

ẢNH HƯỞNG CỦA YẾU TỐ CHÍNH TRỊ VÀ VĂN HÓA ĐẾN HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC CÔNG TY ĐA QUỐC GIA

● LÊ TUẤN ANH

TÓM TẮT:

Nghiên cứu tập trung vào vai trò của các công ty đa quốc gia (MNC) trong môi trường kinh doanh toàn cầu, đánh giá tác động của yếu tố văn hóa và chính trị đối với hoạt động của chúng. Nghiên cứu chỉ ra rằng MNC mang lại nhiều lợi ích cho các quốc gia nhận đầu tư, bao gồm: cung cấp vốn đầu tư lớn, công nghệ sản xuất, và tạo cơ hội việc làm. Kết quả của nghiên cứu cũng chỉ ra sự đa dạng văn hóa trong tổ chức có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực đến hiệu suất làm việc của nhóm, tùy thuộc vào khả năng quản lý và tương tác của lãnh đạo; Yếu tố chính trị hay các chính sách và quy định của các quốc gia, mối quan hệ thương mại và chính trị giữa các quốc gia cũng có tác động đến hoạt động kinh doanh của MNC.

Từ khóa: khác biệt văn hóa, văn hóa trong công ty đa quốc gia, yếu tố chính trị.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng gia tăng, các công ty đa quốc gia (MNC) đã trở thành những tác nhân chủ chốt trong nền kinh tế toàn cầu. Sự hiện diện và hoạt động của MNC không chỉ thúc đẩy phát triển kinh tế mà còn làm thay đổi sâu rộng các cấu trúc xã hội, văn hóa và chính trị của các quốc gia nơi chúng hoạt động. Mặc dù các MNC mang lại nhiều lợi ích rõ ràng, như tạo ra việc làm, chuyển giao công nghệ và tăng trưởng kinh tế, nhưng cũng đối mặt với những thách thức đáng kể liên quan đến yếu tố văn hóa và chính trị.

Dù đã có nhiều nghiên cứu về lợi ích và thách thức của MNC, nhưng vẫn còn thiếu một nghiên cứu có cái nhìn toàn diện và cập nhật về cách các yếu tố văn hóa và chính trị tương tác với hoạt động của các công ty này.

Do vậy, bài nghiên cứu phân tích các tác động

cụ thể của văn hóa và chính trị đối với hoạt động của MNC, đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm cải thiện hiệu quả kinh doanh của các công ty này trong môi trường toàn cầu. Việc hiểu rõ và giải quyết những vấn đề này không chỉ giúp các MNC tối ưu hóa hoạt động kinh doanh, mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của các quốc gia nơi các MNC đang hoạt động.

2. Công ty đa quốc gia và những lợi ích mang lại

Theo Lê Đình Quyết (2023), các tập đoàn kinh tế đa quốc gia (MNC) hoạt động sản xuất ở từ hai quốc gia trở lên, bắt nguồn từ các nền kinh tế phát triển, sau đó đầu tư ở các quốc gia khác. Sự mở rộng này thường được thực hiện qua đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), nơi MNC chuyển vốn ra nước ngoài để khai thác lợi ích đặc biệt và tăng trưởng kinh doanh tại nước ngoài. Lợi nhuận mang lại có

thể bao gồm việc sử dụng tài nguyên đất đai, lao động giá thấp và tránh thuế nhập khẩu. MNC mang lại nhiều lợi ích cho các quốc gia nhận đầu tư, như:

- MNC cung cấp lượng vốn lớn và đóng góp vào ngân sách bằng cách trả thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế xuất nhập khẩu và các chi phí khác.

- MNC đem lại công nghệ sản xuất mới và kỹ năng quản lý.

- MNC tạo ra cơ hội việc làm trực tiếp và gián tiếp cho người dân, đồng thời giúp lao động học hỏi, nâng cao kỹ năng qua việc áp dụng công nghệ hiện đại.

Ngoài ra, MNC còn huy động vốn từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm công ty mẹ, các chi nhánh, đối tác và tổ chức tài chính. Hoạt động xuất khẩu của MNC cũng góp phần kiểm soát và cân bằng cán cân thanh toán của quốc gia bằng cách tích lũy ngoại hối từ việc xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ.

Tuy nhiên, MNC cũng đối mặt với quan điểm tiêu cực. Có quan điểm cho rằng MNC khai thác tài nguyên và gây hại môi trường. Pháp luật quốc gia đôi khi chưa đủ để kiểm soát hoạt động của MNC, khi họ hoạt động trên quy mô toàn cầu và tại các quốc gia khác nhau (Leon Grunberg, 2014). Hơn nữa, các quốc gia đang phát triển có thể dễ dàng trở thành "đội hỗ trợ" cho MNC, vì họ phụ thuộc nhiều vào vốn đầu tư từ các tập đoàn này.

Tóm lại, MNC mang lại nhiều lợi ích, song cũng cần tìm cách bảo đảm việc tạo ra môi trường kinh doanh và cạnh tranh lành mạnh. Điều này bao gồm việc bảo vệ quyền lợi của doanh nghiệp, người lao động và người tiêu dùng trong nước, đồng thời tránh thất thu ngân sách và đảm bảo tuân thủ các quy định pháp lý đối với các hoạt động của MNC.

3. Tác động của yếu tố văn hóa và chính trị đối với hoạt động kinh doanh của các công ty đa quốc gia

3.1. Yếu tố văn hóa

Với sự gia tăng của quá trình toàn cầu hóa và di chuyển của các doanh nghiệp sang các thị trường mới, việc nghiên cứu về đa dạng văn hóa trong các tổ chức đa quốc gia trở nên ngày càng quan trọng.

Bởi vì công việc ngày càng được tổ chức theo hình thức nhóm, sự tăng cường toàn cầu hóa này đặt ra vấn đề về ảnh hưởng của sự đa dạng văn hóa nhóm đến hiệu suất làm việc của nhóm (Paiuc, 2021). Quản lý và phát triển MNC đối mặt với nhiều thách thức, bao gồm cả các rào cản về văn hóa và cơ cấu tổ chức (Cheng et. al., 2022). Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, sự đa dạng văn hóa nhóm có thể có cả tác động tích cực và tiêu cực đến hiệu suất của nhóm (Paiuc, 2021). Sự hợp tác giữa các cá nhân với nền văn hóa khác nhau có thể gặp phải sự hiểu lầm và các thành kiến, dẫn đến giảm hiệu suất của nhóm. Tuy nhiên, đa dạng về văn hóa cũng có thể mang lại sự đa dạng về thông tin và quan điểm, từ đó góp phần vào việc giải quyết vấn đề, ra quyết định và sáng tạo, giúp cải thiện hiệu suất của nhóm (Paiuc, 2021). Những kết quả này nhấn mạnh vai trò quan trọng của nhà quản lý trong việc điều tiết tác động của đa dạng văn hóa nhóm, đồng thời khuyến khích các tác động tích cực và ngăn chặn các tác động tiêu cực. Lãnh đạo nhóm đặc biệt quan trọng vì khả năng tương tác và thích ứng với nhóm của họ (Raithel, Van Knippenberg, & Stam, 2021).

Nghiên cứu của Yahiaoui và đồng nghiệp (2021) đã khẳng định sự đa dạng về quốc tịch trong nhóm có thể góp phần vào hiệu suất làm việc tích cực hơn nếu người lãnh đạo là người nước ngoài, trong khi đó, sự hiệu quả có thể giảm nếu có một lãnh đạo địa phương (Yahiaoui, Nakhle & Farndale, 2021). Thêm vào đó, thời gian làm việc với nhóm lâu dài cũng có thể có tác động tích cực lên hiệu suất làm việc của nhóm đa văn hóa. Kinh nghiệm của người lãnh đạo với sự đa dạng văn hóa cũng có thể ảnh hưởng tích cực đến mối quan hệ giữa đa dạng văn hóa và hiệu suất của nhóm.

Tuy nhiên, nghiên cứu của Bạch Yến, Thu Hương và Thanh Khiết (2019) đã không tìm thấy mối quan hệ ý nghĩa giữa khoảng cách văn hóa và sự phát triển của các MNC đến từ châu Mỹ. Sự hòa nhập về văn hóa giữa các quốc gia đã bắt đầu xuất hiện và khoảng cách văn hóa đang dần được thu hẹp lại. Cần thêm nhiều nghiên cứu để đánh giá

xem liệu khoảng cách văn hóa trong các công ty đa quốc gia có ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và mức độ này có thay đổi theo xu hướng toàn cầu hóa hiện nay hay không.

3.2. Yếu tố chính trị

Hiện nay, các MNC đã trở thành một phần không thể thiếu và mạnh mẽ của cả môi trường kinh tế lẫn chính trị toàn cầu. Các quốc gia, bất kể giàu hay nghèo, dân chủ hay độc tài, đều cạnh tranh để thu hút đầu tư từ các MNC. Điều này đặt ra yêu cầu về sự linh hoạt trong quy định pháp luật để tận dụng ưu điểm và hạn chế nhược điểm mà MNC mang lại cho nền kinh tế của mỗi quốc gia.

Bên cạnh những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực của MNC đến các nước nhận đầu tư, hoạt động của MNC cũng chịu ảnh hưởng đáng kể từ môi trường chính trị quốc tế và các quốc gia mà các công ty đầu tư. Các vấn đề như quy định về việc quốc hữu hóa tài sản, kiểm soát chuyển tiền ra nước ngoài, đều có thể ảnh hưởng đến chiến lược đầu tư và mở rộng kinh doanh của MNC (Vaara, Tienari, & Kovesnikov, 2021). Chính sách và quy định của các quốc gia có thể tạo ra môi trường thuận lợi hoặc khó khăn cho hoạt động của các công ty đa quốc gia.

Mối quan hệ thương mại và chính trị giữa các quốc gia cũng có thể ảnh hưởng đến hoạt động của MNC (Vaara, Tienari, & Kovesnikov, 2021). Các cuộc tranh cãi, hạn chế thương mại, hoặc biến động chính trị có thể tạo ra sự không chắc chắn và rủi ro cho các công ty. Sự ổn định hoặc không ổn định chính trị trong các quốc gia mà MNC hoạt động cũng có thể có tác động lớn đến hoạt động của các công ty này. Sự xung đột hoặc thay đổi chính sách chính phủ có thể gây gián đoạn cho chuỗi cung ứng, đầu tư và hoạt động kinh doanh tổng thể của MNC (Vaara, Tienari, & Kovesnikov, 2021).

3.3. Tăng cường hiệu quả kinh doanh của các công ty đa quốc gia

Để đánh giá hiệu quả, sự tương tác giữa nhà quản trị và nhân viên đóng vai trò then chốt, song có thể rất nhạy cảm với sự khác biệt về giá trị văn hóa (Raithel, Van Knippenberg, & Stam, 2021).

Nghiên cứu của Yahiaoui, Nakhle & Farndale, (2021) đã chỉ ra rằng trong quá trình thực hiện, các tiêu chí đánh giá hiệu quả và phản hồi được điều chỉnh dựa trên giá trị văn hóa xã hội để thúc đẩy sự nội hóa. Điều này bao gồm mối quan hệ giữa nhà quản trị và nhân viên, nỗi sợ mất mặt, khoảng cách quyền lực cao, mong muốn tránh đối đầu và giao tiếp trong bối cảnh cao (Yahiaoui, Nakhle & Farndale, 2021).

Khoảng cách văn hóa giữa quốc gia chủ nhà và các quốc gia khác càng lớn, thì sự phát triển của các MNC càng bị hạn chế (Cheng et. al., 2022). Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, văn hóa trở nên đa dạng nhưng cũng dần dần được hội nhập ở các nước. Rào cản lớn nhất đối với các công ty MNC chính là văn hóa và pháp luật, hay chính trị (Bạch Yến, Thu Hương, và Thanh Khiết, 2019).

Có những quan điểm ủng hộ cho lợi ích chính trị và văn hóa mà các MNC mang lại. Ở mức độ hệ thống, MNCs được coi là những lực lượng thúc đẩy sự hội nhập kinh tế toàn cầu, từ đó giảm bớt sự căng thẳng và chủ nghĩa dân tộc (Leon Grunberg, 2014). Thông qua việc thúc đẩy thương mại và kết nối nhân lực toàn cầu, cũng như phân phối các sản phẩm tiêu dùng đồng nhất, MNCs đã giúp làm mờ biên giới và tạo nên một cộng đồng toàn cầu với phong cách sống hiện đại. Ngoài ra, việc mở rộng quy mô toàn cầu đã buộc các chính phủ phải hợp tác chính trị để kiểm soát và quản lý những thách thức mới này. Các ủng hộ của MNCs và nền kinh tế toàn cầu cũng tuyên bố, tăng trưởng kinh tế từ một nền kinh tế toàn cầu mở cửa sẽ dẫn đến một trật tự kinh tế tự do và dân chủ hóa hơn cho các quốc gia trước đây phải chịu chế độ chuyên chế.

4. Một số giải pháp đề xuất

Đứng trước những khó khăn về khoảng cách văn hóa và yếu tố chính trị khi thực hiện đầu tư và phát triển của các MNC, tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, lựa chọn người lãnh đạo đa quốc gia: các nghiên cứu cho thấy vai trò quan trọng của người lãnh đạo trong các MNC, họ phải có đủ kinh nghiệm để thấy được khoảng cách văn hóa và xây

dựng mối quan hệ với cấp dưới, họ phải đa văn hóa đủ để dung hòa các nền văn hóa đa dạng trong nhân viên.

Thứ hai, nắm bắt và hiểu rõ văn hóa và chính trị địa phương: MNC cần phải đầu tư vào nghiên cứu và hiểu rõ văn hóa, cũng như chính trị của các quốc gia mà các công ty này đang hoạt động. Từ đó giúp MNC điều chỉnh chiến lược kinh doanh và tái cấu trúc các quy trình hoạt động phù hợp với môi trường cục bộ.

Thứ ba, xây dựng mối quan hệ với các doanh nghiệp địa phương: tạo ra mối quan hệ với các đối tác địa phương có thể giúp MNC có cái nhìn sâu sắc hơn về văn hóa và chính trị, cũng như thúc đẩy sự hợp tác và phát triển kinh doanh.

Thứ tư, đào tạo và phát triển nhân viên địa phương: MNC cần đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên địa phương để họ có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường văn hóa và chính trị địa phương, cũng như định hình văn hóa tổ chức phù hợp.

Thứ năm, thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR): thực hiện các hoạt động CSR có thể giúp MNC tạo ra ảnh hưởng tích cực đối với cộng

đồng địa phương, cải thiện hình ảnh công ty và tăng cường lòng tin của người tiêu dùng địa phương.

5. Kết luận

Bài nghiên cứu đã cho thấy các công ty đa quốc gia (MNC) không chỉ là những nhà đầu tư kinh tế mà còn là những nhân tố quan trọng trong việc thay đổi cả môi trường kinh doanh và chính trị toàn cầu. MNC mang lại nhiều lợi ích kinh tế cho các quốc gia nhận đầu tư, từ vốn đầu tư lớn đến công nghệ sản xuất hiện đại và tạo cơ hội việc làm. Tuy nhiên, họ cũng đối mặt với quan điểm tiêu cực, như việc khai thác tài nguyên và ảnh hưởng đến môi trường.

Nghiên cứu cũng đã chỉ ra yếu tố văn hóa đóng vai trò quan trọng trong hoạt động của MNC, có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực đến hiệu suất làm việc của nhóm. Sự đa dạng văn hóa trong tổ chức đòi hỏi sự tương tác và quản lý hiệu quả từ phía lãnh đạo để tận dụng được lợi ích của nó.

Cuối cùng, nghiên cứu đã phân tích tác động của yếu tố chính trị đối với MNC, từ quy định pháp luật đến mối quan hệ thương mại và chính trị giữa các quốc gia. Sự ổn định hoặc không ổn định chính trị có thể ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh của MNC và mối quan hệ giữa các quốc gia ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Lê Đình Quyết (2023). Hoạt động đầu tư quốc tế của công ty đa quốc gia - Những vấn đề lý luận và thực tiễn. Truy cập tại <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/hoat-dong-dau-tu-quoc-te-cua-cong-ty-da-quoc-gia-nhung-van-de-ly-luan-va-thuc-tien-108443.htm>
2. Trần Thị Bạch Yến, Trần Thu Hương, Phan Thanh Khiết (2019) Các yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển của các công ty đa quốc gia đến từ châu Mỹ tại Việt Nam
3. Leon Grunberg (2014). Tác động kinh tế chính trị của các công ty đa quốc gia. Truy cập tại <https://nghiencuuquocte.org/2014/10/15/cong-ty-da-quoc-gia/>
4. Cheng, H., Agbanyo, G. K., Zhu, T., & Pan, H. (2022). Internationalization of multinational companies and cognitive differences across cultures: a neuroeconomic perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 807582.
5. Paiuc, D. (2021). The impact of cultural intelligence on multinational leadership: a semantic review. *Management dynamics in the knowledge economy*, 9(1), 81-93.
6. Raithel, K., van Knippenberg, D., & Stam, D. (2021). Team leadership and team cultural diversity: The moderating effects of leader cultural background and leader team tenure. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(3), 261-272.
7. Vaara, E., Tienari, J., & Kovesnikov, A. (2021). From cultural differences to identity politics: A critical discursive approach to national identity in multinational corporations. *Journal of Management Studies*, 58(8), 2052-2081.

8. Yahiaoui, D., Nakhle, S. F., & Farndale, E. (2021). Culture and performance appraisal in multinational enterprises: Implementing French headquarters' practices in Middle East and North Africa subsidiaries. *Human Resource Management*, 60(5), 771-785.

Ngày nhận bài: 7/4/2024
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/4/2024
Ngày chấp nhận đăng bài: 9/5/2024

Thông tin tác giả:
ThS. LÊ TUẤN ANH
Khoa Quản trị kinh doanh
Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

THE IMPACT OF POLITICAL
AND CULTURAL FACTORS
ON THE BUSINESS OPERATIONS
OF MULTINATIONAL COMPANIES

● Master. LE TUAN ANH
Faculty of Business Administration,
Nguyen Tat Thanh University

ABSTRACT:

This study focuses on the role of multinational companies (MNCs) in the global business environment, evaluating the impact of cultural and political factors on their operations. The study highlights that MNCs provide various benefits to host countries, including significant investment capital, production technology, and job creation opportunities. The findings also indicate that cultural diversity within organizations can have either positive or negative effects on group performance, depending on the leadership's management and interaction capabilities. Political factors, such as national policies, regulations, and the trade and political relationships between countries, also influence the business activities of MNCs.

Keywords: cultural differences, culture in multinational companies, political factors.