

TỔNG CÔNG TY PHÁT ĐIỆN 1

CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐÀ MI



EVNHPC DHD

BÀI DỰ THI TÌM HIỂU VỀ

QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TẠI ĐƠN VỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐÀ MI



Họ và tên : Nguyễn Thị Tâm Thư

Phòng: Tài chính - Kế toán

Tháng 07/2015

BÀI DỰ THI TÌM HIỂU VỀ
QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TẠI ĐƠN VỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN ĐA NHIM - HÀM THUẬN - ĐA MI

Họ và tên: **Nguyễn Thị Tâm Thu**

Ngày, tháng, năm sinh: 27/09/1988

Địa chỉ nơi công tác: Công ty Cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi,
Số 80A Trần Phú, Phường Lộc Sơn, TP. Bảo Lộc, Tỉnh Lâm Đồng.

Số điện thoại: 0962.751.600

Địa chỉ email: tn.tamthu@gmail.com

BÀI LÀM:

Lời mở đầu

Nhà máy thủy điện Đa Nhim là một trong những công trình thủy điện đầu tiên được xây dựng ở nước ta, nằm giáp ranh giữa tỉnh Lâm Đồng và tỉnh Ninh Thuận, khai thác tiềm năng thủy điện to lớn của hệ thống sông Đồng Nai. Với những người từng sinh sống tại nơi đây, hình ảnh hai đường ống trải dài từ đỉnh núi xuống nhà máy đã trở nên vô cùng quen thuộc. Và tôi cũng là một trong những người may mắn đó. Được sinh ra và lớn lên tại nơi mà xung quanh là những người thợ điện, chẳng biết tự bao giờ tôi đã quen thuộc với những tiếng còi vào ca, ra ca, với hình ảnh những người công nhân điện bước nhanh chân đến những chiếc xe ca để đến nhà máy, và chẳng biết tự bao giờ niềm tự hào về ngành điện đã hình thành trong tôi. Càng tự hào hơn khi một ngày tôi trở thành một người lao động tại nơi đây, Công ty Cổ phần Thủy điện Đa Nhim - Hàm Thuận - Đa Mi (Tên viết tắt là **EVNHPC DHD**).



Trụ sở chính



Nhà máy thủy điện Đa Nhim



Nhà máy thủy điện Hàm Thuận



Nhà máy thủy điện Đa Mi

Nội dung 1

Ai đó đã từng nói văn hóa là câu trả lời của con người trước các thách đố của tự nhiên, của xã hội. Văn hóa của EVNHPC DHD được hình thành từ chính những con người ở đây. Trải qua hơn nửa thế kỷ hình thành và phát triển, mỗi thế hệ công tác tại đây lại hình thành nên một nét văn hóa, cho đến hiện tại chính là sự kết nối văn hóa có tính lịch sử, trở thành các giá trị, quan niệm, thái độ, niềm tin, truyền thống ăn sâu vào hoạt động của Công ty, chi phối cách sống, cách làm việc và cách cư xử của mọi thành viên, hình thành nên một phong cách riêng của EVNHPC DHD. Từ những ngày thơ bé, tôi cảm nhận được sự nhiệt tình, vui vẻ, cởi mở và sự chuyên nghiệp khi làm việc của các anh thợ điện, và đến khi là một thành viên trong tập thể ấy, tôi hiểu những cảm nhận đó chính là văn hóa của EVNHPC DHD.

Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp là bài toán khó không chỉ đối với riêng một doanh nghiệp nào, bởi nó không phải là những thực thể hữu hình mà nó hàm chứa những giá trị vô hình. Giá trị vô hình ấy chỉ được định hình qua những “khuôn khổ”, hệ thống những chuẩn mực, giá trị do chính mỗi doanh nghiệp xây dựng và đưa vào thực thi trong suốt quá trình hoạt động sản xuất - kinh doanh của mình, là những điều đôi khi không nhìn thấy được mà phải hiểu, phải cảm nhận. Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp bền vững riêng có của một Công ty là cuộc hành trình dài đòi hỏi trước hết là ở người lãnh đạo doanh nghiệp và tiếp đó là sự nỗ lực tự thân xuất phát từ mỗi con người, mỗi cá nhân để làm nên giá trị nội tại, sức mạnh tập thể của doanh nghiệp.



Tài liệu văn hóa của EVN và Cẩm nang ứng xử của Công ty

Hiểu được tầm quan trọng của văn hóa doanh nghiệp đối với sự tồn tại và phát triển của đơn vị, trên cơ sở tài liệu văn hóa của Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) ban hành vào tháng 12/2009 với phương châm “*Trái tim người thợ điện còn đập thì dòng điện không bao giờ tắt*” cũng như hệ giá trị cốt lõi, các chuẩn mực đạo đức và biện pháp thực thi văn hóa rất rõ ràng, Công ty EVNHPC DHD đã soạn thảo và ban hành cuốn Cẩm nang ứng xử để áp dụng rộng rãi trong CB/CNV vào đầu năm 2010. Đó là khái niệm về văn hóa Công ty, những quy định về hành vi ứng xử khi chào hỏi, trong công việc, khi hội họp, quy định về an toàn lao động, bảo vệ bí mật, uy tín của Công ty, bên cạnh đó là thực hành tiết kiệm, thực hiện nếp sống văn minh... Cụ thể, Sau 5 năm triển khai, các khái niệm về văn hóa, văn hóa doanh nghiệp, quy tắc ứng xử ngày càng được sử dụng rộng rãi và thấm sâu vào các hoạt động sản xuất - kinh doanh, trong các quan hệ giao tiếp hàng ngày tại doanh nghiệp thông qua các cuộc họp đơn vị, hay buổi sinh hoạt của các tổ chức đoàn thể như Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh... Các thiết chế về văn hoá cũng không ngừng được xây dựng và hoàn thiện. Tính đến tháng 6/2015, Công ty đã ban hành hơn 70 quy chế, quy định, phổ biến và áp dụng rộng rãi trong tất cả các đơn vị, cá nhân. Trong đó có Sổ tay chất lượng ban hành lần đầu vào tháng 02/2007 và sửa đổi ban hành lần thứ 02 vào tháng 03/2010, xây dựng và áp dụng hệ thống quản lý chất lượng với mục đích cung cấp điện năng và dịch vụ đi kèm với chất lượng cao nhất. Quy trình kiểm soát tài liệu và Quy trình kiểm soát hồ sơ ban hành lần thứ 03 vào tháng 9/2012 nhằm hướng dẫn cách thức

kiểm soát, sắp xếp, lưu trữ, bảo quản tài liệu, hồ sơ thống nhất trong toàn Công ty. Quy chế thi đua khen thưởng ban hành lần đầu vào tháng 9/2012, chỉnh sửa và ban hành lần thứ 02 vào tháng 4/2015 nhằm quy định tiêu chuẩn và cách thức xét chọn danh hiệu thi đua, tôn vinh, biểu dương kịp thời, chính xác các tập thể, cá nhân có nhiều thành tích xuất sắc, nhân rộng những điển hình tiêu biểu trong phong trào thi đua lao động sản xuất.



Lao động của Công ty tại Lễ kỷ niệm 50 năm vận hành nhà máy thủy điện Đa Nhim (Nguồn: EVNHPC DHD)

Nội dung 2

Hàng năm, Công ty tổ chức Hội nghị người lao động là nơi đối thoại giữa người sử dụng lao động và người lao động, qua đó người lao động thông qua đại diện của mình là tổ chức Công đoàn có thể bày tỏ nguyện vọng, kiến nghị của mình đến người sử dụng lao động. Công ty còn tổ chức đánh giá tình hình thực hiện các quy định chất lượng (ISO) định kỳ hàng năm để giám sát, đánh giá chất lượng tại các đơn vị trong toàn Công ty. Bên cạnh đó, Công ty cũng xây dựng và duy trì trang web điện tử www.dhd.com.vn nhằm quảng bá cho hình ảnh của Công ty và là nơi các đơn vị cung cấp, cập nhật thông tin về các hoạt động trong quá trình sản xuất kinh doanh, cũng như quan hệ với cộng đồng, trên website này, cũng có một liên kết đến trang văn hóa của EVN tại địa chỉ <http://www.evn.com.vn/vanhua/>. Ngoài ra, Công ty đã đưa vào sử dụng phần mềm eOffice, đây chính là một công cụ hỗ trợ đắc lực cho việc quản lý công việc, xử lý

tài liệu văn bản, cũng như kênh giao tiếp nội bộ rất hữu ích. Tất cả nhằm hướng đến mục tiêu cao nhất là hình thành nên môi trường làm việc chuyên nghiệp, dân chủ, kỷ cương; đảm bảo điều kiện để mọi cá nhân phát huy khả năng sáng tạo trong công việc, trau dồi kỹ năng chuyên môn, có lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, quan hệ giao tiếp, ứng xử văn minh, lịch sự, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.



Lao động nữ tại Công ty năm 2015 (Nguồn: EVNHPC DHD)

Mỗi người lao động ưu tú kết hợp lại tạo ra một tập thể ưu tú, và văn hóa doanh nghiệp của công ty ấy là ưu tú. Với việc xác định mỗi người lao động chính là đại diện cho hình ảnh Công ty và việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải xuất phát từ mỗi người lao động, Công ty luôn chú trọng vào việc đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cũng như các lớp đào tạo về cách ứng xử giao tiếp, các kỹ năng cần thiết trong công việc và cuộc sống, cách thức quảng bá hình ảnh (PR) cá nhân cho các CB/CNV. Lấy nguồn nhân lực là hạt nhân văn hóa của mình, Công ty luôn khuyến khích sự sáng tạo, năng động của người lao động trong công việc, có quy chế khen thưởng kịp thời để khuyến khích những cá nhân có thành tích tốt. Một diễn đàn riêng đã được tạo để các CBCNV có thể bày tỏ ý kiến, thái độ đối với các vấn đề

liên quan đến sản xuất và đời sống, tại diễn đàn này những người nêu ý kiến có quyền sử dụng tên thật hoặc nickname, các cấp quản lý sẽ thường xuyên theo dõi, đối thoại để tìm hướng giải quyết. Đối với lao động nữ trong Công ty chiếm tỷ lệ khá nhỏ (khoảng 10%) luôn được tạo điều kiện sinh hoạt trong Ban nữ công và trong công việc. Hàng năm, các chị em đều có những phần quà nhân ngày kỷ niệm Quốc tế Phụ nữ 8/3 và Kỷ niệm ngày thành lập Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 20/10. Bên cạnh hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty cũng hết sức chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của các CBCNV, từ việc trang bị chỗ ở cho đến chỗ vui chơi, sinh hoạt thể thao, tổ chức các hoạt động thiếu nhi cho con CBCNV, đã góp phần tạo sự yên tâm và gắn kết lâu dài của người lao động đối với Công ty, để họ không ngừng phấn đấu học hỏi, đổi mới cách nghĩ, cách làm, nâng cao chất lượng công việc và đời sống...



Sinh hoạt thể thao sau giờ làm việc (Ảnh năm 2006, nguồn: EVNHPC DHD)



Sinh hoạt thể thao sau giờ làm việc (Ảnh năm 2006, nguồn: EVNHPC DHD)



Giải hội thao do Đoàn Thanh niên tổ chức (Nguồn: EVNHPC DHD)



Hội thi An toàn Vệ sinh lao động PCCN - Môi trường lần thứ IV năm 2015 (Nguồn: EVNHPC DHD)



Tổ chức Lễ phát thưởng nhân ngày Quốc tế thiếu nhi (Nguồn: EVNHPC DHD)

Có thể nói, chính văn hóa là điều gắn kết gần 300 con người riêng lẻ trong toàn Công ty thành một khối thống nhất. Mỗi người đều ý thức chấp hành nội quy, quy định, tác phong làm việc, quan hệ ứng xử, giao tiếp ngày càng được nâng cao, cấp trên chỉ đạo cấp dưới, cấp dưới làm việc báo cáo cho cấp trên theo thời hạn, khi có khó khăn trong quá trình thực hiện, cấp dưới có thể trình bày với cấp trên.

Tại các nhà máy và khu văn phòng thực hành tiết kiệm các trang thiết bị, vật tư, hạn chế thay mới khi thiết bị cũ vẫn còn sử dụng tốt. Khi một đồng nghiệp cần sự giúp đỡ, các đồng nghiệp khác rất nhiệt tình trợ giúp. Chính ở EVNHPC DHD, những bài học về cuộc sống đã được hình thành. Ai cũng từng phạm lỗi lầm, có khi đó là những lỗi lầm thật sự nghiêm trọng, và điều quan trọng chính là sự khoan dung, lòng vị tha. Bởi không ai là người toàn diện và bởi con người ta sẽ trưởng thành thêm từ những lỗi lầm của mình. EVNHPC DHD đã chào đón người mới, đã chứng kiến sự trưởng thành của những con người mà nó ôm bọc, xem ai cũng là người con, người bạn hết sức quý giá của mình. Có những nụ cười sáng khoái khi bên nhau, đùa nhau một câu chuyện nào đó, cũng có những chuyện buồn khiến cho giọt nước mắt phải rơi. Có những hôm trăn trở vì sự cố máy cứ dồn dập rồi bất gặp cái cười hân hoan khi tập thể đã làm nên điều kỳ diệu. Mỗi người lao động ở EVNHPC DHD chính là tập thể EVNHPC DHD và tập thể EVNHPC DHD chính là những người lao động ấy.

Bên cạnh những giá trị nội tại nêu trên, văn hóa doanh nghiệp EVNHPC DHD còn thể hiện ở mối quan hệ, sự nhìn nhận của đối tác, khách hàng và ở trách nhiệm, sự sẻ chia của doanh nghiệp đối với cộng đồng.

Lãnh đạo Công ty chỉ đạo các đơn vị phải đảm bảo quy định về an toàn vệ sinh lao động cũng như cách giao tiếp, ứng xử đối với các lực lượng tham gia sản xuất, đặc biệt là khi công tác tại các đơn vị bên ngoài, bởi sự đánh giá của khách hàng đối với mỗi người chính là sự hình thành nên hình ảnh của cả tập thể EVNHPC DHD. Trong đó, trước hết là trang phục của các lực lượng sản xuất, cùng với mũ bảo hộ màu vàng và giày bảo hộ màu đen, trang phục có màu xanh lá cây đối với các ca trực vận hành, đối với lực lượng sửa chữa là màu xanh dương và màu ghi xám đối với lực lượng làm công tác tư vấn giám sát tại các công trường. Mỗi lực lượng một màu sắc thể hiện tính chất công việc mà họ đang đảm nhận. Bên cạnh hình ảnh, thì chất lượng công việc là điều mà Lãnh đạo Công ty muốn khẳng định khi tham gia vào cung cấp các dịch vụ ra bên ngoài, khẩu hiệu mà mỗi người lao động luôn ghi nhớ đó là “*EVNHPC DHD - Giải pháp tốt nhất cho vận hành ổn định*”.



Ca trực vận hành đang làm nhiệm vụ (Nguồn: EVNHPC DHD)



Công tác tại hiện trường (Nguồn: EVNHPC DHD)



Lực lượng sửa chữa đang làm nhiệm vụ (Nguồn: EVNHPC DHD)



Công tác tại hiện trường (Nguồn: EVNHPC DHD)

Một slogan nữa xuyên suốt trong quá trình hoạt động của Công ty đó là “*Chúng tôi chọn năng lượng xanh*”, năng lượng xanh là năng lượng của sự sống, của hy vọng và của tương lai. Màu xanh ấy không những thể hiện ở hoạt động sản xuất kinh doanh mà còn ở văn hóa “*trách nhiệm - sẻ chia*” của đơn vị đối với cộng đồng. Hàng năm Công ty đều tổ chức các buổi thăm hỏi, tặng quà cho các mẹ Việt Nam anh hùng, các gia đình thương binh liệt sĩ; đã tổ chức xây dựng nhà tình nghĩa cho các hộ dân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn tại xã Lâm Sơn (huyện Ninh Sơn,

tỉnh Ninh Thuận) và tại phường Lộc Sơn (Bảo Lộc, Lâm Đồng). Công ty còn tài trợ sữa cho các em học sinh trường tiểu học Lập Lá tại huyện Ninh Sơn, đóng góp cho công tác xây dựng tại một số trường học trên địa bàn, đóng góp ủng hộ cho các hộ nghèo theo phát động của các địa phương nơi Công ty hoạt động, đóng góp chương trình “*Nghĩa tình Trường Sa, Hoàng Sa*”, tham gia hiến máu nhân đạo, đóng góp ủng hộ đồng bào bị thiên tai, bão lũ...



*Tổ chức trao tặng nhà tình nghĩa cho hộ nghèo tại xã Lâm Sơn, huyện Ninh Sơn, tỉnh Ninh Thuận
(Nguồn: EVNHPC DHD)*

Nội dung 3

Điều đặc biệt được các doanh nghiệp quan tâm đó là làm thế nào để văn hóa doanh nghiệp được thực thi trong đơn vị. Về mặt cá nhân, xin đưa ra một số đề xuất như sau:

Xây dựng và chuẩn hóa các quy trình, quy định áp dụng rộng rãi, làm cơ sở cho việc thực hiện, giải quyết, xử lý một cách thống nhất trong toàn doanh nghiệp. Việc xây dựng các quy trình, quy định cần lấy ý kiến góp ý và định kỳ đánh giá, hiệu chỉnh, bổ sung cho thích hợp.

Kiên toàn và xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh, vì đây là tổ chức do người lao động bầu để đại diện cho mình làm kênh thông tin đối thoại với người sử

dụng lao động, bảo vệ lợi ích và quyền lợi chính đáng của người lao động. Tổ chức Công đoàn thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, các cuộc thi chuyên môn tại doanh nghiệp cũng như giao lưu với các đơn vị bạn, đối tác và khách hàng nhằm liên kết các phòng ban đơn vị trong doanh nghiệp.



Hội diễn văn nghệ chào mừng 60 năm ngày truyền thống ngành điện (Nguồn: EVNHPC DHD)

Người lao động là chủ thể của văn hóa doanh nghiệp, do đó, phải đảm bảo ổn định việc làm và đời sống cho người lao động, khuyến khích, tạo điều kiện để người lao động được học tập, rèn luyện, trau dồi kỹ năng, khuyến khích, áp dụng các sáng kiến, cải tiến kỹ thuật của người lao động. Điều quan trọng nữa là phải đánh giá đúng, công bằng, công khai và kịp thời những thành tích mà người lao động đạt được.

Đăng tải tài liệu văn hóa, bộ quy tắc ứng xử của đơn vị lên website, tăng cường tuyên truyền về công tác văn hóa doanh nghiệp bằng website và trang nội bộ, khuyến khích các đơn vị viết bài, có thể quy định tối thiểu 1 tháng một bài...

Tổ chức đào tạo các lớp kỹ năng giao tiếp về cách giao tiếp giữa nội bộ với nhau, với đối tác bên ngoài và với khách hàng. Các lớp kỹ năng giao tiếp sẽ tạo điều kiện cho CBCNV được học hỏi, rèn luyện, trao đổi và tích lũy thêm kinh nghiệm, từ đó tạo môi trường làm việc hòa đồng, nâng cao hiệu quả công việc.

Nội dung 4

Trong quá trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp vẫn luôn tồn tại những rào cản, khó khăn và thách thức, đòi hỏi sự quyết tâm, kiên định sáng suốt của Ban lãnh đạo, tính tự giác, sự đồng thuận, nỗ lực không ngừng của toàn thể CB/CNV và sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận trong Công ty. Lấy một ví dụ, khi một doanh nghiệp đặt ra một quy định mới khác với những quy định trước giờ vẫn thực hiện thì khi mới áp dụng, chắc chắn sẽ rất khó để vào khuôn khổ ngay thậm chí sẽ có ý kiến phản đối, bất mãn, bằng các biện pháp khuyến khích và ép buộc một cách hợp lý, theo thời gian quy định mới này sẽ dần trở thành thói quen. Và khi đã vào nề nếp rồi thì việc áp dụng nó sẽ là một phản xạ tự nhiên, mọi người đều sẽ thực hiện nó với tinh thần trách nhiệm cao. Đó là một ví dụ nhỏ về khó khăn trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp, trong tình hình hiện tại của nền kinh tế, môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt, còn có rất nhiều khó khăn cả về bên trong lẫn bên ngoài mà doanh nghiệp phải đối mặt, đặc biệt là các biểu hiện phi văn hóa, phản giá trị như các căn bệnh tham nhũng, quan liêu, cửa quyền, hách dịch, đổ ky, hẹp hòi, vị kỷ. Một thách thức nữa mà doanh nghiệp phải đối mặt là thái độ của một bộ phận người lao động đi làm chỉ để có thu nhập, chỉ làm cho xong việc được giao mà thiếu tính sáng tạo, không quan tâm đến sứ mệnh cao hơn của đơn vị. Để vượt qua thì doanh nghiệp ấy về bên trong phải tăng cường tiềm lực, quy tụ được sức sáng tạo của người lao động, sử dụng đúng tài năng, đánh giá đúng và kịp thời năng lực của người lao động, có biện pháp khích lệ để người lao động phát huy hơn nữa năng lực của mình, đó có thể là lời tuyên dương trước tập thể, một khoản tiền thưởng hoặc một món quà ý nghĩa. Bên cạnh đó trong doanh nghiệp thường xảy ra hiện tượng chia bè phái, nói xấu lẫn nhau, hoặc tình trạng cấp dưới không tuân theo lời cấp trên, tuy không thể hiện ra ngoài nhưng lại ngầm ngầm chống đối. Để giải quyết, thì người trưởng phòng ban đơn vị đó cần tổ chức những buổi họp định kỳ, ví dụ hàng tuần, để mọi người trong đơn vị được bày tỏ những quan điểm, bức xúc nếu có và cùng giải quyết, đồng thời tìm hiểu thêm về tình hình cuộc sống của người lao động trong đơn vị mình để hiểu rõ nguồn gốc những bức xúc ấy.

Vượt qua hết các khó khăn trở ngại ấy, văn hóa của doanh nghiệp có thể sẽ có sự đổi thay nhất định, nhưng sự đổi thay đó là cần thiết và thích hợp với tình hình mới.

Kết luận

Văn hoá doanh nghiệp là một yêu cầu tất yếu đối với sự phát triển của doanh nghiệp, hình thành nên hình ảnh, thương hiệu và quyết định sự thành công của doanh nghiệp đó. Văn hoá doanh nghiệp không có nghĩa là bắt di bắt dịch, mà phải cởi mở, linh hoạt, có khi phải giao thoa văn hóa, thế nhưng bằng sự lãnh đạo sáng suốt của Lãnh đạo Công ty, sự tự giác, nỗ lực và quyết tâm của mỗi cán bộ công nhân viên chức lao động EVNHPC DHD, những gì là riêng có sẽ là một nền tảng vững chắc để mỗi người hướng tới, tạo được động lực cho các hành động của mình và quan trọng hơn sẽ tạo ra khí thế của một tập thể chiến thắng, để cái tên EVNHPC DHD sẽ tồn tại trong lòng mỗi người như một điều gì đó âm áp, thiêng liêng./.

Lâm Đồng, ngày 14 tháng 07 năm 2015
Người viết bài dự thi

Nguyễn Thị Tâm Thư