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế đối với đội ngũ cán bộ, CCVC nói chung và đội ngũ cán bộ cấp chiến lược nói riêng. Nghị quyết số 26-NQ/TW đã đánh giá: “Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế”<sup>129</sup>.

Như vậy, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực, hiểu biết cho đội ngũ cán bộ, CCVC thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, môi trường đa dạng văn hóa, đặc biệt là bồi dưỡng kiến thức ngoại giao cho cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ là rất quan trọng và cấp thiết trong bối cảnh hiện nay.

## **2. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CCVC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ VÀ ĐA DẠNG VĂN HÓA**

Theo Báo cáo của Bộ Nội vụ về tổng kết 05 năm thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg và triển khai Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ cho thấy trong 5 năm (2011 – 2015), cả nước đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cho hơn 3.230.000 lượt cán bộ (CBCC), trong đó, khối Bộ, ngành là hơn 889.000 lượt người và khối các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là 2.344.000 lượt người. Trong số 3.230.000 lượt người được ĐTBD nói trên, có 456.000 lượt người được ĐTBD lý luận chính trị; 489.000 lượt người được bồi dưỡng kiến thức

---

<sup>129</sup> Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII)

quản lý nhà nước và 838.000 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) về chuyên môn, nghiệp vụ. So với giai đoạn 2006 – 2010, số lượng cán bộ, CCVC được đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn này tăng khoảng 24% ở khối các Bộ, ngành và tăng 42% ở khối các tỉnh, thành phố. Có được những thành tựu kể trên, là nhờ sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đến công tác ĐTBD CCVC (CC), chú trọng đến việc đổi mới các văn bản pháp lý cho phù hợp, đổi mới nội dung chương trình, các hình thức ĐTBD, nâng cao trình độ giảng viên, đầu tư nguồn lực cần thiết cho công tác ĐTBD CCVC...<sup>130</sup>

*Về hệ thống thể chế đào tạo, bồi dưỡng CCVC:* Trên cơ sở nghị quyết, quy định, chỉ thị, kết luận của Trung ương, các ban tham mưu của Đảng đã ban hành các hướng dẫn về ĐTBD lý luận chính trị. Nhờ đó, nhiều thay đổi tích cực trong công tác ĐTBD cả về nội dung, chương trình, hình thức và quy mô; Các nghị định của Chính phủ, thông tư, thông tư liên tịch của các bộ, liên bộ thực hiện hướng dẫn các quy định của Luật CBCC, Luật Viên chức về ĐTBD CCVC về cơ bản là thống nhất. Từ khi có Luật CBCC, Luật Viên chức ra đời, nội dung các văn bản quy phạm pháp luật về ĐTBD CCVC đã được sửa đổi, bổ sung, ban hành mới cho phù hợp với tình hình mới. Các văn bản quy phạm pháp luật quy định về ĐTBD CCVC quy định rõ về chế độ, mục đích, điều kiện ĐTBD CCVC. Hệ thống các văn bản pháp luật về ĐTBD CC đã tạo ra hành lang pháp lý và định hướng hoạt động ĐTBD.

*Về nội dung ĐTBD:* Nội dung ĐTBD ở trong nước, gồm: Lý luận chính trị, kiến thức quốc phòng và an ninh, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế, tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ; Nội dung ĐTBD ở ngoài nước, gồm: kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước và quản lý chuyên ngành; quản lý vùng lãnh thổ, biên giới hải đảo, kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế. Các chuyên đề trong nội dung giảng dạy đã được bổ sung, cập nhật tình hình mới, có lồng ghép nội dung về văn hóa các nước trên thế giới, về hội nhập quốc tế, các bài học kinh nghiệm của các nước trên thế giới và bài học đối với Việt Nam ở các vấn đề kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh quốc phòng, đối ngoại, đáp ứng các tiêu chí cần thiết đối với CCVC trong bối cảnh đa văn hóa và hội nhập quốc tế. Nội dung của các chương trình đã được xây dựng theo hướng giảm thời lượng giảng lý thuyết, tăng thời lượng thực hành, tập trung bồi dưỡng các kỹ năng cho CCVC thực thi nhiệm vụ. Yêu cầu các chương trình đảm bảo tính liên thông, dễ dàng cập nhật, sát với tình hình thực tế, không trùng lặp, nhằm hạn chế lãng phí về thời gian, công sức của người dạy và

---

<sup>130</sup> Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC giai đoạn 2011 – 2015 của Bộ Nội vụ

người học. Các chương trình ĐTBD được xây dựng có hướng đổi mới, trong kết cấu của chương trình có những nội dung mới, tạo điều kiện cho các bộ, ngành, địa phương cập nhật các nội dung thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐTBD. Việc tổ chức thực hiện các chương trình ngày càng khoa học, bảo đảm hiệu quả và mục tiêu ĐTBD.

*Về đội ngũ giảng viên*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Hành chính Quốc gia là hai cơ sở ĐTBD có số lượng giảng viên lớn nhất cả nước. Các trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện có số lượng giảng viên cơ bản đáp ứng yêu cầu ĐTBD CCVC. Tại các cơ sở ĐTBD, giảng viên ngày càng được nâng cao về chất lượng, đổi mới các phương pháp giảng dạy, giảng viên được khuyến khích nâng cao khả năng sử dụng tiếng Anh để có thể tiếp cận nguồn tri thức phong phú, từ đó nâng cao hiểu biết về quốc tế để vận dụng vào bài giảng truyền đạt lại cho học viên. Một số đơn vị ĐTBD đã xây dựng khung tiêu chí đánh giá giảng viên tham gia giảng dạy. Ngoài ra, một số chương trình bồi dưỡng mời chuyên gia quốc tế tham gia trong quá trình ĐTBD để có thêm sự đa dạng văn hóa từ các góc nhìn của chuyên gia đến từ các quốc gia trên thế giới.

*Về phân bổ nguồn lực* cho hoạt động ĐTBD CCVC, hằng năm, Ngân sách nhà nước dành một khoản nhất định cho công tác ĐTBD cán bộ, CCVC. Ngoài ra, một số địa phương cũng bố trí kinh phí cho công tác ĐTBD, hoặc chương trình ĐTBD thu hút được đầu tư từ nước ngoài tài trợ, các nguồn xã hội hóa. Trong số kinh phí này, có một phần được tổ chức các lớp học tập kết hợp trong và ngoài nước, tổ chức đoàn CCVC đi học tập, khảo sát, nghiên cứu các vấn đề kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục... ở nước ngoài để rút ra bài học áp dụng cho Việt Nam, hoặc tổ chức các buổi Hội thảo quốc tế có mời các chuyên gia quốc tế tham dự và trao đổi kinh nghiệm với nhau.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, đổi mới hoạt động ĐTBD CCVC đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và bối cảnh đa dạng văn hóa còn một số tồn tại, chất lượng ĐTBD CCVC chưa đáp ứng được yêu cầu về chất lượng, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa, năng lực của đội ngũ CCVC chưa đồng đều, có nhiều mặt hạn chế, yếu kém, làm việc không đúng chuyên môn, thiếu tính chuyên nghiệp; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp quốc tế cũng như khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa và hội nhập quốc tế còn hạn chế. Nhiều cán bộ, CCVC vì hạn chế về trình độ ngoại ngữ, thiếu tự tin khi giao tiếp, có thái độ thiếu tôn trọng sự khác biệt về văn hóa; vì không am hiểu luật pháp quốc tế, nên khả năng đàm phán, tham mưu còn hạn chế; thiếu khả năng nắm bắt, đánh giá và dự báo tình hình, nhất là những dự báo tầm chiến lược. Có nhiều cán bộ CCVC có đầy đủ bằng cấp, chứng chỉ ngoại ngữ, tin học, tham gia nhiều khóa bồi dưỡng nhưng lại không đủ năng lực sử dụng đúng với bằng cấp, chứng chỉ được cấp, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc, nhất là trong

môi trường hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa. Như vậy, khả năng áp dụng thực tế từ kiến thức được học chưa cao chính là tồn tại lớn đối với công tác ĐTBD CCVC hiện nay. Tồn tại có thể kể đến như:

*Thứ nhất, về thể chế pháp lý* liên quan đến ĐTBD CC. Các văn bản pháp lý đã kịp thời thay đổi để phù hợp, tuy nhiên một số vấn đề vẫn chưa bám sát thực tế và chưa có tính kiểm soát và quy định trách nhiệm rõ ràng. Ví dụ, đối với việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hằng năm đối với CCVC, chưa quy định về chế tài thực hiện và bắt cập trong quá trình thực hiện. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP quy định về chế độ ĐTBD bắt buộc tối thiểu kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hằng năm (thời gian thực hiện là 01 tuần/01 năm, 01 tuần được tính bằng 05 ngày học, một ngày học 08 tiết). Tuy nhiên, tại Nghị định này chưa quy định rõ về chế tài thực hiện và việc cấp chứng chỉ cho bồi dưỡng kiến thức bắt buộc tối thiểu hằng năm có cần thiết không? Trường hợp CCVC không tham gia lớp bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch mà chỉ tham gia các khóa tập huấn, hội thảo, có cấp chứng chỉ cho CCVC để xác nhận là đã thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu? Nếu CCVC chưa thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hằng năm có chế tài xử phạt không? Căn cứ xử phạt như thế nào?

*Thứ hai, về nội dung ĐTBD CCVC* đã được bổ sung các chuyên đề về hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, trong đó có kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới và bài học kinh nghiệm áp dụng cho Việt Nam. Tuy vậy, chưa có nội dung lồng ghép các kiến thức về đa văn hóa vào các chương trình ĐTBD cho đội ngũ CCVC để cung cấp kiến thức các nền văn hóa khác nhau giúp CCVC hiểu biết về đa văn hóa và ứng xử tốt trong môi trường đa văn hóa; chưa chú trọng đến các kỹ năng mới như phát triển năng lực làm việc trong môi trường quốc tế như kỹ năng giao tiếp, khả năng sử dụng ngoại ngữ...); chưa có các khóa bồi dưỡng chuyên sâu về kiến thức văn hóa của các dân tộc trong cùng quốc gia, hay trên thế giới; chưa được bồi dưỡng về phương pháp đàm phán, ứng xử, giao tiếp quốc tế; điều này gây khó khăn cho CCVC khi làm việc trong môi trường đa văn hóa, hội nhập quốc tế.

Về thiết kế chương trình, tuy đã có nhiều đổi mới nhưng nhiều cơ sở ĐTBD chưa xây dựng phương án ĐTBD trực tuyến để đối phó với những yếu tố biến đổi không lường như thiên tai, dịch bệnh và tạo điều kiện cho người học có thể tham gia học từ xa.

*Thứ ba, giảng viên* tại các cơ sở ĐTBD CCVC đã có nhiều đổi mới về phương thức giảng dạy, tuy nhiên vẫn còn thiếu thực tiễn và kỹ năng giảng dạy. Trình độ ngoại ngữ và tin học đã được chú trọng tuy nhiên hiệu quả chưa cao. Hằng năm, các giảng viên được bố trí đi khảo sát thực tế, có các chuyến khảo sát học tập tại các địa phương khác nhau trong cả nước hoặc ra nước ngoài để tiếp cận những nền văn hóa khác nhau, từ đó đưa ra những bài học kinh nghiệm cho địa phương mình, cho đất nước mình. Tuy nhiên, số lượng giảng viên tham gia các chương trình nói trên là rất ít, chủ yếu tập

trung ở một số lãnh đạo đơn vị và hiệu quả chưa cao do khả năng sử dụng ngoại ngữ còn hạn chế. Ngoài ra, đội ngũ giảng viên của các cơ sở ĐTBĐ chưa quan tâm đúng mức, chưa dành nhiều thời gian và thiếu chủ động cho nghiên cứu khoa học phục vụ trực tiếp cho công tác giảng dạy và nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ.

Bên cạnh đó, việc huy động, mời các giảng viên là những cán bộ, chuyên gia có kiến thức chuyên môn sâu về nghiệp vụ, có kinh nghiệm thực tiễn còn khó khăn, do các chuyên gia của các cơ quan, đơn vị bên ngoài thường rất bận rộn, khó sắp xếp thời gian hoặc chưa thực sự quan tâm cho hoạt động này. Mặt khác, chưa có cơ chế ràng buộc trách nhiệm đối với những giảng viên thỉnh giảng nên các cơ sở ĐTBĐ còn rất khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Việc mời các chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy rất ít do kinh phí còn hạn chế.

*Thứ tư, phân bổ nguồn lực* cho ĐTBĐ CCVC. Cơ sở vật chất phục vụ công tác ĐTBĐ cán bộ CCVC còn lạc hậu, chưa bắt kịp với thời đại. Hiện nay, chúng ta đang sống trong thời đại Công nghệ 4.0 nhưng các hình thức đào tạo bồi dưỡng vẫn chủ yếu là trực tiếp, chưa phát triển các chương trình trực tuyến để tạo điều kiện cho CCVC chủ động tham gia tự học, tự nghiên cứu. Hệ thống các cơ sở ĐTBĐ cán bộ CCVC chưa được trang bị các phòng học trực tuyến cùng với yêu cầu kỹ thuật đi kèm làm hạn chế khả năng tham gia các hội thảo quốc tế, tọa đàm khoa học quốc tế cũng như các khóa học quốc tế.

### **3. GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG ĐTBĐ CCVC TRONG BỐI CẢNH ĐA VĂN HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Trước những tồn tại hạn chế trong hoạt động ĐTBĐ cán bộ CCVC thích ứng với môi trường đa văn hóa và hội nhập quốc tế, việc đổi mới hoạt động ĐTBĐ cán bộ CCVC để đạt hiệu quả cao được đề xuất như sau:

*Một là*, đổi mới nhận thức về vai trò của hoạt động ĐTBĐ CCVC phù hợp với hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa. Đổi mới tư duy từ người làm chính sách, đến người thực thi chính sách, từ người dạy đến người học, việc học tập bồi dưỡng không chỉ chuẩn hóa bằng cấp, chứng chỉ theo yêu cầu mà còn là việc học lấy kiến thức, xây dựng kỹ năng để áp dụng vào công việc. Cán bộ, CCVC sẽ chủ động tiếp cận nguồn tri thức, tổng hợp, chia sẻ và vận dụng một cách có hiệu quả vào thực thi công vụ. Yêu cầu đối với cán bộ CCVC (về kiến thức, kỹ năng, thái độ) để thích ứng với môi trường làm việc đa văn hóa và hội nhập quốc tế cần được cụ thể hóa và yêu cầu hoàn thiện để áp dụng trong công việc. Yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ CCVC trong bối cảnh đa dạng văn hóa và hội nhập quốc tế bao gồm:

- Về kiến thức quản lý: Để thích ứng môi trường làm việc đa văn hóa – môi



trường mang tính cạnh tranh về chuyên môn, công nghệ, CCVC cần nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng với nhiệm vụ công việc được giao, có hiểu biết về văn hóa các dân tộc, vùng miền và văn hóa các quốc gia trên thế giới, hiểu về phong tục tập quán cũng như định chế pháp luật và thông lệ quốc tế. Nắm được những kiến thức này sẽ giúp công việc được giải quyết nhanh chóng, hiệu quả và tránh được những rủi ro hay tình huống xung đột do sự khác nhau về văn hóa.

– Về kỹ năng quản lý: CCVC cần được bồi dưỡng tốt về các kỹ năng để đáp ứng môi trường làm việc đa văn hóa và hội nhập quốc tế, bao gồm: kỹ năng giao tiếp quốc tế, đó chính là kỹ năng giao tiếp với các đối tượng đến từ nhiều nền văn hóa khác nhau; kỹ năng quan sát, lắng nghe từ phía người tiếp xúc: từ ngôn ngữ cơ thể, cử chỉ để có thái độ ứng xử phù hợp, lắng nghe quan điểm, ý kiến để từ đó hiểu và xử lý tình huống nhằm tránh những xung đột văn hóa xảy ra khi giao tiếp. Người CCVC quản lý cần thành thạo và có kỹ năng sử dụng ngoại ngữ. Nắm vững ngoại ngữ giúp nhà quản lý nâng cao hiểu biết về các nền văn hóa, giảm thiểu những cú sốc về văn hóa, đồng thời cải thiện xác suất thành công khi giải quyết công việc. Ngoài ra, trong thời đại Cách mạng Công nghệ 4.0, CCVC quản lý cũng cần biết sử dụng công nghệ thông tin, tương tác trên nền tảng đa phương tiện, qua các ứng dụng số, mạng xã hội để đạt được hiệu quả công việc tốt nhất.

– Về thái độ trong công việc và ứng xử với đối tác: Tôn trọng sự khác biệt trong văn hóa, biết lắng nghe và giải quyết mâu thuẫn tránh sự xung đột do khác biệt văn hóa mang lại.

*Hai là*, tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng CCVC. Sửa đổi, bổ sung những hạn chế, bất hợp lý trong một số quy định của pháp luật hiện hành về đào tạo, bồi dưỡng CCVC và xây dựng mới một số văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC cho phù hợp.

*Bà là*, tiếp tục đổi mới nội dung chương trình tài liệu bồi dưỡng, cần được bổ sung và cập nhật liên tục phù hợp với tình hình mới, đảm bảo tính thời sự. Trên cơ sở các yêu cầu đối với CCVC trong bối cảnh đa dạng văn hóa và hội nhập quốc tế, xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp, bổ sung kiến thức về đa văn hóa và hội nhập quốc tế vào chương trình bồi dưỡng bắt buộc. Bên cạnh đó, cần đổi mới về hình thức ĐTBD, kết hợp giữa bài giảng lý thuyết và thực tiễn; kết hợp hình thức giảng trực tiếp và hình thức giảng trực tuyến để phù hợp với mọi hoàn cảnh. Hình thức ĐTBD phong phú sẽ mang lại hiệu quả cao, truyền đạt được nhiều kiến thức, kỹ năng cho cán bộ CCVC theo yêu cầu thích ứng với môi trường đa văn hóa và hội nhập quốc tế.

*Bốn là*, về đội ngũ giảng viên, cần kết hợp giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng là những chuyên gia đã và đang đảm

nhiệm chức vụ quản lý sẽ cung cấp nhiều kiến thức thực tiễn chuyên sâu về lĩnh vực đa văn hóa và hội nhập quốc tế, đội ngũ giảng viên cơ hữu tại các cơ sở ĐTBĐ cung cấp cho cán bộ, CCVC những kiến thức lý luận; kết hợp giữa giảng viên trong nước và giảng viên nước ngoài.

*Năm là*, dành nguồn lực thích hợp để xây dựng hệ thống thiết bị, kỹ thuật phục vụ công tác ĐTBĐ trực tuyến, bắt kịp với thời đại, phù hợp với công nghệ tiên tiến của thế giới, dễ dàng tiếp cận nội dung học tập, tiết kiệm chi phí, thời gian và không gian, mang lại hiệu quả cao. Đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho cán bộ, CCVC còn tăng cường cơ hội cho học viên được tiếp cận với các giảng viên có năng lực, trình độ cao, tiếp xúc được nhiều nền văn hóa khác nhau từ khắp nơi trên thế giới. Nếu như trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC theo cách truyền thống bị hạn chế về không gian, các giảng viên giỏi chỉ có thể đào tạo, bồi dưỡng cho một nhóm nhỏ cán bộ, CCVC tham gia, thì trong đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho cán bộ, CCVC, bài giảng của giảng viên sẽ đến được với nhiều cán bộ, CCVC hơn.

Nhiệm vụ ĐTBĐ cán bộ CCVC để thích ứng với môi trường hội nhập quốc tế và đa văn hóa là hết sức quan trọng, cần tiến hành đồng thời các giải pháp để đạt được hiệu quả cao. Bên cạnh những giải pháp căn bản từ phía cơ quan nhà nước từ Trung ương đến địa phương thì một trong những giải pháp cần thiết, chiếm tỷ trọng quyết định và chiếm lĩnh được những năng lực thích ứng trong bối cảnh mới đó là bản thân cán bộ, CCVC – chủ thể quản trị nhà nước. Cán bộ, CCVC cần chủ động học tập, nâng cao trình độ để đủ khả năng hội nhập và thích ứng trong môi trường hội nhập quốc tế và đa dạng văn hóa.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Khắc Ánh (2016): Quản lý đa văn hóa – nhu cầu kiến thức cần thiết đối với đội ngũ cán bộ, CCVC trong thời kỳ Hội nhập quốc tế. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 167 (tháng 12/2009).
2. *Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC giai đoạn 2011 – 2015 của Bộ Nội vụ.*
3. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII).*
4. Nguyễn Chí Hiếu, "Nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế", [www.tapchicongsan.org](http://www.tapchicongsan.org) (25/11/2018).
5. Phạm Xuân Nam (2013), *Sự đa dạng văn hóa và đối thoại giữa các nền văn hóa, một góc nhìn từ Việt Nam*, NXB Khoa học Xã hội.
6. *Tuyên bố chung của UNESCO về đa dạng văn hóa (UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity).*

# TRANSFORMATION OF THE CIVIL SERVANT AND PUBLIC EMPLOYEE IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION AND CULTURAL DIVERSITY

**MA. Vu Cam Le**

*National Academy of Public Administration*

**Abstract:** *Civil servants and public employees play a particularly important role in the state management system. In order to improve the efficiency and effectiveness of the state apparatus, it is necessary to constantly improve the quality of civil servants. In the context of international integration and multiculturalism, civil servants and public employees must always improve their competence to meet international standards. Therefore, civil servant and public employee training needs renovation for better quality of civil service in response to the requirements of international integration and multiculturalism.*

**Keywords:** *Transformation; training; civil servants; international integration; multiculturalism.*

According to UNESCO, culture is a living set of creative activities of the past and present to form a system of values, traditions and tastes that determine the identity of each ethnic group. The cultures of ethnic groups living in different geographical, ecological environment and social development history with different methods of economic production as well as consciousness and psychology are differ from each other. The differences are revealed specifically in ideology, ethics, social institutions, languages, writings, rituals, beliefs, religions and so on, which makes the cultural diversity more vivid and remarkable. All the motion and development of these cultures create cultural diversity through their characteristics. Cultural diversity widens the range of options open to everyone; it is one of the roots of development, understood not simply in terms of economic growth, but also as a means to achieve a more satisfactory intellectual, emotional, moral and spiritual existence.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity

International integration makes cultural diversity more abundant and multi-dimensional. In addition to international multiculturalism, there also exist national and immigrant community ones, which makes it obviously evident. Multiculturalism sets out a different approach on the issue of respect for differences. Multicultural issues need to be in high consideration in state management in every country. Therefore, it is a must for civil servants and public employees who play a particularly important role in the operation of the state management system to have sufficient knowledge of multiculturalism and appropriate communication skills while engaging with people coming from different cultures and know how to respect differences while performing their official duty.

## **1. THE NEED FOR INNOVATION OF CIVIL SERVANT AND PUBLIC EMPLOYEE TRAINING IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION AND MULTICULTURALISM IN VIETNAM**

### **1.1. Transformation of civil servant and public employee training in the context of international integration and multiculturalism in Vietnam is an inevitability**

International integration is the process of connecting countries and territories together through participation in organizations, institutions, mechanisms and international cooperation activities for the purpose of development to form collective strength to solve common problems. Currently, Vietnam has set up economic and trade relationships with more than 220 countries and territories. The country is now a member of more than 70 international and regional organizations. Globalization, science and technology revolution, knowledge development and the Industrial Revolution 4.0 have greatly impacted all fields of the society and rapidly changed social activities including state management and public service delivery. Therefore, civil servants and public employees are demanded of instant learning to improve their understanding and catch up with new trends and new "rules of the game" to adapt themselves to the new situation.

Multiculturalism is an objective inevitability caused by the process of international integration. It indicates the coexisting of many cultures, cultural forms and different ways of expressing cultures in one region in particular or in the world in general. Cultural differences are expressed in the difference of ideology, ethics, social institutions, languages, writings, rituals, beliefs, religions and so on. International integration bring countries cultural integration, creating a different cultural shape among them. That is also the challenge for each country especially developing countries such as Vietnam to embrace international integration while preserving its

own national cultural identity. In this situation, civil servants and public employees operating the state administrative management system should be trained to have innovative thinking and enhance their skills for working in international environments to understand the codes of conduct and communication skills to adapt to the environment of international integration and multiculturalism.

## **1.2. Transformation of civil servant and public employee training in the context of international integration and multiculturalism in Vietnam is a political mission**

The Resolution No. 26-NQ/TW on May 19, 2018 at the 7th Plenary session of the 12th Central Committee of the Communist Party of Vietnam focused on building civil servants and public employees at all levels, especially at the strategic level, who are qualified, reputable and capable of performing assigned tasks as a breakthrough in the Party's theoretical thinking on building strategic level officials. It emphasized building capacity of international integration, specifically communication skills and ability to work in the international environment for civil servants and public employees in general and those at strategic level in particular. The Resolution gave this evaluation: "Civil servants and public employees are not qualified enough and exposed to poor ability. Many of them, including senior officials, show lack of professionalism, doing tasks that are out of their expertise and forte with poor foreign language capacity, communication skills and ability to work in an international environment." Thus, the transformation of civil servant and public employee training for better quality of civil service delivery and effectively adapting to international integration and working in an international and multicultural environment, especially diplomatic knowledge training, is a crucial and urgent task at the moment.

## **2. REALITY OF CIVIL SERVANT AND PUBLIC EMPLOYEE TRAINING TO MEET THE REQUIREMENTS OF INTERNATIONAL INTEGRATION AND CULTURAL DIVERSITY**

As stated in the report of the Ministry of Home Affairs on the review of 5-year implementation of Decision No. 1374/QĐ-TTg and Decision No. 163/QĐ-TTg dated January 25, 2016 by the Prime Minister, more than 3,230,000 civil servants and public employees all over the country were trained in the period 2011 – 2015, of whom 889,000 were from ministries and 2,344,000 from government agencies in provinces and centrally-run cities. Out of the 3,230,000 trainees stated above, 456,000 were trained on political theory; 489,000 on state management and 838,000 on expertise. The number of civil servants and public employees trained in this period increased by approximately 24% at the ministerial level and 42% in provinces and cities compared

to the period of 2006 – 2010. The achievements were made thanks to the Party and State's support and necessary resources to civil servant and public employee training, the attention paid to the amendment of legal documents, and the renewal of training programs, training modes and lecturer capacity building<sup>132</sup>.

*In terms of the institutional system of civil servant and public employee training:* based on the Party Central Committee's resolutions, regulations, directives and conclusions, the Party's counselling units have issued guidelines on political theory training. As a result, there have been positive changes in civil servant and public employee training in terms of training contents, training programs, training modes and scale. Basically, there was a consistency in guiding the implementation of the provision on civil servant and public employee training of the Law on Cadres, Civil servants and Public employees in Government's decrees, ministries' circulars and joint circulars. Since the introduction of the Law on Cadres, Civil servants and Public employees, the contents of legal documents on civil servant and public employee training have been amended, supplemented and issued to suit the new situation. These documents on civil servant and public employee training clearly stipulate the regime, purposes and conditions for civil servant and public employee training. The system of legal documents on civil servant and public employee training has oriented training activities and created legal corridors for them.

*In terms of training contents:* Domestic training includes political theory, national defense and security, state management skills, specialized management, expertise, public service ethics, professional ethics, international integration, languages of minority ethnic groups, informatics and foreign languages. Overseas training includes knowledge, skills and experience of state administrative management and specialized management; management on territory, islands and borders; international integration. New inputs have been added in training, including cultures of countries around the world; international integration; international experience and implications for Vietnam in economic, social and cultural issues, national defense and security, foreign affairs to provide civil servants and public employees with crucial knowledge in the context of multiculturalism and international integration. The training programs have been designed with less time for theoretical teaching, more time for practice and more focusing on duty performance skills. All of them are required to ensure connectivity, to be easy to update and close to actual situations and avoid duplications, the purposing being to minimize waste of time and efforts of trainers and learners. The training

---

<sup>132</sup> The Resolution No. 26-NQ/TW on May 19, 2018

programs are innovative with open contents, which enables ministries and localities to input practical issues in order to improve the quality of civil servant and public employee training. Training courses are scientifically conducted, which ensures the effectiveness and objectives of training.

*In terms of teaching staff:* Ho Chi Minh National Academy of Politics and the National Academy of Public Administration (NAPA) are the two training institutions with the largest number of lecturers in the country. The quantity of lecturers of political schools at provinces, centrally-run cities, and districts basically meet the requirements of civil servant and public employee training. Lecturers are provided training courses for their capacity building and better teaching methods. They are encouraged to improve their English proficiency so as to access international resources for their lectures. Lecturer evaluation frameworks have been developed in some training institutions. In addition, some training programs have been conducted with the participation of international experts and scholars so that learners can learn different cultural experiences from them.

*In terms of resource allocation for civil servant and public employee training:* a certain amount of money from the State budget is annually spent for civil servant and public employee training. In addition, civil servant and public employee training is also funded by local budgets or sponsored by foreign or domestic social organizations. A part of these funds is used for organizing domestic-overseas intergrated training courses including overseas study tours on economic, cultural, social and educational affairs or international workshops with participation of international experts and scholars to adapt to the context of Vietnam.

Although many good results have been achieved, there still remain shortcomings in civil servant and public employee training in response to the requirements of international integration and cultural diversity, such as: different levels of civil servant capacity, poor training quality; lack of professionalism of civil servants; bad foreign language ability, poor international communication skills and ability to work in a multicultural and international integration environment. All of these cause disrespect to cultural differences. Due to limited understanding of international laws, civil servants and public employees may provide defficient negotiation and consultancy and poor ability to evaluate and forecast situations, especially strategic forecasts. Many of them have adequate qualifications, certificates of foreign language proficiency, informatics and of completion of many training courses. However, in fact, they are not commensurate for these qualifications, which puts bad impacts on their performance, especially in a multicultural and international integration environment. The fact that

poor application of what have been learned into practice is a big obstacle to civil servant and public employee training at the present. Other issues can be seen as follows:

*Firstly*, with regard to legal institution related civil servant and public employee training, although legal documents have been promptly amended, they are not really practical and do not stipulate responsibility clearly. For example, there haven't been stipulations on sanctions in the implementation of annual minimum compulsory training for civil servants. Decree No. 101/2017/ND-CP regulating the time for annual minimum compulsory training on professional knowledge and skills (01 week/01 year, 01 week is calculated as 05 learning days with 08 periods per day). However, it does not mention sanctions and issuance of certificates. The question is: Is it necessary to grant certificates for annual minimum compulsory training courses? Is it possible to grant certificates to civil servants and public employees if they only take on-the-job training or workshops, not civil servant rank-based training courses, to prove that they have completed annual compulsory training? What is the basis for the sanction?

*Secondly*, although civil servant and public employee training programs have been supplemented with topics on international integration, economic globalization, cultural and social affairs, national defense and security including international experience and implications to Vietnam, there are no topics of multiculturalism in the training programs to introduce civil servants and public employees to different cultures so as to provide them with an understanding of multiculturalism for better behavior in an multicultural environment. In addition, the training programs are not focused on new crucial skills such as communication skills and foreign language capacity for civil servants and public employees to improve their ability to work in an international environment. There have been no intensive training courses on cultures of ethnic groups in the country and in the world or negotiation and international communication skills, which makes it difficult for them when working in a multicultural environment. In terms of the training program design, in spite of efforts to renovate training activity, online training has not been developed in many training institutions to enable learners to take distant learning courses in response to unpredictable factors such as natural disasters or epidemics.

*Thirdly*, lecturers at civil servant and public employee training institutions have poor practical experience and teaching methods although innovations in teaching have been made. They start to focus on foreign language and informatics skills but the results are still far from expectation. There have been field trips to other localities in the country or abroad organized annually for lecturers to learn about different cultures; however, the number of lecturers participating in these training activities is



limited due to poor foreign language ability. In addition, they don't give enough consideration and time for scientific research that directly support their teaching and improve their professional capacity. Another problem is that it is rather difficult to involve trainers with specialized expertise and practical experience in these training courses due to their limited time and consideration on civil servant and public employee training. Moreover, the development of a visiting lecturer network is not an easy work for training institutions given the absence of a binding mechanism for visiting lecturers while the attraction of foreign experts is difficult due to the limitation in funding.

*Fourthly*, in terms of resources allocation for civil servant and public employee training, facilities for civil servant and public employee training remain poor. Although it is now the era of the industry 4.0, training is conducted mostly off-line rather than online, which to some extent prevents civil servants and public employees from self-study and research. Lack of online facilities in training institutions also limits opportunities for civil servants and public employees to take part in online international workshops and training courses.

### **3. SOLUTIONS FOR CIVIL SERVANT AND PUBLIC EMPLOYEE TRAINING IN THE CONTEXT OF MULTICULTURALISM AND INTERNATIONAL INTEGRATION**

To deal with the shortcomings in civil servant and public employee training in response to the multicultural environment and international integration, the following solutions for higher effectiveness of civil servant and public employee training are recommended:

*Firstly*, it is crucial to raise awareness of the role of civil servant and public employee training in the context of multiculturalism and international integration. This includes innovating thinking of policy makers, teachers and learners, i.e. learning is not just for certification purposes but also for knowledge and working skill development. The requirements for civil servants, including professional knowledge, skills and attitudes to adapt to multicultural environment and international integration, should be concretized to be applicable, specifically:

– Knowledge of management: in order to adapt to the multicultural environment – a competitive environment of expertise and technology, civil servants and public employees need to improve their professional qualifications to successfully fulfill their assigned tasks; to have understanding of cultures of ethnic groups, regions and countries around the world; to know about customs as well as legal institutions and

international regulations. These will help them to be efficient at work and avoid conflicts due to cultural differences.

– Management skills: civil servants and public employees need to be well trained on crucial skills to work in a multicultural environment and international integration, including: international communication skills, in this case communicating with people from different cultures; observation skills: using good body language and gestures and listening skills to understand opinions of the other side, to handle situations and to avoid cultural conflicts in communication. Managers should be proficient and skillful in using foreign languages. Mastering a foreign language helps managers improve their understanding of cultures, minimize cultural shocks, and increase the probability of success. In addition, in the era of the Industrial Revolution 4.0, managers also need to know how to use information technology, interact on multimedia platforms, digital applications and social networks to achieve the best results at work.

– Working attitude and dealing with partners: civil servants and public employees need to learn how to respect cultural differences, have a good listening ability to handle conflicts caused by cultural differences.

*Secondly*, there is a need for improving the institutional system and policy on civil servant and public employee training; this includes amending irrationalities in some provisions on civil servant and public employee training of the law and developing new legal documents on civil servant and public employee training.

*Thirdly*, the content of the training program and training materials should be continuously supplemented and updated to be close to practice. It is necessary to add topics of multiculturalism and international integration into obligatory training programs in response to the requirements for civil servants and public employees in the context of multiculturalism and international integration. Besides, it is important to renew modes of training including combination of theory and practice, classroom instruction and e-learning to adapt to all circumstances. Various modes of training would bring effectiveness in training, providing civil servants and public employees with as much as possible knowledge and skills as required so as to adapt to multicultural environments and international integration.

*Fourthly*, in terms of teaching staff, it is necessary to involve both domestic and international lecturers, full-time and visiting lecturers in training courses. Visiting lecturers including experts who used to be or are working as managers, will provide civil servants and public employees with practical knowledge of multiculturalism and international integration while full-time lecturers provide theories.

*Finally*, using appropriate resources to build a system of equipments and techniques for online training to catch up with the world's advanced technology so that civil servants and public employees can easily find learning resources. This not only helps to save time and cost but also brings about high effectiveness of training. Online training gives civil servants and public employees opportunities to work with qualified lecturers who are exposed to different cultures over the world. If lecturers can only work with a limited number of learners due to limited space in traditional training modes, online training will enable them to work with a big number of learners.

Training civil servants and public employees to be adaptable to cultural diversity and international integration environment is a very important task. Therefore, it is necessary to take all the solutions above concurrently for the highest effectiveness. Apart from the major solutions to be adopted by the state agencies from the central to the local level, one of the key solutions that is considered the decisive factor for success rests with civil servants and public employees as state management actors. To be specific, it is a must for them to learn more and more and improve their competence so as to be adaptable to multiculturalism and international integration.

## **REFERENCES**

1. Dang Khac Anh, Multicultural management – the need of knowledge for civil servants and public employees in the period of international integration. *State Management Review*, Issue No. 167 (December 2009).
2. *Report on civil servant and public employee training in the period of 2011 – 2015 by the Ministry of Home Affairs.*
3. *Resolution No. 26-NQ/TW dated May 19, 2018 of the 7th Plenum, Central Party Committee (Session XII).*
4. Nguyen Chi Hieu, "Improving capacity to work in international environment for leaders and managers in central agencies to meet the requirements of international integration", [www.tapchicongsan.org](http://www.tapchicongsan.org) (November 25, 2018).
5. Pham Xuan Nam (2013), *Cultural Diversity and Intercultural Dialogue, a perspective from Vietnam.* Social Science Publishing House.
6. *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity.*

KỶ YẾU HỘI THẢO QUỐC TẾ  
QUẢN LÝ ĐA DẠNG VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ  
PROCEEDINGS INTERNATIONAL WORKSHOP  
CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT IN THE CONTEXT  
OF INTERNATIONAL INTEGRATION

---

**NHÀ XUẤT BẢN BÁCH KHOA HÀ NỘI**

Ngõ 17 Tạ Quang Bửu – Hai Bà Trưng – Hà Nội  
ĐT: 024. 38684569; Fax: 024. 38684570  
<https://nxbbk.hust.edu.vn>

*Chịu trách nhiệm xuất bản:*  
*Giám đốc – Tổng biên tập:* TS. BÙI ĐỨC HÙNG

*Biên tập:* ĐỖ THANH THÙY,  
NGUYỄN QUỲNH ANH  
*Sửa bản in:* TRẦN YẾN LINH  
*Trình bày bìa:* BÙI THỊ LAN

---

In 200 cuốn khổ 19 x 27 cm tại CTCP in Khoa học Công nghệ Hà Nội. Địa chỉ: Lô B2-3-6b Khu CN Nam Thăng Long, Thụy Phương, Từ Liêm, Hà Nội.

Số đăng ký KHXB: 2698-2021/CXBIPH/01-61/BKHN.

ISBN: 978-604-316-327-8.

Số QĐXB: 200/QĐ-ĐHBK-BKHN ngày 25/8/2021.

In xong và nộp lưu chiểu quý IV năm 2021.