XÂY DỰNG VĂN HÓA TỔ CHỨC HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

PHÙNG THỊ QUỲNH TRANG*, BÙI THỊ HỒNG**

Tóm tắt: *Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp Bộ "Nghiên cứu xây dựng văn hóa tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam". Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục tiêu xây dựng văn hóa tổ chức cho Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong thời gian tới. Thông qua phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp và sự tư vấn của Viện Chiến lược Chuyển đổi số, Hội Truyền thông số Việt Nam, nhóm nghiên cứu hướng đến kết quả là xây dựng được 3 hệ giá trị quan trọng: hệ giá trị cốt lõi, hệ biểu tượng, hệ quy ước. Bài viết làm rõ và xác định bản chất của từng hệ giá trị, trả lời các câu hỏi: từng hệ giá trị gồm những gì? và những hệ giá trị này được dùng để làm gì? Kết quả của nghiên cứu này là cơ sở để xuất mô hình văn hóa tổ chức với sáu nhóm yếu tố nền tảng cho Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (tiên phong, đoàn kết, nhân văn, sáng tạo, khát vọng, phát triển).*

Từ khóa: *Văn hóa tổ chức, xây dựng văn hóa tổ chức, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.*

BUILDING ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE VIETNAM WOMEN'S UNION

Abstract: *The paper is written based on the research results of the ministerial-level scientific project "Research on Building Organizational Culture of the Vietnam Women's Union". The research is conducted to build an organisational culture for the Vietnam Women's Union in the coming time. Based on secondary data collection methods and advice from the Digital Transformation Strategy Institute, Vietnam Digital Communications Association, the research team's goal is to build three significant value systems: core value system, symbolic system, and conventional system. The article clarifies and defines the nature of each value system, answering the following questions: What does each value system include? And what are these value systems used for? The research results are the basis for proposing an organizational culture model with six groups of fundamental elements for the Vietnam Women's Union (pioneering, solidarity, humanity, creativity, aspiration, and development).*

Keywords: *Organizational culture, building organizational culture, Vietnam Women's Union.*

* Học viện Phụ nữ Việt Nam
** Hội LHPN Việt Nam
Ngày nhận bài: 25/10/2023; Ngày phản biện: 30/10/2023; Ngày duyệt đăng: 15/11/2023

1. Đặt vấn đề

Việc nghiên cứu văn hóa nói chung và văn hóa tổ chức nói riêng về cơ sở lý luận, phương pháp luận, phạm vi ứng dụng thực tiễn luôn dành được sự quan tâm rất lớn của giới nghiên cứu và các nhà lãnh đạo, quản lý. Mỗi tổ chức tồn tại những "nhánh văn hóa" chi phối các hoạt động, giá trị tinh thần và vật chất của tổ chức đó. Nghiên cứu về văn hóa của một tổ chức là nghiên cứu về cách thức tổ chức đó vận hành, lối hành xử giữa các cá nhân, tập thể trong tổ chức đó cũng như phong cách làm việc, giải quyết vấn đề của tổ chức.

Có nhiều khái niệm về văn hóa tổ chức, phản ánh các cách hiểu rất khác nhau theo các khía cạnh và phương pháp tiếp cận. Văn hóa tổ chức là tổng thể các giá trị vật chất và tinh thần của tổ chức được hình thành nên trong quá trình phát triển của tổ chức, tạo nên bản sắc văn hóa của tổ chức. Theo Schein (2010), văn hóa tổ chức là mô hình gồm những quy ước cơ bản - được nghĩ ra, được khám phá, hay được triển khai bởi một nhóm nhất định khi nhóm này học cách đối phó với những vấn đề thích ứng với bên ngoài và hòa nhập bên trong - có tác dụng đủ để được coi là có giá trị, và vì vậy, được dạy cho những thành viên mới như là cách thức đúng đắn để nhận biết, suy nghĩ và cảm nhận về những vấn đề này. Chúng tôi sử dụng định nghĩa này để làm nền tảng về mặt phương pháp cho việc xây dựng văn hóa tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ (LHPN) Việt Nam hướng đến kết quả là xây dựng được 3 hệ giá trị quan trọng: hệ giá trị cốt lõi, hệ biểu tượng, hệ quy ước.

Với Hội LHPN Việt Nam, văn hóa là một vấn đề lớn, xuyên suốt quá trình hình thành và phát triển tổ chức Hội. Văn hóa tổ chức quyết định sự trường tồn, phát triển vững mạnh của Hội LHPN Việt Nam, tạo nên một môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả và được coi là một "tài sản vàng" của Hội. Việc nghiên cứu xây dựng văn hóa tổ chức thực chất là sự cụ thể hóa Chiến lược phát triển tổ chức Hội và Nghị quyết Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII; đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn khách quan, tạo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống. Việc xây dựng văn hóa cho tổ chức Hội vừa là nền tảng vừa là công cụ, định hướng, dẫn dắt để Hội sắp xếp bộ máy, tổ chức các hoạt động, thông qua đó nâng cao vai trò, vị thế, uy tín và xây dựng hình ảnh Hội LHPN Việt Nam trong mối tương quan với các cơ quan, tổ chức khác thuộc hệ thống chính trị cũng như trong mắt bạn bè quốc tế. Vì vậy, xây dựng tổ chức Hội LHPN Việt Nam đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển của Hội.

Văn hóa là một vấn đề cốt yếu, xây dựng văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam đang đặt ra nhiều vấn đề vô cùng phong phú và cần được tiếp tục nghiên cứu trong bối cảnh hội nhập, phát triển. Đã đến lúc Hội LHPN Việt Nam phải xây dựng văn hóa tổ chức Hội đồng bộ, hiệu quả. Việc thống nhất trong toàn hệ thống Hội cũng như đưa ra quyết định liên quan đến xây dựng văn hóa tổ chức Hội hiện là một khoảng trống.

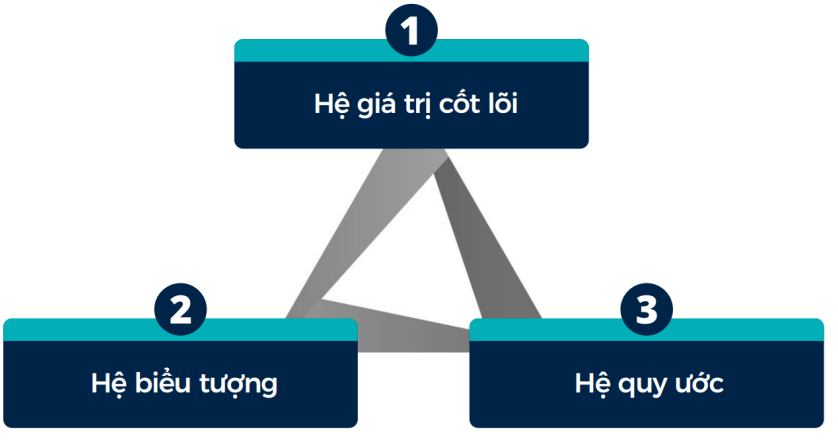
2. Phương pháp nghiên cứu

Thông qua phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp cùng với sự tư vấn của Viện Chiến lược chuyển đổi số, nhóm nghiên cứu đã khám phá 3 hệ giá trị quan trọng và phác thảo mô

hình văn hóa tổ chức của Hội LHPN Việt Nam. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với cách tiếp cận và phân tích theo chủ đề từng hệ giá trị; sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi cũng được xem xét và khám phá; việc diễn giải cùng với việc xây dựng, giải thích từng yếu tố trong mô hình văn hóa tổ chức cho Hội LHPN Việt Nam được thực hiện. Những đề xuất này có giá trị trong việc nâng cao hiểu biết của chúng ta về văn hóa tổ chức và hỗ trợ, thúc đẩy phát triển văn hóa tổ chức cho Hội LHPN Việt Nam.

3. Ba hệ giá trị quan trọng xây dựng văn hóa tổ chức cho Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Trong mỗi hệ giá trị, bài viết làm rõ và xác định bản chất của từng hệ giá trị.



Hình 1. Ba hệ giá trị quan trọng xây dựng văn hóa tổ chức cho Hội LHPN Việt Nam

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

3.1. Hệ giá trị cốt lõi

Hệ giá trị cốt lõi là những giá trị cốt lõi mà Hội LHPN Việt Nam luôn hướng tới và đảm bảo để nó được thực hiện một cách tốt nhất, bao gồm các giá trị và niềm tin làm cơ sở cho các biểu tượng và sự liên tưởng. Hệ giá trị cốt lõi là những mong muốn và khát vọng dẫn dắt hành vi, được quản lý cấp cao nhất (chẳng hạn Chủ tịch Hội LHPN Việt Nam) đặt ra nhằm đưa ra phương hướng và những nguyên tắc chỉ đạo đối với hành vi của người lao động. Các giá trị này gắn kết tất cả các yếu tố khác của văn hóa lại với nhau trở thành chìa khóa cho sự phát triển của Hội LHPN Việt Nam. Nếu cán bộ, hội viên, phụ nữ không có chung các giá trị, thì Hội LHPN Việt Nam không thể vận hành một cách hiệu quả. Đây cũng là động lực, là thước đo để một tổ chức hướng tới.

Sứ mệnh của Hội LHPN Việt Nam là đoàn kết, tập hợp các phụ nữ Việt Nam vì hạnh phúc của phụ nữ và sự thịnh vượng của đất nước.

Tầm nhìn của Hội LHPN Việt Nam là tổ chức tiên phong hành động vì bình đẳng và phát triển của phụ nữ.

Giá trị cốt lõi của Hội LHPN Việt Nam là Đoàn kết, Nhân văn, Sáng tạo, Khát vọng, Phát triển.

Hình 2. Giá trị cốt lõi của Hội LHPN Việt Nam

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu)

Một trong những nhiệm vụ chiến lược của tổ chức Hội là *xây dựng văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam, với phương châm "Lấy sự tiến bộ của phụ nữ làm thước đo cho mọi hoạt động"; Lan tỏa giá trị cốt lõi của tổ chức Hội đến từng cán bộ, hội viên, phụ nữ và xã hội; Xây dựng người cán bộ Hội làm việc Tận tâm, Chuyên nghiệp, Hiệu quả, Nhân văn trong môi trường số hóa năng động, đổi mới, sáng tạo, điều hành thông minh*, làm cơ sở để Hội điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện tổ chức và hoạt động nhằm hoàn thành sứ mệnh của mình.

Hình 3. Vai trò của hệ giá trị cốt lõi

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

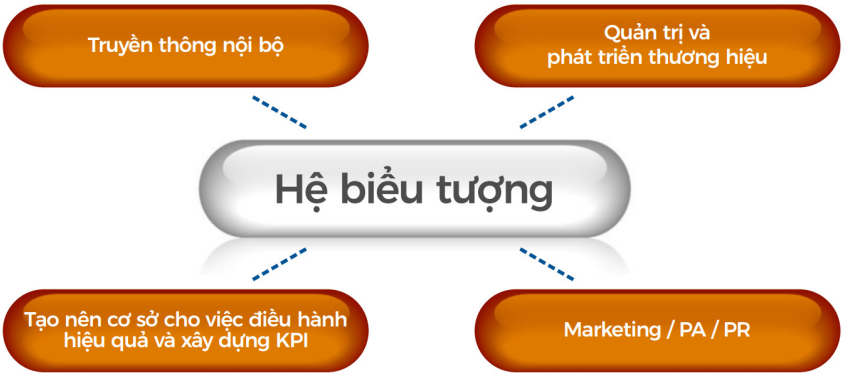
Hệ giá trị cốt lõi được xây dựng nhằm phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành trong toàn hệ thống Hội các cấp. Văn kiện Đại hội phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII tiếp tục khẳng định nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng tổ chức Hội vững mạnh, hoạt động chuyên nghiệp, hiệu quả, hội nhập quốc tế là: *"Xây dựng văn hóa tổ chức, nâng cao hiệu quả công tác quản lý, điều hành bộ máy cơ quan chuyên trách và hệ thống Hội"*; đồng thời đặt ra yêu cầu đối với từng cấp Hội: *"Trung ương định hướng chiến lược, Tỉnh vận dụng sáng tạo, Huyện đồng hành cơ sở, Xã nắm chắc hội viên, Chi thấu hiểu phụ nữ"*. Trong chỉ đạo, quản lý, điều hành và công tác phối hợp, liên kết liên ngành, văn hóa tổ chức là nội dung quan trọng cần được các cấp Hội có trách nhiệm xây dựng, duy trì, bồi đắp tạo nền tảng tinh thần vững chắc để Hội tiếp

tục lớn mạnh, khẳng định vị thế, xứng đáng với niềm tin, sự kỳ vọng của Đảng, Nhà nước, của các tầng lớp phụ nữ.

Hệ giá trị cốt lõi giúp xây dựng và phát triển nhân lực, đảm bảo số lượng, chất lượng nhân lực ngày càng nâng lên và đi vào chiều sâu, đảm bảo cơ cấu đội ngũ nhân sự cân đối, phù hợp. Sản phẩm, dịch vụ là biểu tượng lớn nhất của tổ chức. Hệ giá trị cốt lõi giúp phát triển sản phẩm - dịch vụ (các chương trình, hoạt động, phong trào) của Hội phụ nữ các cấp ngày càng đa dạng, phù hợp, tạo sự đồng thuận, nhận được sự tích cực tham gia của cán bộ hội, hội viên, phụ nữ trên khắp mọi miền tổ quốc. Nhờ vậy, nâng cao năng lực cạnh tranh của Hội Phụ nữ các cấp, hệ giá trị cốt lõi góp phần tạo lợi thế cạnh tranh, tạo ra sự khác biệt, giúp phân biệt Hội LHPN Việt Nam với các tổ chức khác; giúp tổ chức Hội phát triển vượt xa so với mốc khởi điểm thành lập. Hội LHPN Việt Nam xây dựng được văn hóa tổ chức với hệ giá trị cốt lõi phù hợp sẽ là một lợi thế, một tài sản vô hình giúp đem lại thành công; ngược lại, sẽ là một bất lợi và thách thức không hề nhỏ. Văn hóa là tài sản tinh thần, là một nguồn lực quan trọng thúc đẩy phát triển bền vững. Vì vậy, mỗi nhà lãnh đạo, quản lý tổ chức Hội cần chủ động xây dựng văn hóa cho tổ chức Hội và coi đó là một công cụ để đạt được những mục tiêu phát triển; là tiền đề xây dựng "thương hiệu" cho tổ chức Hội, tạo sự khác biệt và phát triển vững mạnh hơn những tổ chức khác.

3.2. Hệ biểu tượng

Hệ biểu tượng bao gồm những yếu tố văn hóa có thể thấy được, nghe được và dễ giải thích bởi người lao động, hội viên, phụ nữ và công chúng. Bao gồm đồ đạc nội thất, trang phục (đồng phục), biểu tượng, các đồ vật, ngôn ngữ được sử dụng bên trong nơi làm việc, cũng như các khẩu hiệu, các nghi thức và các câu chuyện.



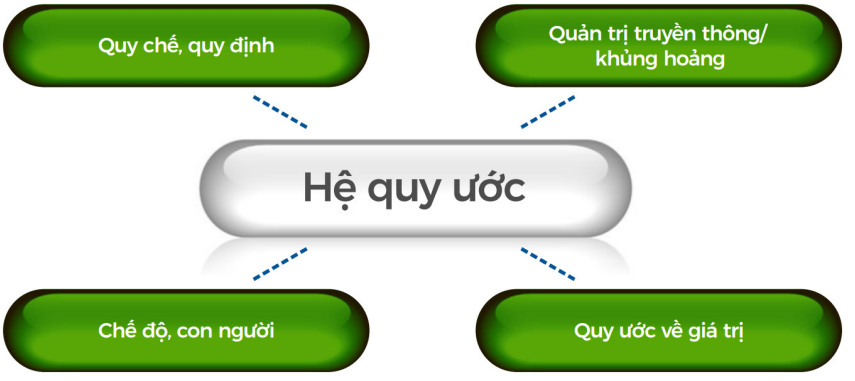
Hình 4. Vai trò của hệ biểu tượng

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

Hệ biểu tượng tạo cơ sở cho việc điều hành hiệu quả và xây dựng KPI. Nó cũng được sử dụng nhằm truyền thông nội bộ toàn hệ thống Hội trên 63 tỉnh thành Việt Nam; thực hiện Marketing giúp Hội LHPN Việt Nam quản trị và phát triển thương hiệu.

3.3. Hệ quy ước

Hệ quy ước bao gồm toàn bộ những quy tắc cơ bản - tiêu biểu nắm giữ văn hóa của một tổ chức. Các quy tắc cơ bản này bao gồm những quy ước mà các cá nhân hiểu về tổ chức và cách mà nó vận hành, chúng liên quan tới những khía cạnh hành vi của con người, bản chất hiện thực của mối quan hệ của tổ chức đó với môi trường của nó.



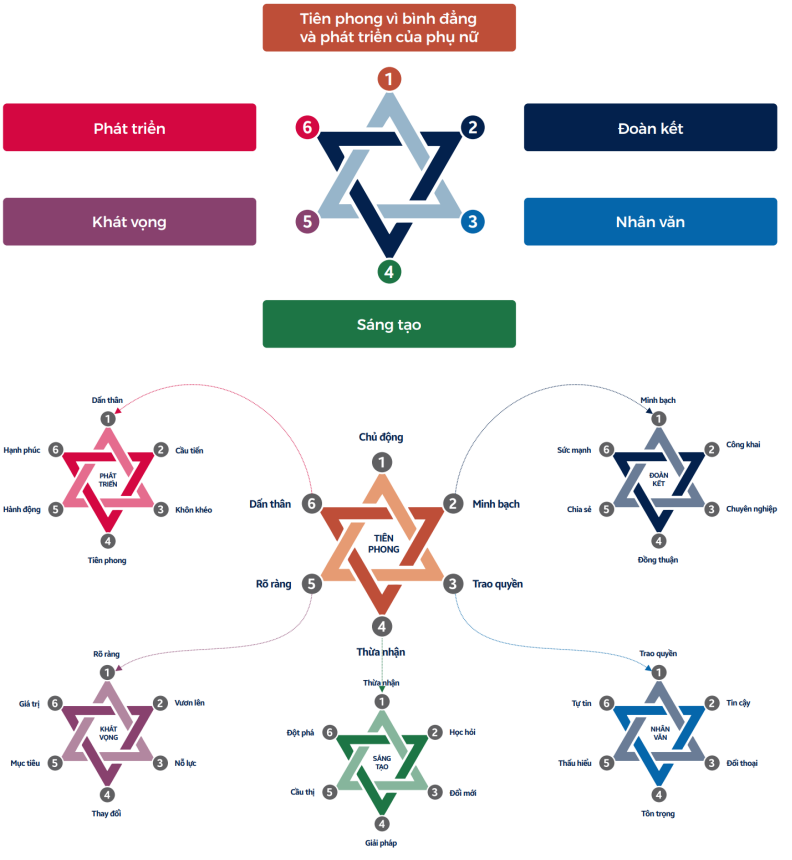
Hình 5. Vai trò của hệ quy ước

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

Hội LHPN Việt Nam đã có một số quy định liên quan đến văn hóa tổ chức như nội quy cơ quan, quy chế văn hóa công sở, quy định về trang phục,.... Tuy vậy, việc xây dựng văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam thời gian qua vẫn còn nhiều hạn chế, có những vấn đề đặt ra chưa được giải quyết triệt để, thấu đáo. Hệ quy ước nhằm xây dựng các quy chế, quy định, chế độ, con người và những quy ước về giá trị, góp phần quản trị truyền thông/khủng hoảng.

4. Mô hình văn hóa tổ chức của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Mô hình văn hóa tổ chức của Hội LHPN Việt Nam được xây dựng trên nền tảng 6 yếu tố chủ yếu: Tiên phong, đoàn kết, nhân văn, khát vọng, phát triển. Văn hóa tổ chức là cơ sở để thực hiện mục tiêu của Hội Phụ nữ các cấp. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, nhóm nghiên cứu đề xuất 06 nhóm yếu tố trên. Có những yếu tố chung nhất, liên quan toàn bộ hoạt động và hiệu quả vận hành bền vững của hệ thống Hội LHPN Việt Nam trong cả hiện tại và tương lai, có nhóm yếu tố liên quan cụ thể tới từng chiều cạnh của văn hóa tỏ chức. Các nhóm yếu tố này có mối liên hệ mật thiết, gắn bó hữu cơ, thống nhất, tác động qua lại, bổ sung và hỗ trợ nhau. Việc xây dựng và triển khai từng nhóm yếu tố phải đặt trong tương quan và sự phù hợp với những mục đích, nội dung của văn hóa tổ chức Hội. Các nhóm yếu tố được xây dựng và vận hành đồng bộ thì văn hóa tổ chức Hội mới đạt hiệu quả ở mức cao nhất. Có những yếu tố thành phần được coi là tiên phong, thông suốt tư tưởng cho toàn hệ thống Hội, là yếu tố đóng vai trò nền tảng và lâu dài. Có những yếu tố quyết định trực tiếp đến chất lượng hoạt động Hội Phụ nữ các cấp. Có những yếu tố là nòng cốt, thể hiện rõ nét nhất nội dung; có những yếu tố đóng vai trò là phương tiện, điều kiện cần thiết xấy dựng và phát triển văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam vững mạnh.



Hình 6. Mô hình văn hóa tổ chức của Hội LHPN Việt Nam

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

Hai nhóm yếu tố đầu tiên là tiên phong và đoàn kết. Mỗi nhóm đều gồm 6 yếu tố.

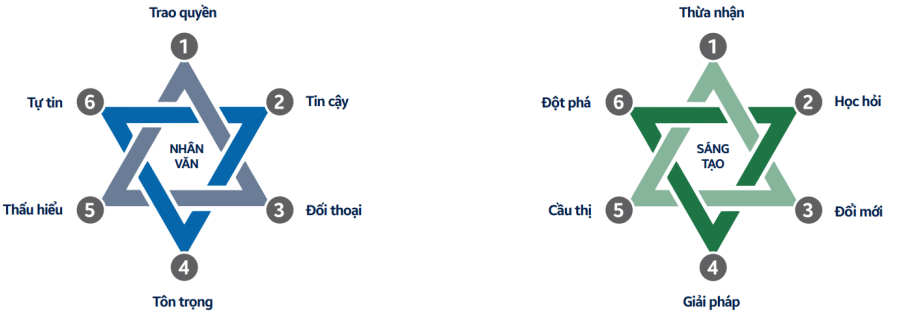
Tiên phong vì bình đẳng và phát triển của phụ nữ, gồm: Chủ động, minh bạch, trao quyền, thừa nhận, rõ ràng, dấn thân.

Tất cả các cán bộ, hội viên Hội LHPNVN **đoàn kết** vì quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của phụ nữ. Đoàn kết gồm: Minh bạch, công khai, chuyên nghiệp, đồng thuận, chia sẻ, sức mạnh.

Hình 7. Tiên phong, đoàn kết trong mô hình văn hóa tổ chức của Hội LHPN Việt Nam

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

Hai nhóm yếu tố tiếp theo trong mô hình văn hóa tổ chức của Hội là nhân văn và sáng tạo. Thông qua các chủ trương, đường lối, chính sách, các chương trình hành động, dự án và các hoạt động có tính nhân văn tạo ra một môi trường phát triển bình đẳng. Nhân văn gồm: Trao quyền, tin cậy, đối thoại, tôn trọng, thấu hiểu, tự tin. Người phụ nữ Việt Nam có cơ hội, điều kiện nâng cao năng lực sáng tạo, góp phần đem lại hạnh phúc cho mình. Sáng tạo gồm: Thừa nhận, học hỏi, đổi mới, giải pháp, cầu thị, đột phá.



Hình 8. Nhân văn, sáng tạo trong mô hình văn hóa tổ chức của Hội LHPN Việt Nam

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

Cuối cùng trong mô hình văn hóa tổ chức Hội là khát vọng và phát triển.

Góp phần cải thiện chất lượng và điều kiện sống, cơ hội phát triển và phát huy những tiềm năng để hiện thực hóa khát vọng nhằm khẳng định vị trí, vị thế và phẩm cách của người phụ nữ trong xã hội và tiến trình phát triển. Khát vọng gồm: Rõ ràng, vươn lên, nỗ lực, thay đổi, mục tiêu, giá trị.

Đặt nền tảng cho người phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện về thể chất, trí tuệ, tinh thần và đời sống. Phát triển gồm: Dấn thân, cầu tiến, khôn khéo, tiên phong, hành động, hạnh phúc.

Hình 9. Khát vọng, phát triển trong mô hình văn hóa tổ chức của Hội LHPN Việt Nam

(Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu)

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, các hệ giá trị mang tính chiến lược và hiệu quả trên vô cùng quan trọng đối với sự phát triển văn hóa tổ chức Hội cũng như sự phát triển của Hội LHPN Việt Nam, tạo ra một môi trường làm việc hài hòa, công bằng, hỗ trợ cán bộ, hội viên, phụ nữ một cách tốt nhất. Toàn bộ các yếu tố, các giá trị văn hóa được Hội LHPN Việt Nam xây dựng, duy trì và vun đắp nên trong suốt quá trình tồn tại, phát triển. Sự kết hợp giữa tinh hoa văn hóa nhân loại và truyền thống tốt đẹp đã được hun đúc qua bao thế hệ những người phụ nữ Việt Nam, là đòn bẩy của hội nhập và sức bật của mỗi cán bộ Hội, hội viên, phụ nữ tại ngôi nhà chung này.

5. Kết luận

Xây dựng văn hóa tổ chức là sử dụng các nhân tố văn hóa vào việc hình thành và tổ chức vận hành một tổ chức theo hướng phát triển bền vững. Xây dựng văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam cũng gặp những khó khăn, thách thức trong thời đại mới. Để xây dựng văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam cần có cái nhìn toàn diện các hoạt động. Các nhà lãnh đạo, quản lý nên lựa chọn yếu tố, đặc điểm phù hợp với đặc thù tổ chức chính trị xã hội để xây dựng và phát triển văn hóa phù hợp, làm cho tổ chức Hội luôn đổi mới, sáng tạo, trong đó xây dựng, phát triển văn hóa là sự lựa chọn chiến lược then chốt nhất để củng cố tổ chức và tạo ra sự phát triển bền vững.

Văn hóa tổ chức Hội LHPN Việt Nam được xây dựng và phát triển với ba hệ giá trị quan trọng (hệ giá trị cốt lõi, hệ biểu tượng, hệ quy ước) và các yếu tố thành phần (tiên phong, đoàn kết, nhân văn, sáng tạo, khát vọng, phát triển) trong mô hình văn hóa tổ chức trên sẽ hình thành nên bản sắc của tổ chức Hội. Đây cũng là chất keo dính gắn kết các thành viên, họ thống nhất về cách hiểu, cách đánh giá, lựa chọn và định hướng hành động. Từ đó tạo nên sức mạnh từ bên trong tổ chức, giúp Hội LHPN Việt Nam giảm xung đột (khi phải đối mặt với xu hướng xung đột lẫn nhau thì văn hóa chính là yếu tố giúp mọi người hòa nhập thống nhất lại với nhau); điều phối và kiểm soát; tạo động lực làm việc (khi phải ra một quyết định phức tạp, văn hóa giúp tổ chức thu hẹp phạm vi các lựa chọn phải xem xét, giúp nhân viên thấy rõ mục tiêu, định hướng công việc mình làm, tạo mối quan hệ tốt đẹp giữa các nhân viên và một môi trường làm việc thoải mái, lành mạnh); tạo lợi thế cạnh tranh, tạo ra sự khác biệt.

Tài liệu tham khảo

Schein, E. H. (2010). *Văn hóa doanh nghiệp và sự lãnh đạo* do Nguyễn Phúc Hoàng dịch 2012. Hồ Chí Minh: Nxb Thời đại.

Hội LHPN Việt Nam. (2020). *Chiến lược phát triển Hội LHPN Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2035.*

Hội LHPN Việt Nam. (2019). *Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2035.* Đề tài cấp Bộ.