

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐỔI MỚI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN ĐỔI MỚI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

● PHAN THỊ MINH PHƯƠNG

TÓM TẮT:

Ngày nay, với sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp đã và đang dần nhận ra tầm quan trọng của văn hóa doanh nghiệp như một trụ cột tinh thần ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của các công ty. Việc chú trọng tới đổi mới văn hóa doanh nghiệp, từ đó thích ứng được với sự biến động của môi trường kinh tế đang là những vấn đề trọng tâm được các doanh nghiệp quan tâm. Bài viết này chủ yếu phân tích về ảnh hưởng của đổi mới văn hóa doanh nghiệp đối với đổi mới quản lý doanh nghiệp, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và hoàn thành các mục tiêu chiến lược được đề ra.

Từ khóa: Đổi mới văn hóa doanh nghiệp, đổi mới quản lý doanh nghiệp, ảnh hưởng.

1. Ý nghĩa của đổi mới văn hóa doanh nghiệp

Văn hóa doanh nghiệp đề cập đến chiến lược, giá trị phát triển và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong suốt quá trình hình thành và hoạt động. Đây là một nhân tố tinh thần quan trọng đóng góp vào sự lớn mạnh của doanh nghiệp. Trong quá trình phát triển, đổi mới văn hóa doanh nghiệp có thể xây dựng tinh thần lao động hiệu quả, nâng cao trình độ quản lý và tăng cường sự gắn kết của doanh nghiệp. Do đó, cần hết sức chú trọng đổi mới văn hóa doanh nghiệp nhằm duy trì sức mạnh cốt lõi qua đó góp phần vào sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp.

Thực hiện đổi mới văn hóa doanh nghiệp có thể giúp nhân viên tự thiết lập các giá trị riêng hình thành nên văn hóa doanh nghiệp vì vậy

nhân viên cảm thấy mình thuộc về văn hóa doanh nghiệp, là một phần không thể thiếu của tổ chức, từ đó tạo ra sự gắn kết, làm việc tích cực hơn, đóng góp cho sự phát triển chung. Văn hóa doanh nghiệp sẽ dần dần thay đổi triết lý kinh doanh từ đó tăng khả năng cạnh tranh cốt lõi của doanh nghiệp. Thông qua đổi mới văn hóa, doanh nghiệp có thể thiết lập hệ thống đổi mới, đảm bảo rằng doanh nghiệp theo kịp thời đại, theo kịp sự thay đổi của thị trường, đạt được sự đổi mới và phát triển hiệu quả.

2. Các phương thức đổi mới văn hóa doanh nghiệp

Trước tình hình hiện nay của hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam, để xây dựng văn hóa đổi mới của các doanh nghiệp nên tập trung vào các khía cạnh sau đây:

Đầu tiên, từ các nhà lãnh đạo doanh nghiệp: Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp nên tăng cường tư traudoivà đi đầutrong đốimới văn hóadoanh nghiệp.

Theo một nghĩa nào đó, văn hóa doanh nghiệp là văn hóa của doanh nhân, phản ánh toàn diện tính chuyên nghiệp và ý thức trách nhiệm của những người lãnh đạo. Họ phải thấm nhuần vào các nhân viên về giá trị của doanh nghiệp thông qua các hành động của họ. Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần tận dụng triết lý quản lý nhân bản, liên tục cập nhật các công cụ, kiến thức quản lý để đổi mới văn hóa doanh nghiệp. Các nhà lãnh đạo cần làm rõ tầm quan trọng của văn hóa doanh nghiệp, cải thiện chất lượng tổng thể, đảm bảo rằng các giá trị và phương pháp quản lý của họ có thể được nhân viên hỗ trợ và thiết lập văn hóa doanh nghiệp độc đáo. Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần triển khai các chiến lược phát triển nhằm làm rõ cách thức phát triển của công ty trong tương lai.

Thứ hai, định hướng, tiếp thị thương hiệu cho doanh nghiệp Doanh nghiệp cần cung cấp dịch vụ cho toàn xã hội. Văn hóa doanh nghiệp đổi mới không chỉ dựa trên xây dựng văn hóa nội bộ mà còn phải có trách nhiệm với xã hội, để văn hóa doanh nghiệp có đặc điểm thị trường hóa và xã hội hóa, và sử dụng các phương pháp phù hợp để quảng bá văn hóa doanh nghiệp ra toàn xã hội, qua đó cho phép các doanh nghiệp đạt được danh tiếng tốt hơn, tạo điều kiện hợp tác tốt hơn với các công ty khác và giữ chân nhiều khách hàng hơn.

Thứ ba, thiết lập và cải thiện cơ chế phát triển nguồn nhân lực đổi mới doanh nghiệp:

Nguồn nhân lực chính là yếu tố quan trọng để xây dựng và đổi mới văn hóa doanh nghiệp. Trong quá trình đào tạo nhân viên, văn hóa doanh nghiệp phải được thâm nhập đúng cách để đảm bảo nhân viên có thể hiểu sâu sắc văn hóa doanh nghiệp. Trong quá trình làm việc, nhân viên có kết quả đáng giá xuất sắc cần được khen thưởng vì sự nhiệt tình trong công việc của họ. Họ có thể tự nhận thấy rõ tầm quan trọng của văn hóa doanh nghiệp, công nhận văn hóa doanh nghiệp

và từ đó sẵn sàng đầu tư, giữ gìn và quảng bá cho văn hóa doanh nghiệp.

Thứ tư, xây dựng môi trường đổi mới doanh nghiệp: Xây dựng môi trường đổi mới của doanh nghiệp bao gồm hai khía cạnh: Xây dựng môi trường cứng và xây dựng môi trường mềm.

- Xây dựng môi trường cứng chủ yếu đề cập đến các điều kiện vật chất khác nhau như công cụ, thiết bị, dụng cụ và điều kiện cho các thí nghiệm đổi mới, vật liệu đổi mới, phương pháp và phương tiện quản lý thông tin và truyền thông, môi trường làm việc và môi trường sống.

- Xây dựng môi trường mềm chính là tạo ra không khí đổi mới trong doanh nghiệp, chủ yếu đề cập đến sự thúc đẩy vô hình và kích thích sáng tạo. Hầu hết mọi người sẵn sàng làm việc trong một môi trường đổi mới và không chỉ để hoàn thành công việc thường ngày mà công việc trở thành niềm vui, là đam mê của họ. Do đó, việc xây dựng môi trường đổi mới của doanh nghiệp cũng rất quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp.

3. Ảnh hưởng của đổi mới văn hóa doanh nghiệp đến đổi mới quản lý doanh nghiệp

(1) Đặt nền tảng cho triết lý đổi mới của doanh nghiệp

Triết lý của doanh nghiệp là giá trị mà các nhà lãnh đạo và nhân viên theo đuổi. Nếu những giá trị này được thống nhất giữa lãnh đạo và nhân viên thì việc quản lý doanh nghiệp sẽ trở nên hiệu quả và dễ dàng hơn. Môi trường phát triển của doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến giá trị của nhân viên. Một doanh nghiệp chú trọng phát triển nhân tài và thiết lập nguyên tắc công bằng sẽ thống nhất được giá trị của toàn bộ nhân viên qua đó tạo ra văn hóa chung cho doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp bao gồm sự phát triển của nhân viên, vì vậy trong quá trình thực hiện triết lý đổi mới doanh nghiệp, nhân viên cũng sẽ là một bộ phận không thể tách rời.

(2) Có lợi cho sự hình thành khả năng sáng tạo

Để đạt được sự đổi mới của doanh nghiệp, chúng ta có thể sử dụng các phương tiện vật chất

và tinh thần; chúng ta cũng có thể sử dụng mô hình giáo dục tư tưởng để thúc đẩy thiết lập tinh thần đổi mới. Phải đánh giá trên góc độ toàn diện, chúng ta mới thực sự nhận ra sự đổi mới của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp thuộc về sức mạnh mềm, đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Nguồn lực đầu tiên để phát triển doanh nghiệp là nhân lực. Mục tiêu chính của xây dựng văn hóa doanh nghiệp là con người, do đó, năng cao hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp là nâng cao hiệu quả lao động của nhân viên. Bằng cách sử dụng văn hóa doanh nghiệp tiên tiến, doanh nghiệp có thể cải thiện khả năng đổi mới và cuối cùng là cải thiện sức mạnh tổng thể của họ.

(3) Có lợi cho quá trình đổi mới quản lý doanh nghiệp

Đổi mới văn hóa doanh nghiệp sẽ thay đổi mục tiêu và chiến lược của doanh nghiệp qua đó sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình đổi mới quản lý doanh nghiệp. Đổi mới văn hóa doanh nghiệp tất yếu sẽ kéo theo sự thay đổi về chế độ và phương thức quản lý của doanh nghiệp. Ngoài ra, khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp hiện đại không chỉ là sản phẩm, mà còn là công nghệ và năng lực sáng tạo. Mục tiêu và chiến lược kinh doanh cần phải được điều chỉnh để đáp ứng sự đổi mới của văn hóa doanh nghiệp. Thay đổi mục tiêu sản xuất thì mô hình quản lý cũng phải có những thay đổi nhất định để thích ứng hơn với sự phát triển của doanh nghiệp và thị trường.

(4) Có lợi cho sự đổi mới quản lý nguồn nhân lực

Nếu việc đổi mới văn hóa doanh nghiệp được nhân viên thừa nhận thì nhân viên sẽ có tinh thần trách nhiệm đối với công việc và đóng góp sức mạnh cho sự phát triển chung của doanh nghiệp. Đổi mới quản lý nguồn nhân lực có thể giữ chân và thu hút nhân tài. Tập đoàn Vingroup là một ví dụ điển hình trong việc đổi mới quản lý nguồn nhân lực. Văn hóa doanh nghiệp của họ là định hướng con người, đổi mới khái niệm truyền thống về sử dụng con người, cung cấp đủ không gian để phát triển tài năng, do đó thu hút nhiều tài năng

đến với doanh nghiệp. Vingroup thiết lập một hệ thống khuyến khích tài năng khoa học và đòi hỏi họ phải dựa vào khả năng của chính mình để có được cơ hội thăng tiến. Do đó, đội ngũ tài năng của tập đoàn Vingroup có chất lượng rất cao và có khả năng làm việc mạnh mẽ.

(5) Có lợi cho việc thiết lập cơ chế tự kiểm soát

Việc thiết lập một cơ chế ràng buộc các hành vi, tâm lý và suy nghĩ của nhân viên một cách kịp thời là rất cần thiết. Việc sử dụng văn hóa doanh nghiệp có thể hình thành các chuẩn mực và ràng buộc đối với hành vi và suy nghĩ của mỗi nhân viên. Văn hóa doanh nghiệp không phải là một ràng buộc cứng nhắc, mà là sự mềm mỏng để duy trì không khí văn hóa lành mạnh và tiêu chuẩn hành vi của từng cá nhân. Xây dựng, đổi mới văn hóa doanh nghiệp và quản lý hệ thống doanh nghiệp có mối quan hệ hữu cơ với nhau. Trong khi văn hóa doanh nghiệp thuộc về phạm trù quản lý mang tính chất linh hoạt, mềm mỏng thì quản lý doanh nghiệp lại liên quan tới các quy định, quy chế cứng nhắc qua đó hình thành nên các kênh quản lý khác nhau có thể bổ trợ cho nhau. Vì lý do đó nên quản lý doanh nghiệp có đặc tính nhân bản hóa và được hoàn thiện nhằm thúc đẩy sự phát triển lâu dài cho hoạt động đổi mới quản lý doanh nghiệp.

(6) Thúc đẩy hợp tác đổi mới giữa các doanh nghiệp

Với sự cải tiến không ngừng của tốc độ toàn cầu hóa và sự phát triển của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, doanh nghiệp không thể tồn tại và phát triển nếu không có sự hợp tác và kết nối với nhau. Các doanh nghiệp cần phải thiết lập quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp khác trong quá trình hoạt động nhằm thúc đẩy sự phát triển về mặt kinh doanh, ngoài ra nó còn có lợi cho việc học hỏi và đổi mới văn hóa doanh nghiệp. Chỉ khi liên tục đổi mới và nâng cao văn hóa doanh nghiệp thì mới có thể đổi mới phương pháp quản lý doanh nghiệp, tăng cường kết nối và hợp tác giữa các doanh nghiệp, thúc đẩy sự phát triển lâu dài và bền vững của doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đỗ Minh Cương, 2009. Văn hóa doanh nghiệp: Một số vấn đề và giải pháp, Tạp chí Lý luận chính trị, số 7.
2. Nguyễn Văn Dung và công sự, 2010. Văn hóa tổ chức và lãnh đạo, Nxb Giao thông vận tải, Hà Nội.
3. Đỗ Thị Phi Hoài, 2009. Văn hóa doanh nghiệp, Nxb Tài chính, Hà Nội.
4. Dương Thị Liễu, 2011. Giáo trình văn hóa kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
5. Nguyễn Mạnh Quân (2011), Đạo đức kinh doanh và văn hóa công ty, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 26/3/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/4/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/4/2019

Thông tin tác giả:

ThS. PHAN THỊ MINH PHƯƠNG

Khoa Quản trị kinh doanh

Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật công nghiệp

IMPACTING OF THE CORPORATE CULTURE INNOVATION ON THE ENTERPRISE MANAGEMENT INNOVATION

● Master. **PHAN THI MINH PHUONG**

Faculty of Business Management

University of Economics - Technology for Industries

ABSTRACT:

Nowadays, enterprises have gradually realized the importance of corporate culture as a spiritual pillar that directly affects the development of their businesses in the context of rapid development of the market economy. Innovating corporate culture is one of the most concerned issues of enterprises in order to adapt to the fluctuation of the economic environment. This article mainly analyzes the impact of corporate culture innovation on enterprise management innovation in order to promote the sustainable development and fulfill strategic objectives of businesses.

Keywords: Corporate culture innovation, enterprise management innovation, influence.