

Hoàn thiện văn hóa doanh nghiệp tại Công ty Cổ phần Phát triển công nghệ Pantado

ĐẶNG THỊ HOA*

Tóm tắt

Văn hóa doanh nghiệp (VHDN) đóng vai trò quan trọng đối với sự thành công của một công ty, đồng thời là chất keo kết dính các thành viên trong một tổ chức và giúp nhân viên làm việc hướng tới các mục tiêu đã đặt ra. Bài viết đánh giá thực trạng VHDN tại Công ty Cổ phần Phát triển công nghệ Pantado với các biểu hiện trực quan và biểu tượng phi trực quan. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện VHDN tại Công ty Cổ phần Phát triển công nghệ Pantado.

Từ khóa: văn hóa, công nghệ, Pantado, văn hóa doanh nghiệp

Summary

Corporate culture plays an important role in the success of a company, and is also the glue that binds members of an organization and helps employees work towards set goals. The article evaluates the current situation of corporate culture at Pantado Technology Development Joint Stock Company with visual expressions and non-visual symbols. On that basis, propose some solutions to improve corporate culture at Pantado Technology Development Joint Stock Company.

Keywords: culture, technology, Pantado, corporate culture

GIỚI THIỆU

Công ty Cổ phần Phát triển công nghệ Pantado được thành lập từ năm 2016. Đến nay, Công ty đã được 7 năm đi vào hoạt động và ngày càng không ngừng lớn mạnh. Trải qua nhiều năm phát triển với các chương trình đào tạo tiếng Anh trực tuyến theo mô hình 1 thầy 1 trò và phát triển phần mềm học tiếng Anh Pantado đã đạt được nhiều thành công lớn, góp phần thúc đẩy chuyển đổi số trong ngành giáo dục. Với 108 nhân sự khối văn phòng, hơn 3.000 giáo viên tiếng Anh trên khắp Việt Nam, Công ty vẫn đang tiếp tục mở rộng quy mô. Tuy nhiên, song song với việc lớn mạnh về quy mô, thì xây dựng VHDN cũng là chìa khóa vô cùng quan trọng để Công ty phát triển bền vững.

THỰC TRẠNG VHDN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN CÔNG NGHỆ PANTADO

Các yếu tố VHDN trực quan

Kiến trúc, cảnh quan. Công ty luôn xây dựng môi trường làm việc chuyên

nghiệp, đề cao sự tối giản, để tăng sự tập trung và trang trọng. Tạo điều kiện cho cách thành viên có thể là việc tốt, phát huy tính sáng tạo trong môi trường thư giãn. Văn phòng được thiết kế thoáng đãng với nhiều cây xanh nhằm mang lại cảm giác thư giãn thoải mái cho nhân viên.

Logo. Công ty thiết kế logo dựa trên thương hiệu Pantado. Điểm nhấn nằm ở chữ “P” tạo nên sự tin tưởng. Chữ “P” được ghép bởi số 1 và cánh chim với thông điệp “luôn nỗ lực trở thành phiên bản tốt nhất và khát khao vươn đến những bầu trời mới”. Màu xanh dương đưa cảm giác an toàn, thể hiện sự tin cậy, vững chắc và trách nhiệm. Phông chữ không chân tinh gọn với đường nét thẳng, mang tới cảm giác hiện đại cho thương hiệu. Tuy thiết kế logo của Pantado đơn giản, nhưng dễ nhận biết. Điều này cũng giúp thương hiệu tạo ấn tượng khác biệt và để đi vào tâm trí khách hàng.

Slogan. Slogan của Pantado là: “Lan tỏa tri thức, dưỡng trí kiến quốc”. Khi thực hiện sứ mệnh này, Pantado luôn hướng tới việc học tập và tiếp thu kiến thức một cách rất tự nhiên, sẽ không còn khoảng cách giữa con người với con người và đặc biệt là sẽ trở thành một công dân toàn cầu kiến tạo cho sự nghiệp nước nhà. Pantado theo đuổi và mong ước đó chính là có một xã hội hiện đại, văn minh, tiên tiến. Để thực hiện được điều này, thì yêu cầu đội ngũ lãnh đạo - nhân viên của Pantado đều phải là những người nhiệt huyết, sáng tạo,

* Khoa Kinh tế học, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân | Email: dangthihoa@neu.edu.vn
Ngày nhận bài: 15/8/2023; Ngày phản biện: 15/9/2023; Ngày duyệt đăng: 21/9/2023



Nguồn: Website Công ty

đặc biệt là luôn đặt ra mục tiêu và hoàn thành một cách xuất sắc.

Đồng phục. Có thể thấy rằng, đồng phục của Công ty có sự gắn kết chặt chẽ với nhận diện thương hiệu, tông màu chủ đạo là xanh và trắng. Việc này thể hiện được sự chuyên nghiệp, đồng thời cũng là một trong những cách để phổ biến và quảng bá hình ảnh của Công ty tới người tiêu dùng.

Các yếu tố VHDN phi trực quan

Tâm nhìn và mục tiêu của doanh nghiệp. Công ty được thành lập từ năm 2016, sau hơn 7 năm gây dựng và phát triển, hiện Công ty đã trở thành một doanh nghiệp uy tín cho hàng triệu phụ huynh trên toàn Việt Nam, nơi họ có thể tin tưởng, giao phó con cái cho các thầy cô. Năm 2020 là năm các doanh nghiệp trong và ngoài nước phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức do tác động tiêu cực từ dịch Covid-19, nhưng riêng với Pantado, đây lại là năm đánh dấu nhiều cột mốc ý nghĩa với doanh nghiệp. Nột bật nhất là việc ra mắt các khóa học trực tuyến giúp cho các bạn học sinh không bị gián đoạn trong việc học.

Giá trị cốt lõi. Pantado sẽ từng bước chuyển mình qua từng giai đoạn. Việc xây dựng một hệ sinh thái giáo dục toàn diện chính là góp phần xây dựng một môi trường học - làm nhất quán, qua đó kiến tạo nên một thế hệ trẻ đầy nhiệt huyết và thực sự hạnh phúc với những điều mình đang và sẽ làm. Các giá trị cốt lõi mà Công ty đang hướng tới là: Tận tâm với khách hàng; Học tập và đào tạo không ngừng; Tin tưởng tuyệt đối; Lan tỏa yêu thương.

Cam kết tương lai. Thiện chí, cầu tiến, luôn lắng nghe và học hỏi để Công ty ngày một lớn mạnh. Công ty luôn có quan điểm, vì lợi ích của khách hàng, cộng sự, đối tác và của cộng đồng, đem lại giá trị đích thực cho cuộc sống. Công ty luôn phấn đấu phát triển trên cơ sở vì một môi trường bền vững, vì chất lượng cuộc sống và có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.

Niềm tin và định hướng phát triển. Công ty định hướng sẽ từng bước chuyển mình qua từng giai đoạn. Với Pantado, việc xây dựng một hệ sinh thái giáo dục toàn diện chính là góp phần xây dựng một môi trường học - làm nhất quán, qua đó kiến tạo nên một thế hệ trẻ đầy nhiệt huyết và thực sự hạnh phúc. Định hướng phát triển của Công ty trong giai đoạn sắp tới, như sau: Năm 2025, trở thành hệ thống tiếng Anh trực tuyến số 1 Việt Nam; Năm 2030, trở thành hệ thống giáo dục trực tuyến toàn diện số 1 Việt Nam; Năm 2050, trở thành hệ thống giáo dục toàn diện số 1 châu Á.

Tận tâm với khách hàng. Công ty luôn quan điểm, tư vấn và phục vụ khách hàng như phục vụ người thân trong chính gia đình mình. Bên cạnh đó, trong quá trình phục vụ khách hàng, nhân viên bộ phận chăm sóc khách hàng của Công ty luôn chủ động lắng nghe để hiểu nhu cầu và mối quan tâm của khách hàng. Đặc biệt, khách hàng luôn được đặt làm trung tâm trong mọi suy nghĩ và hành động của những con người ở Pantado.

Tinh thần đội nhóm. Sự hợp tác và gắn kết mạnh mẽ để hoàn thành mục tiêu chung của đội nhóm. Công ty luôn đề cao tinh thần đội nhóm và tuân theo các nguyên tắc sau:

Lắng nghe: Đây là một trong những kỹ năng quan trọng nhất. Các thành viên trong nhóm phải biết lắng nghe ý kiến của nhau. Kỹ năng này phản ánh sự tôn trọng (hay xây dựng) ý kiến giữa các thành viên.

Chất vấn: Qua cách thức mỗi người đặt câu hỏi, chúng ta có thể nhận biết mức độ tác động lẫn nhau, khả năng thảo luận, đưa ra vấn đề cho các thành viên khác của họ.

Thuyết phục: Các thành viên phải trao đổi, suy xét những ý tưởng đã đưa ra. Đồng thời, họ cần biết tự bảo vệ và thuyết phục người khác đồng tình với ý kiến của mình.

Tôn trọng: Mỗi thành viên trong nhóm phải tôn trọng ý kiến của những người khác thể hiện qua việc động viên, hỗ trợ nhau, nỗ lực biến chúng thành hiện thực.

Trợ giúp: Các thành viên phải biết giúp đỡ nhau.

Sẻ chia: Các thành viên đưa ra ý kiến và tường thuật cách họ nghĩ ra nó cho nhau.

Chung sức: Mỗi thành viên phải đóng góp trí lực cùng nhau thực hiện kế hoạch đã đề ra.

Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng và hoàn thiện, Công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong phát triển VHDN, như: Là một doanh nghiệp nhỏ, chỉ mới thành lập được vài năm, một số nhân viên trong Công ty có thể không hiểu rõ về văn hóa tổ chức hoặc không nhận thức được tầm quan trọng của nó. Điều này có thể làm giảm hiệu suất và đóng góp của họ vào việc phát triển văn hóa. Bên cạnh đó, mục tiêu chiến lược của Công ty chưa được truyền đạt một cách rõ ràng, nhân viên đôi khi cảm thấy bối rối và khó khăn trong công việc; Công ty chưa triển

khai thường xuyên các khóa đào tạo về VHDN cho toàn bộ công nhân viên.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN VHDN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN CÔNG NGHỆ PANTADO

Một là, phát huy tinh thần lãnh đạo nêu gương. Đội ngũ lãnh đạo của Công ty đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và phát triển VHDN. Về đối ngoại, Ban lãnh đạo phải xác định chiến lược hoạt động của Công ty trên thị trường. Về đối nội, nhà lãnh đạo chịu trách nhiệm đề ra quy định, lễ lối làm việc nhằm khuyến khích quá trình sáng tạo của nhân viên. Ban lãnh đạo cũng phải có những quyết định hợp lý trong việc xây dựng hệ thống giá trị văn hóa để phát huy lợi thế của văn hóa dân tộc và tiếp thu những giá trị văn hóa học hỏi được từ bên ngoài.

Đặc biệt, trong lĩnh vực giáo dục, nhà lãnh đạo cũng phải là người đi đầu trong việc thực hiện những mục tiêu đã đề ra để làm động lực gắn kết các thành viên trong Công ty, đó chính là cơ sở để xây dựng VHDN bền vững. Ban lãnh đạo phải xác định rõ ràng chiến lược hoạt động của Công ty trên thị trường. Định hướng phát triển rõ ràng và mục tiêu kinh doanh cụ thể, đồng thời phải nghiêm khắc hơn trong vấn đề ban hành văn bản chính thức nhằm thắt chặt nội quy trong Công ty để đảm bảo hiệu quả công việc của nhân viên.

Hai là, xây dựng mô hình VHDN hướng về con người, kết hợp giữa yếu tố truyền thống và yếu tố hiện đại. Kinh nghiệm thành công của các doanh nghiệp thành công trên thế giới và ở Việt Nam đều cho thấy, một trong những bí quyết của họ chính là định hướng phát

triển về con người. Vì vậy, để đảm bảo cho sự phát triển bền vững, Công ty cần đề ra một mô hình VHDN chú trọng đến sự phát triển toàn diện của người lao động, không nên chỉ chạy theo thành tích trong công việc, mà còn phải quan tâm đến cả các tiêu chí khác, như: tuyên dương gia đình gương mẫu, tổ chức các hoạt động văn thể mỹ... các hoạt động này sẽ khuyến khích sự phát triển toàn diện của người lao động và tạo nên bầu không khí thân ái nơi làm việc.

Để có thể xây dựng một nền văn hóa bền vững vì con người trong doanh nghiệp, thì không thể bỏ qua yếu tố bản sắc văn hóa dân tộc, vốn 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 nghìn năm đấu tranh dựng nước và giữ nước”. Mặt khác, trong điều kiện môi trường kinh doanh biến đổi không ngừng cội với sự tiến bộ như vũ bão của khoa học công nghệ (đặc biệt là công nghệ thông tin), để có thể thích nghi nhanh chóng và mở rộng thị trường, Công ty cần xây dựng cho mình một nền văn hóa không chỉ đậm đà bản sắc dân tộc, mà còn chứa đựng những yếu tố văn hóa hiện đại. Nói cách khác, đó phải là một nền văn hóa linh hoạt và có khả năng học hỏi và tiếp thu được những thành tựu, tiến bộ khoa học, kỹ thuật, những giá trị văn hóa tốt đẹp từ bên ngoài, nhờ đó phát huy được tinh sáng tạo của mọi thành viên trong doanh nghiệp.

Ba là, tăng cường đầu tư vật chất cho xây dựng VHDN. Để từng thành viên thấm nhuần được tinh thần của những văn bản, triết lý hay khẩu hiệu chung của Công ty, thì việc “nhắc nhở, làm gương” của người lãnh đạo cũng chỉ là một cách thức. Cách thức khác hữu hiệu không kém là gắn những văn bản, triết lý... với hoạt động hội hè, vui chơi giải trí của nhân viên, chế độ lương thưởng, đồng phục, trang thiết bị làm việc, những nghi thức trong doanh nghiệp... Đó là những yếu tố thuộc về lớp VHDN trực quan và rất dễ cảm nhận vì tính hữu hình của chúng. Tuy nhiên, những hoạt động hội hè để tạo thành nét riêng của Công ty phải bảo đảm 2 yếu tố: *Thứ nhất*, được tổ chức định kỳ và đều đặn hàng năm với mục tiêu nâng cao tinh thần doanh nghiệp và gây dựng niềm tự hào cho mọi thành viên; *Thứ hai*, độc đáo có nghĩa là sáng tạo và khác biệt so với các doanh nghiệp khác. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ty Cổ phần Phát triển công nghệ Pantano (2020-2022), *Báo cáo tình hình phát triển VHDN các năm, từ năm 2000 đến năm 2022*.
2. Dương Thị Liễu (2011), *Giáo trình Văn hóa kinh doanh*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
3. Hoàng Văn Hải, Đặng Thị Hương (2021), *Giáo trình VHDN và Đạo đức kinh doanh*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Lê Thị Dung (2015), *Phát triển VHDN tại Công ty TNHH Nhà nước một thành viên Thương mại và Xuất nhập khẩu Viettel*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động và xã hội, Hà Nội.
5. Phạm Thanh Tâm (2017), *VHDN trong tiến trình hội nhập quốc tế*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Schein, E. H (2004), *Organizational culture and Leadership (Third Ed.)*, San Francisco: Jossey-Bass.