

Giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa - một số vấn đề lý luận

ThS. MẠC QUỐC ANH

Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Thành phố Hà Nội; Email: macquocanh@gmail.com

Tóm tắt: Văn hóa doanh nghiệp có vai trò quan trọng, quyết định phần lớn đến sự phát triển bền vững của một doanh nghiệp. Đây là những giá trị, niềm tin và tiêu chuẩn mà mọi người trong doanh nghiệp thừa nhận, suy nghĩ và hành động như một thói quen. Văn hóa doanh nghiệp, giống như đời sống tinh thần và nhân cách con người, là bộ phận quyết định sự thành bại lâu dài của một doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp góp phần tạo nên bản sắc riêng cho doanh nghiệp. Nhờ chú trọng giáo dục văn hóa doanh nghiệp, các doanh nghiệp nhỏ và vừa thời gian qua đã có những bước phát triển nhất định, thích ứng với những thay đổi lớn của tình hình trong và ngoài nước. Bài viết sau đây sẽ góp phần làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan tới giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Từ khóa: văn hóa doanh nghiệp, giáo dục văn hóa doanh nghiệp, người lao động, doanh nghiệp vừa và nhỏ.

1. Thế nào là văn hóa doanh nghiệp và giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa?

Tổng kết nhiều nghiên cứu cả trong và ngoài nước cho thấy, khái niệm văn hóa doanh nghiệp được thể hiện bằng nhiều cách gọi khác nhau như văn hóa tổ chức, văn hóa công sở, văn hóa kinh doanh. Các định nghĩa về văn hóa doanh nghiệp - một trong các lĩnh vực mới được nghiên cứu trong những thập kỷ gần đây vẫn còn rất khác nhau, phản ánh tính mới của vấn đề và thiếu sự thống nhất về cách tiếp cận cũng như phạm vi ảnh hưởng và việc áp dụng khái niệm này ngày càng rộng rãi. Nghiên cứu về văn hóa doanh nghiệp được cho là bắt nguồn từ sự phát triển hơn nữa của nghiên cứu về văn hóa tổ chức. Văn hóa doanh nghiệp là sự sáng tạo của doanh nghiệp, mang lại giá trị, bao gồm cả giá trị vật chất và giá trị tinh thần. Về bản chất, văn hóa doanh nghiệp là hệ giá trị cốt lõi của doanh nghiệp, được doanh nghiệp tạo dựng và tích lũy trong quá trình kinh doanh và tương tác với môi trường tự nhiên, xã hội. Điều đó có nghĩa, những đổi mới đó phải trở thành những giá trị, niềm tin, quan niệm, thực tiễn truyền thống ăn sâu vào mọi hoạt động kinh doanh. Văn hóa doanh nghiệp chi phối cảm xúc, suy nghĩ và hành vi của mỗi thành viên trong doanh nghiệp trong việc theo đuổi và thực hiện các mục tiêu đã đề ra. Văn hóa doanh nghiệp không đến một cách tự nhiên. Nó là kết quả của một quá trình tuyên truyền, giáo dục, hình thành và phát triển. Vì

vậy, giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động trong doanh nghiệp được coi là nhiệm vụ chính trị của mỗi doanh nghiệp trong quá trình toàn cầu hóa, hội nhập và phát triển. Trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế sâu rộng như ở Việt Nam hiện nay, văn hóa doanh nghiệp quyết định sự trường tồn của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Xuất phát từ các nghiên cứu trên có thể hiểu văn hóa doanh nghiệp như sau: văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ các giá trị hữu hình và vô hình được doanh nghiệp lựa chọn, sáng tạo và sử dụng thể hiện trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp, tạo nên nét đặc trưng riêng của doanh nghiệp đó.

Lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay bao gồm hai nhóm chính: lao động chuyên môn và lao động quản lý. Thông thường, lao động được hiểu là tập hợp các hoạt động có mục đích của con người, là sự kết hợp giữa sử dụng sức lao động và tư liệu sản xuất để tạo ra của cải, vật chất phục vụ nhu cầu đời sống của con người. Hai hình thức lao động là lao động trí óc và lao động chân tay. Lao động chân tay là người lao động sử dụng sức mạnh cơ bắp kết hợp với công cụ lao động để làm việc. Lao động trí óc áp dụng kiến thức và kỹ năng chuyên môn của họ cùng với các công cụ, phương tiện và máy móc để tạo ra của cải. Như vậy, có thể hiểu người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa bao gồm cả những người lao động chân tay và lao động trí óc hay lao động quản lý đang làm việc trong các doanh nghiệp

nhỏ và vừa.

Việc giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa là sự tác động có kế hoạch và có chủ ý của đơn vị giáo dục đối với người lao động cả về chuyên môn lẫn quản lý nhằm xây dựng, giữ gìn và phát triển văn hóa doanh nghiệp.

2. Biểu hiện văn hóa doanh nghiệp của người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Thứ nhất, có hiểu biết nhất định về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội

Doanh nghiệp trong thời đại 4.0 muốn phát triển cần hài hòa các lợi ích kinh tế, chính trị, xã hội. Các doanh nghiệp vừa phát triển sản xuất kinh doanh, vừa thể hiện trách nhiệm xã hội, trách nhiệm cộng đồng của mình. Do đó văn hóa doanh nghiệp bao hàm những hiểu biết của người lao động và các chủ thể quản lý về các khía cạnh chính trị, văn hóa, xã hội. Đặc biệt, sự tham gia của doanh nghiệp đóng một vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế, văn hóa và xã hội của một quốc gia. Vì vậy, người lao động luôn phải có những kiến thức, nền tảng nhất định khi làm việc và gắn bó với doanh nghiệp ở mỗi quốc gia. Kiến thức về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội có tác dụng nâng cao sự cam kết với tổ chức và tăng tính nhất quán trong hành vi của nhân viên, mang lại lợi ích thực sự cho tổ chức.

Khi người lao động có sự am hiểu kiến thức về chính trị, văn hóa, xã hội, bên cạnh việc nâng cao trách nhiệm, đạo đức kinh doanh thì bản thân mỗi doanh nghiệp cũng từng bước định hình được hệ giá trị riêng, cốt lõi cho mình. Đây là giá trị độc đáo thể hiện sự khác biệt giữa văn hóa doanh nghiệp ở các doanh nghiệp khác nhau.

Thông qua kiểm tra, giám sát, tổng kết, sơ kết có thể thấy, mặc dù bản sắc của từng doanh nghiệp là duy nhất, nhưng có một số yếu tố chung giữa các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Bằng những kiến thức nhất định về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, họ đều chú trọng sự đổi mới, đó là mối quan tâm đến việc tránh tình trạng trì trệ. Điều này thúc đẩy các công ty không ngừng tìm kiếm những cách thức mới, định vị mình trên thị trường và không bị động trước sự thay đổi. Nói cách khác, nó là sự bổ sung cho sự đổi mới, bởi vì sức mạnh mà công ty đảm nhận vị trí của mình sẽ góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh để đối mặt với sự

cạnh tranh trong ngành của mình; văn hoá hướng dẫn tập trung vào kết quả xuất phát từ việc lập kế hoạch rộng rãi - có thể là quản lý con người, khía cạnh tài chính và tăng doanh số bán hàng - để tìm ra chính xác nơi cần đi để đạt được mục tiêu; văn hoá giao tiếp tốt để khám phá ngôn ngữ và cách tiếp cận phù hợp trong nội bộ và bên ngoài để theo thời gian mọi người có thể nhận ra thương hiệu - ví dụ như điều gì đó cơ bản trong tiếp thị; văn hoá đánh giá cao nguồn nhân lực của mình vì họ là động lực của tổ chức.

Thứ hai, quán triệt sâu sắc đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhất là trên lĩnh vực kinh tế, hoạt động sản xuất, kinh doanh trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Văn hóa doanh nghiệp không nằm ngoài văn hóa chung của cả dân tộc. Vì vậy, trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa như ở Việt Nam hiện nay, người lao động cần nắm vững đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đặc biệt là các quy định về kinh doanh, thương mại, sản xuất trong chế độ xã hội chủ nghĩa.

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế hiện nay, các doanh nghiệp không ngừng giao lưu, kết nối khu vực và thế giới. Vì vậy, người lao động trong các doanh nghiệp cần những chuẩn mực nhất định để thống nhất trong hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như trong các hoạt động giao thương. Những chuẩn mực này gồm rất nhiều khía cạnh khác nhau nhưng tựu chung lại thì nền tảng cơ bản là hệ thống chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước. Với từng khu vực kinh tế, từng loại hình kinh tế, từng đối tác tham gia kinh doanh, Đảng và Nhà nước luôn có những chủ trương, chính sách riêng để điều chỉnh. Do vậy, một trong những biểu hiện quan trọng của văn hóa doanh nghiệp đối với người lao động là có sự am hiểu về chủ trương, chính sách, pháp luật này.

Thứ ba, hiểu và nắm vững các giá trị cơ bản của văn hóa doanh nghiệp

Bản chất của văn hóa doanh nghiệp là sự tổng hợp các quy tắc ứng xử, các chỉ số về thái độ, niềm tin, sự tương tác giữa các thành viên trong doanh nghiệp và giữa doanh nghiệp với khách hàng mục tiêu. Vì vậy, nắm vững những giá trị cơ bản của văn hóa doanh nghiệp sẽ giúp nhân viên chủ động hơn trong việc

giải quyết các vấn đề nội bộ và xử lý các vấn đề với môi trường xung quanh. Những quy tắc, phương pháp này là yếu tố khởi đầu để nhân viên lựa chọn những phương pháp hành động, phân tích và ra quyết định phù hợp. Các thành viên trong doanh nghiệp không cần phải đắn đo về ý nghĩa của những quy định đó mà cho rằng chúng đúng ngay từ đầu. Vì vậy, nắm vững các giá trị văn hóa doanh nghiệp sẽ giúp nhân viên nhận thức được hệ thống ý nghĩa, giá trị, niềm tin chủ đạo và phương pháp tư duy được thống nhất và chịu ảnh hưởng của tất cả các thành viên. Các giá trị cơ bản của văn hóa doanh nghiệp phải gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như việc vun đắp, xây dựng hệ giá trị, theo đuổi mục tiêu, triết lý kinh doanh của doanh nghiệp. Ở mức độ lớn ảnh hưởng đến cách các thành viên hành động, nó là sự tổng hợp những khái niệm chung mà các thành viên trong công ty học hỏi được trong quá trình giải quyết các vấn đề nội bộ và xử lý các vấn đề về môi trường xung quanh.

Thứ tư, niềm tin tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và các giá trị văn hóa doanh nghiệp đối với sự phát triển kinh tế của đất nước và doanh nghiệp

Khi niềm tin của nhân dân vào Đảng bị suy giảm, hay nguy hiểm hơn là "mất niềm tin" thì mọi chủ trương, mục tiêu mà Đảng, Nhà nước ta đặt ra sẽ không thể thực hiện được và đó sẽ là cơ sở để các thế lực thù địch lợi dụng, phá hoại, chia rẽ, gây mất đoàn kết trong nội bộ và bài học đắt máu về sự sụp đổ của Liên Xô và các nước Đông Âu cũ đã và đang là bài học lớn trên thế giới đối với nước ta ngày nay. Vì vậy, văn hóa doanh nghiệp phải phát huy các giá trị niềm tin, đặc biệt là niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và các giá trị văn hóa doanh nghiệp đối với sự phát triển kinh tế của đất nước, đối với mối quan hệ quốc gia và doanh nghiệp.

Thứ năm, tích cực, gương mẫu chấp hành nghiêm đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước và thực hiện các hành vi giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa, uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp trong công việc của mình ở doanh nghiệp

Đặc điểm cơ bản của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa mà Việt Nam đang xây dựng là tính tối cao của Hiến pháp và pháp luật. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật được ban hành nhằm điều chỉnh

các quan hệ xã hội, bảo đảm sự vận hành bình thường của cuộc sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Nhà nước, mỗi tập thể và từng công dân, trong đó có người lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa. Tuy nhiên, pháp luật không thể có hiệu lực, hiệu quả nếu không được đưa vào cuộc sống. Phổ biến, giáo dục pháp luật được xác định là bước đầu của công tác thực thi pháp luật, là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, bảo đảm quyền thông tin pháp luật của công dân. Pháp luật dưới hình thức thể hiện văn hóa doanh nghiệp sẽ được truyền tải đến người lao động thông qua nhiều hình thức, biện pháp phong phú, đa dạng, phù hợp với từng đối tượng, địa điểm; qua đó giúp mọi công dân nói chung, người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa nói riêng nắm bắt được các quy định của pháp luật, đặc biệt là các quy định pháp luật liên quan trực tiếp đến từng đối tượng.

Thông qua giáo dục, họ tích cực hơn, gương mẫu hơn trong chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong lao động, học tập, sinh hoạt và cuộc sống. Họ lan tỏa sự gương mẫu, tích cực chấp hành tới những người lao động cùng bộ phận, cùng công xưởng, cùng tổ lao động □ Từ đó góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp một cách rộng rãi trong toàn doanh nghiệp giúp nâng cao uy tín, hình ảnh thương hiệu của doanh nghiệp giữa tập thể người lao động với nhau và giữa người lao động, quản lý doanh nghiệp với công chúng, khách hàng mục tiêu.

3. Vai trò của giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Một là, giáo dục văn hoá doanh nghiệp góp phần nâng cao nhận thức, hình thành thái độ, thúc đẩy hành vi xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững giúp doanh nghiệp tạo ra lợi thế cạnh tranh

Doanh nghiệp sau những năm khó khăn của Đại dịch Covid-19 ngày càng quan tâm hơn tới yếu tố văn hóa. Nhiều doanh nghiệp trong những năm 2021, 2022 khi phải bán tháo tài sản để xoay vòng vốn, đáp ứng các khoản vay ngắn hạn và trung hạn đã mất khả năng thanh toán, chi trả tiền lương, thưởng cho người lao động. Tuy nhiên, trong cộng đồng doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhiều tập thể lao động đã đồng hành cùng các chủ doanh nghiệp, họ lựa chọn con đường chia sẻ khó khăn, đồng hành cùng vượt qua thử thách thay vì rời bỏ doanh nghiệp. Nhiều câu chuyện về thái độ,

cách thức cư xử giữa người lao động và chủ doanh nghiệp được báo chí - truyền thông phản ánh cho thấy vai trò to lớn của văn hóa. Do vậy, giáo dục văn hóa doanh nghiệp cho người lao động góp phần quan trọng giúp họ nâng cao nhận thức, từng bước hình thành thái độ đúng đắn về các mối quan hệ doanh nghiệp, đạo đức kinh doanh, đạo đức lao động□ Từ đó, giúp họ thay đổi hành vi để hiểu đúng đắn hơn về công việc họ đang làm, lĩnh vực, ngành nghề họ đang nghiên cứu, tập thể người chủ doanh nghiệp đang trả lương cho họ□

Ngoài ra, giáo dục cho người lao động kiến thức chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội để nâng cao trình độ, mở rộng hiểu biết. Xã hội mà chúng ta đang hướng tới là xã hội thông tin, xã hội tri thức. Vì vậy, giáo dục văn hóa doanh nghiệp đòi hỏi phải trang bị cho người lao động những kiến thức chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội để giúp họ nâng cao trình độ, mở rộng hiểu biết. Thông qua giáo dục văn hóa doanh nghiệp để xây dựng xã hội học tập, giáo dục suốt đời cho mọi người và giữ gìn sự đa dạng về trí tuệ, kiến thức..., dựa trên nguyên tắc tối cao là tiếp cận phổ cập thông tin và kiến thức cho mọi người, kể cả nhân viên của doanh nghiệp.

Hai là, giáo dục văn hoá doanh nghiệp góp phần giúp doanh nghiệp thích ứng với những biến đổi của bối cảnh xã hội

Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt hiện nay, giáo dục văn hóa doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc giúp doanh nghiệp thích ứng với thời thế thay đổi, đặc biệt là tạo ra sự đổi mới, khuyến khích tinh thần sáng tạo của cán bộ, nhân viên. Đặc biệt, trong môi trường, bối cảnh xã hội có nhiều thay đổi nhanh chóng như hiện nay, văn hóa doanh nghiệp đóng vai trò quyết định tới sự thích nghi nhanh chóng hay ngày càng lạc hậu của doanh nghiệp. Trong xã hội 4.0, AI sẽ thay thế nhiều công đoạn trong một doanh nghiệp, số lượng người lao động trong các khâu, quy trình đơn giản sẽ bị thay thế nhiều. Người lao động là những nhà quản lý cũng cần có nền tảng văn hóa để thay đổi phương thức quản trị của mình.

Ở những doanh nghiệp nhỏ và vừa nào mà biểu hiện của văn hóa doanh nghiệp rõ ràng thì ở những thời điểm cạnh tranh khốc liệt hay khó khăn, thử thách lớn sẽ tạo ra những câu chuyện vượt khó, những sự thay đổi linh hoạt, sáng tạo. Ngược lại, ở doanh

nh nghiệp nào mà dấu ấn văn hóa doanh nghiệp mờ nhạt sẽ không thể hiện bản lĩnh rõ rệt trong những thử thách của đời sống kinh tế.

Ba là, giáo dục văn hoá doanh nghiệp góp phần giúp doanh nghiệp tạo ra bản sắc, xây dựng giá trị cốt lõi, phát triển bền vững

Phương thức giáo dục văn hóa doanh nghiệp ở mỗi doanh nghiệp khác nhau luôn có sự khác nhau. Điều này xuất phát từ chính những câu chuyện riêng của các doanh nghiệp như: câu chuyện về sự ra đời và phát triển của doanh nghiệp, câu chuyện về các CEO của doanh nghiệp, câu chuyện về cách lan tỏa sản phẩm, sự đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp□ Sự khác biệt cũng đến từ cách thức doanh nghiệp tái cơ cấu, cách thức doanh nghiệp vận hành trong những thời điểm khó khăn. Tất cả những khác biệt này tạo ra một trong những nội dung giáo dục văn hóa doanh nghiệp riêng có cho các doanh nghiệp, nên khi giáo dục, phổ biến sâu rộng trong tập thể người lao động sẽ tạo thành bản sắc riêng.

Ngoài ra, những giá trị cốt lõi, chiến lược phát triển, chuẩn mực đạo đức hay triết lý kinh doanh của doanh nghiệp cũng sẽ được thể hiện thông qua hệ thống các yếu tố cấu thành hoặc công cụ văn hóa doanh nghiệp như: hệ thống nhận diện thương hiệu (logo, slogan, kiến trúc văn phòng...); các quy định, nội quy về tập quán làm việc và tiếp xúc với khách hàng; những câu chuyện, tập tục, nghi lễ, sự kiện... từ đó hình thành nên môi trường làm việc của doanh nghiệp. Bản sắc văn hóa không chỉ là tấm thẻ nhận biết một doanh nghiệp mà còn là lối sống, hoạt động chung của doanh nghiệp. Nó tạo ra cách các doanh nghiệp vận hành và kinh doanh./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Việt Anh và cộng sự (2010), *Văn hóa doanh nghiệp - Yếu tố vàng để thành công, nghiên cứu trường hợp văn hóa doanh nghiệp tại Công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh*, luận văn thạc sĩ, Khoa đào tạo sau đại học, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Phạm Thị Tuyết (2011), *Văn hoá doanh nghiệp trong kinh doanh ngân hàng*, Luận án tiến sĩ, Đại học kinh tế quốc dân.
3. Dương Thị Liễu (chủ biên) (2012), *Văn hóa doanh nghiệp*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
4. Phạm Văn Đức (2012), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Triết học, số 7.
5. Nguyễn Trọng Chuẩn (2020), *Nâng cao trách nhiệm thực hiện đạo đức sinh thái trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay*, Tạp chí Triết học, số 7.