

HỘI THẢO TRỰC TUYẾN

ĐÀO TẠO KỸ NĂNG LÀM VHDN CHUYÊN NGHIỆP VÀ ĐỔI MỚI

CHỦ ĐỀ 1

**Cải thiện chất lượng công tác quản lý VHĐN
của đơn vị bằng các nhóm giải pháp và nhiệm
vụ mang tính chuẩn hóa kết hợp với sáng kiến
đề xuất cụ thể**



Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

CẢI THIẾN CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ VHDN CỦA ĐƠN VỊ

TRÌNH BÀY: NHÓM 1 – LỚP CBQL

01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01. | Môi quan hệ ứng xử trong nội bộ
02. | Môi trường làm việc và phong cách làm việc của người lao động
03. | Văn hoá giao tiếp và phong cách của CBCNV đối với các đối tác và cấp trên
04. | Chưa chú trọng thực hiện các bước cơ bản triển khai nội dung VHĐN mới

2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Đã thâm nhuận VHDN của EVNNPT, hiện nay theo chỉ đạo của EVN, thống nhất thực hiện VHDN của EVN sẽ bị giao thoa và dễ bị thiếu sót.

Tư duy lãnh đạo của thể hệ trước.

Cơ sở vật chất chưa đảm bảo so với hiện tại



2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Đã thâm nhuận VHDN của EVNNPT, đang thống nhất thực hiện VHDN của EVN sẽ bị giao thoa và dễ bị thiếu sót.

Tư duy lãnh đạo của thể hệ trước

Cơ sở vật chất chưa đảm bảo so với hiện tại

Một số lãnh đạo chưa thấy tầm quan trọng của VHDN

2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Lực lượng chuyên viên làm VHDN đa số là kiêm nhiệm và khối lượng công việc nhiều do EVN đang giảm định biên nên tạo áp lực dẫn đến chất lượng xây dựng kế hoạch và thực thi VHDN chưa cao tại một số đơn vị

Công tác chỉ đạo VHDN chưa đủ mạnh mẽ, xuyên suốt và liên tục; đặc biệt là định hướng, dẫn dắt về tư tưởng, mục tiêu cốt lõi

2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Công tác quản trị, kiểm tra, đánh giá thực thi VHDN còn hình thức, chưa thực sự nghiêm túc; một số nơi hoạt động của Ban chỉ đạo VHDN chưa thiết thực, vai trò mờ nhạt.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA



Đạt được 100% CBCNV có nhận thức đầy đủ về mục đích, ý nghĩa của hành trình văn hóa thông qua chương trình đào tạo kết hợp các hoạt động gắn kết trong năm 2023.



4. KẾT QUẢ, MỤC TIÊU

4.1. Văn hóa doanh nghiệp dần dần trở thành các hành vi tự nguyện của hơn 95% cán bộ CNV của các đơn vị trong EVNNPT trước năm 2025.

4.2. Trang bị kiến thức nền tảng về quản trị VHDN cho 100% người lao động được học tập VHDN thông qua hình thức Online hoặc trực tiếp để có khả năng tiếp cận toàn diện và chuyên nghiệp hơn đối với công tác VHDN.

4.3. Giúp 100% học viên nắm được các nội dung định hướng và yêu cầu EVN công tác quản trị VHDN.



4. KẾT QUẢ, MỤC TIÊU

4.4. Nâng cao hơn nữa chất lượng và hiệu quả thực thi VHDN trong toàn Tập đoàn với tinh thần tiếp tục kế thừa, phát huy các giá trị truyền thống vốn có, đồng thời nâng tầm văn hoá EVN trong thời kỳ mới với sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

4.5. Tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, hiện đại, đảm bảo tính công bằng và minh bạch.

4.6. Nâng cao hơn nữa hình ảnh và uy tín thương hiệu EVN là một đối tác tin cậy, chuyên nghiệp, thân thiện và hết lòng vì khách hàng, có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.



5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Giải pháp 1

Nâng cao vai trò
Người đứng đầu của
các đơn vị đối với
công tác VHDN.

Giải pháp 2

Xây dựng kế hoạch
tổng thể, dài hạn với
các giải pháp đồng bộ
hợp lý và khả thi.

Giải pháp 3

Làm tốt công tác giáo
dục, đào tạo và truyền
thông.



5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Giải pháp 4

Triển khai thực thi hiệu quả các nội dung VHDN, lan tỏa sâu rộng.

Giải pháp 5

Có các chế tài, chính sách thúc đẩy VHDN thiết thực

Giải pháp 6

Quản lý theo dõi, đánh giá, kiểm tra nghiêm túc

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Giải pháp 7

Có cơ chế khen thưởng động viên kịp thời

Giải pháp 8

Giải pháp cải thiện chất lượng văn hoá làm việc và ứng xử nội bộ

Giải pháp 9

Lựa chọn một trong những giá trị cốt lõi của EVN làm chủ đề năm để tạo sự lan tỏa và thấm nhuần từng giá trị văn hóa gắn với hoạt động SXKD hàng ngày của NLĐ

6. NHỮNG HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ



HÀNH VI THỨ 1

Cần thể hiện được trách nhiệm, niềm tin, chất lượng, tiên phong, sáng tạo.



HÀNH VI THỨ 2

Thể hiện được: sự minh bạch, an toàn, đoàn kết, nhân văn & trung thực



HÀNH VI THỨ 3

Đảm bảo được các chuẩn mực: nghĩa tình, tôn trọng, tận tâm, chuyên nghiệp, hợp tác



HÀNH VI THỨ 4

Phải thể hiện được các nguyên tắc: Lãnh đạo phải làm gương, đã là EVN thì chất lượng & đáng tin cậy

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ



HÀNH VI THỨ 5

Thực hiện công việc được giao & chịu trách nhiệm đến kết quả cuối cùng



HÀNH VI THỨ 6

Sức mạnh trong mọi hoạt động của EVN là tinh thần đoàn kết & trí tuệ tập thể



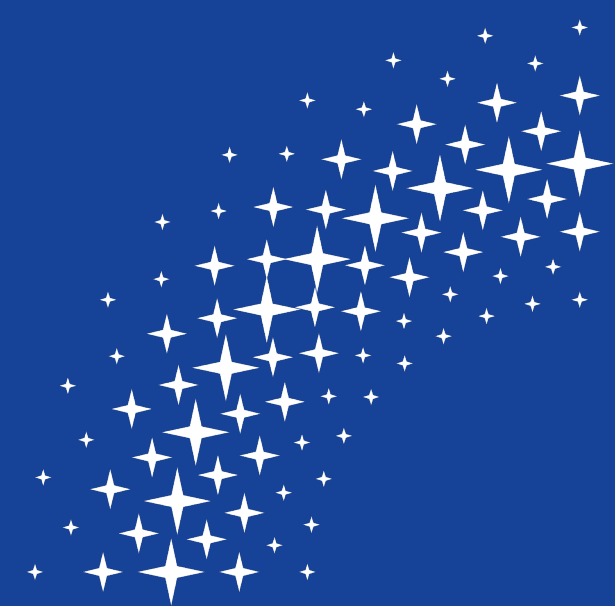
HÀNH VI THỨ 7

Có cá nhân xuất sắc mới có tập thể sáng tạo

A background pattern of light blue dots connected by thin lines, forming a network or constellation-like structure across the top half of the slide.

THANK YOU FOR LISTENING!

NHÓM 1– LỚP CBQL

A graphic in the bottom right corner consisting of a dense cluster of white stars of varying sizes, arranged in a roughly triangular shape pointing towards the bottom right corner.

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

HỘI THẢO TRỰC TUYẾN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO KỸ NĂNG LÀM VĂN HÓA DOANH NGHIỆP CHUYÊN NGHIỆP VÀ ĐỔI MỚI

NHÓM 1 LỚP CHUYÊN VIÊN - NHÓM TIÊN PHONG

DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Lý Minh Hằng - Trưởng nhóm
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Ban Tổ chức và Nhân sự

Tổng công ty Truyền tải điện Quốc Gia



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Huỳnh Văn Viết Thanh
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổ chức và Nhân sự

Công ty Truyền tải điện 4



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Nguyễn Thị Hà Vy
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổ chức và Nhân sự

Công ty Truyền tải điện 3



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Trần Ngọc Dung
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Văn phòng Công ty
Công ty Truyền tải điện 4



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Nguyễn Mạnh Hùng
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Văn phòng Công ty
Công ty Truyền tải điện 1



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Vũ Đào Hà
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổ chức và Nhân sự
Công ty Truyền tải điện 1



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Nguyễn Thị Thu Hoài
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổ chức và Nhân sự
Công ty Truyền tải điện 2



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Lưu Hương Ly
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổng hợp

Ban QLDA các công trình điện miền Bắc



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Nguyễn Trung Kiên
- **Chức danh:** Phó phòng TTĐ
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổng hợp TTĐ Đông Bắc 1 -
Công ty Truyền tải điện 1



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Nguyễn Đình Hiếu
- **Chức danh:** Phó phòng TTĐ
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổng hợp TTĐ Nghệ An
Công ty Truyền tải điện 1



DANH SÁCH GIỚI THIỆU NHÓM 1



- **Họ và tên:** Nguyễn Văn Thịnh
- **Chức danh:** Chuyên viên
- **Đơn vị công tác:** Phòng Tổng hợp TTĐ Phú Yên
Công ty Truyền tải điện 3

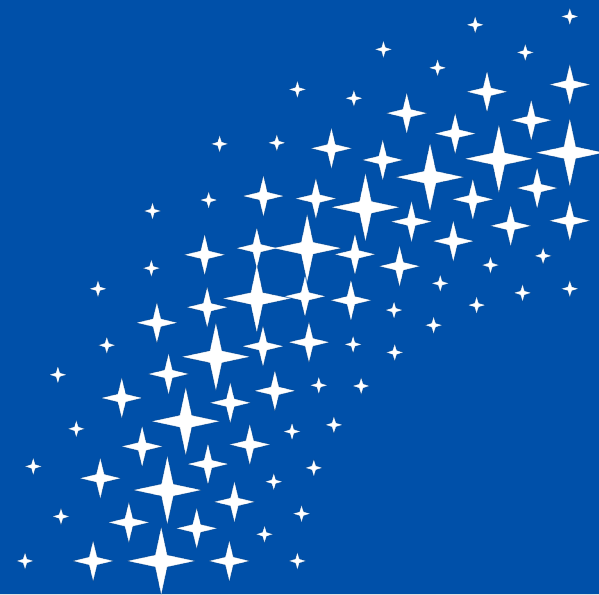




CHỦ ĐỀ 1:

*“Cải thiện chất lượng công tác quản lý
VHDN của đơn vị bằng các nhóm giải
pháp và nhiệm vụ mang tính chuẩn hóa
kết hợp với sáng kiến đề xuất cụ thể”*

TRÌNH BÀY: NHÓM 1 - TIÊN PHONG



Nội dung trình bày

Hiện trạng các vấn đề tồn tại

Một số rào cản thách thức

Mong muốn của chúng ta

Kết quả, mục tiêu

Giải pháp, hành động cụ thể

1. Hiện trạng các vấn đề tồn tại

- 1.1. Tuyên truyền VHDN chưa đạt hiệu quả cao, còn nặng về tính hình thức.
- 1.2. Việc ký cam kết VHDN của một số CBCNV còn mang tính hình thức.
- 1.3. Một số cá nhân chưa thực sự nhận thức được vai trò và giá trị mà VHDN mang lại cho doanh nghiệp, còn hiện tượng một số cá nhân người lao động vi phạm quy tắc ứng xử VHDN như không mặc đồng phục, chưa tuân thủ thời gian làm việc, hội họp, hút thuốc...
- 1.4. Còn chậm phát hiện, nhân rộng điển hình, nhân tố tích cực trong đơn vị để kịp thời động viên, biểu dương, khen thưởng. Công tác biểu dương, khen thưởng tổ chức và cá nhân thực hiện tốt VHDN trong EVNNPT vẫn còn hạn chế.
- 1.5. Các chuyên viên, cán bộ thực hiện nhiệm vụ công tác VHDN tại đơn vị thực sự chưa hiệu quả cao.



2. RÀO CẢN, THÁCH THỨC

2.1 Nguyên nhân khách quan

- Hình thức và nội dung tổ chức tuyên truyền chưa có chiều sâu, mang tính hình thức chưa và chưa đi sâu vào từng cá nhân.
- Các sản phẩm tuyên truyền VHDN chưa phong phú.
- Cơ quan chưa có giải pháp triệt để để xử lý các trường hợp không tuân thủ VHDN.
- Khối lượng công việc chuyên môn nhiều dẫn đến EVNNPT và các đơn vị chưa thực sự quan tâm và chú trọng trong công tác khen thưởng, biểu dương các tập thể, cá nhân làm VHDN tốt.



2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

2.2 Nguyên nhân chủ quan

- CBCNV chưa chú tâm, chưa tự giác, bản thân họ còn tư tưởng bảo thủ, không thay đổi.
- CBCNV chưa thực sự thấm nhuần được các giá trị của VHDN, từ đó chưa có ý thức tự giác thực thi
- Cán bộ phụ trách công tác VHDN trong EVNNPT thực hiện kiêm nhiệm nhiều công tác khác dẫn đến không có nhiều thời gian để phát huy, sáng tạo. Mặc khác còn một vài trường hợp chưa nhiệt huyết với nhiệm vụ triển khai VHDN được giao, triển khai chưa sát sao.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA

- Tổ chức nhiều hoạt động đào tạo, truyền cảm hứng thiết thực, chất lượng để truyền cảm hứng và gắn kết CBCNV với Đơn vị.
- Đảm bảo tuyên truyền viên VHDN phải được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng, trang thiết bị làm việc.
- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong công tác báo cáo, lập kế hoạch.
- Thực thi VHDN, tích cực tham gia các hoạt động, phong trào văn hóa trong đơn vị, mạnh dạn đóng góp ý kiến để xây dựng môi trường làm việc văn hóa và chuyên nghiệp



- Tạo ra các video clip tuyên truyền, tạo trang fanpages
- Phát huy vai trò nêu gương, truyền cảm hứng của người đứng đầu đơn vị.
- Xây dựng Văn hoá EVNNPT đảm bảo CBCNV thực thi đầy đủ giá trị cốt lõi, các chuẩn mực đạo đức, quy tắc ứng xử, văn hóa giao tiếp trong toàn EVNNPT;
- Đẩy mạnh thực thi VHDN để mang lại hiệu quả cao nhất trong công tác quản trị doanh nghiệp.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA

- CBCNV thực thi VHDN tiêu biểu được ghi nhận và khen thưởng kịp thời

- CBCNV phụ trách công tác VHDN và tuyên truyền VHDN tiêu biểu được khen thưởng hàng năm; CBCNV thực thi VHDN tiêu biểu được ghi nhận và khen thưởng kịp thời

- Các chuyên viên, cán bộ thực hiện nhiệm vụ công tác VHDN phát huy tối đa tiềm năng của mình, nhằm mang lại hiệu quả cao nhất.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Nhóm giải pháp nâng cao nhận thức về VHDN trong Đơn vị

Nhóm giải pháp động viên khen thưởng

Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng truyền thông và tuyên truyền VHDN

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Nhóm giải pháp nâng cao nhận thức về VHDN trong Đơn vị

- Tổ chức hội nghị kí cam kết và kết hợp tổ chức hình thức truyền cảm hứng, niềm tin từ lãnh đạo đến cho nhân viên;
- Tăng cường kiểm tra hàng quý và đột xuất CBCNV thực thi VHDN. Đơn vị có cơ chế thưởng phạt rõ ràng chi tiết để kịp thời động viên khích lệ hoặc có chế tài khi vi phạm so với cam kết đã ký.

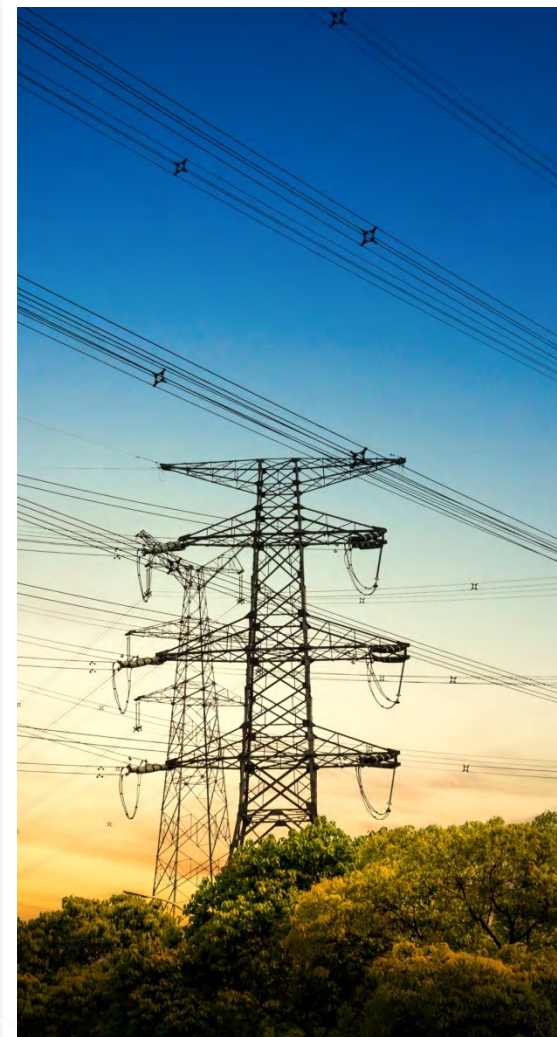
- Kiểm tra định kỳ 1 tháng/ lần đối với các phòng, ban đơn vị trong việc thực hiện quy tắc ứng xử giao tiếp;
- Đào tạo 2 lớp chuẩn hóa phong cách lãnh đạo và Đào tạo 4 lớp/1 năm cho toàn thể CBCNV EVNNPT về phong cách và lề lối làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả;
- Đăng tải 5 bài/1 tuần trên web EVNNPT, nâng cao hơn nữa hình ảnh và uy tín EVNNPT là một đối tác tin cậy, chuyên nghiệp, thân thiện với khách hàng, có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.

- Tăng cường ứng dụng chuyển đổi số trong công tác quản trị VHDN;
- Các công việc đơn giản không cần nghiệp vụ có thể đề xuất thuê mướn bên ngoài;
- Đẩy mạnh phối hợp, hỗ trợ giữa CB làm công tác truyền thông và CB làm công tác VHDN trong việc triển khai và thực thi VHDN tại đơn vị.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Nhóm giải pháp động viên khen thưởng

- Xây dựng kế hoạch và giao nhiệm vụ, chỉ tiêu ngay từ đầu năm trong toàn EVNNPT; đảm bảo thực thi đầy đủ và hiệu quả công tác khen thưởng động viên bằng nhiều hình thức khác nhau.
- Tổ chức Hội nghị sơ kết/tổng kết về công tác VHDN để nhân rộng và biểu dương các điển hình về VHDN.



5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng truyền thông và tuyên truyền VHDN

- Xây dựng bảng tiêu chí các kỹ năng cần thiết cho CB tuyên truyền về VHDN để có KH đào tạo định kỳ;
- Tổ chức tập huấn, đào tạo cho lãnh đạo phụ trách VHDN, tuyên truyền viên VHDN 1 năm ít nhất 1 lần;
- Tổ chức tổng kết công tác thực hiện VHDN 1 năm ít nhất 1 lần;
- Tổ chức hội thi về VHDN 1 năm ít nhất 1 lần;
- Tổ chức hội thảo nói chuyên chuyên đề về VHDN gắn với nhiệm vụ được giao 1 năm ít nhất 1 lần;

- Tổ chức cho Lãnh đạo tuyên truyền về VHDN định hướng cho CBCNV triển khai nhiệm vụ kế hoạch 1 năm ít nhất 1 lần;
- Tổ chức tập huấn VHDN cho CBCNV 1 năm ít nhất 1 lần;
- Tổ chức hội thi sáng kiến ứng dụng công nghệ cho công tác báo cáo, lập kế hoạch của từng chuyên môn trong hoạt động SX của Đơn vị;
- Xây dựng các nội dung về các hành vi ứng xử theo VHDN và tạo các sản phẩm video clip Văn hóa ứng xử;
- Tạo trang fanpages (nhóm kín) để tuyên truyền nội bộ các hình ảnh, clip các cá nhân, tập thể thực thi tốt VHDN qua hành động cụ thể hàng ngày, tuần.

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ

1

Lãnh đạo kí cam kết nêu gương và truyền cảm hứng trong thực thi VHDN

2

Lãnh đạo tham gia đào tạo phong cách lãnh đạo; CBCNV tham gia đào tạo nâng cao kỹ năng làm VHDN

3

Ghi nhận, khen thưởng kịp thời cá nhân tiêu biểu trong thực thi VHDN

4

Truyền thông hàng ngày trên web nội bộ và các phương tiện về VHDN

5

Nhân rộng các điển hình tiên tiến

6

Rà soát sửa tài liệu VH EVNNPT phù hợp với tài liệu VH EVN

7

Kiểm tra, giám sát định kỳ đảm bảo thực thi VHDN

8

Tuân thủ quy chế, quy định, quy trình của EVN, EVNNPT

9

Phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất, ứng dụng KHCBN nâng cao hiệu quả

10

Xây dựng các video clip về từng nội dung trong tài liệu VH EVN, EVNNPT

7 RÀO CẢN THÁCH THỨC
10 MONG MUỐN
7 KẾT QUẢ, MỤC TIÊU

20 GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ
10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ

XIN CẢM ƠN!



Mute



Stop Video



Security



Participants 10



Polls



Chat



Share Screen



Breakout Rooms



Support



Reactions



Whiteboards



More

End

HỎI ĐÁP

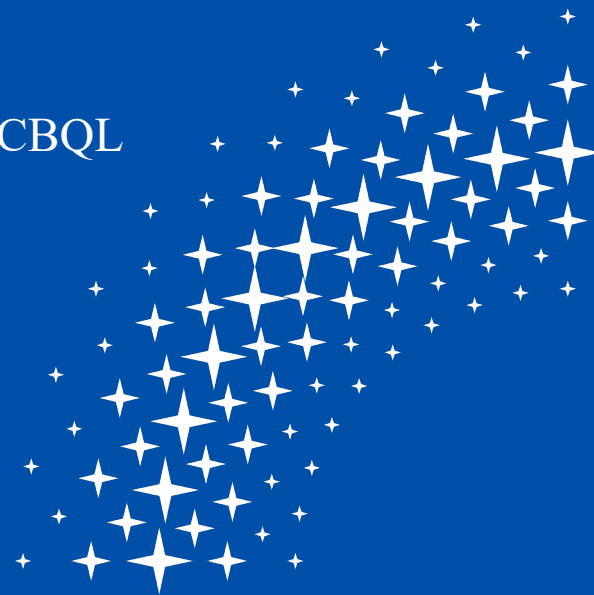
CHỦ ĐỀ 2

Nâng cao chất lượng văn hóa làm việc và ứng xử của các phòng ban trong đơn vị bằng các nhóm giải pháp cụ thể



**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VĂN HÓA
LÀM VIỆC VÀ ỨNG XỬ CỦA CÁC
PHÒNG BAN TRONG ĐƠN VỊ BẰNG
CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CỤ THỂ**

TRÌNH BÀY: NHÓM 2 – LỚP CBQL



- Nâng cao chất lượng văn hóa làm việc là nâng cao chất lượng về nề nếp làm việc khoa học, có trật tự kỷ cương, tuân theo những nội quy, quy định chung nhưng không mất đi tính dân chủ.
- Văn hóa làm việc được hình thành trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp, góp phần tạo dựng niềm tin, sự đoàn kết nhất trí của cả tập thể trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng hoạt động của cơ quan tổ chức.
- Cách hành xử văn hóa làm việc mang lại nhiều lợi ích. Văn hóa ứng xử nói chung và văn hóa ứng xử nơi làm việc nói riêng chính là thước đo sự văn minh của mỗi cán bộ, công chức, phản ánh nhận thức cũng như ý thức của mỗi cá nhân trong môi trường làm việc tại đơn vị.
- Con người tác động đến việc hình thành VHĐN đồng thời văn hóa với những giá trị bền vững được kế thừa và tiếp thu có chọn lọc từ quá khứ đến hiện tại, tương lai; từ môi trường bên trong đến bên ngoài công sở sẽ có tác động trở lại, góp phần hoàn thiện nhân cách, phẩm chất, đạo đức cho cán bộ công nhân viên.
- Thời gian qua, văn hóa làm việc và ứng xử giữa các đơn vị với nhau đã được quan tâm, phát huy, có tiếp thu tính hiện đại do giao lưu. Tuy nhiên, văn hóa làm việc chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn, còn những hạn chế, yếu kém.



01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01.

Môi trường làm việc và bài trí tại đơn vị hiện nay tại nhiều nơi chưa thể hiện một nền hành chính dân chủ, hiện đại và gần gũi

02.

Đồng phục công sở chưa được chú trọng và phù hợp

03.

Tình trạng lãng phí thời gian, tác phong công tác tùy tiện, tính kỷ luật yếu kém hoặc sử dụng thời gian công cho những công việc của cá nhân còn tồn tại

04.

Tình trạng lãng phí trong sử dụng trang thiết bị công sở (điện, nước, điện thoại, phương tiện kỹ thuật...)

01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

Bên cạnh đó, còn có tình trạng lãng phí trong sử dụng trang thiết bị công sở (điện, nước, điện thoại, phương tiện kỹ thuật...)

Cán bộ, công chức đùn đẩy trách nhiệm, giải quyết công việc sai quy định hoặc thờ ơ, vô cảm trong công việc tập thể

Phong trào xây dựng đơn vị văn hóa chưa đồng đều, chưa được triển khai thực hiện đầy đủ, hoặc triển khai thực hiện còn hời hợt.

Chất lượng của nhiều đơn vị văn hóa còn thấp, chưa phát huy hết vai trò tác dụng trong hoạt động của doanh nghiệp.

2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng văn hóa công sở ở không ít nơi chưa được chú trọng. Một số cán bộ, công chức chậm đổi mới nhận thức, luôn có tư tưởng bảo thủ, trì trệ, phó mặc, không tích cực tìm hiểu, nghiên cứu, có lối sống thực dụng chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, hẹp hòi. Đó là phong cách làm việc theo lối mòn, không đổi mới, không chịu cải cách hành chính, bỏ qua những ý kiến đóng góp của người khác.



2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Trong cuộc sống tình cảm vẫn còn thiếu sự quan tâm lẫn nhau, thiếu sự chia sẻ, quan sát, sự hòa đồng và đóng góp cho cơ quan. Do đó, chưa tạo ra môi trường làm việc thân thiện, ngôi nhà chung cho các thành viên



2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Ý thức, trách nhiệm, tình cảm của các thành viên đối với cơ quan chưa thực sự gắn bó, chưa hình thành và chú ý phát huy truyền thống văn hóa công sở.

Một số cán bộ, nhân viên chưa có được những kỹ năng giao tiếp cần thiết với đồng nghiệp, với nhân dân, với đối tác, chưa được đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa công sở.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA

Xây dựng văn hóa làm việc

Là một quá trình lâu dài, cần phải tính toán, xây dựng kế hoạch một cách thận trọng từng giai đoạn, tạo nền tảng cơ bản về tinh thần trong mỗi CBCNV cũng như nền tảng về văn hóa vật chất. Từ đó, có các biện pháp tác động cụ thể, rõ ràng với mục đích hướng tới xây dựng hình mẫu người CBCNV chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, quan trọng hơn cả, đó là hình ảnh và uy tín đối với cộng đồng và xã hội.

4. KẾT QUẢ, MỤC TIÊU



Nâng cao chất lượng văn hóa làm việc

Đòi hỏi các nhà lãnh đạo, quản lý cũng như các thành viên cần quan tâm hơn nữa đến hiệu quả hoạt động chung của đơn vị.

Kỷ luật, hình ảnh, uy tín của đơn vị

Mọi thành viên cần tôn trọng kỷ luật của đơn vị, chú ý đến hình ảnh và uy tín của đơn vị trong cách ứng xử với nhau, đoàn kết và hợp tác trên những nguyên tắc chung, chống lại biểu hiện tiêu cực.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

5.1. Tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong môi trường làm việc hiện nay



Ý THỨC VH LÀM VIỆC

Cần quan tâm tới tầm quan trọng của việc xây dựng và thực hiện quy chế văn hóa doanh nghiệp

QUAN NIỆM, NHẬN THỨC

Tạo ra nhận thức thống nhất về tác động tích cực của việc xây dựng, thực hiện quy chế văn hóa tới uy tín của đơn vị, người đại diện Nhà nước, hiệu quả quản lý nhà nước.

VAI TRÒ, SỨ MỆNH CBCNV

Vận dụng, phát huy các giá trị VH, khả năng sáng tạo, CBCNV kết hợp nhuần nhuyễn giữa các quy phạm pháp luật với các chuẩn mực đạo đức, tự giác đưa mình vào quỹ đạo của các quy tắc đạo đức

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG



5.2. Xây dựng các văn bản pháp quy, quy chế làm việc, quy chế dân chủ, nội quy làm việc trong đơn vị

VH LÀM VIỆC THỂ HIỆN Ở NHIỀU GÓC ĐỘ

Xây dựng các văn bản, quy chế đòi hỏi cần có sự thống nhất và quyết tâm cao của tất cả các thành viên trong đơn vị

CÁC YÊU CẦU KHI XD QUY CHẾ VHDN

Quán triệt chủ trương của Đảng về đường lối XD, phát triển VH cũng như tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng người CBCNV; bám sát các đặc tính, tiêu chí ảnh hưởng sự phát triển VH làm việc; khắc phục những hạn chế từ thực trạng văn hóa làm việc trong đơn vị hiện nay; bảo đảm phù hợp với xu hướng phát triển chung giai đoạn hội nhập nhưng không đánh mất bản sắc dân tộc

One Thing Makes Everything

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

5.3. Để xây dựng các văn bản pháp quy có tính khả thi cao, cần tiến hành các công việc:

RÀ SOÁT

Rà soát các quy định về văn hóa làm việc từ trước tới nay với mục đích nhằm đánh giá các quy định hiện ...,

ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT

Điều tra, khảo sát về việc thực hiện văn hóa làm việc tại đơn vị...đưa ra những kiến nghị khả thi cho việc xây dựng quy chế văn hóa làm việc

BAN HÀNH QUY CHẾ VH

với nội dung cụ thể, rõ ràng, mang tính dân chủ cao; có bản cam kết thực hiện của mỗi phòng ban, đơn vị trực thuộc; có kiểm tra, tổng kết, đánh giá định kỳ



5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ



5.4. Đào tạo, huấn luyện, xây dựng kỹ năng thực hiện văn hóa làm việc cho cán bộ công nhân viên



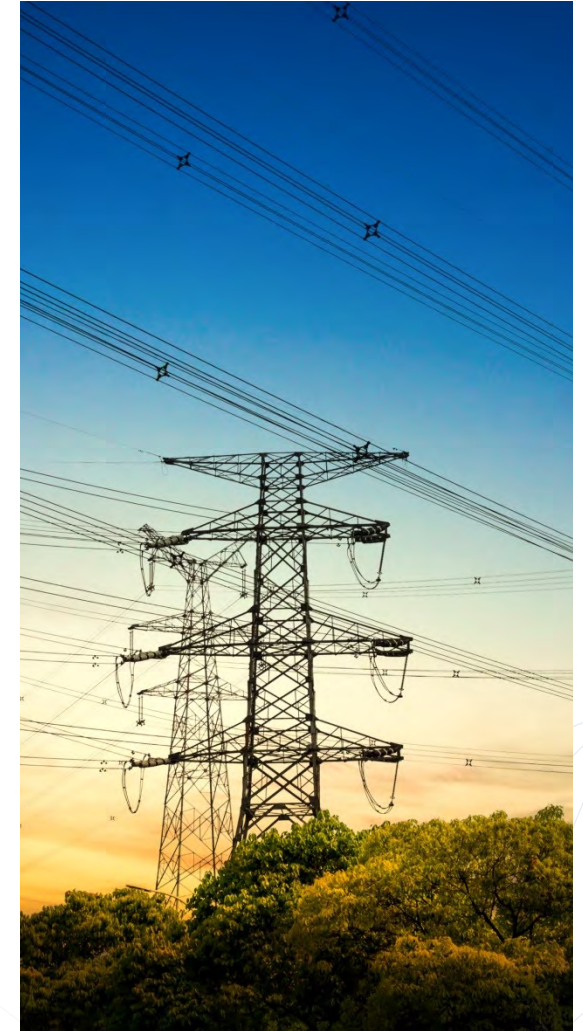
Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng CBCNV như: đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại đơn vị, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để CBCNV phát triển năng lực

Mục đích của đào tạo, huấn luyện, xây dựng kỹ năng VHDN là tăng cường năng lực cho CBCNV trong môi trường mà họ công tác. Muốn vậy, mỗi CBCNV cần được trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ mới để hoàn thành nhiệm vụ được giao

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

5.5. Trang bị cơ sở vật chất kỹ thuật nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn cho cán bộ công nhân viên

Cơ sở vật chất của các đơn vị chưa tương đồng, đầy đủ và chưa được đầu tư thích đáng. Việc xây dựng cảnh quan môi trường trong lành, văn hóa, tạo điều kiện thuận lợi cho CBCNV hoàn thành nhiệm vụ được giao là đòi hỏi tất yếu. Trang bị hạ tầng công nghệ thông tin bền vững, chú trọng đầu tư cơ sở vật chất nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn. Đẩy mạnh công tác lao động vệ sinh môi trường trong khuôn viên các đơn vị, phát huy vai trò đoàn thể, tạo sự giao lưu, gắn kết giữa các phòng, các cá nhân với nhau



5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

5.6. Ban hành chính sách và cơ chế quan tâm đến đời sống cán bộ công nhân viên

Lợi ích kinh tế là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tính tích cực lao động của CBCNV... cần tính toán để có chính sách và cơ chế quan tâm tới đời sống của CBCNV.

Người lãnh đạo cần nghiên cứu, tăng cường các hoạt động SXKD nhằm tạo nguồn thu nâng cao đời sống cho CBCNV, kiên quyết đẩy lùi những biểu hiện tiêu cực...



5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

5.7. Tạo môi trường làm việc thân thiện, kịp thời biểu dương khen thưởng những cá nhân xuất sắc

MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC THÂN THIỆN

Doanh nghiệp là môi trường XH thu nhỏ, ở đó mỗi cán bộ, công chức với sự tích cực của mình, sẽ tạo nên bầu không khí làm việc của công sở. Không khí làm việc cởi mở, tin tưởng lẫn nhau, sẽ khơi nguồn được sự sáng tạo của các thành viên.

KHEN THƯỞNG KỊP THỜI

Khen thưởng kịp thời những cá nhân có thành tích xuất sắc là việc làm cần thiết của lãnh đạo các đơn vị. Tuy nhiên, không đơn thuần chỉ là khen mà cần có động viên, thưởng về vật chất bởi đó là nguồn động lực rất lớn để họ phát huy tính tự chủ, sáng tạo của mình, từ đó thúc đẩy những cá nhân khác phấn đấu cùng phát triển. **One Thing Makes Everything**

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ

01

HÀNH VI THỨ 1

Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên, người lao động về VHDN



02

HÀNH VI THỨ 2

Tích cực xây dựng môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, đẩy lùi bệnh quan liêu, bè phái, mất đoàn kết nội bộ. Quan tâm, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động



03

HÀNH VI THỨ 3

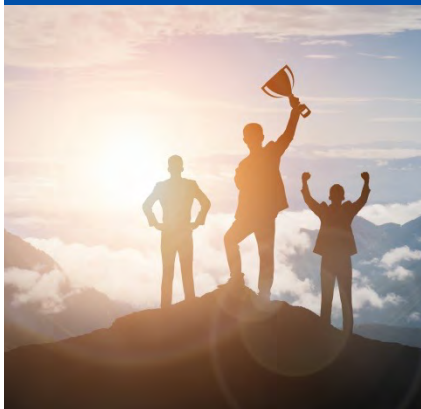
Chú trọng nâng cao trình độ, năng lực. Chủ động nghiên cứu, học tập, sáng tạo, nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ



04

HÀNH VI THỨ 4

Kiểm tra, giám sát việc thực hiện văn hóa doanh nghiệp, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp tại nơi làm việc.



05

HÀNH VI THỨ 5

Tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau tại nơi làm việc.



6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ

06

HÀNH VI THỨ 6

Quan tâm sức khỏe tinh thần và thể chất của nhau. Giúp đỡ lẫn nhau mỗi khi gặp khó khăn.



07

HÀNH VI THỨ 7

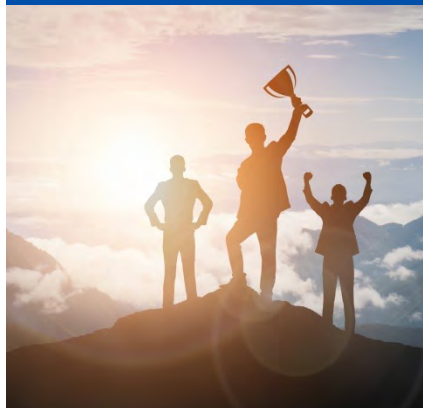
Khuyến khích tinh thần đồng đội, làm việc nhóm. Cởi mở, chân thành trong giao tiếp.



08

HÀNH VI THỨ 8

Góp ý, trao đổi thẳng thắn trên tinh thần cầu tiến mang tính xây dựng và sẵn sàng lắng nghe tiếp thu ý kiến.



09

HÀNH VI THỨ 9

Tuân thủ Nội quy, quy định, kỷ luật tại nơi làm việc. Tận tâm, tận lực hoàn thành nhiệm vụ được giao.



10

HÀNH VI THỨ 10

Phân công công việc trách nhiệm cũng như lợi ích một cách công bằng, rõ ràng.





Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VĂN HÓA LÀM VIỆC VÀ ỨNG XỬ CỦA CÁC PHÒNG BAN TRONG ĐƠN VỊ BẰNG CÁC NHÓM GIẢI PHÁP CỤ THỂ

TRÌNH BÀY: NHÓM 2 – LỚP CHUYÊN VIÊN

01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01.

Sự chủ động phối hợp giữa các phòng ban chưa chặt chẽ như: đơn vị phối hợp chậm cung cấp thông tin, số liệu... cho đơn vị chủ trì làm kéo dài thời gian thực hiện nhiệm vụ

02.

Chưa có công cụ, phần mềm kiểm soát quá trình thực hiện nhiệm vụ: Giao việc cho đơn vị chủ trì, đơn vị phối hợp nhưng chưa theo dõi được tiến trình

03.

Đơn vị chủ trì chưa phát huy được vai trò chủ đạo, dẫn dắt, điều phối để mang lại hiệu quả công việc tốt nhất

04.

Cá nhân chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, cởi mở, tôn trọng, thẳng thắn: cả nể trong góp ý, chê bai ý kiến, chưa đúng mực trong giao tiếp ứng xử

2. NGUYÊN NHÂN GỐC RỄ

Hệ thống quản lý phân cấp dài theo chiều dọc, phân công chức năng nhiệm vụ theo chiều ngang nên việc đưa ra quyết định thường kéo dài.

Việc ứng dụng CNTT, cơ sở dữ liệu rời rạc, chưa phát triển các ứng dụng để theo dõi, kiểm soát quá trình thực thi nhiệm vụ

Cá nhân xuất sắc, tuy nhiên kỹ năng làm việc nhóm chưa cao. Lãnh đạo cấp cao là người ra quyết định cuối cùng

Cá nhân chưa được đào tạo, nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng quản trị doanh nghiệp bằng văn hóa; việc thực thi VHDN, quy tắc ứng xử chưa được xem trọng

3. GIẢI PHÁP, CÁCH THỨC THỰC HIỆN



HOÀN THIỆN THỂ CHẾ, QUY TRÌNH, QUY ĐỊNH, CHỨC NĂNG NHIỆM VỤ



Thường xuyên rà soát, điều chỉnh quy định chức năng nhiệm vụ phòng ban, quy trình làm việc, các quy định phù hợp với thực tiễn

Rà soát, điều chỉnh bản mô tả vị trí chức danh cho từng vị trí việc làm, gắn trách nhiệm cá nhân đến kết quả công việc cuối cùng.

3. GIẢI PHÁP, CÁCH THỨC THỰC HIỆN

ĐẨY MẠNH ỨNG DỤNG CNTT

Xây dựng phần mềm

Xây dựng phần mềm, dữ liệu dùng chung, kết nối, chia sẻ, ra quyết định dựa trên dữ liệu

Xây dựng lưu đồ

Xây dựng lưu đồ theo dõi được tiến trình phê duyệt, giải quyết công việc

Sử dụng công nghệ mới

Chủ động nghiên cứu, tìm tòi làm chủ công nghệ mới

3. GIẢI PHÁP, CÁCH THỨC THỰC HIỆN

ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT
LƯỢNG CAO

Lãnh đạo, quản lý

- Tổ chức đào tạo cho cán bộ quản lý các cấp, kỹ năng làm việc nhóm, huy động sức mạnh tập thể

Nhân viên

- Tổ chức hướng dẫn các nội dung tài liệu VHDN; kế hoạch thực thi VHDN..
- Có hình thức phổ biến các quy định nội bộ, tổng kết đánh giá thực hiện...
- Tổ chức đào tạo, hướng dẫn sử dụng các phần mềm, công nghệ mới...

3. GIẢI PHÁP, CÁCH THỨC THỰC HIỆN

XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC CHUYÊN NGHIỆP



Cơ sở vật chất

Chỉnh trang cơ sở vật chất, phương tiện, dụng cụ làm việc hiện đại, thân thiện môi trường

Đào tạo, hướng dẫn các kỹ năng làm việc

Tổ chức đào tạo, hướng dẫn tài liệu VHDN, thực thi các quy tắc ứng xử VHDN

CHỦ ĐỀ 3

**Nâng cao chất lượng phối hợp công việc trong
nội bộ của đơn vị bằng các nhóm giải pháp và
nhiệm đề xuất cụ thể**



Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG PHỐI HỢP CÔNG
VIỆC TRONG NỘI BỘ CỦA ĐƠN VỊ BẰNG CÁC
GIẢI PHÁP VÀ NHIỆM VỤ ĐỀ XUẤT CỤ THỂ**

**TRÌNH BÀY: NHÓM 3 – ALO ! LÀ CÓ TÔI
(LỚP CBQL)**



TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

CHỦ ĐỀ: TUÂN THỦ NGUYÊN TẮC PHỐI HỢP CÔNG VIỆC TRONG NỘI BỘ

TRÌNH BÀY: NHÓM 3 –ALO! LÀ CÓ TÔI

01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01. Nhận thức của CBCNV chưa tốt, chưa thấy rõ về vai trò và tầm quan trọng của nguyên tắc phối hợp trong công việc
02. Các quy chế phối hợp chưa rõ ràng, còn mang tính hình thức
03. Chưa có sự giám sát thường xuyên, chưa kịp thời đánh giá công tác phối hợp của các cá nhân và bộ phận; chưa đưa vào làm một trong những tiêu chí xét thi đua.
04. Công tác phối hợp giữa các cá nhân và bộ phận còn mang nặng tính hình thức, đối phó; kỷ luật, kỷ cương trong quan hệ phối hợp còn lỏng lẻo, trách nhiệm trong phối hợp chưa cao, phạm vi công việc phối hợp còn tùy tiện, chất lượng phối hợp không cao; On



2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Nội dung, hình thức, cách thức phối hợp chưa được quy định và còn thực hiện theo kinh nghiệm

Việc đùn đẩy, sợ trách nhiệm là một nguyên nhân thách thức trong việc phối hợp nội bộ

Sợ chia sẻ thông tin lẫn nhau

2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC



Áp lực để hoàn thành công việc
theo tiến độ theo kế hoạch đề ra

Môi trường làm việc chưa được
như mong muốn

Hệ thống quản lý thiếu sự liên kết,
đồng bộ

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA



Tập thể đoàn kết, thống nhất trong thực hiện nhiệm vụ, trong việc thực thi văn hóa và thực hiện qui chế dân chủ tại cơ sở



Mỗi cá nhân cần nâng cao tinh thần tự giác, năng động sáng tạo, có kỹ năng phối hợp, chia sẻ thông tin tích cực, chủ động kịp thời giải quyết các công việc, tuân thủ các nguyên tắc phối hợp để đạt hiệu quả cao trong mọi công việc được giao

Sự phối hợp là quá trình quản lý, từ xây dựng kế hoạch, đến việc tổ chức, chỉ đạo điều hành và kiểm tra kết quả. Mục tiêu cuối cùng của phối hợp là tạo ra sự thống nhất, đồng thuận, bảo đảm chất lượng và hiệu quả trong quản lý.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA



Cải thiện môi trường làm việc tốt, chuyên nghiệp, ban lãnh đạo không ngừng cải thiện môi trường hoạt động về mặt chất và lượng

Biết khen thưởng, động viên kịp thời, biết tạo động lực để việc phối hợp công việc trong nội bộ được thực thi tốt



Lãnh đạo phải tạo dựng được niềm tin với nhân viên. Lãnh đạo phải nói là làm được

Công tác theo dõi, kiểm tra, đánh giá phải thực hiện thường xuyên

4. KẾT QUẢ, MỤC TIÊU



Mục tiêu 1

100% CBCNV thấy rõ vai trò và tầm quan trọng của công tác phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ.

Mục tiêu 2

100% CBCNV nắm vững nội dung một số nguyên tắc trong công tác phối hợp. Tuân thủ theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Trao đổi hoạt động và thông tin với nhau; hỗ trợ nhau; tin tưởng, tôn trọng lẫn nhau trong phối hợp và thực hiện nhiệm vụ

One Thing Makes Everything

4. KẾT QUẢ, MỤC TIÊU



Mục tiêu 3

Xây dựng được những quy định rõ ràng, cụ thể trong quy chế phối hợp



Mục tiêu 4

Xây dựng được môi trường làm việc tốt; Cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện làm việc đầy đủ



Mục tiêu 5

Đưa vào tiêu chí xét điểm thi đua



Mục tiêu 6

Thực hiện tốt công tác kiểm tra và đánh giá công tác phối hợp nội bộ.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Giải pháp 1

Tổ chức định kỳ các lớp tuyên truyền và phổ biến về mục đích, vai trò và tầm quan trọng của công tác phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ cho CBCNV

Giải pháp 2

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, văn hóa cho CBCNV, từ đó mỗi cá nhân nhận thức đúng đắn và có ý thức thực hiện đúng nguyên tắc phối hợp trong mọi công việc được giao.

Giải pháp 3

Thành lập Tổ xây dựng quy chế làm việc nội bộ chuyên nghiệp

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ



Giải pháp 4

Thường xuyên theo dõi, giám sát chặt chẽ công tác phối hợp



Giải pháp 5

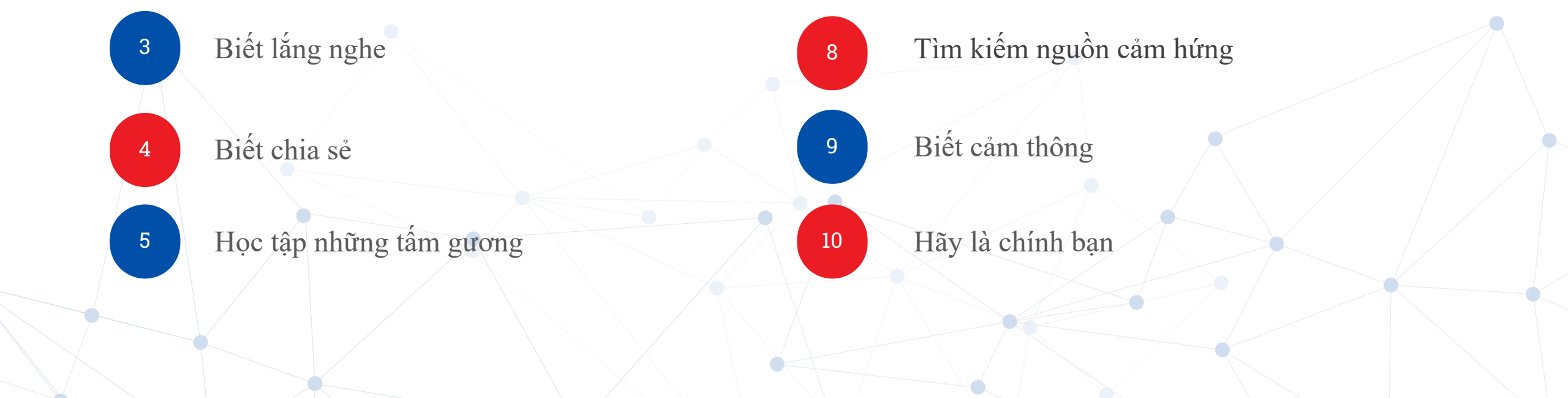
Đưa việc phối hợp nội bộ vào tiêu chí xét điểm thi đua

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Giải pháp 6

Có kiểm tra và đánh giá kịp thời để giúp đỡ các cá nhân và bộ phận phòng ban khi cần thiết. Cần đưa nội dung này vào kế hoạch công tác của các tổ chức cá nhân; có kiểm điểm đánh giá, rút kinh nghiệm theo từng tháng, từng kỳ

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ

- 
- 1 Luôn nói làm cảm ơn
 - 2 Luôn mỉm cười
 - 3 Biết lắng nghe
 - 4 Biết chia sẻ
 - 5 Học tập những tấm gương
 - 6 Tập thể dục đều đặn để giúp tăng cường sức khỏe
 - 7 Đặt ra mục tiêu để phấn đấu
 - 8 Tìm kiếm nguồn cảm hứng
 - 9 Biết cảm thông
 - 10 Hãy là chính bạn



Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG PHỐI HỢP CÔNG VIỆC
TRONG NỘI BỘ CỦA ĐƠN VỊ BẰNG CÁC NHÓM
GIẢI PHÁP VÀ NHIỆM VỤ CỤ THỂ**

TRÌNH BÀY: NHÓM 3 – LỚP CHUYÊN VIÊN

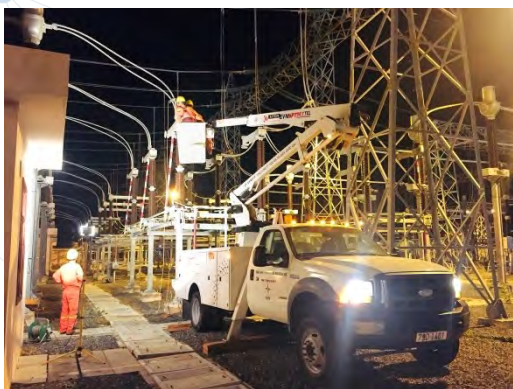
1. HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

Việc phối hợp trong công việc giữa các phòng ban, các nhân viên trong nội bộ đơn vị rất quan trọng trong sự phát triển của cơ quan, doanh nghiệp. Nếu không có sự phối hợp giải quyết công việc sẽ dẫn đến kết quả không tích cực như:

- Kết quả công việc không đảm bảo chất lượng.
- Không hoàn thành đúng tiến độ đề ra.
- Mất thời gian, không hiệu quả.
- Hiệu suất xử lý công việc không tốt.
- Giảm sự tương tác, hiểu biết giữa đồng nghiệp với nhau.
- Ảnh hưởng không tốt đến mục tiêu chung của cả đơn vị.



2. MỘT SỐ NGUYÊN NHÂN, RÀO CẢN



- Phân công công việc không rõ ràng hoặc không công bằng có thể gây ra sự mất cân đối trong việc phối hợp công việc.
- Không có sự theo dõi và đánh giá thường xuyên, không quản lý và giám sát công việc dẫn đến giảm khả năng phối hợp trong công việc nội bộ đơn vị.
- Các nhân viên không tương tác và hợp tác với nhau, không có sự thống nhất về mục tiêu gây ảnh hưởng đến khả năng làm việc cùng nhau.
- Không có sự thống nhất về nội dung công việc ưu tiên gây ra việc mất sự đồng nhất và khó khăn trong việc phối hợp cùng nhau.
- Thiếu khả năng chuyên môn và kỹ năng giao tiếp làm giảm khả năng phối hợp và không hiệu quả trong công việc.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA



Xây dựng môi trường làm việc thân thiện và chuyên nghiệp, tạo dựng văn hóa hỗ trợ, giúp đỡ trong đơn vị

People  ne

Tạo sự liên kết với nhau giữa các bộ phận, nhân viên trong đơn vị

Mỗi nhân viên tự ý thức và nêu cao vai trò của mình vì mục tiêu chung của đơn vị

Nội bộ cơ quan, đơn vị phối hợp giải quyết công việc nhịp nhàng và hiệu quả

One Thing Makes Everything

4. CÁC BIỆN PHÁP CỤ THỂ



MỘT LÀ

Tuyên truyền, phổ biến vai trò, tầm quan trọng của việc phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ.



HAI LÀ

Có kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn



BA LÀ

Có sự phân công nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng và công bằng, nêu cao tính tự giác, tự chịu trách nhiệm.



BỐN LÀ

Xây dựng môi trường làm việc, cơ sở vật chất đầy đủ, tạo động lực cho CBCNV



NĂM LÀ

Thường xuyên theo dõi, giám sát chặt chẽ công tác phối hợp giữa các bộ phận, các cá nhân với nhau.



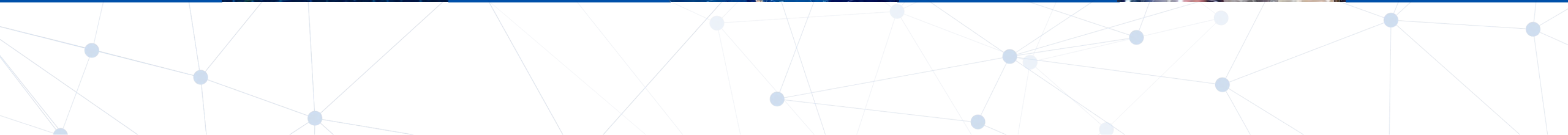
SÁU LÀ

Xây dựng môi trường và văn hóa hỗ trợ, phối hợp trong đơn vị.



BẢY LÀ

Khen thưởng, vinh danh các cá nhân, tổ chức có tinh thần phối hợp giúp hoàn thành tốt nhiệm vụ.

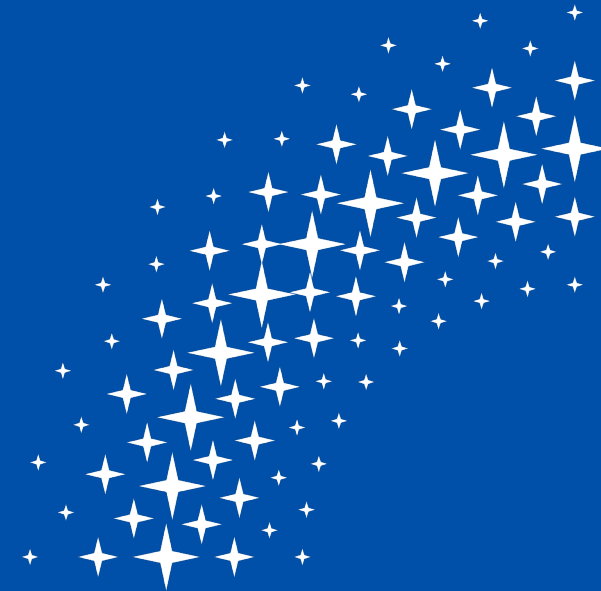


CHỦ ĐỀ 4

**Các giải pháp cụ thể về quản trị VHĐN giúp
tăng cường sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo
đứng đầu đối với công tác VHĐN**



**Các giải pháp cụ thể về quản trị VHDN giúp
tăng cường sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo
đứng đầu đối với công tác VHDN**



01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01.

Không phải lãnh đạo (các cấp) nào cũng thực sự quan tâm đúng mức về vị trí, vai trò của VHDN

02.

Lãnh đạo chưa dành đủ thời gian, tâm sức cho các hoạt động liên quan VHDN

03.

Bộ máy, cán bộ thực thi chưa đủ mạnh để hoạt động VHDN có hiệu quả

04.

NLĐ chưa thấy hết giá trị của VHDN mang lại nên chưa cộng tác, hưởng ứng

2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

Lãnh đạo (các cấp) phải tự “vượt qua chính mình”

Thay đổi, xây dựng, củng cố bộ máy hoạt động VHDN

Thay đổi nhận thức của NLĐ để đồng thuận, hưởng ứng, tích cực tham gia



3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA



Vai trò của lãnh đạo

Lãnh đạo là người dẫn dắt, gắn kết nhiên viên, tấm gương thực thi VHDN và là người chỉ đạo triển khai kế hoạch VHDN



Bộ máy thực thi hiệu quả

Có chế tài, chính sách; xây dựng kế hoạch; giải pháp đồng bộ; quản lý, đánh giá kiểm tra nghiêm túc; triển khai thực thi lan tỏa sâu rộng



Người lao động

Hiểu biết sâu sắc, đồng thuận, thấy được giá trị, tham gia chủ động, tích cực

4. KẾT QUẢ, MỤC TIÊU



TRUYỀN ĐẠT

Sứ mệnh, tầm nhìn hiệu quả và hỗ trợ triển khai thực thi chiến lược



XÂY DỰNG

Xây dựng và cải thiện môi trường làm việc tích cực cho CB CNV



ĐẢM BẢO

Trên khai thực thi tốt các giá trị cốt lõi và các quy tắc ứng xử



THỰC HIỆN

Tốt nhất cam kết đảm bảo chất lượng sản phẩm, dịch vụ.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

NHÓM 1

Quản lý định hướng chiến lược VHDN làm kim chỉ nam;

Tăng cường vai trò và hiệu quả lãnh đạo đối với công tác VHDN;

Quản trị và phát triển tốt các nội dung VHDN;

Thực hiện các công việc về kế hoạch VHDN hướng mục tiêu

NHÓM 2

Tổ chức hướng dẫn triển khai thực thi VHDN;

Quản lý công tác truyền thông nội bộ và truyền thông ra ngoài về VHDN;

Quản lý công tác đào tạo về VHDN;

Quản lý các chương trình mục tiêu hoặc sáng kiến về VHDN

NHÓM 3

Giám sát kiểm tra việc thực thi VHDN;

Chấm điểm đánh giá VHDN định kỳ;

Quản trị công tác triển khai kế hoạch;

Đào tạo bồi huấn nâng cao năng lực làm VHDN cho các đơn vị

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

QUẢN LÝ, GIÁM SÁT

Quản lý định hướng chiến lược VHDN làm kim chỉ nam;

Quản lý công tác truyền thông nội bộ và truyền thông ra ngoài về VHDN;

Quản lý công tác đào tạo về VHDN;

Quản lý các chương trình mục tiêu hoặc sáng kiến về VHDN;

Giám sát kiểm tra việc thực thi VHDN;

QUẢN TRỊ

Quản trị và phát triển tốt các nội dung VHDN;

Quản trị công tác triển khai kế hoạch;

THỰC HIỆN

Thực hiện các công việc về kế hoạch VHDN hướng mục tiêu

Chăm điểm đánh giá VHDN định kỳ;

Đào tạo bồi huấn nâng cao năng lực làm VHDN cho các đơn vị

Tổ chức hướng dẫn triển khai thực thi VHDN;

Tăng cường vai trò và hiệu quả lãnh đạo đối với công tác VHDN;

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN





Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

Các giải pháp cụ thể về quản trị VHĐN
giúp tăng cường sự quan tâm chỉ đạo của lãnh
đạo đứng đầu đối với công tác VHĐN

TRÌNH BÀY: NHÓM 4 – KẾT NỐI
(LỚP CHUYÊN VIÊN)



Các giải pháp cụ thể về
quản trị VHĐN giúp
tăng cường sự quan tâm
chỉ đạo của lãnh đạo
đứng đầu đối với công
tác VHĐN

TRÌNH BÀY: NHÓM 4 – KẾT NỐI
(LỚP CHUYÊN VIÊN)

I. Hiện trạng

- Đưa ra một số thông tin về hiện trạng công tác VHDN tại EVN hiện nay.

II. Nguyên nhân gốc rễ

- Phân tích các nguyên nhân dẫn đến hiện trạng trên.

III. Giải pháp:

1. Tăng cường vai trò giám sát và chỉ đạo của lãnh đạo đối với công tác VHĐN.
2. Xây dựng và triển khai kế hoạch VHĐN rõ ràng, chi tiết và có tính kế thừa.
3. Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nhân viên về VHĐN của EVN.

4. Tổ chức các hoạt động, sự kiện nhằm nâng cao ý thức và tinh thần đoàn kết của nhân viên.

IV. Đề xuất cách thực hiện giải pháp hiệu quả

- Đưa ra các biện pháp cụ thể để triển khai các giải pháp trên một cách hiệu quả.

Triển khai ý ta có:

I. Hiện trạng:

- Đưa ra một số thông tin về hiện trạng công tác VHĐN tại EVN hiện nay.

Văn hóa doanh nghiệp (VHDN) là một khái niệm quan trọng trong quản trị doanh nghiệp. Nó bao gồm các giá trị, tập quán, thói quen và hành vi của nhân viên trong một tổ chức. VHDN có thể ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc, sự hài lòng của nhân viên và khách hàng, và cuối cùng là thành công của doanh nghiệp.

Hiện trạng công tác VHĐN có thể khác nhau tùy thuộc vào từng doanh nghiệp cụ thể. Một số doanh nghiệp có thể đã xây dựng được một nền tảng văn hóa vững chắc và đang triển khai các hoạt động VHĐN hiệu quả, trong khi một số doanh nghiệp khác có thể chưa chú trọng đến công tác này.

Tôi không có thông tin cụ thể về hiện trạng công tác VHĐN trên toàn cầu. Tuy nhiên, theo một khảo sát được thực hiện bởi Blue C, đơn vị tư vấn văn hoá doanh nghiệp, hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam mới triển khai công tác VHĐN ở mức trung bình . Các hoạt động VHĐN còn mang nặng tính hình thức và chưa được đầu tư phù hợp .

II. Nguyên nhân gốc rễ:

- Phân tích các nguyên nhân dẫn đến hiện trạng trên.

Có nhiều nguyên nhân có thể dẫn đến hiện trạng công tác VHĐN chưa được chú trọng tại một số doanh nghiệp. Một số nguyên nhân chính có thể bao gồm:

1. Thiếu hiểu biết sâu sắc về VHĐN: Một số lãnh đạo và nhân viên có thể không hiểu rõ vai trò và tầm quan trọng của VHĐN đối với sự phát triển của doanh nghiệp.

2. Thiếu một giác mơ văn hóa rõ ràng: Một số doanh nghiệp có thể chưa xác định được giá trị cốt lõi và tầm nhìn văn hóa của mình, dẫn đến việc triển khai các hoạt động VHĐN không có mục tiêu rõ ràng.

3. Thiếu công cụ và phương pháp để xây dựng VHĐN: Một số doanh nghiệp có thể chưa có các công cụ và phương pháp hiệu quả để xây dựng và triển khai các hoạt động VHĐN.

4. Thiếu nỗ lực bền bỉ trong quá trình xây dựng VHĐN: Xây dựng một nền tảng văn hóa vững chắc đòi hỏi sự kiên trì và nỗ lực liên tục. Một số doanh nghiệp có thể chưa đủ kiên nhẫn để duy trì các hoạt động VHĐN trong thời gian dài.

Đây chỉ là một số nguyên nhân chính có thể dẫn đến hiện trạng công tác VHDN chưa được chú trọng tại một số doanh nghiệp. Tùy thuộc vào từng doanh nghiệp cụ thể, có thể có thêm nhiều nguyên nhân khác.

III. Giải pháp:

1. Tăng cường vai trò giám sát và chỉ đạo của lãnh đạo đối với công tác VHDN.

Việc tăng cường vai trò giám sát và chỉ đạo của lãnh đạo đối với công tác VHĐN là một giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả của công tác này. Lãnh đạo có thể thực hiện các biện pháp sau để tăng cường vai trò của mình trong công tác VHĐN:

a. Thể hiện sự quan tâm và cam kết đối với công tác VHĐN: Lãnh đạo cần thể hiện sự quan tâm và cam kết của mình đối với công tác VHĐN bằng cách tham gia trực tiếp vào các hoạt động VHĐN và đưa ra các chỉ đạo rõ ràng.

b. Xây dựng một kế hoạch VHĐN chi tiết: Lãnh đạo cần xây dựng một kế hoạch VHĐN chi tiết, bao gồm các mục tiêu, hoạt động và thời gian triển khai cụ thể.

c. Đánh giá và theo dõi tiến độ thực hiện kế hoạch VHĐN: Lãnh đạo cần đánh giá và theo dõi tiến độ thực hiện kế hoạch VHĐN để đảm bảo rằng các hoạt động được triển khai đúng kế hoạch và mang lại kết quả mong muốn.

d. Tạo điều kiện thuận lợi cho công tác VHĐN: Lãnh đạo cần tạo điều kiện thuận lợi cho công tác VHĐN bằng cách cung cấp nguồn lực, hỗ trợ và khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động VHĐN.

Việc tăng cường vai trò giám sát và chỉ đạo của lãnh đạo sẽ giúp nâng cao hiệu quả của công tác VHĐN, góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2. Xây dựng và triển khai kế hoạch VHĐN rõ ràng, chi tiết và có tính kế thừa.

Việc xây dựng và triển khai một kế hoạch VHĐN rõ ràng, chi tiết và có tính kế thừa là một bước quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả của công tác VHĐN. Dưới đây là một số bước cơ bản để xây dựng và triển khai một kế hoạch VHĐN hiệu quả:

a.Đánh giá hiện trạng VHDN: Trước khi xây dựng kế hoạch VHDN, doanh nghiệp cần đánh giá hiện trạng VHDN hiện tại để xác định các mục tiêu cần đạt được và các vấn đề cần giải quyết.

b.Xác định mục tiêu và hoạt động: Sau khi đánh giá hiện trạng, doanh nghiệp cần xác định các mục tiêu cụ thể cho công tác VHDN và lên kế hoạch các hoạt động cụ thể để đạt được các mục tiêu đó.

c. Lập kế hoạch chi tiết: Doanh nghiệp cần lập một kế hoạch chi tiết, bao gồm các hoạt động cụ thể, thời gian triển khai, nguồn lực cần thiết và phương thức đánh giá kết quả.

d. Triển khai kế hoạch: Sau khi lập kế hoạch, doanh nghiệp cần triển khai các hoạt động theo kế hoạch đã đề ra và theo dõi tiến độ thực hiện để đảm bảo rằng các hoạt động được triển khai đúng kế hoạch.

e.Đánh giá và điều chỉnh kế hoạch: Doanh nghiệp cần thường xuyên đánh giá kết quả của các hoạt động VHĐN và điều chỉnh kế hoạch nếu cần thiết để đảm bảo rằng công tác VHĐN mang lại kết quả mong muốn.

Việc xây dựng và triển khai một kế hoạch VHĐN rõ ràng, chi tiết và có tính kế thừa sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả của công tác VHĐN và góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

3.Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nhân viên về VHĐN của EVN.

Việc đẩy mạnh tuyên truyền và giáo dục nhân viên về VHĐN là một giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả của công tác này. Dưới đây là một số cách thức để đẩy mạnh tuyên truyền và giáo dục nhân viên về VHĐN:

a. Tổ chức các buổi đào tạo và hội thảo:

Doanh nghiệp có thể tổ chức các buổi đào tạo và hội thảo để giới thiệu về VHDN của doanh nghiệp và cung cấp kiến thức cần thiết cho nhân viên.

b. Phát hành tài liệu và thông tin: Doanh nghiệp có thể phát hành các tài liệu và thông tin liên quan đến VHĐN, như sách, tạp chí, bản tin nội bộ, để giúp nhân viên hiểu rõ hơn về VHĐN của doanh nghiệp.

c. Tạo điều kiện cho nhân viên trao đổi và chia sẻ: Doanh nghiệp có thể tạo điều kiện cho nhân viên trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm về VHĐN, qua đó giúp nhân viên hiểu rõ hơn về vai trò và tầm quan trọng của VHĐN trong công việc.

d. Khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động VHĐN: Doanh nghiệp có thể khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động VHĐN, như các cuộc thi, sự kiện, hoạt động từ thiện, để giúp nhân viên hiểu rõ hơn về giá trị cốt lõi của doanh nghiệp.

Việc đẩy mạnh tuyên truyền và giáo dục nhân viên về VHĐN sẽ giúp nâng cao ý thức và hiểu biết của nhân viên về VHĐN, góp phần vào việc xây dựng một nền tảng văn hóa vững chắc cho doanh nghiệp.

4. Tổ chức các hoạt động, sự kiện nhằm nâng cao ý thức và tinh thần đoàn kết của nhân viên.

Việc tổ chức các hoạt động và sự kiện nhằm nâng cao ý thức và tinh thần đoàn kết của nhân viên là một phần quan trọng trong công tác VHĐN. Dưới đây là một số cách thức để tổ chức các hoạt động và sự kiện hiệu quả:

a. Lên kế hoạch các hoạt động và sự kiện:
Doanh nghiệp cần lên kế hoạch các hoạt động và sự kiện cụ thể, bao gồm mục tiêu, thời gian, địa điểm và nguồn lực cần thiết.

b. Đa dạng hóa các hoạt động và sự kiện:
Doanh nghiệp có thể tổ chức nhiều loại hoạt động và sự kiện khác nhau, như các cuộc thi, sự kiện văn hóa, hoạt động từ thiện, để thu hút sự tham gia của nhiều nhân viên.

c. Tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên tham gia: Doanh nghiệp cần tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên tham gia vào các hoạt động và sự kiện, bằng cách cung cấp thông tin, hỗ trợ và khuyến khích.

d.Đánh giá và cải tiến các hoạt động và sự kiện: Sau mỗi hoạt động và sự kiện, doanh nghiệp cần đánh giá kết quả để xác định những điểm mạnh và điểm yếu, từ đó cải tiến các hoạt động và sự kiện trong tương lai.

Việc tổ chức các hoạt động và sự kiện nhằm nâng cao ý thức và tinh thần đoàn kết của nhân viên sẽ giúp tăng cường gắn kết giữa nhân viên và doanh nghiệp, góp phần vào việc xây dựng một nền tảng văn hóa vững chắc cho doanh nghiệp.

IV. Đề xuất cách thực hiện giải pháp hiệu quả:

- Đưa ra các biện pháp cụ thể để triển khai các giải pháp trên một cách hiệu quả.

Để thực hiện các giải pháp một cách hiệu quả, doanh nghiệp có thể thực hiện các biện pháp cụ thể sau:

1. Xác định rõ ràng trách nhiệm và vai trò của các bộ phận liên quan: Doanh nghiệp cần xác định rõ ràng trách nhiệm và vai trò của các bộ phận liên quan trong việc triển khai các giải pháp, để đảm bảo rằng mọi người đều hiểu rõ vai trò của mình và có thể hợp tác hiệu quả.

2. Phân bổ nguồn lực hợp lý: Doanh nghiệp cần phân bổ nguồn lực hợp lý, bao gồm ngân sách, nhân lực và thời gian, để đảm bảo rằng các giải pháp được triển khai một cách hiệu quả.

3. Tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai các giải pháp: Doanh nghiệp cần tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai các giải pháp, bằng cách cung cấp đầy đủ thông tin, hỗ trợ kỹ thuật và đào tạo cần thiết.

4. Theo dõi và đánh giá kết quả: Doanh nghiệp cần thường xuyên theo dõi và đánh giá kết quả của các giải pháp để xác định mức độ hiệu quả và điều chỉnh kịp thời nếu cần thiết.

Việc thực hiện các biện pháp cụ thể trên sẽ giúp doanh nghiệp triển khai các giải pháp một cách hiệu quả, góp phần vào việc nâng cao hiệu quả của công tác VHDN.

CHỦ ĐỀ 5

**Các biện pháp thiết thực cần có để triển khai
hiệu quả việc phổ biến thực thi các nội dung
VHDN của EVN vừa ban hành**



Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

**CÁC GIẢI PHÁP THIẾT THỰC CẦN CÓ ĐỂ TRIỂN
KHAI HIỆU QUẢ VIỆC PHỔ BIẾN THỰC THI CÁC
NỘI DUNG VHDN CỦA EVN**

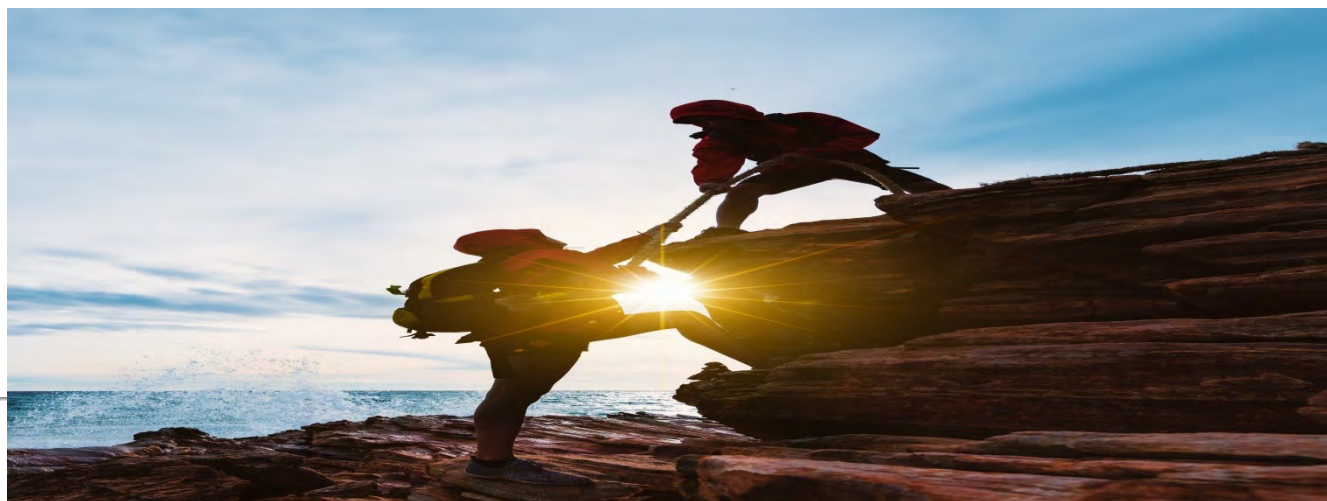
**TRÌNH BÀY: NHÓM 5- TRƯỞNG NHÓM -NGUYỄN VIỆT
(LỚP CBQL)**

01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01.

Trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, xây dựng văn hóa doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc tồn tại và phát triển bền vững của mỗi doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp được xây dựng và phát triển sẽ có sức lan tỏa đến từng thành viên trong doanh nghiệp, góp phần nâng cao tinh thần tự giác, ý thức trách nhiệm trong công việc, phát huy tinh thần đoàn kết trong nội bộ đơn vị và tinh thần trách nhiệm trong xây dựng, phát triển doanh nghiệp, phát triển doanh thu trong hoạt động sản xuất kinh doanh và quảng bá thương hiệu doanh nghiệp, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế. Đồng thời, văn hóa doanh nghiệp sẽ góp phần thu hút nhân tài và giữ được nhân tài tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp, góp phần tạo nên nền tảng cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.



01

HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

02.

Văn hóa doanh nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng quyết định đến sự tồn tại và phát triển lâu dài của mỗi doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có tầm nhìn dài hạn và tạo nên thương hiệu riêng, tạo được lợi thế cạnh tranh, lợi thế thương mại trong quá trình phát triển

03.

Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp ở Việt Nam nói chung, một số cơ quan ngành điện nói riêng việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp mang tính hình thức, mới chỉ tập trung vào các hoạt động giải trí và truyền thông, quảng bá... vẫn chưa quan tâm xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp, như: chưa quan tâm đến xây dựng kiến trúc và diện mạo doanh nghiệp, phong cách làm việc chưa chuyên nghiệp, quản lý nhân sự còn yếu, chưa có chiến lược lâu dài trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp, chưa tạo nên sự gắn bó, đoàn kết giữa các thành viên trong doanh nghiệp, chưa xây dựng được hệ thống các giá trị, triết lý hành động và phương pháp thực hiện để tạo nên phong cách của doanh nghiệp...

2. NGUYÊN NHÂN GỐC RỄ

2.1 Hầu hết các công ty, doanh nghiệp tại Việt Nam nói chung, các đơn vị, doanh nghiệp ngành điện nói riêng rất ít quan tâm đến vấn đề xây dựng **VHDN**. Sau một thời gian phát triển, khi bắt đầu quan tâm đến vấn đề xây dựng VHDN cho mình, nhưng hầu hết đều loay hoay không biết phải xây từ đâu và xây như thế nào, thậm chí còn không hiểu sâu sắc về khái niệm **VHDN** là gì.

2.2 Để xây dựng VHDN thì các đơn vị, doanh nghiệp cần phải có con người văn hóa. CBCNV, người lao động là một trong những nguồn lực đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc duy trì một nền văn hóa. Do vậy, quá trình tuyển chọn, đào tạo nhân sự thật sự giống như những viên gạch đầu tiên mà các nhà quản lý cần phải chọn lọc kỹ càng để có được một tổng thể kiến trúc chắc chắn. Do quá trình lịch sử, yếu tố này luôn tồn tại cơ bản tại các đơn vị, doanh nghiệp hiện nay



2.3 Đã nói đến nguồn nhân lực, không thể không kể đến đội ngũ làm công tác xây dựng và phát triển VHDN của đơn vị, doanh nghiệp. Đội ngũ này cần phải được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp. Thế nhưng hiện nay, đội ngũ này thường là kiêm nhiệm, trình độ hiểu biết, lĩnh hội về VHDN chưa sâu, còn nhiều khiếm khuyết, hạn chế.

2.4 Kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm là một trong những chiến lược then chốt mà đơn vị, doanh nghiệp bắt buộc phải thực hiện nghiêm túc. Để đưa kế hoạch xây dựng và phát triển VHDN tại đơn vị, doanh nghiệp này vào thực hiện xen kẽ, tránh trùng lặp thì cũng đã gặp nhiều khó khăn về thời gian do yếu tố đột xuất cũng như chi phí.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA EVN

Hiện nay, xây dựng và phát triển doanh nghiệp ở Việt Nam đang được quan tâm để giúp các doanh nghiệp tăng khả năng thích nghi và hội nhập quốc tế, góp phần thúc đẩy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, cường thịnh và hạnh phúc. Do đó, các doanh nghiệp ngành điện cũng vậy, cần thiết phải thực hiện đồng bộ, linh hoạt các giải pháp xây dựng, phát triển văn hóa doanh nghiệp của EVN phù hợp với đặc điểm, thực trạng của từng cơ quan, doanh nghiệp đơn vị cấp dưới:

Đẩy mạnh tuyên truyền giáo dục, nâng cao nhận thức cho lãnh đạo, nhân viên và người lao động về tầm quan trọng, vai trò của văn hóa EVN và kiến thức về văn hóa EVN đối với hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, quản lý vận hành, đầu tư xây dựng trong ngành điện.



TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA EVN (tt)

Để xây dựng thành công văn hóa EVN tại đơn vị, doanh nghiệp, cần có sự tham gia của tất cả thành viên trong đơn vị, doanh nghiệp đó. Do đó, các đơn vị, doanh nghiệp cần đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền giáo dục, vận động người lao động trong đơn vị nhận thức đầy đủ và sâu sắc về vai trò, ý nghĩa của phát triển văn hóa EVN trong từng hoạt động để mọi người tích cực chủ động tham gia hơn nữa vào việc xây dựng và phát triển văn hóa EVN

Đồng thời, mỗi đơn vị, doanh nghiệp cần đa dạng hóa các hình thức, biện pháp thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục về VHDN EVN cho CBCNV:



TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA EVN (tt)

1. Ngoài việc phổ biến, tuyên truyền các file mềm (Word, .pdf) - công văn chỉ đạo VHDN của EVN đến CBCNV các phòng nghiêm túc thực thi, có thể chuyển thể các file này thành file âm thanh (.mp3) hoặc video clip (.mp4) phổ biến đến các phòng; hoặc sử dụng thường xuyên trên các xe phục vụ công tác, ... để có thể tăng cường tính truyền thông, triển khai hiệu quả việc phổ biến thực thi các nội dung VHDN của EVN.

2. Đa dạng về hình thức và nội dung bài viết trên trang web của các đơn vị, doanh nghiệp về tầm nhìn, sứ mệnh, triết lý kinh doanh và đồng thời thường xuyên cập nhật các nội dung chỉ đạo về công tác VHDN của EVN vừa ban hành để mọi người trong đơn vị, doanh nghiệp dễ dàng, nhanh chóng tiếp nhận và lan tỏa những giá trị văn hóa đó, thấm thấu vào nhận thức và thay đổi hành vi trong hoạt động sản xuất kinh doanh, quản lý vận hành và đầu tư xây dựng.



TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA EVN (tt)

3. Thông qua các cuộc họp, hội nghị, tổng kết... thường xuyên có những lớp, khoá bồi dưỡng, đào tạo, cập nhật kiến thức không những về chuyên môn nghiệp vụ mà còn triển khai hiệu quả việc phổ biến thực thi các nội dung VHDN của EVN vừa ban hành tại các lớp, khoá đào tạo này, nhằm nâng cao sự hiểu biết sâu sắc về VHDN EVN cho CBCNV và người lao động, đặc biệt là đối với nguồn nhân lực mới được tuyển dụng vào đơn vị, doanh nghiệp.

Khi các thành viên, CBCNV, người lao động trong các đơn vị, doanh nghiệp nhận thức sâu sắc về những giá trị văn hóa doanh nghiệp EVN, về tầm nhìn, sứ mệnh, triết lý trong kinh doanh sẽ giúp họ tích cực hơn nữa trong xây dựng phát triển văn hóa doanh nghiệp EVN, góp phần duy trì và phát triển môi trường văn hóa trong doanh nghiệp EVN chuyên nghiệp, đem lại hiệu quả cao trong hoạt động sản xuất kinh doanh, quản lý vận hành và đầu tư xây dựng.

THANKS YOU





Thắp sáng niềm tin

TỔNG CÔNG TY TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

Chủ đề tham luận:
**Các biện pháp thiết thực cần có để triển khai hiệu quả
việc phổ biến thực thi các nội dung VHDN
của EVN vừa ban hành**

**Trình bày: Nhóm 5 – Lớp Chuyên viên
(Nhóm Niềm tin)**

Ngày 18 tháng 7 năm 2023

1. HIỆN TRẠNG, CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

01

- Tuyên truyền viên VHDN kiêm nhiệm nhiều việc chuyên môn nên công tác phổ biến còn hạn chế
- Triển khai VHDN mang tính hình thức, chưa thực thi văn hoá vào công việc

02

- Các chế độ khen thưởng của đơn vị chưa kịp thời.
- CBCNV chưa được ghi nhận những đóng góp trong lao động sản xuất

03

Một số CBCNV chưa chú trọng, quan tâm thực thi VHDN



2. MỘT SỐ RÀO CẢN, THÁCH THỨC

- Do các tuyên truyền viên VHĐN còn thiếu thiết bị chuyên dụng (Máy ảnh, máy quay phim, fiycam,..) phục vụ công tác tuyên truyền phổ biến.
- Do tài liệu văn hoá EVN vừa ban hành lại có nhiều điểm mới nên việc triển khai phổ biến tuyên truyền chưa cập nhật kịp thời và thông tin rộng rãi đến NLĐ.

3. MONG MUỐN CỦA CHÚNG TA



MONG MUỐN

- NLĐ hiểu rõ tầm quan trọng của VHDN trong công tác
- Ghi nhận, động viên, khen thưởng kịp thời NLĐ thực hiện tốt VHDN
- Lãnh đạo làm gương, tiên phong trong việc thực thi văn hoá EVN



MONG MUỐN

- Các tổ chức đoàn thể tham gia tích cực phổ biến tuyên truyền Văn hoá EVN.
- Thông qua công tác tuyên truyền VHDN, từ đó xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, thân thiện tạo động lực cho NLĐ cống hiến tích cực và hiệu quả.

4. MỤC TIÊU, KẾT QUẢ

MỤC TIÊU

- Nâng cao hơn nữa hình ảnh và uy tín thương hiệu EVN là một đối tác tin cậy, chuyên nghiệp, thân thiện và hết lòng vì khách hàng, có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.

KẾT QUẢ

- Gia tăng cải thiện mức độ hài lòng CBCNV đối với công việc hiện tại thông qua chương trình khảo sát mức độ hàng năm đạt tỷ lệ trên 90%.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Công tác tổ chức

- Công tác chỉ đạo triển khai văn hóa doanh nghiệp trong EVNNPT.
- Hàng năm định hướng xây dựng kế hoạch truyền thông về VHDN.
- Tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn về VHDN với hình thức: Trực tiếp, trực tuyến.

Hình thức phổ biến, tuyên truyền

- Tổ chức ngày hội Văn hoá: Hội thi về VHDN, tìm hiểu và tôn vinh lịch sử, truyền thống của ngành Điện, về Văn hóa EVN, EVNNPT
- Tuyên truyền thực hiện trên nhóm Zalo (nhóm lập ra để thực hiện duy trì và phát triển văn hóa EVN tại từng phòng, đội trạm sản xuất) rộng khắp đơn vị .
- Công đoàn cơ sở phối hợp với chuyên môn tuyên truyền phổ biến để tất cả các cán bộ, CNVCLĐ, đoàn viên công đoàn trong đơn vị biết và thực hiện.

5. GIẢI PHÁP, HÀNH ĐỘNG CỤ THỂ

Hình thức phổ biến, tuyên truyền

- Tuyên truyền nhận diện thương hiệu của EVN, EVNNPT, sử dụng logo trong các tài liệu, hoạt động hội nghị hội thảo, đại hội; treo tại hội trường, phòng họp, các phòng làm việc các biển hiệu trích dẫn giá trị cốt lõi, chuẩn mực đạo đức, các quy tắc ứng xử trong Văn hóa EVN, EVNNPT
- **Tổ chức các buổi hội thảo, đào tạo, trò chuyện hoặc thảo luận nhóm để giới thiệu và giải thích các nội dung Văn Hóa Doanh Nghiệp cho các cán bộ công nhân viên.**
- Tuyên truyền đoàn viên thanh niên thực hiện gắn VHDN EVN, EVNNPT vào công tác sản xuất và tuyên truyền BVHLAT lưới điện truyền tải
- Thực hiện bài viết và hình ảnh về văn hóa doanh nghiệp lên websites nội bộ nhằm xây dựng nhận thức, thay đổi thói quen trong ứng xử giao tiếp của cán bộ công nhân viên theo chuẩn mực ứng xử văn hóa của EVN, EVNNPT

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ



HÀNH VI THỨ 1

Lãnh đạo phải làm gương (nguyên tắc thứ 5 trong tài liệu VH EVN)



02

HÀNH VI THỨ 2

Thực thi tạo thói quen ứng xử văn hoá



03

HÀNH VI THỨ 3

Có cá nhân xuất sắc mới có tập thể sáng tạo gương (nguyên tắc thứ 4 trong tài liệu VH EVN)



04

HÀNH VI THỨ 4

Phát huy tối đa sức mạnh của trí tuệ tập thể

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ



HÀNH VI THỨ 5

Thực hiện công việc được giao và chịu trách nhiệm đến kết quả cuối cùng

(nguyên tắc thứ 2 trong tài liệu VH EVN)



HÀNH VI THỨ 6

Trọng chữ tín, nói đi đôi với làm



HÀNH VI THỨ 7

Tôn trọng ý kiến cá nhân.



HÀNH VI THỨ 8

Tôn trọng khách hàng, đối tác, đồng nghiệp và đối xử với họ như cách chúng ta muốn được đối xử.

6. 10 HÀNH VI TÍCH CỰC CẦN CÓ



HÀNH VI THỨ 9

Luôn coi trọng uy tín và thương hiệu của EVN, thực hiện đúng cam kết, hoàn thành trách nhiệm và nghĩa vụ của EVN một cách đáng tin cậy.



HÀNH VI THỨ 10

Có thái độ ứng xử chuẩn mực và thiện chí với mọi người

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN!

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO KỸ NĂNG LÀM VHDN CHUYÊN NGHIỆP VÀ ĐỔI MỚI