

Ngày 23 - 09 - 2009

# XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC LÍ TƯỞNG

QUÁCH THIÊN TOÀN

Expertise  
Experience  
Excellence



Môi trường làm việc lý tưởng là một trong những nhân tố quan trọng góp phần thu hút và giữ chân nhân tài công nghệ thuật và chuyên gia trong thị trường. Ngày nay, nhiều Doanh nghiệp không ngừng đầu tư chi phí và công nghệ nhằm xây dựng nên môi trường y văn như nét đặc trưng của văn hóa Doanh nghiệp. Tuy nhiên, thì nào là môi trường lý tưởng là môi trường làm việc lý tưởng? Và đâu là công thức xây dựng nên môi trường y? ... Đó là những câu hỏi luôn có các Doanh nghiệp quan tâm hàng đầu.

## Cần nhận định rõ khái niệm “Môi trường lý tưởng”

Trong thực tiễn nay đã có rất nhiều luận điểm của nhân sự xác định thì nào là môi trường làm việc lý tưởng. Hiểu một cách đơn giản nhất chính là môi trường luôn tràn ngập niềm vui, tình thân ái giữa các nhân viên với nhau, niềm đam mê thành quả luôn có cấp lãnh đạo ghi nhận và khuyến khích phát triển. Song bên cạnh đó, nhiều trường hợp ngược lại lao động thì những người y văn đã tỏ ra tìm kiếm cho mình những bản m.

Để minh chứng cho vấn đề trên, Bà Nguyễn Thị Nguyệt – Giám đốc nhân sự Công ty Nhân Việt đã cho biết: “Trong nhiều trường hợp tại Việt Nam giúp các Doanh nghiệp giải quyết các vấn đề liên quan đến việc duy trì nhân sự và quản trị nguồn nhân lực, chúng tôi nhận ra việc đưa ra khái niệm chính xác về môi trường làm việc lý tưởng là không phải là gì mà phải dựa vào tùy Doanh nghiệp công nghệ thuật nhóm người lao động khác nhau”. Theo bà, chính bởi vì “chính người làm ý” nên mỗi cá nhân trong thị trường có suy nghĩ rất khác về môi trường làm việc của mình. Những người lao động mới ra trường, ít kinh nghiệm, họ quan tâm nhiều nhất là lương bổng, chế độ đãi ngộ và học tập, công nghệ hiện đại. Tuy nhiên, khi xét trên phương diện những người lao động có thâm niên làm việc thì họ có những quan tâm khác, chủ yếu thiên về những thành tựu, sự thăng tiến trong công việc, sự quan tâm của ban lãnh đạo công nghệ hiện đại phát triển lâu dài.

Chính vì vậy, nhiều Doanh nghiệp tuy có lương bổng, chế độ đãi ngộ tốt nhưng vẫn không thể giữ chân nhân tài công nghệ thuật nhân viên do họ đã tỏ ra một bộ phận không khí thân thiện, gần gũi và phần lớn vì mục tiêu chung của tổ chức. Ngay từ những ngày đầu, người lao động luôn có những nghi ngờ, nhàn nhàn lãnh đạo bị quan tâm chia sẻ cùng nhân viên, khi nhìn xem công ty như là nhà và toàn tâm toàn ý làm việc trong tổ chức.

## Quan tâm nhiều đến Giao tiếp nội bộ

“Môi trường không thể trở nên tốt hơn khi mà tất cả thành viên không đồng lòng và có sự quy tâm cùng chung tay xây dựng”, ông Nguyễn Quốc Hoàn – Phó giám đốc nhân sự cao cấp [www.VIPdatabase.com](http://www.VIPdatabase.com) khẳng định. Những khi Doanh nghiệp phát triển các chương trình thi đua, huấn luyện ngoài trời, các buổi liên hoan nhằm xây dựng văn hóa tổ chức công nghệ phát triển tinh thần người, gần gũi các nhân viên với nhau. Tuy nhiên, những khi thể hiện thì rất ít người quan tâm và dành rảnh vào quên lãng. Như vậy, hiểu các hoạt động trên đây không thể phát huy được tác dụng như mong muốn từ Ban lãnh đạo Doanh nghiệp, ông Hoàn đã cho biết.



Làm thế nào để tính toán kết quả thực tế của toàn thể nhân viên, bà **Phùng Thị Hồng - Trưởng phòng pháp lý và quan hệ với Công ty Cổ phần Tin học Lạc Việt** cho rằng các Doanh nghiệp cần phải quan tâm nhiều hơn đến “Giao tiếp nội bộ”. Theo bà, giao tiếp nội bộ đóng vai trò rất quan trọng, nếu doanh nghiệp có hệ thống thông tin tốt và hiệu quả thì nhân viên sẽ biết rõ vị trí của mình, công việc mình phải làm, tình hình kinh doanh của công ty và các mục tiêu mà công ty đang cố gắng đạt được. Lúc đó nhân viên sẽ cảm thấy mình là thành phần quan trọng, là nhân tố tạo nên sự thành công của công ty và tất cả sẽ phấn đấu hết mình vì các mục tiêu chung của tổ chức. Giao tiếp nội bộ không những giúp Doanh nghiệp hạn chế những xung đột có thể xảy ra trong tổ chức mà còn góp phần gia tăng tinh thần người. Tuy nhiên, nếu giao tiếp nội bộ kém, nhân viên sẽ cảm thấy xa cách và gặp nhiều khó khăn trong việc giao tiếp với các thành viên khác, những người không những ngừng sự làm việc và lòng tin vào công ty...

## Vai trò tiên phong thu hút bộ phận nhân sự

Một hoạt động nhằm xây dựng nên môi trường làm việc lý tưởng nếu có sự tham gia của toàn thể nhân viên thì đây là hoạt động dành cho tất cả chứ không của riêng ai. Bởi vì, bộ phận nhân sự cần phải là đầu tiên phong thực hiện điều này.

Như một ví dụ của Công ty TNHH Nhân sự Nhân Việt, bà Nguyễn Thị Diệu, bộ phận nhân sự của công ty thể hiện thông điệp sâu sắc về việc gian ghé thăm phòng ban để trò chuyện cùng các nhân viên. Đôi khi chỉ là những câu hỏi đơn giản như “Bạn tình cảm thế nào hôm nay? Quan tâm: “Bạn con anh đó này ra sao, Công việc đó này thế nào, em có gặp khó khăn gì không?”. Tuy nhiên là những câu hỏi đơn giản nhưng chính là sự quan tâm tinh thần của nhân viên công ty, cũng như tạo ra nét văn hóa quan tâm trong tất cả các cấp lãnh đạo khác.

Ngoài ra, bà Nguyễn Thị Diệu cho rằng những buổi dã ngoại ngoài trời, hay những buổi tiệc Sinh nhật công ty đóng vai trò quan trọng không kém những buổi họp. Trong những hoạt động này, các cấp lãnh đạo không phân biệt cấp bậc hay những ưu tiên phải chan hòa và vui vẻ với tất cả mọi người. Tại Nhân Việt, bà cho biết, Tổng giám đốc công ty mỗi khi tham gia các hoạt động dã ngoại đều rất hòa đồng, ông có thể mặc trang phục giản dị và ngồi xuống trò chuyện cùng với mọi người, cho dù là cán bộ vị trí thấp. Chính vì thế, các cấp lãnh đạo cấp trung có thể học tập và cùng xây dựng và duy trì nét văn hóa tốt đẹp trong tổ chức.

Xây dựng môi trường làm việc lý tưởng không phải là những chuyện nhỏ không thể thực hiện. Hãy luôn quan tâm đến những mong muốn của nhân viên lao động và cân nhắc hài hòa với những phát triển của công ty thì khi đó, bài toán về cách thức xây dựng sẽ dần có giải pháp.

**NhanViet Management Group (NhanViet)** là một trong những công ty tư vấn nhân sự hàng đầu tại Việt Nam hoạt động từ năm 2003.

**NhanViet** tập trung vào những mảng dịch vụ chính sau:

- ▲ Thu hút và quản trị tài năng
- ▲ Tư vấn quản lý nhân sự
- ▲ Nghiên cứu hài lòng người lao động
- ▲ Quản trị nhân sự và các dịch vụ thuê ngoài (outsourcing)

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập vào trang [www.nhanviet.com](http://www.nhanviet.com)

**Trụ sở chính:**

**NhanViet Management Group**

Cm 2-4, L 5, tòa nhà Annex, Khách sạn Park Royal Saigon 309B-311, Đường Nguyễn Văn Trãi, Quận Tân Bình, TP HCM  
Số điện thoại: +848 3847 9364 | Fax: +848 3847 9365  
Email: [contact@nhanviet.com](mailto:contact@nhanviet.com) | Web: [www.nhanviet.com](http://www.nhanviet.com)