ONE viettel

Bản tin Văn hóa Viettel - Tháng 9/2023

8 giá trị cốt lõi Viettel

1. Thực tiễn là tiêu chuẩn kiểm nghiệm chân lý
2. Trưởng thành qua những thách thức và thất bại
3. Thích ứng nhanh là sức mạnh cạnh tranh
4. Sáng tạo là sức sống
5. Tư duy hệ thống
6. Kết hợp Đông - Tây
7. Truyền thống và cách làm người lính
8. Viettel là ngôi nhà chung

Lý do cần phát triển văn hóa Viettel

BÊN TRONG

Viettel bước sang giai đoạn thứ 4, mục tiêu phát triển trở thành Tập đoàn công nghệ kinh doanh toàn cầu với sứ mệnh Tiên phong, chủ lực kiến tạo xã hội số. Với mong muốn phổ cập dịch vụ số, Viettel chuyển dịch từ một nhà khai thác viễn thông thành nhà cung cấp dịch vụ số.

Yêu cầu văn hóa Viettel thúc đẩy hơn nữa tinh thần Sáng tạo và Cộng hưởng để phù hợp với thời đại mới của xã hội, mục tiêu chiến lược mới của Tập đoàn.

Tập đoàn thay đổi về quy mô kinh doanh, thị trường hoạt động

- Mở rộng thêm các ngành sản xuất kinh doanh: từ kinh doanh viễn thông, bưu chính, bán lẻ thiết bị công nghệ... nay đã bổ sung thêm Nghiên cứu sản xuất (NCSX) quốc phòng công nghệ cao, NCSX thiết bị viễn thông; An ninh mạng; Giải pháp số ...
- Mở rộng quy mô đơn vị: từ 8 đơn vị thành viên năm 2006 đến 22 đơn vị thành viên (8 Tổng Công ty và 14 Công ty/ Trung tâm/ Học viện, 10 thị trường) năm 2023.
- Mở rộng đầu tư quốc tế: từ 1 quốc gia (Campuchia) lên 10 quốc gia ở 3 Châu lục, 1 Văn phòng Đại diện tại Mỹ với sự đa dạng về văn hóa, ngôn ngữ, sắc tộc.
- Quy mô nhân sự tăng gấp hơn 8 lần (từ 6.000 nhân viên năm 2006 lên gần 50.000 nhân viên năm 2023) với ngành nghề đa dạng hơn.
- Một số đơn vị có xu hướng chỉ sử dụng một số ít khía cạnh của bộ giá trị hoặc tự ánh xạ theo đặc điểm và ngành nghề riêng.

Yêu cầu văn hoá Viettel tiếp tục duy trì sự xuyên suốt và được quản trị nhất quán.

BÊN NGOÀI

Khách hàng: khảo sát thương hiệu hàng năm cho thấy khách hàng kỳ vọng Viettel thể hiện vai trò dẫn dắt, sức sáng tạo và cộng hưởng ở mức độ cao hơn.

Yêu cầu văn hóa Viettel thúc đẩy hơn nữa tinh thần Sáng tạo và Cộng hưởng để đáp ứng nhu cầu của khách hàng.

Kinh tế: khủng hoảng kinh tế, tỷ lệ lạm phát cao, biến động về quan hệ kinh tế, chính trị, đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu...

Yêu cầu các doanh nghiệp phải trở nên linh hoạt hơn, do đó văn hoá Viettel cần điều chỉnh thích ứng với bối cảnh.

Công nghệ: Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tạo ra nhiều đột phá về công nghệ mới trong các lĩnh vực như sản xuất, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, chế tạo robot, công nghệ in 3D..., tạo ra nhiều thách thức với người lao động.

Yêu cầu văn hoá thúc đẩy nhân sự trang bị kỹ năng giúp thích ứng nhanh, sáng tạo, linh hoạt, hợp tác, học hỏi để bắt kịp với sự thay đổi của môi trường kinh doanh và xã hội.

Nguyên tắc phát triển bộ giá trị cốt lõi

Kế thừa và gìn giữ những giá trị cốt lõi là bộ gen của "người Viettel".

Bổ sung nội hàm cho phù hợp với mục tiêu phát triển của Tập đoàn.

Giữ nguyên số lượng và cách phát biểu 8 giá trị cốt lõi.

Cấu trúc gồm: Tên giá trị, Nhận thức, Hành vi.

✓ Tên giá trị: giữ nguyên.

✓ Nội dung: Gồm nhận thức và hành vi được bổ sung, sắp xếp lại để phù hợp với thực tế và với số đông CBNV.

Sân khấu văn hóa lớn nhất năm dành cho người Viettel

Tập đoàn đang phát động cuộc thi "WOW Viettel" nhằm lan tỏa, ánh xạ giá trị văn hóa cốt lõi của Viettel dưới các hình thức biểu diễn đa dạng do CBNV Viettel thể hiện, sáng tạo. Ví dụ: hát, nhảy múa, kịch, nhạc kịch... hoặc các loại hình biểu diễn nghệ thuật sân khấu khác.

Đây là cuộc thi bắt buộc với 100% đầu mối cơ quan, đơn vị trong Tập đoàn.

Tại vòng online, mỗi cơ quan, đơn vị thể hiện 1 tác phẩm dưới hình thức video clip, thời lượng tối đa 15 phút đăng tải trên Viettel Family. Ban Giám khảo sẽ lựa chọn 10 tác phẩm xuất sắc nhất để vào chung kết trực tiếp, dự kiến diễn ra vào tháng 11/2023. WOW Viettel sẽ là sân khấu quy tụ những tiết mục xuất sắc nhất, hứa hẹn bùng nổ tài năng, sáng tạo của người Viettel trong việc thấu hiểu và ánh xạ các giá trị văn hóa vào thực tế.

Chủ tịch Hội đồng Ban Giám khảo cấp Tập đoàn là Chủ tịch - Tổng Giám đốc Tào Đức Thắng. Cuộc thi có 1 giải Nhất trị giá 100 triệu đồng; 2 giải Nhì - 80 triệu đồng/giải; 3 giải Ba - 50 triệu đồng/giải; 4 giải Khuyến khích - 30 triệu đồng/giải; 1 giải được khán giả yêu thích nhất vòng online - 20 triệu đồng và 3 giải cho CBNV bình chọn đúng và sớm nhất về 10 tiết mục vào chung kết - 3 triệu đồng/giải.

VCC ứng dụng văn hóa để đánh giá cá nhân toàn diện

TCT Công trình Viettel là một trong những đơn vị đầu tiên trong Tập đoàn triển khai thi Văn hóa doanh nghiệp (VHDN) định kỳ 2 lần/tuần trên Mocha cho 100% CBNV. Kết quả thi được VCC sử dụng như 1 tiêu chí đánh giá thành tích CBNV. Những cá nhân được xét danh hiệu xuất sắc tháng cần đạt 100% bài thi về văn hóa trong tháng.

Thời gian tới, VCC sẽ tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động, phong trào lan toả VHDN trong nội bộ và hướng đến cả các đối tượng bên ngoài như: gia đình, khách hàng, đối tác.

Sáng tạo nghi thức tập thể riêng theo cách của VCS

Nhân dịp kỷ niệm 9 năm ngày thành lập, Công ty An ninh mạng Viettel (VCS) phát động cuộc thi sáng tạo nghi thức tập thể, kêu gọi CBNV cùng tìm hiểu, đề xuất ý tưởng và gắn được những giá trị của Viettel, của VCS vào từng động tác, từng cử chỉ. Nghi thức tập thể là nhóm hành động quan trọng để cài đặt văn hóa vào mỗi tổ chức.

Giải Nhất thuộc về ý tưởng VCS Viking. Tên gọi này gợi nhắc những chiến binh Viking tài giỏi, nổi tiếng thiện chiến và dũng mãnh ở châu Âu. Ở hành động đầu tiên của nghi thức, 2 cánh tay hướng rộng lên cao, sẵn sàng đón nhận cơ hội và thách thức, mở rộng bứt phá vùng an toàn để nâng tầm chính mình và tiếp tục chinh phục mục tiêu mới, đúng với giá trị "Trưởng thành qua những thách thức và thất bại".

Ở hành động tiếp theo, tay phải nắm chặt tạo hình nắm đấm, tay trái mở ra, hai tay chạm mạnh vào nhau, hô khẩu hiệu "Hey" thể hiện tinh thần xông pha, chiến đấu của người Viettel. Ở VCS, tinh thần này minh chứng rõ nét khi các chiến binh tấn công và phòng thủ trên không gian mạng.

VCS Viking toát lên sự thống nhất, đoàn kết, khí thế quyết tâm, đầy năng lượng, không ngại việc khó, việc mới - đúng với giá trị "Truyền thống và cách làm người lính".

Đây cũng chính là nghi thức chính thức sử dụng trong các sự kiện tập thể, cũng như thay cho hoạt động chào hỏi, bắt tay nội bộ của VCS.

Quét mã QR để tham khảo nghi thức tập thể của VCS ➲

Xây dựng văn hóa là việc của người đứng đầu

Phát triển văn hóa Viettel là dự án quan trọng của Tập đoàn, được nghiên cứu, chuẩn bị, bàn bạc, hội ý kỹ lưỡng, chi tiết nhiều lần, nhiều cấp, nhiều nhóm để đi đến sự thống nhất trong tập thể và ban hành bộ 8 giá trị cốt lõi với các nội hàm mới. Trực tiếp Chủ tịch - Tổng Giám đốc Tập đoàn, các đồng chí trong Ban TGĐ đã xem xét, tinh chỉnh từng từng câu, từng chữ trong nội dung nhận thức, hành vi của bộ giá trị cốt lõi.

Trong quá trình điều hành, dẫn dắt tổ chức, ngoài nhiệm vụ về sản xuất kinh doanh, người lãnh đạo, chỉ huy - người đứng đầu các cấp cần chú trọng cả chuyện xây dựng và lan tỏa văn hóa Viettel. Đây là việc người đứng đầu phải làm trực tiếp, làm thường xuyên và phải làm gương để cấp dưới nhìn vào, tin tưởng và thực hành theo.

Văn hóa có thực sự đi vào cuộc sống, biến thành suy nghĩ, hành động, thói quen của từng cá nhân hay không phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức và hành xử của người đứng đầu các cấp. Mỗi thành viên trong tổ chức chỉ hiểu được giá trị thực sự của văn hóa khi văn hóa ấy xuất hiện thường xuyên trong các quyết định, ứng xử, các lĩnh vực, hoạt động của tổ chức ấy.

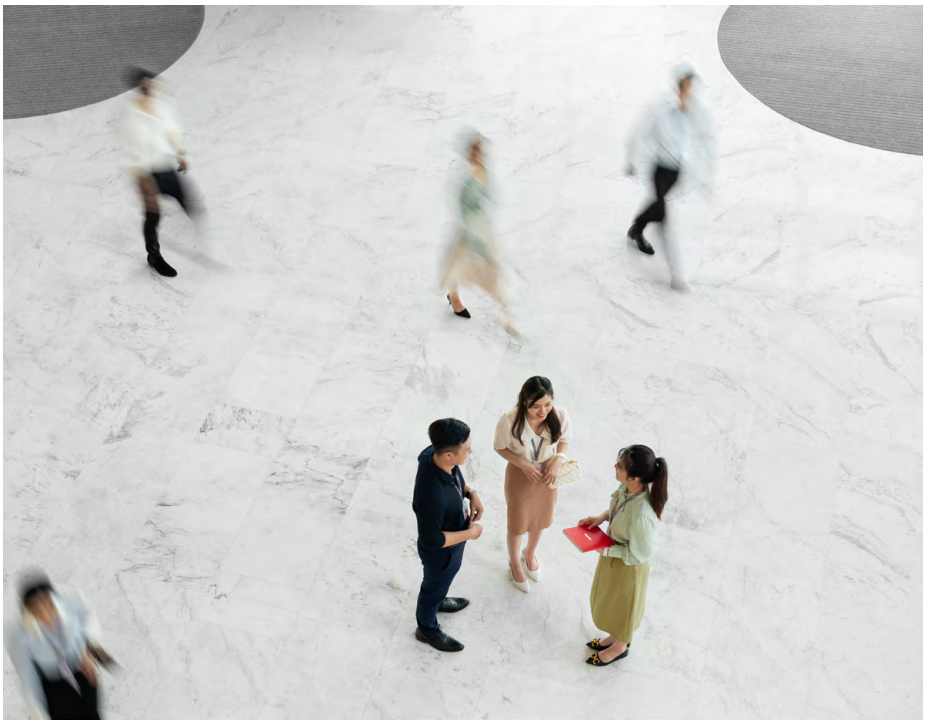
Xây dựng văn hóa, xây dựng đơn vị, xây dựng con người là việc của người chỉ huy. Đó cũng là cách để trở thành một người đứng đầu toàn diện ở Viettel.

Ở Viettel không có người giỏi nhất, chỉ có người phù hợp nhất

Có 3 yếu tố để quyết định lựa chọn nhân sự khi tuyển dụng, đó là: giỏi việc, yêu việc và phù hợp với văn hóa. Tại Viettel, giỏi việc là yếu tố xếp thứ 3, bởi đào tạo để có tình yêu khó hơn nhiều lần so với đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ.

Cách đánh giá tốt nhất là thông qua thực tiễn, giao việc, đào tạo và quan sát. Một người chưa thành thạo kỹ năng nhưng làm nhiều sẽ quen và có thể tiến bộ nếu họ thực sự cầu tiến, nỗ lực, có ý chí, khát vọng vươn lên.

Quan trọng nhất là tìm, chọn được người yêu việc và phù hợp với văn hóa, cách làm Viettel.



ĐIỂM MỚI TRONG NỘI DUNG PHÁT TRIỂN GIÁ TRỊ

Thực tiễn là tiêu chuẩn kiểm nghiệm chân lý

2006

NHẬN THỨC

- Lý thuyết màu xám, chỉ có cây đời là mãi xanh tươi. Lý luận để tổng kết thực tiễn rút ra kinh nghiệm, tiệm cận chân lý và dự đoán tương lai. Chúng ta cần có lý luận và dự đoán để dẫn dắt. Nhưng chỉ có thực tiễn mới khẳng định được những lý luận và dự đoán đó đúng hay sai.

- Chúng ta nhận thức và tiếp cận chân lý thông qua thực tiễn hoạt động.

HÀNH ĐỘNG

- Phương châm hành động của chúng ta "Dò đá qua sông" và liên tục điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn.

- Chúng ta đánh giá con người thông qua quá trình thực tiễn.

2023

NHẬN THỨC

- Lý thuyết và thực tiễn có vai trò quan trọng như nhau. Nếu chỉ có thực tiễn thì thành chủ nghĩa kinh nghiệm, dễ mất phương hướng và ngược lại thì thành lý thuyết suông.

- Lý luận để tổng kết thực tiễn rút ra kinh nghiệm, tiệm cận chân lý và dự đoán tương lai. Cần có lý luận và dự đoán để dẫn dắt, nhưng chỉ có thực tiễn mới khẳng định được những lý luận và dự đoán đó đúng hay sai.

HÀNH ĐỘNG

- Nắm chắc lý luận để vận dụng đúng đắn vào thực tiễn.

- "Dò đá qua sông" thường xuyên đi cơ sở để xây dựng lý luận, chiến lược, chính sách... và liên tục điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn.

- Đánh giá con người cần nhìn cả quá trình thực tiễn.

LÝ DO

NHẬN THỨC:

- Điều chỉnh không dùng câu lý thuyết màu xám, cây đời mãi xanh tươi nữa, mà chuyển sang diễn giải theo cách gần gũi trực quan hơn.

- Khẳng định lý thuyết và thực tiễn có vai trò quan trọng như nhau, tránh sự hiểu nhầm phủ định chỉ có thực tiễn quan trọng và từ chối học hỏi.

- CBNV cần hiểu đúng lý thuyết là những điều được tổng hợp từ thực tế đúng đắn.

HÀNH VI:

- Bổ sung thêm 02 hành vi với chỉ dẫn cụ thể cho CBNV thực hành:

• CBNV cần nắm chắc lý thuyết để có sở cứ vận dụng được vào thực tiễn.

• Thường xuyên đi cơ sở để nắm bắt thực tế từ đó xây dựng các chính sách, điều chỉnh cơ chế đúng với thực tế.

"BỆ PHÓNG" SÁNG TẠO của người Viettel

"Nhân sự AI - siêu nhân sự của mỗi doanh nghiệp" là ý tưởng giành giải cao nhất tại Innovative-me, cuộc thi sáng tạo lớn nhất Viettel. Đại diện nhóm tác giả của VTT, đồng chí Nguyễn Trần Ngọc Linh, Giám đốc Trung tâm Phân tích Dữ liệu tự nhận bản thân đã trưởng thành hơn rất nhiều từ lúc bắt đầu hình thành, xây dựng ý tưởng, đến khi vượt qua vòng loại và trình bày trực tiếp trước lãnh đạo Tập đoàn và CBNV Viettel.

Cùng lắng nghe cô gái đầy năng lượng này chia sẻ hành trình đến với Innovative-me 2023 nhé.

Xin chúc mừng Linh và team đã đạt được kết quả cao nhất tại Innovative-me 2023. Chị có thể chia sẻ nguồn gốc xuất phát ý tưởng này?

Ý tưởng này được sáng tạo ra khi tôi cùng với team dự án cùng brainstorming để chuẩn bị ý tưởng cho cuộc thi Innovative-me vào tháng 6/2023.

Tại VTT đã có rất nhiều use-case về big data analytics (phân tích dữ liệu lớn), các hệ khuyến nghị recommendation engine và AI như callbot, chatbot, MC ảo, nhận diện hình ảnh, nhận diện và sinh cảm xúc AI... phục vụ vào các công tác điều hành bán hàng và dịch vụ khách hàng. Nhưng chưa có một nền tảng có thể gọi tên và ứng dụng được tất cả công nghệ này.

Tôi vẫn nhớ em Hoàng Anh Dũng trong team là người đầu tiên phát ra cái tên ý tưởng này và nói em muốn làm nhân sự AI - để như là một nhân viên của mình phục vụ khách hàng thì ngay lúc đó, trong đầu tôi lóe sáng các ý tưởng và ghép các mảnh ghép từ công nghệ AI/analytics hiện có thành một platform và từ đó Nhân sự AI ra đời.

Có phải Innovative-me đã xuất hiện đúng thời điểm?

Đúng vậy, Innovative-me như một động lực thúc đẩy chúng tôi sáng tạo hơn rất nhiều. Từ việc chỉ là ý tưởng lờ mờ mang tên Nhân sự AI là một thứ gì đó thay thế con người, nhưng qua các vòng thi đầy thách thức từ VTT với hàng trăm ý tưởng, vòng chung kết trực tiếp với rất nhiều anh chị em giỏi ở các đơn vị lớn trong Tập đoàn đến vòng trình bày cuối cùng trước toàn bộ CBNV Viettel, chúng tôi lại bồi đắp thêm các ý tưởng sáng tạo để thực sự đưa ra được một ý tưởng tròn trịa nhất. Đó là: Nhân sự AI - Siêu nhân sự của mọi doanh nghiệp.

Với ý tưởng này, chúng tôi muốn AI hóa dịch vụ khách hàng ở mọi điểm chạm trên hành trình khách hàng theo xu hướng digital-human (người số) để chia sẻ tinh thần sáng tạo, tinh thần công nghệ từ trái tim tại Innovative-me 2023.

Bản thân tôi đánh giá bản trình bày ý tưởng tại hội trường cây Bao Báp là version sáng tạo hoàn hảo nhất đối với team để chia sẻ với các đồng nghiệp Viettel.

Nếu soi vào các giá trị văn hóa cốt lõi của Viettel, theo Linh, giá trị nào được ánh xạ rõ nhất ở Innovative-me?

Tôi thấy giá trị nào cũng có ý nghĩa với bản thân. Tôi tin các anh chị em Viettel cũng vậy. Khi còn là sinh viên năm 3, một lần, tôi đi qua trụ sở Giang Văn Minh (hồi đó là trụ sở Tập đoàn) và tình cờ đọc được câu "Kết hợp Đông Tây" trên bảng led. Tôi rất ấn tượng với dòng chữ này. Lúc ấy, tôi nghĩ rằng một Tập đoàn có tư tưởng này chắn chắn sẽ là Tập đoàn luôn tạo cơ hội cho những điều mới mẻ, sáng tạo, sẵn sàng học hỏi, tiếp nhận nhưng văn hóa phương Tây, đồng thời ứng dụng phù hợp văn hóa Phương Đông nói chung và Việt Nam nói riêng.

Sau này trở thành người Viettel, tôi vẫn cảm nhận được giá trị đó. Làm việc ở đây luôn có sự cộng hưởng, toàn cầu, tôn trọng sự đa dạng và tôi luôn được học hỏi những điều hay, tinh túy, luôn được khích lệ đổi mới, sáng tạo từ tư duy đến cách làm.

"Kết hợp Đông Tây" thể hiện như thế nào ở ý tưởng về nhân sự AI?

Tôi đã vận dụng được rất nhiều. Mặc dù nhân sự AI là ý tưởng ban đầu từ việc muốn hỗ trợ AI cho các nhân viên Viettel. Nhưng sau đó, chúng tôi đã nghiên cứu trên thế giới thực sự họ có những điều chúng tôi đang nghĩ không và họ đang làm như thế nào. Sau đó, tôi nhìn lại thực tế tại Viettel và các doanh nghiệp Việt Nam đang thế nào, từ đó dần hoàn thiện ý tưởng để đưa ra cuộc thi.

Đó là cách tôi vận dụng "Kết hợp Đông - Tây" để xây dựng nên ý tưởng này cho Innovative-me.

Nhớ lại Innovative-me, có điều gì vẫn còn làm Linh tiếc nuối?

Có một điểm tôi chưa ưng ý trong phần thuyết trình cuối cùng tại Hội trường cây Bao Báp. Đó là khi chúng tôi chia sẻ về ứng dụng nhân sự AI trong thực tế qua use-case chuẩn hóa thông tin thuê bao tại cửa hàng Viettel.

Hôm đó, chúng tôi thuyết minh ý tưởng và dùng hình ảnh video minh họa thôi. Còn trước đó, ở vòng trình bày, bảo vệ với Hội đồng Ban Giám khảo ở phòng cây Sồi, chúng tôi làm tốt hơn khi demo thực tế. Ban Giám khảo có thể nghe thấy tiếng nhân sự AI nói, thấy nhân sự AI thực tế tương tác với khách hàng của mình như thế nào một cách trực tiếp nhất.

Hơi tiếc vì chúng tôi chưa "show" được hết những lợi thế đó của AI cho toàn bộ đồng nghiệp Viettel. Tôi nghĩ như thế sẽ ấn tượng hơn rất nhiều.

Cảm ơn Linh, một lần nữa chúc mừng ý tưởng của VTT. Chúc các bạn sẽ có thêm nhiều ý tưởng mới và quan trọng là luôn giữ tinh thần sáng tạo của Innovative-me.

Khi giới thiệu về ý tưởng tại cuộc thi Innovative-me, nhóm tác giả của VTT cũng khẳng định nhân sự AI không phải sản phẩm mới trên thế giới. Nhiều doanh nghiệp lớn đã triển khai và áp dụng như T-Mobile, Vodafone, Ericsson,...

Sáng tạo là tạo ra cái mới - Điều này đúng. Song với Viettel, sáng tạo còn là để tạo ra giá trị mới. Giá trị chính là lợi ích, hiệu quả mang lại và liên quan, phục vụ đối tượng mục tiêu.

Ý tưởng nhân sự AI của VTT sinh ra trước tiên mang lại ý nghĩa cho VTT, sau đó là khả năng ứng dụng, nhân rộng cho các đơn vị khác, kể cả trong và ngoài Tập đoàn.

Quy trình sáng tạo ở Viettel là: Ăn (tìm kiếm thông tin, tư liệu, kiến thức để học hỏi, bắt chước) - Tiêu hóa (nắm vững lý thuyết, nội dung cơ bản; hiểu vấn đề, đúc rút kinh nghiệm, bài học) - Sáng tạo.

Thành công của ý tưởng Siêu nhân sự AI cũng thể hiện một sự khác biệt nữa về sáng tạo của Viettel. Sáng tạo không phụ thuộc, mặc định ở một người. Đó là sản phẩm của tập thể. Khi đặt lên vai nhiều người, khó khăn sẽ được san sẻ, sức mạnh sẽ được cộng hưởng, nguồn sáng tạo sẽ không lo bị cạn.

Theo chỉ đạo của Chủ tịch - TGĐ Tập đoàn, Innovative-me sẽ trở thành cuộc thi thường niên nhưng mỗi năm sẽ có điểm mới, khác biệt. Innovative-me sẽ góp phần vào hệ sinh thái các hoạt động, sự kiện Viettel đang có để lan tỏa, thúc đẩy văn hóa Viettel.

LỰC ĐẨY

Tinh thần sáng tạo hình thành ở người Viettel ngay từ những ngày đầu khởi nghiệp cách đây gần 35 năm, nhưng phong trào sáng kiến ý tưởng đẩy mạnh, phát động rộng rãi, sôi nổi từ khi Viettel kinh doanh viễn thông. Ngày thành lập Tập đoàn 01/6 cũng là Ngày sáng tạo Viettel, nhưng không phải ai cũng biết về ngày hội sáng kiến, ý tưởng đầu tiên của những người lãnh đạo ở Viettel, nơi bồi đắp nên một trong 8 giá trị cốt lõi Viettel.

Buổi họp đầu tiên là tại Khách sạn Horison, năm 2005, bắt đầu từ cuối giờ chiều, mọi người không ăn gì cả, mãi đến 9-10h đêm, cả hội trường bắt đầu cảm thấy đói. Khách sạn phục vụ bánh ngọt, rồi đi mua thêm bánh mỳ. Quan điểm hôm đó là đến khi nào hết ý tưởng thì về, thế là hội nghị kết thúc vào lúc gần 2 giờ sáng, ngoài trời thời tiết giá lạnh và mưa phùn. Sau đó cả làng báo chí xôn xao, không tin được là có "ông" Viettel lại họp như thế, đúng là lần đầu tiên có mặt tại Việt Nam.

Hội nghị ý tưởng của Viettel ra đời như một điều tất yếu, vừa là diễn đàn để mọi người trình bày những ấp ủ của mình, vừa là nơi để các lãnh đạo Viettel châm ngòi cho sự va đập các ý tưởng, từ đó lại sinh ra những ý tưởng mới, tư tưởng mới. Có hội nghị sau khi tổng hợp tất cả ý tưởng lại thành văn bản, dài đến 28 trang A4.

Từ những buổi họp đó cũng như trào lưu sáng kiến, ý tưởng thổi bùng trong toàn hệ thống. Nhiều ý tưởng ra đời trong thời kỳ đó đã góp phần định hình một chất Viettel luôn sáng tạo, đột phá trong kinh doanh, bao gồm cả những ý tưởng của lãnh đạo cao cấp nhất đến của những nhân viên từ các địa phương.

Có thể kể đến như khuyến mại cuộc gọi nội mạng đầu tiên, khuyến mại cho thuê bao mới miễn phí gọi trong 24h đầu tiên, đến tư tưởng khuyến mại mang tính dài hạn cho khách hàng thay vì "được ăn ngay" khi hòa mạng, các dịch vụ mới như thanh toán cước trả sau bằng thẻ cào, triển khai các dịch vụ giá trị gia tăng độc đáo như Missed Call Alert, Call me back, Ứng tiền, Chuyển tiền giữa các thuê bao trả trước, rồi những ý tưởng như quảng cáo 8 giây yên lặng, truyền thông sự tăng trưởng thần tốc qua các mốc thuê bao đạt được, các trạm xây được...

Đó là hàng loạt những sáng tạo được khách hàng nhiệt liệt ủng hộ, một thời gian sau các đối thủ đã bắt chước

làm theo. Nhiều anh em kỹ thuật đã phải đau đầu "chế" hệ thống IN và Billing (nay đã thay thế bằng vOCS) để phục vụ cho mấy ý tưởng "từ đâu tới" của mấy "ông" kinh doanh "lắm điều".

Nhắc đến những cuộc họp ý tưởng, Đại tá Nguyễn Văn Thanh, nguyên Bí thư Đảng ủy, Phó Giám đốc Viettel Commerce cho biết: "Những ý tưởng xây dựng chính sách mới cũng đã lần lượt ra đời. Mọi người hăng say đóng góp đến nỗi quên mất cả thời gian. Chúng tôi hồ hởi, nhiệt huyết và khí thế đúng tinh thần của thời chiến. Nhiều cuộc họp kéo dài từ chiều hôm trước đến tận đêm, có những ông chồng đã đến đợi đón vợ. Nhiều chị em Viettel dù được ưu tiên cho về trước nhưng vẫn nhất định ở lại vì lý do: phải đợi đến lượt phát biểu xong mới về. 1 - 2h sáng mới kết thúc nhưng không có bất cứ ai tỏ ra mệt mỏi. Sức mạnh của người Viettel là sức mạnh của những người luôn tiến về phía trước. Vì sau 2h sáng, một chút nữa thôi là bình minh rất gần rồi".

1. Bên cạnh 8 giá trị cốt lõi của Tập đoàn, đơn vị mong muốn phát triển thêm các giá trị riêng của đơn vị thì có thể triển khai được không?

Theo khung quản trị văn hóa Tập đoàn đã ban hành:

- Khối cơ quan Tập đoàn, các đơn vị hạch toán phụ thuộc, độc lập, công ty thị trường không được phát triển thêm tên gọi các giá trị cốt lõi và nhận thức của các giá trị. Đơn vị được phép điều chỉnh hành vi của bộ giá trị cho phù hợp với với lĩnh vực, ngành nghề đang hoạt động của đơn vị nhưng không được xung đột với các hành vi Tập đoàn đã ban hành.

- Các Công ty liên kết (Tập đoàn chiếm dưới 49% vốn sở hữu) không bắt buộc áp dụng chung bộ giá trị cốt lõi của Tập đoàn. Đơn vị có thể tham khảo các giá trị văn hóa của Tập đoàn khi triển khai xây dựng văn hóa tại đơn vị đó.

2. Trong giá trị thứ nhất "Thực tiễn là tiêu chuẩn kiểm nghiệm chân lý", phải chăng lý thuyết bị hạ thấp vai trò?

Lý luận và thực tiễn có vai trò quan trọng như nhau. Lý luận được rút ra trên cơ sở của hoạt động thực tiễn, theo yêu cầu của thực tiễn.

Khi đã ra đời, lý luận sẽ ổn định tương đối và không bao giờ có thể bao trùm toàn bộ các mặt của thực tiễn phong phú - vốn luôn liên tục vận động, phát triển.

Bởi vậy, chúng ta luôn cần đến lý luận để tổng kết thực tiễn nhằm rút ra kinh nghiệm, tiệm cận đến chân lý, và đưa ra những dự đoán cho tương lai. Lý luận là sợi chỉ dẫn đường cho chúng ta. Nhưng chỉ có thực tiễn mới khẳng định được những lý luận, dự đoán đó đúng hay sai. Chúng ta nhận thức và tiệm cận chân lý thông qua hoạt động thực tiễn. Từ nhận thức này, trong mỗi giai đoạn cụ thể, chúng ta sẽ có những phương châm hành động cụ thể, phù hợp.

Chúng ta cần lưu ý, có 2 nguy cơ nhận thức và hành động sai lệch với tư tưởng chủ đạo của giá trị này. Đó là chủ nghĩa kinh nghiệm - tuyệt đối hoá vai trò của thực tiễn và chủ nghĩa giáo điều - tuyệt đối hoá vai trò của lý luận.

Ban Biên tập rất mong nhận được ý kiến góp ý của CBNV trong Tập đoàn để xây dựng Bản tin Văn hoá Viettel ngày càng tốt hơn.

THÔNG TIN LIÊN HỆ

BAN THƯƠNG HIỆU VÀ TRUYỀN THÔNG

Lô D26, KĐTM Cầu Giấy, Yên Hòa, Hà Nội

https://viettelfamily.com

096 5844 824

viettelfamily@viettel.com.vn

www.fb.com/groups/viettelfamily