# BÀI TẬP VỀ NHÀ – CHƯƠNG 2 CÁC MÔ HÌNH VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

## \* MÔ HÌNH VĂN HÓA “QUAN TÂM” (Caring Culture)

1. Mô hình này chú trọng vào yếu tố nào:  
- Chú trọng vào con người, đề cao mối quan hệ, lòng tin, sự tôn trọng và quan tâm lẫn nhau giữa các thành viên. Mục tiêu là tạo ra môi trường làm việc ấm áp, nơi mọi người cảm thấy được thấu hiểu và hỗ trợ.

2. Cách tổ chức hoạt động (môi trường làm việc):  
Doanh nghiệp có văn hóa “quan tâm” thường tổ chức môi trường làm việc thân thiện, cởi mở và mang tính gia đình. Nhân viên thường được khuyến khích chia sẻ ý kiến, giúp đỡ nhau thay vì cạnh tranh gay gắt. Các hoạt động nội bộ như sinh nhật nhân viên, du lịch hàng năm, ngày gia đình, hoặc các chương trình thiện nguyện được tổ chức thường xuyên. Ban lãnh đạo thường gần gũi, quan tâm tới đời sống tinh thần của nhân viên, chứ không chỉ tập trung vào kết quả công việc.

3. Điểm mạnh:  
- Tăng sự gắn bó và trung thành của nhân viên.  
- Xây dựng môi trường làm việc tích cực, giảm căng thẳng và mâu thuẫn nội bộ.  
- Góp phần nâng cao hình ảnh và thương hiệu doanh nghiệp trong mắt khách hàng và ứng viên.

4. Thách thức (hoặc hạn chế) và cách khắc phục:  
- Hạn chế: Nếu quá đề cao yếu tố tình cảm, doanh nghiệp có thể thiếu tính cạnh tranh, ngại va chạm hoặc khó đưa ra quyết định cứng rắn.  
- Cách khắc phục: Cần kết hợp giữa sự quan tâm và kỷ luật, thiết lập các tiêu chuẩn công việc rõ ràng, đánh giá công bằng dựa trên năng lực và hiệu quả.

5. Tác động của văn hóa đến doanh nghiệp:  
→ Giúp doanh nghiệp xây dựng niềm tin nội bộ, giảm tỷ lệ nghỉ việc, tạo hình ảnh doanh nghiệp nhân văn, khiến nhân viên tự hào và khách hàng cảm thấy gần gũi.

6. Ví dụ thực tế:  
Tại Vinamilk (Việt Nam), văn hóa quan tâm thể hiện rất rõ qua việc doanh nghiệp chú trọng chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho nhân viên. Vinamilk có các chương trình “Ngôi nhà Vinamilk” nhằm hỗ trợ nhân viên khó khăn, tổ chức “Ngày gia đình Vinamilk” để gắn kết các thành viên. Khi dịch COVID-19 bùng phát, công ty vẫn đảm bảo lương, thưởng và hỗ trợ vật chất cho người lao động ở vùng cách ly. Chính nhờ văn hóa quan tâm, Vinamilk duy trì được đội ngũ nhân viên gắn bó lâu dài, ít nghỉ việc, và có tinh thần cống hiến cao.

## \* MÔ HÌNH VĂN HÓA “HỌC HỎI” (Learning Culture)

1. Mô hình này chú trọng vào yếu tố nào:  
→ Chú trọng vào sự phát triển con người và tri thức, đề cao sáng tạo, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi liên tục. Doanh nghiệp tin rằng “đầu tư vào con người là đầu tư lâu dài”, coi thất bại là một phần của quá trình học tập.

2. Cách tổ chức hoạt động (môi trường làm việc):  
Doanh nghiệp khuyến khích nhân viên chủ động học tập, thử nghiệm và đổi mới. Lãnh đạo tạo cơ hội cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo, workshop, chương trình mentoring hoặc nghiên cứu dự án mới. Nhân viên được khuyến khích chia sẻ ý tưởng, và thất bại không bị phê phán mà được xem như một bài học kinh nghiệm. Doanh nghiệp áp dụng công nghệ mới, các công cụ số để hỗ trợ việc học tập liên tục.

3. Điểm mạnh:  
- Thúc đẩy đổi mới và sáng tạo, giúp doanh nghiệp thích ứng nhanh với biến động thị trường.  
- Nâng cao năng lực nhân viên, tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.  
- Hình thành văn hóa cởi mở, khuyến khích chia sẻ và học hỏi lẫn nhau.

4. Thách thức (hoặc hạn chế) và cách khắc phục:  
- Hạn chế: Quá tập trung vào học hỏi có thể làm chậm tiến độ công việc, hoặc dẫn đến lãng phí nếu không áp dụng thực tế.  
- Cách khắc phục: Kết hợp giữa học và hành, đánh giá hiệu quả sau đào tạo; xây dựng hệ thống ghi nhận và thưởng cho những sáng kiến có giá trị thực tế.

5. Tác động của văn hóa đến doanh nghiệp:  
→ Giúp doanh nghiệp duy trì năng lực cạnh tranh dài hạn, khuyến khích tinh thần đổi mới, và thu hút nhân tài đam mê học hỏi.

6. Ví dụ thực tế:  
Tập đoàn Google (Mỹ) là ví dụ tiêu biểu cho mô hình văn hóa học hỏi. Google khuyến khích nhân viên dành 20% thời gian làm việc để phát triển ý tưởng cá nhân – điều này đã tạo ra nhiều sản phẩm thành công như Gmail, Google News hay AdSense. Công ty có hàng loạt chương trình học tập như “Google School for Leaders”, “GoLearn” giúp nhân viên liên tục cập nhật kiến thức mới. Nhân viên được tự do chia sẻ ý tưởng trên diễn đàn nội bộ và được khen thưởng khi sáng tạo mang lại giá trị thực. Nhờ văn hóa học hỏi này, Google luôn giữ vị thế dẫn đầu trong ngành công nghệ và liên tục đổi mới sản phẩm.