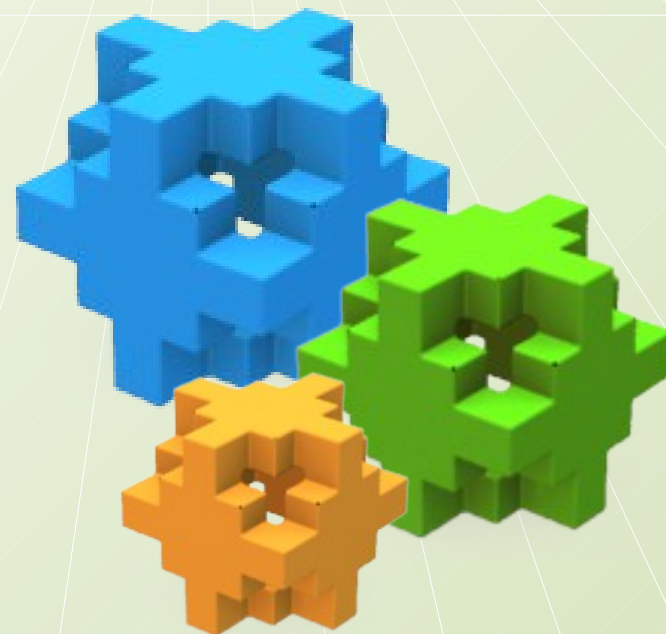


CHƯƠNG 5: VĂN HOÁ VÀ LÃNH ĐẠO CHIẾN LƯỢC

Giảng viên: TS. Hoàng Văn Hải





Nội dung

1

Cải biến văn hoá công ty tương hợp với chiến lược

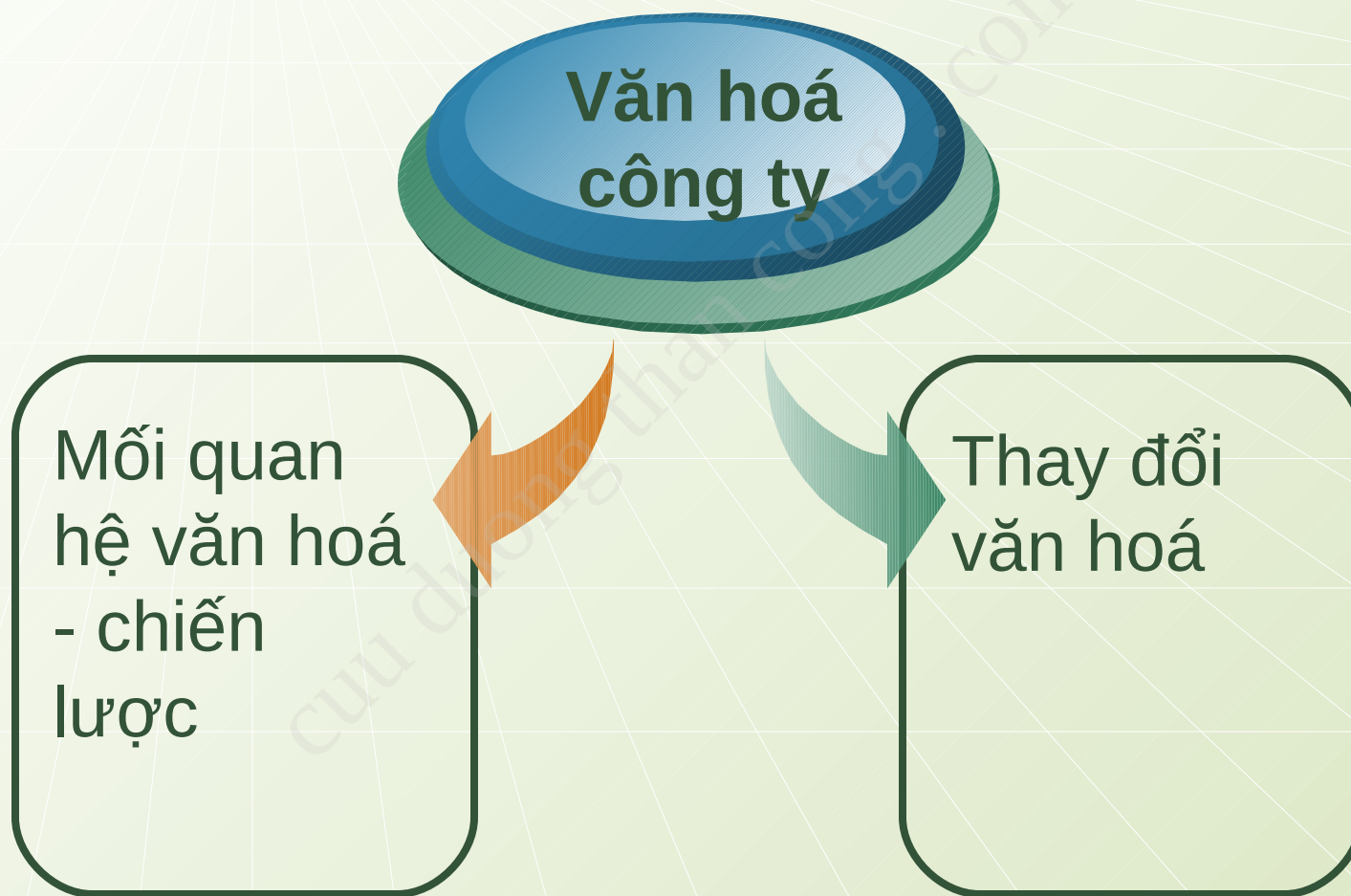
2

Lãnh đạo trực tiếp

4



5.1. Cải biến văn hoá công ty



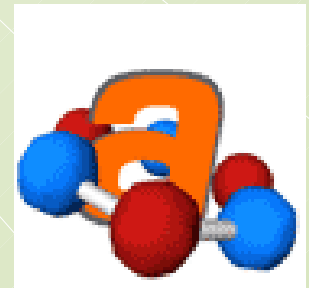
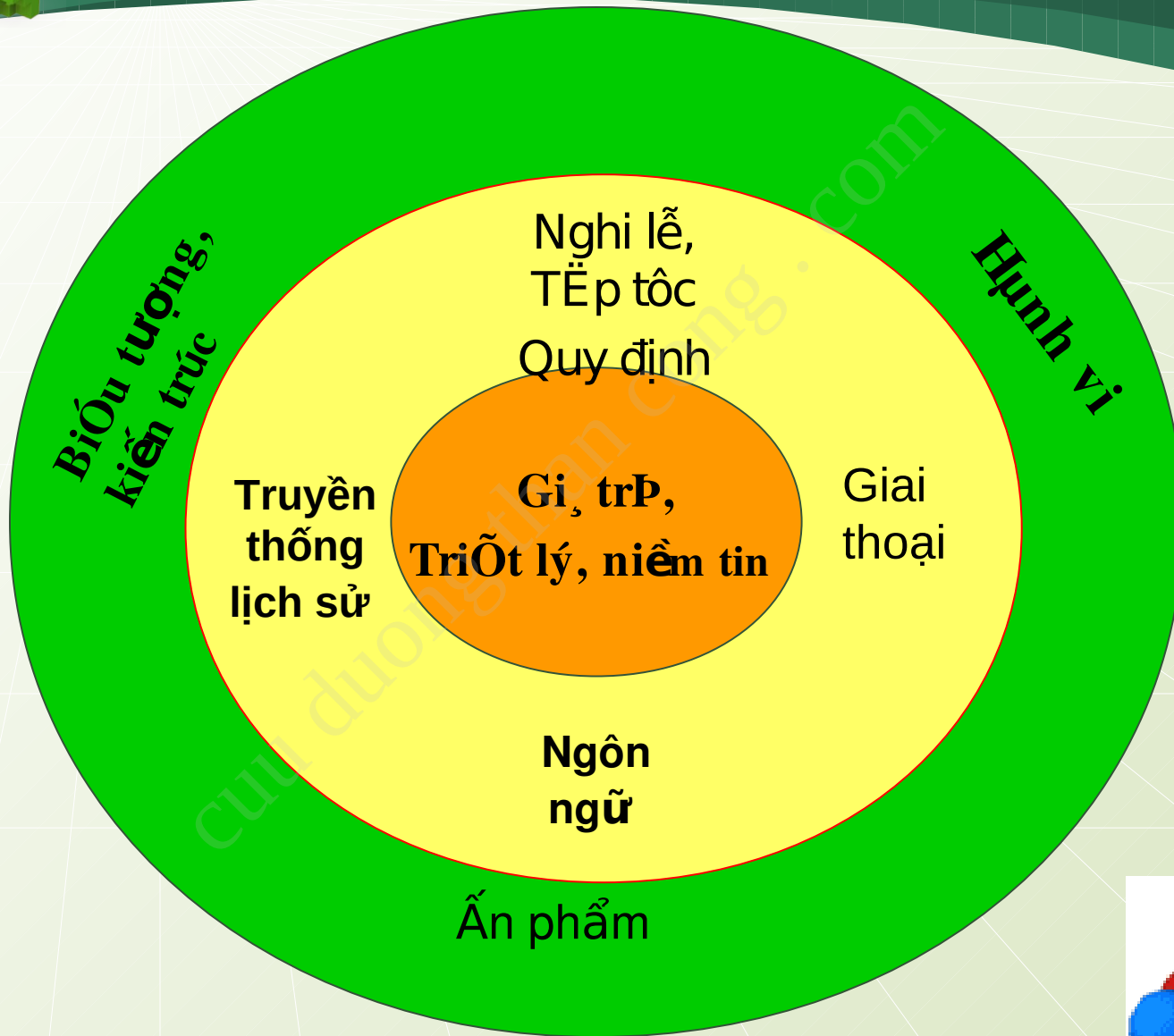


Văn hóa DN là...

- ❖ Một tập hợp các niềm tin, giá trị được chia sẻ & học hỏi bởi các thành viên của tổ chức, được xây dựng và truyền bá trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của DN
- ❖ Chi phối cách thức các thành viên trong DN tác động lẫn nhau và đồng thời tác động tới các bên liên quan đến DN
- ❖ Hình thành & ảnh hưởng thái độ của con người trong DN



Cấu trúc văn hoá của doanh nghiệp

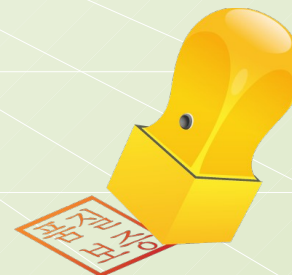




Sức mạnh của văn hóa



- ❖ Phép vua và lệ làng
- ❖ Văn hóa là tài sản chung
- ❖ Sức mạnh của cộng đồng



Mọi thứ đều mất đi do thời gian, cái còn lại chính là văn hóa.



Vai trò của văn hoá

Môi trường văn hóa
trợ lực chiến lược
mạnh sẽ nuôi
dưỡng và tạo động
lực cho mọi người
làm việc hết khả
năng của mình





Cải biến văn hóa

- ❖ Cải biến văn hóa là khó khăn
- ❖ Phải tiến hành khôn khéo
- ❖ Nhìn lại lịch sử





Cải biến văn hoá theo hướng chiến lược

- ❖ Tiến hành những hoạt động có tính biểu tượng và những hoạt động thực tế



Hoạt động tượng trưng:

- Nhà lãnh đạo tiến hành một hành động nào đấy và thông tin cho mọi người.
- Đáp lại những nhu cầu của đối tác bằng việc yêu cầu tất cả nhân viên, cán bộ dành thời gian mỗi tuần để nói chuyện với các đối tác.
- Thể hiện sự kính trọng đối với những người mà hoạt động của họ là ví dụ điển hình cho cái được gọi là văn hóa mới.



Cải biến văn hoá theo hướng chiến lược

- ❖ Tiến hành những hoạt động có tính biểu tượng và những hoạt động thực tế



Hoạt động thực tế:

- Thay thế một số vị trí quản lý do những người đại diện cho những nếp văn hóa cũ bằng những người đại diện cho các nếp văn hóa mới.
- Tạo ra một số thành công nhanh chóng làm nổi bật những lợi ích của những thay đổi văn hóa, từ đó tạo ra sự thay đổi có tính dây chuyền.
- Thay đổi những thông lệ tồn tại bấy lâu nay nhưng đã không còn phù hợp.

Cải biến văn hoá theo hướng chiến lược

❖ Thiết lập những tiêu chuẩn và giá trị đạo đức

Nhờ vào sự truyền bá miệng và sức mạnh truyền thống để thẩm nhuần giá trị và củng cố tư cách đạo đức



Members Only
Animation Factory.com

Bằng các văn bản tài liệu: ấn định rõ ràng về mục tiêu mà tổ chức hướng tới; là chuẩn mực cho việc điều chỉnh các chính sách.



Thiết lập những tiêu chuẩn và giá trị đạo đức

- ❖ *Các hoạt động đi kèm việc thực thi những giá trị và quy tắc đạo đức:*
 1. Sự hợp nhất văn bản giá trị và đạo đức vào trong các chương trình giáo dục và đào tạo nhân viên
 2. Chú ý rõ ràng tới giá trị và đạo đức trong việc tuyển chọn và thuê để loại những người không có những đặc điểm tính cách phù hợp
 3. Truyền đạt giá trị và qui tắc đạo đức tới tất cả mọi nhân viên và giải thích những thủ tục phù hợp
 4. Sự chấp thuận mạnh mẽ của giám đốc điều hành
 5. Sự truyền miệng



5.2. Lãnh đạo trực tiếp

1

Tiếp xúc
trực tiếp

2

Tuân thủ
các giá trị
và tiêu
chuẩn đạo
đức



Tiếp xúc trực tiếp

*Mạng lưới giao tiếp
và nguồn thông tin
rộng khắp, cả chính
thức và không chính
thức*



- Nói chuyện với những cấp dưới then chốt

- Xem xét lại các bản báo cáo, những kết quả hoạt động mới nhất

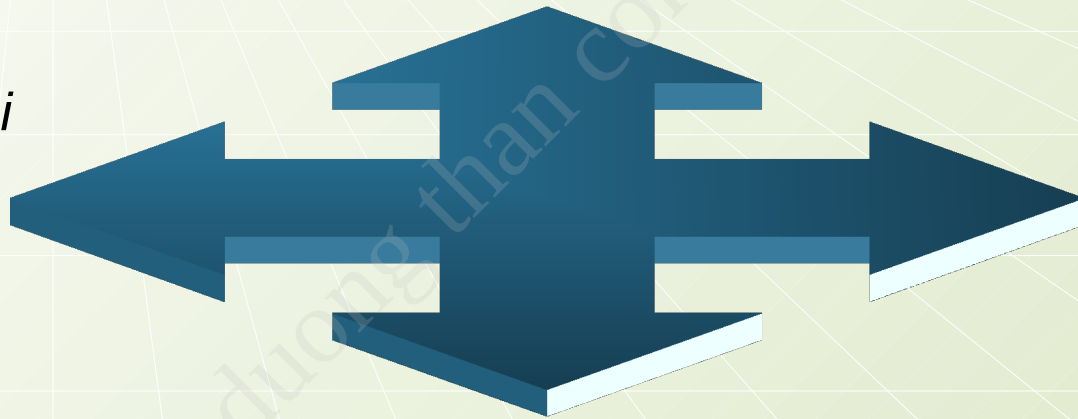
- Nói chuyện với khách hàng, theo dõi những phản ứng của đối thủ, khai thác những tin đồn...



Tuân thủ các giá trị và tiêu chuẩn đạo đức

Đưa ra 1 ví dụ về đạo đức tiêu biểu cho chính hành vi của họ

Ban quản lý cao nhất phải được chuẩn bị để hành động như là 1 trọng tài.



Giám đốc và nhân viên phải được đào tạo những gì thuộc về đạo đức

Ban quản lý cao nhất thường xuyên nhắc lại sự ủng hộ của họ đối với bản điều lệ của công ty.

