



CHƯƠNG TRÌNH

THIẾT KẾ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

TỔNG QUAN



01 ngày / 07 giờ



Dành cho Lãnh đạo cấp cao,
Lãnh đạo khối Nhân sự -
Phát triển Nguồn nhân lực,
Quản lý cấp trung các phòng ban



Phương pháp đào tạo có tính tư vấn

THÔNG TIN LIÊN LẠC



0949514599



www.alastic.edu.vn



Chuyên gia **VŨ ĐỨC TRÍ THÊ**

- Người sáng lập & CEO, Alastic
- Đồng sáng lập, WorkFlow Space
- Cựu Giám đốc Giải pháp, Học viện Quản lý PACE
- Cựu Giám đốc Phát triển, FranklinCovey Việt Nam
- Từng dẫn dắt nhiều dự án tư vấn về Kiến tạo/
Tái tạo Văn hóa Doanh nghiệp và Phát triển Lãnh
đạo cho các Tập đoàn lớn ở Việt Nam, tiêu biểu
như VPBank, Techcombank, MobiFone, Tập đoàn
Dầu khí Việt Nam (PVN), Phân Bón Cà Mau
(PVCFC), Công ty cổ phần Lọc hóa dầu Bình Sơn
(BSR), TAVICO, NetNam, v.v...
- Tác giả của chương trình "Sống Đời Tự Vấn" và
"Lãnh Đạo Tự Vấn" - Hai giải pháp kiến tạo
văn hóa cá nhân, thúc đẩy sự phát triển của mỗi
người cùng chiều với Văn hóa tổ chức
- Đồng dịch giả sách "7 Thói quen Hiệu quả"
- Giảng viên của FranklinCovey Education Việt Nam

BỐI CẢNH & MỤC TIÊU

Văn hóa doanh nghiệp là một chủ đề kinh điển trong quản trị, không mới nhưng chưa bao giờ cũ, và quan trọng là **luôn khiến các nhà lãnh đạo phải đau đầu**.

Chúng tôi thường ví von vui rằng, văn hóa doanh nghiệp là một “món ăn dễ nuốt” nhưng “khó thưởng thức”, bởi các lý thuyết, mô hình hay công cụ rất nhiều, nhưng để vận dụng chúng vào thực tiễn thì lại cứ... bị vênh thế nào ấy.

Thường có **03 lý do** cho việc này:

- Thứ nhất, ở góc độ quản trị, Doanh nghiệp là tập hợp **những cá thể khác biệt** mang tính văn hóa sẵn có (văn hóa cá nhân). Tuy đã có khâu tuyển dụng để chọn lọc, nhưng không dễ gì đưa những cá thể ấy về cùng một “khuôn” văn hóa. Bởi ngay cả chọn “cái khuôn” nào cũng là cả một vấn đề.
- Thứ hai, phần lớn Doanh nghiệp không nhìn văn hóa với cái nhìn động, đặt chúng trong sự tương tác với nhiều chủ thể quản trị khác nhau. Tài “tạo ra” và “dẫn dắt” **tính động của văn hóa** thật sự là **một năng lực** mà nhiều nhà lãnh đạo **còn thiếu**.
- Thứ ba, nhiều Doanh nghiệp vẫn lúng túng không biết làm văn hóa thì ưu tiên làm gì trước, làm gì sau và làm như thế nào. Thành thử tuy có **những hoạt động nhưng lại không tối ưu**, bị rơi vào tình trạng nửa vời hoặc lãng phí.

Thấu hiểu “nỗi đau” trên, **Alastic** trân trọng giới thiệu đến Quý Doanh nghiệp chương trình **“THIẾT KẾ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP”**, tập trung vào công đoạn quan trọng nhất, đó là quy hoạch văn hóa đồng thời cũng điểm qua các nguyên lý và quy trình cốt lõi khi triển khai VHDN. Nếu như quy hoạch đã xong thì không cần bàn tiếp các bước sau liên quan đến triển khai.

Không có văn hóa hay, văn hóa dở, chỉ có **VĂN HÓA VỪA VẬN**. **“Vừa vận với ai, với điều gì?”** sẽ là đáp án mà Quý vị thu hoạch được sau khi tham dự chương trình. Cũng nói thêm, “vừa vận” chính là triết lý làm văn hóa mà Alastic áp dụng cho chính mình, và cũng là triết lý tư vấn cho các doanh nghiệp mà chuyên gia của chúng tôi đã tích lũy với bề dày nghiên cứu và kinh nghiệm thực chiến suốt hơn 15 năm qua.

KHÓA HỌC Kéo dài 07 TIẾNG SẼ GIÚP NGƯỜI THAM DỰ:

- Hiểu một cách sâu sắc về văn hóa doanh nghiệp, nhìn chúng trong sự **tương tác động** của những chủ thể khác.
- Biết vận dụng khung phân tích về văn hóa một cách bài bản, đặt trong thực tiễn của doanh nghiệp mình.
- Có tư duy thiết kế, trở thành một **“kiến trúc sư”** cho công tác hoạch định văn hóa của tổ chức mình.
- Nắm bắt được **nguyên lý** và **quy trình triển khai VHDN** một cách khoa học.
- Nuôi dưỡng nét **“văn hóa thích ứng”** trong bối cảnh mới với nhiều thách thức

NỘI DUNG

Phần 1: Hiểu thống nhất về Văn hóa doanh nghiệp

- Bối cảnh mới & những thách thức về quản trị nói chung và VHDN nói riêng
- Hiểu rõ về VHDN với nhiều góc nhìn tương quan giữa “Văn hóa” và “Quản trị doanh nghiệp”
- Vai trò, ích lợi của VHDN đối với doanh nghiệp, lãnh đạo và đội ngũ

Phần 2: Xây dựng VHDN trong bối cảnh cần nhiều sự thích ứng

- Triết lý và nguyên tắc tối quan trọng khi xây dựng, phát triển hay tái tạo VHDN
- Quy trình từng bước để xây dựng, phát triển hay tái tạo VHDN
- Truyền dẫn và thúc đẩy VHDN thông qua các “con đường”: đào tạo, truyền thông nội bộ và hoạt động làm sống văn hóa khác
- Nuôi dưỡng “văn hóa & năng lực thích ứng” trong bối cảnh mới

