

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp tại PC Tuyên Quang

11:04 27/04/2023

Qua 7 năm triển khai thực hiện hành trình văn hóa EVN, đến thời điểm này, Công ty Điện lực Tuyên Quang (PC Tuyên Quang) đã xây dựng và áp dụng một mô hình quản trị hiện đại, phù hợp với tình hình thực tế tại đơn vị và định hướng phát triển của Công ty trong tương lai.

Theo đó, PC Tuyên Quang đã xác lập và xây dựng được văn hóa làm việc và ứng xử tại Công ty như sau: Mọi công việc đều được phân giao rõ ràng, cụ thể đến từng cá nhân; mỗi tổ chức, cá nhân luôn phải chủ động trong việc triển khai thực hiện công việc.

Với quan điểm mỗi công việc đều có tầm quan trọng trong thành tích chung của đơn vị, vì vậy, các tổ chức, cá nhân phải có quan hệ hữu cơ với nhau và cùng phải hướng đến một mục tiêu chung của Công ty.

Kết quả thực hiện và hiệu quả công việc - là thước đo chính để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và năng lực cán bộ. Công tác thi đua khen thưởng và kỷ luật lao động, được thực hiện kịp thời và đủ lớn, đủ sức răn đe.

Văn hóa làm việc và ứng xử này - được áp dụng triển khai đồng bộ từ Giám đốc Công ty đến tận người công nhân, đã tạo ra một bộ máy hoạt động chuyên nghiệp và hiệu quả, tạo nên một môi trường làm việc thân thiện và gắn kết, tạo dựng được niềm tin và động lực cho các cán bộ, công nhân viên để quyết tâm hoàn thành mọi công việc được giao.

Nhờ đó, Công ty Điện lực Tuyên Quang đã có nhiều chuyển biến tích cực, đạt được những thành tích đáng ghi nhận.



Tại PC Tuyên Quang, mọi công việc đều được phân giao rõ ràng, cụ thể đến từng cá nhân

Để xây dựng văn hóa làm việc và ứng xử chuẩn mực tại đơn vị, PC Tuyên Quang đề xuất một số biện pháp, giải pháp chung, cụ thể như sau.

Một là, hàng năm, tổ chức các lớp bồi huấn về văn hóa doanh nghiệp cho người lao động thông qua các hình thức đào tạo phù hợp và dễ tiếp thu để người lao động đạt chuẩn về văn hóa doanh nghiệp;

Hai là, phải có sự phân giao công việc phù hợp, có cách làm hiệu quả để giảm bớt khó khăn vất vả và áp lực cho người lao động;

Ba là, tăng thu nhập chính đáng cho người lao động, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, gắn kết để người lao động thêm yêu ngành, yêu nghề và luôn tin tưởng vào Lãnh đạo và tổ chức;

Bốn là, nâng cao chất lượng dịch vụ cung ứng điện cho khách hàng để khách hàng ngày càng hài lòng, qua đó hạn chế được tối đa những bức xúc, cùng với các hành vi không đẹp đối với ngành điện;

Năm là, xây dựng được Bảng chấm điểm xét hoàn thành nhiệm vụ (tháng/quý/năm) phù hợp, được gắn chặt trách nhiệm cụ thể, từ người lãnh đạo cao nhất của Công ty tới tận người công nhân. Việc chấm điểm, phải chuyển từ định tính sang định lượng và thể hiện được sự công bằng, đủ tính rắn đe để từ

đó động viên, khuyến khích các đơn vị thực hiện tốt, bắt buộc các đơn vị thực hiện chưa tốt phải thay đổi để tốt lên;

Sáu là, công tác thi đua khen thưởng và kỷ luật lao động tại đơn vị phải được thực hiện kịp thời, nghiêm minh để tạo môi trường làm việc công bằng, tạo động lực làm việc cho người lao động.

Bên cạnh đó, PC Tuyên Quang cũng đề xuất một số biện pháp, giải pháp thiết thực đối với người lãnh đạo và người quản lý các cấp.

Một là, người lãnh đạo, cán bộ quản lý phải thực sự nêu gương và thực hiện tốt “Văn hóa lãnh đạo” thể hiện thông qua các tiêu chí sau: Dám làm, dám chịu trách nhiệm; công tâm và chí công vô tư; truyền được lửa, truyền được cảm hứng cho cấp dưới và người lao động; luôn đổi mới và sáng tạo; luôn đặt lợi ích của tập thể lên hàng đầu; quy tụ được sức mạnh tập thể; nói đi đôi với làm; quyết đoán và quyết liệt trong hành động; biết lắng nghe và có sự điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn;

Hai là, đổi mới việc thực thi công tác văn hóa doanh nghiệp bằng nhiều hình thức phong phú, sáng tạo, như: Phát động các cuộc thi đua về sản xuất, kinh doanh gắn với thực thi văn hóa doanh nghiệp; định kỳ tổ chức các cuộc giao lưu, gắn kết giữa các cán bộ, công nhân viên trong đơn vị và giữa các đơn vị trong Công ty để người lao động nhận biết và học tập thông qua các hoạt động thực tế;

Ba là, tổ chức các buổi tọa đàm, tôn vinh các tập thể, cá nhân thực thi tốt văn hóa doanh nghiệp, để từ đó lan tỏa trong toàn Công ty;

Bốn là, trong ứng xử và thực thi nhiệm vụ, người lãnh đạo luôn phải nêu gương và phải biết hy sinh vì tập thể, giải quyết công việc và phân phối lợi ích một cách công bằng và thấu tình, đạt lý; coi trọng và lắng nghe cấp dưới, luôn quan tâm đến quyền lợi chính đáng của người lao động...

Để nâng cao hơn nữa việc thực thi công tác văn hóa doanh nghiệp, PC Tuyên Quang đề xuất: Hằng năm, Tổng công ty Điện lực miền Bắc bố trí nguồn kinh phí đào tạo cho các công ty điện lực để tổ chức các lớp bồi huấn về văn hóa doanh nghiệp cho người lao động; đồng thời có chính sách phù hợp nhằm đảm bảo thu nhập cho người lao động để tạo động lực làm việc và thực thi tốt văn hóa doanh nghiệp.

Giám đốc PC Tuyên Quang, Hà Huy Tâm chia sẻ: Để một doanh nghiệp thực sự mạnh, phát triển bền vững và có được hình ảnh đẹp trong xã hội, thì không thể do một hoặc một vài cá nhân làm lên, mà phải là cả một khối đoàn kết, thống

nhất, cùng nhìn về một hướng và cùng một mục tiêu, có ý thức trách nhiệm cao trong công việc từ người lãnh đạo cao nhất đến người công nhân. Điều này, sẽ xác lập cho doanh nghiệp một giá trị cốt lõi là văn hóa doanh nghiệp.

Không có sự bắt đầu - sẽ không bao giờ có sự kết thúc. Mọi thứ đều có thể thay đổi nếu thực sự quyết tâm và cố gắng. Người làm quản lý, làm lãnh đạo, thì phải thực sự nêu gương và thực hiện tốt “Văn hóa lãnh đạo” và gắn thành tích của tập thể vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ của mình. Nếu là người lao động thì phải hết lòng, hết sức và tận tụy với công việc để đạt được năng suất, chất lượng và hiệu quả cao nhất nhằm đóng góp được nhiều nhất.

Giá trị văn hóa doanh nghiệp, sẽ góp phần giúp cho đơn vị vượt qua mọi khó khăn, thử thách trong công việc để hướng tới thành công. Một đơn vị có lớn mạnh đến mấy mà thiếu đi giá trị cốt lõi là văn hóa doanh nghiệp tốt, thì sớm muộn cũng sẽ suy yếu. Vì vậy, có thể nói rằng, văn hóa doanh nghiệp là chìa khóa của sự thành công.

Minh Anh