

## Văn hóa học tập - Đòn bẩy cho doanh nghiệp vươn xa trong kỷ nguyên mới

17:14 13/07/2026

Trong bối cảnh doanh nghiệp liên tục mở rộng lĩnh vực và thị trường, năng lực cạnh tranh không chỉ đến từ công nghệ hay vốn đầu tư mà còn từ khả năng giúp con người học hỏi nhanh hơn, trưởng thành nhanh hơn và sẵn sàng đón nhận những vai trò mới.

### Từ học để làm tốt đến học để dẫn dắt người khác

Điều gì giúp một người trưởng thành trong công việc? Với những người đang đảm nhận các vai trò khác nhau tại ROX Group, câu trả lời không nằm ở chức danh hay mức thu nhập, mà ở cơ hội được học hỏi, được thử sức và được trao quyền.

Lê Minh Tân, một chuyên viên tuyển dụng tại Tập đoàn chia sẻ, việc học của bản thân bắt đầu từ một bài toán thực tế trong công việc. Trong chiến dịch tuyển dụng quy mô lớn cho nhà máy Meiko, lượng hồ sơ khổng lồ khiến quy trình xử lý thủ công trở thành điểm nghẽn. Thay vì đề xuất tăng nhân sự, Tân chủ động tự học Python, Google Apps Script và các công cụ AI để tự động hóa quy trình.

Những ứng dụng này giúp đội ngũ giảm đáng kể các thao tác lặp lại, dành nhiều thời gian hơn cho công việc cốt lõi là đánh giá và kết nối với ứng viên. Theo Tân, AI không thay thế người làm nhân sự mà giúp họ tập trung hơn vào giá trị của con người.

Cũng khởi đầu từ khát khao làm tốt công việc hơn mỗi ngày, Lê Đức Khôi - Giám đốc kinh doanh một công ty thành viên, đã có một hành trình trưởng thành vượt bậc, vượt qua giới hạn của bản thân để đảm nhận những vai trò lớn hơn.

Gia nhập ROX Group cuối năm 2020, nửa năm đầu tiên Khôi choáng ngợp trước khối lượng công việc và áp lực của một doanh nghiệp lớn. Nhiều lần anh nghi ngờ chính mình và muốn từ bỏ. Điều giữ anh ở lại là sự đồng hành của lãnh đạo, những người tiếp tục giao việc, trao quyền và nhìn nhận cả quá trình thay vì chỉ

kết quả trước mắt. Từ một nhân viên trẻ, Khôi từng bước học hỏi, vượt qua chính mình và được ghi nhận, trở thành quản lý.

"Nếu trước đây tôi học để hoàn thành tốt công việc của mình thì khi trở thành quản lý, tôi học để dẫn dắt đội ngũ. Thành công của người lãnh đạo là thành công của cả tập thể", anh chia sẻ.



Văn hóa học tập được ROX Group xây dựng như một phần trong chiến lược phát triển con người, từ mỗi CBNV đến đội ngũ lãnh đạo

Ở một cấp độ khác, chị Nguyễn Thị Yến - một lãnh đạo cấp cao phụ trách các dự án chuyển đổi số, lại nhìn việc học như hành trình làm mới tư duy.

Xuất phát từ những bảng Excel và các báo cáo thủ công, chị cùng đồng nghiệp kiên trì tìm lời giải cho bài toán dữ liệu bằng cách học Power BI, Agile, Lean và quản trị dự án. Những kiến thức mới không dừng ở việc tạo ra một báo cáo đẹp hơn mà trở thành nền tảng để triển khai các dự án như EDW, BPM và từng bước thúc đẩy chuyển đổi số trong toàn hệ sinh thái.

Điều chị tâm đắc nhất không nằm ở một công nghệ cụ thể mà là tinh thần luôn đặt câu hỏi: "Liệu có cách nào tốt hơn không?". Với chị, những gì học được từ các dự án thực tế nhiều hơn bất kỳ giáo trình nào.

### **Biến văn hóa học tập trở thành lợi thế cạnh tranh**

Đằng sau những hành trình trưởng thành của mỗi cá nhân là một hệ thống được ROX Group kiên trì xây dựng trong nhiều năm qua. Với doanh nghiệp, phát triển

con người không chỉ là một hoạt động của bộ phận nhân sự mà là một chiến lược dài hạn. Chính nhà sáng lập Tập đoàn từng khẳng định, sau 30 năm kiến tạo và vươn xa, điều đáng tự hào nhất của ROX không chỉ là những dự án hay cột mốc kinh doanh, mà là các thế hệ cán bộ nhân viên đã cùng doanh nghiệp đi qua thử thách để tạo dựng nên bản sắc của tổ chức.



Các chương trình đào tạo chuyên sâu giúp đội ngũ liên tục cập nhật năng lực số và tư duy quản trị

Để hiện thực hóa triết lý đó, Tập đoàn từng bước kiến tạo một tổ chức học hỏi, nơi việc học trở thành một phần trong nhịp vận hành của doanh nghiệp. Từ đào tạo trực tiếp, học qua công việc, hệ thống e-learning với hàng nghìn khóa học đến các cộng đồng chia sẻ về AI, quản trị dữ liệu và chuyển đổi số, người lao động được khuyến khích chủ động học tập, cập nhật tri thức và phát triển năng lực ngay trong quá trình làm việc.

Đội ngũ chuyên gia nội bộ cũng trở thành những "giảng viên thực chiến", giúp kinh nghiệm được lan tỏa nhanh chóng giữa các đơn vị và các thế hệ nhân sự.

Những nỗ lực ấy được cụ thể hóa bằng các chương trình phát triển năng lực bài bản. Riêng năm 2025, ROX tổ chức 2.497 lớp học với gần 4.900 giờ đào tạo. Bước sang năm 2026, toàn bộ hoạt động đào tạo được thiết kế theo 6 trụ cột tri thức gồm Bất động sản, Năng lượng, Dịch vụ, Năng lực số, Leading the Way và Văn hóa, bảo đảm sự gắn kết giữa mục tiêu phát triển con người với chiến lược kinh doanh của tập đoàn.

Mới đây, ROX tiếp tục ra mắt Global Leaders - chương trình phát triển lãnh đạo kế cận kéo dài 2 năm, tập trung vào đào tạo qua các dự án kinh doanh thực tế, rèn luyện năng lực lãnh đạo trong môi trường đa văn hóa và chuẩn bị đội ngũ sẵn sàng cho hành trình vươn ra thị trường quốc tế.

Song hành với các chương trình đào tạo, ROX Group cũng thúc đẩy chuyển đổi số trong quản trị nhân sự. Các dự án như Digital HR (số hóa quy trình nhân sự), PMS - Performance Management System (quản lý hiệu suất), ROX Connect (ứng dụng kết nối nhân viên) và EDW - Enterprise Data Warehouse (kho dữ liệu doanh nghiệp) đang tạo ra một môi trường làm việc và học tập hiện đại. Khi các quy trình được số hóa và dữ liệu được kết nối, người lao động có thêm thời gian để sáng tạo, học hỏi và nâng cao năng lực.

Đại diện của ROX Group cho biết: “Con người là nền tảng của mọi chiến lược phát triển. Vì vậy, chúng tôi không đặt mục tiêu tạo ra những nhân viên giỏi sau mỗi khóa học, mà hướng tới xây dựng một tổ chức học hỏi, nơi mỗi người đều có cơ hội trưởng thành thông qua công việc, được trao quyền để bứt phá và cùng đóng góp vào sự phát triển bền vững của ROX Group”.

Trong một thế giới mà tri thức liên tục thay đổi, có lẽ lợi thế cạnh tranh bền vững nhất là khả năng khiến mỗi con người luôn sẵn sàng học điều mới. Khi mỗi cá nhân không ngừng lớn lên, tổ chức cũng tích lũy thêm nội lực để vững vàng trên hành trình vươn xa.

**Hương Trần**