

ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

● **TRẦN THỊ MỸ HƯƠNG**

TÓM TẮT:

Văn hóa doanh nghiệp có vai trò quan trọng không chỉ đối với việc nâng cao hiệu quả hoạt động toàn diện của doanh nghiệp, mà còn là một giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp là tài sản tinh thần của doanh nghiệp, là một nguồn lực quan trọng thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững. Nhiều kết luận nghiên cứu của các nhà kinh tế đã khẳng định, trong điều kiện hiện nay, các doanh nghiệp thắng thế không phải có bao nhiêu vốn và sử dụng công nghệ gì mà nó được quyết định bởi việc doanh nghiệp có thể hình thành được phong cách và làm rõ bản sắc, triết lý kinh doanh của doanh nghiệp có phù hợp với đòi hỏi của thị trường và xu hướng của thời đại. Bài viết nghiên cứu về văn hóa doanh nghiệp là yếu tố nền tảng góp phần tạo sự thành công và tạo sự phát triển bền vững cho các doanh nghiệp

Từ khóa: văn hóa, văn hóa doanh nghiệp, doanh nghiệp, phát triển bền vững.

1. Đặt vấn đề

Trên con đường hội nhập hiện nay, bên cạnh những tiến bộ của khoa học kỹ thuật công nghệ các doanh nghiệp Việt Nam cần xây dựng một nét văn hóa doanh nghiệp đặc trưng và nhất quán, để từ đó điều chỉnh mọi hoạt động của doanh nghiệp, tạo bản sắc riêng, phân biệt doanh nghiệp này với doanh nghiệp khác. Thông qua văn hóa, mục tiêu kinh doanh được đảm bảo hơn và còn thể hiện được cái tâm của nhà quản trị đối với doanh nghiệp qua cách giao tiếp với con người, khách hàng, tuyên bố chiến lược kinh doanh, triết lý kinh doanh của doanh nghiệp, khẳng định vị trí trong tâm trí khách hàng. Bản sắc văn hóa doanh nghiệp là một trong những tiêu chí đánh giá, góp phần quyết định thành công hay thất bại của doanh nghiệp có tác dụng

nâng cao hiệu quả sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp vững mạnh là điều cần thiết vì văn hóa còn ảnh hưởng tới hành vi của người lao động, đó là: niềm yêu thích, say mê công việc, gây dựng lòng trung thành của họ đối với tổ chức, gắn bó với đồng nghiệp, tìm thấy sự lạc quan trong môi trường tổ chức, từ đó sẽ tạo cho người lao động có sự gắn kết với mục tiêu của tổ chức và có sự phấn đấu cho mục tiêu đó.

2. Nội dung

2.1. Văn hóa doanh nghiệp

Có rất nhiều định nghĩa xung quanh khái niệm này. Mỗi nền văn hóa khác nhau có các định nghĩa khác nhau. Mỗi doanh nghiệp lại có cách nhìn khác nhau về văn hóa doanh nghiệp. Có một số định nghĩa về văn hóa doanh nghiệp, cụ thể như sau:

Theo Williams, A., Dobson, P.& Walters, M “Văn hóa doanh nghiệp là những niềm tin, thái độ và giá trị tồn tại phổ biến và tương đối ổn định trong doanh nghiệp”.

Theo Gold, K.A “Phẩm chất riêng biệt của tổ chức được nhận thức phân biệt nó với các tổ chức khác trong lĩnh vực”.

Trong quá trình tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp, những tư tưởng, giá trị, hành vi được mọi người công nhận và làm theo, lặp đi lặp lại qua thời gian, trở thành những thói quen được tồn tại trong doanh nghiệp và trở thành truyền thống của doanh nghiệp, tạo nên sự khác biệt của doanh nghiệp, đó là văn hóa doanh nghiệp.

=> Văn hóa doanh nghiệp là những “giá trị tinh thần” của doanh nghiệp, là “phần hồn” của doanh nghiệp

Cốt lõi của văn hóa doanh nghiệp là tinh thần và quan điểm giá trị của doanh nghiệp. Điều này bắt nguồn, chịu sự tác động về tư tưởng, triết lý, quan niệm sống, quan điểm về kinh doanh... của người sáng lập. Vì vậy, trong quá trình phát triển công ty, văn hóa doanh nghiệp tiếp tục được phát triển và thay đổi phù hợp, tùy thuộc vào sự tác động khác nhau của môi trường; định hướng doanh nghiệp, cụ thể:

- *Văn hóa dân tộc*: Bản thân văn hóa doanh nghiệp là một nền văn hóa nằm trong văn hóa dân tộc. Mọi cá nhân trong nền văn hóa doanh nghiệp đều chịu tác động của các giá trị văn hóa dân tộc.

- *Nhà lãnh đạo, người sáng lập*: Lãnh đạo và người sáng lập chính là những người hiểu rõ văn hóa doanh nghiệp, họ là người xây dựng và phát triển nền tảng văn hóa doanh nghiệp. Vì vậy, để văn hóa doanh nghiệp phát triển, lãnh đạo, người sáng lập phải là người thực hiện nghiêm túc quan điểm giá trị của doanh nghiệp.

Văn hóa doanh nghiệp có thể được thay thế một số nội dung tùy thuộc vào ý chí chủ quan của nhà lãnh đạo và yếu tố khách quan bên ngoài. Để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp phải có sự điều chỉnh về tầm nhìn, chiến lược kinh doanh phù hợp

với xu thế đang diễn ra. Việc thay đổi này sẽ kéo theo những thay đổi khác về quy chế nội bộ, nhân sự, đối tượng khách hàng... Từ đó, văn hóa doanh nghiệp sẽ thay đổi.

Phát triển bền vững: Là một phương thức phát triển tổng hợp đa ngành, liên ngành, thành chương trình hành động với nhiều tiêu chí ngày càng được cụ thể và rõ nét. Phát triển bền vững, mang tính tất yếu và là mục tiêu cao đẹp của quá trình phát triển. Là quá trình vận hành đồng thời ba bình diện phát triển: kinh tế tăng trưởng bền vững, xã hội thịnh vượng, công bằng, ổn định, văn hóa đa dạng và môi trường được trong lành, tài nguyên được duy trì bền vững.

2.2. Vai trò của văn hóa doanh nghiệp

Các doanh nghiệp đều có văn hóa riêng biệt với những nét đặc trưng. Đây là hệ thống những chuẩn mực của doanh nghiệp có vai trò to lớn đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Cụ thể, văn hóa doanh nghiệp giúp:

Tăng sự đoàn kết

Văn hóa doanh nghiệp góp phần kết nối các thành viên lại với nhau. Những nhân viên có thể hiểu và chia sẻ với nhau nhiều hơn, từ đó tạo nên sự đoàn kết trong tập thể.

Tạo môi trường làm việc lý tưởng

Mỗi cá nhân đều có sự khác biệt về tính cách và niềm tin. Văn hóa doanh nghiệp giúp kết nối những người có sự khác biệt về tính cách, phong cách sống và làm việc. Khi các thành viên cùng nhau xây dựng văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc sẽ ngày càng tốt hơn. Từ đó, ta có thể xây dựng nên một tập thể vững mạnh, một môi trường làm việc thoải mái, lành mạnh.

Thu hút và giữ chân nhân lực giỏi

Hiện nay, các doanh nghiệp luôn nỗ lực để có thể thu hút nhân tài và giữ chân những nhân sự giỏi. Một trong những yếu tố quyết định sự gắn bó của nhân viên với một tổ chức chính là văn hóa doanh nghiệp. Lương và thu nhập là yếu tố cần thiết nhưng môi trường làm việc cũng quan trọng không kém. Những công ty có văn hóa tốt, môi trường làm việc lý tưởng có thể giữ chân những nhân sự tài

năng, góp phần tạo nên sự phát triển lâu dài của toàn công ty.

2.3. Những giá trị đúc kết nên văn hóa của một doanh nghiệp

Có rất nhiều yếu tố cũng như giá trị tạo nên văn hóa của một doanh nghiệp, trong đó có một số giá trị được đề cao trong nội bộ các công ty ở Việt Nam, đó là:

Sự thành thực: Thành thực được biểu hiện chính là nói thật, không gian dối dù là cấp trên hay cấp dưới, đã hứa là phải làm, cam kết thực hiện đúng những gì mình hứa hẹn.

Sự tự giác: Đó là biểu hiện mỗi cá nhân phải sẵn sàng với mọi công việc được giao, không ngần ngại khó khăn, hết mình làm việc vì lợi ích của một doanh nghiệp, một công ty.

Sự tinh tế và uyển chuyển: Phải biết nói những gì đáng nói, hỏi những cái cần hỏi, tranh luận những gì đáng tranh luận và sắp xếp công việc một cách hợp lý nhất.

2.4. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến phát triển bền vững của doanh nghiệp Việt Nam

** Ảnh hưởng tích cực*

Tạo nên phong thái của doanh nghiệp, giúp phân biệt doanh nghiệp này với doanh nghiệp khác. Văn hóa doanh nghiệp gồm nhiều bộ phận và yếu tố hợp thành: Triết lý kinh doanh, các tập tục, lễ nghi, thói quen, cách hợp hành, đào tạo, giáo dục, thậm chí cả truyền thuyết, huyền thoại về người sáng lập của doanh nghiệp... Tất cả những yếu tố đó tạo ra một phong cách, phong thái của doanh nghiệp và phân biệt nó với các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội khác. Phong thái đó có vai trò như “không khí và nước”, có ảnh hưởng cực kỳ lớn đến hoạt động hàng ngày của doanh nghiệp. Chúng ta không mấy khó khăn để nhận ra phong thái của một doanh nghiệp thành công, phong thái đó thường gây ấn tượng rất mạnh cho người ngoài và là niềm tự hào của các thành viên trong doanh nghiệp.

Một nền văn hóa tốt giúp doanh nghiệp thu hút nhân tài và củng cố lòng trung thành của nhân viên đối với doanh nghiệp. Người ta lao động làm việc

trong doanh nghiệp không chỉ vì tiền mà còn vì những nhu cầu khác nữa: nhu cầu sinh lý; nhu cầu an ninh; nhu cầu giao tiếp; nhu cầu được kính trọng và nhu cầu tự khẳng định mình để tiến bộ. Sai lầm nếu một doanh nghiệp cho rằng chỉ cần trả lương cao là sẽ thu hút, duy trì được người tài. Nhân viên chỉ trung thành và gắn bó lâu dài khi họ thấy hứng thú và được làm việc trong môi trường doanh nghiệp thân thiện, cảm nhận được bầu không khí thân thuộc trong doanh nghiệp và có khả năng tự khẳng định mình để thăng tiến. Trong những doanh nghiệp có môi trường văn hóa làm việc tốt, mọi nhân viên luôn luôn được khuyến khích đưa ra sáng kiến, ý tưởng... Nhân viên trở nên năng động, sáng tạo hơn và cũng gắn bó với doanh nghiệp hơn.

Sự khích lệ này sẽ góp phần phát huy tính năng động sáng tạo của các nhân viên. Mặt khác, những thành công của nhân viên trong công việc sẽ tạo động lực gắn bó họ với công ty lâu dài và tích cực hơn.

** Ảnh hưởng tiêu cực*

Ở một khía cạnh nào đó, các doanh nghiệp hoạt động kém đều có nền văn hóa doanh nghiệp “tiêu cực”.

Một doanh nghiệp có nền văn hóa tiêu cực có thể là doanh nghiệp mà cơ chế quản lý cứng nhắc theo kiểu hợp đồng, độc đoán, chuyên quyền, hệ thống tổ chức quan liêu, gây ra không khí thụ động, sợ hãi ở các nhân viên, khiến họ có thái độ thờ ơ hoặc chống đối ban lãnh đạo. Đó cũng có thể là một doanh nghiệp không có ý định tạo nên một mối liên hệ nào khác giữa những nhân viên ngoài quan hệ công việc mà là tập hợp hàng nghìn người hoàn toàn xa lạ, chỉ tạm dừng chân ở công ty. Người lao động làm việc để được trả lương theo năng lực của họ, nhưng niềm tin của người làm công vào doanh nghiệp thì không hề có.

Một điều không thể phủ nhận là nếu những giá trị hoặc niềm tin của doanh nghiệp mang tính tiêu cực sẽ ảnh hưởng rất lớn đến con người của doanh nghiệp đó. Công việc xác định phần lớn cuộc đời của một nhân viên. Bởi vậy, nếu môi trường văn hóa ở công ty không lành mạnh, không tích cực, sẽ

ảnh hưởng xấu đến tâm lý làm việc của nhân viên và tác động tiêu cực đến kết quả kinh doanh của toàn công ty.

Chú trọng phát triển văn hóa doanh nghiệp không chỉ có tác dụng thúc đẩy cho doanh nghiệp mình thực hiện được phương thức kinh doanh đạt hiệu quả, mà còn làm cho năng lực phát triển sản phẩm và năng lực đoàn kết tập thể của doanh nghiệp trở nên tốt hơn, tăng thêm sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả kinh doanh.

2.5. Vấn đề xây dựng văn hóa doanh nghiệp bền vững của các doanh nghiệp Việt Nam

Ở Việt Nam cũng như trên thế giới, nguồn nhân lực của doanh nghiệp là con người mà văn hóa doanh nghiệp là sự liên kết và nhân lên nhiều lần các giá trị của từng nguồn nhân lực riêng lẻ tổng hợp lại. Không những thế, văn hóa doanh nghiệp còn được thể hiện qua phong cách của người lãnh đạo đứng đầu các vị trí của doanh nghiệp và tác phong làm việc của mọi nhân viên. Bởi vậy, trong quan hệ hợp tác, ngoài việc quan tâm tới lợi nhuận của công ty, đối tác còn đánh giá doanh nghiệp qua văn hóa của doanh nghiệp đó.

Văn hóa doanh nghiệp của công ty Việt Nam có các đặc điểm nổi bật sau: cần cù, chăm chỉ, sáng tạo, yêu hòa bình, luôn hướng tới sự hòa hợp, có tinh thần cầu tiến cầu thực, có ý chí phấn đấu, tự cường tự lực để vươn lên. Nó là những ưu điểm mà văn hóa doanh nghiệp tại Việt Nam cần phải phát huy triệt để trong doanh nghiệp, thúc đẩy năng lực và năng suất làm việc của nhân viên.

Tuy nhiên, nhìn chung, văn hóa công sở và văn hóa doanh nghiệp ở nước ta vẫn còn có những mặt hạn chế nhất định. Không ít doanh nghiệp xây dựng văn hóa nhưng phần lớn mới dừng lại ở bề nổi, phong trào, nghi lễ còn phần chìm, cốt lõi quan trọng nhất của văn hóa doanh nghiệp như thái độ, trách nhiệm, niềm tin, tiêu chuẩn chưa thực hiện được bài bản, rõ ràng. Thiếu tính liên kết, cộng đồng. Thêm vào đó, người Việt còn bị tư tưởng ngại thay đổi, không dám đổi mới, vượt ra khỏi “vùng an toàn” để đạt được sự phát triển cao hơn. Nó sẽ làm

ảnh hưởng khi xây dựng văn hóa doanh nghiệp ở Việt Nam, cản trở doanh nghiệp hội nhập và thích nghi với môi trường kinh doanh toàn cầu. Doanh nghiệp khó có thể đột phá, phát triển kinh tế và vị trí doanh nghiệp lên tầm cao mới.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới ngày một sâu rộng, Việt Nam cần chú trọng xây dựng nền văn hóa doanh nghiệp đặt chữ tín làm tôn chỉ, giữ gìn uy tín, thương hiệu của mình, tôn trọng và ứng xử có trách nhiệm với khách hàng, góp phần xây dựng cộng đồng phát triển bền vững.

3. Một số kiến nghị

Để xây dựng văn hóa doanh nghiệp thành công và phát triển bền vững, các doanh nghiệp Việt Nam cần tập trung thực hiện các giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng quan niệm lấy con người làm gốc. Văn hóa doanh nghiệp lấy việc nâng cao tố chất toàn diện của con người làm trung tâm để nâng cao trình độ quản lý doanh nghiệp, từng bước cải tiến phát triển doanh nghiệp. Điều đó bao gồm các nội dung cơ bản:

- Bồi dưỡng tinh thần trách nhiệm của người lao động để phát huy tính tích cực, tính chủ động của họ.

- Bồi dưỡng quan điểm giá trị doanh nghiệp và tinh thần doanh nghiệp để điều đó trở thành nhận thức chung của đông đảo người lao động và trở thành động lực nội tại khích lệ tất cả mọi người phấn đấu.

- Tăng cường đào tạo và phát triển tài nguyên văn hóa trong doanh nghiệp nhằm tạo ra không khí văn hóa tốt đẹp để nâng cao tố chất văn hóa và trình độ nghiệp vụ của người lao động.

- Có chế độ thưởng, phạt hợp lý, có cơ chế quản lý dân chủ khiến cho những người có cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp đều được tôn trọng và được hưởng lợi ích vật chất xứng đáng với công sức mà họ đã bỏ ra.

- Khuyến khích các hoạt động tập thể: Hòa nhập với tập thể là yếu tố quan trọng của hạnh phúc và niềm vui. Ngay cả những người sống hướng nội nhất cũng thích được chia sẻ và quan tâm. Nhà quản lý nên tạo điều kiện để nhân viên có cơ hội

xích lại gần nhau hơn bằng cách sắp xếp lại không gian văn phòng hợp lý, khuyến khích mọi người cùng ăn trưa hay tổ chức sinh nhật tập thể cho nhân viên. Các hoạt động tập thể này không chỉ giới hạn trong giờ làm việc. Bạn có thể sắp xếp để toàn công ty tham gia vào các hoạt động tình nguyện hoặc chơi thể thao cuối tuần. Các hoạt động tình nguyện không chỉ đem lại niềm vui cho cộng đồng mà còn đem tới niềm vui cho chính bạn và mọi người trong công ty, đồng thời xây dựng uy tín và danh tiếng cho thương hiệu.

Thứ hai, xây dựng tầm nhìn mà doanh nghiệp sẽ vươn tới. Tầm nhìn chính là bức tranh lý tưởng về doanh nghiệp trong tương lai. Tầm nhìn chính là định hướng để xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Thứ ba, doanh nghiệp nên chú trọng và khuyến khích giao tiếp trong tổ chức, thông qua đẩy mạnh việc trao đổi thông tin hỗ trợ lẫn nhau giữa các bộ phận và phòng ban, tạo điều kiện thuận lợi cho việc hoàn thành tốt công việc. Tổ chức cần xây dựng bầu không khí làm việc hòa đồng, tôn trọng lẫn nhau, hợp tác, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ nhau khi cần thiết trong tập thể. Thêm vào đó, thông tin hai chiều giữa cấp trên và cấp dưới giúp nhân viên có đầy đủ thông tin để thực hiện công việc. Cấp trên sẽ phản hồi thông tin về việc thực hiện công việc đến cấp dưới giúp họ cải tiến và thực hiện công việc tốt hơn và cấp trên sẽ trả lời kịp thời trước những thắc mắc, khó khăn, vướng mắc của người lao động. Những chính sách liên quan đến người lao động trong công ty nên được thông báo một cách đầy đủ, rõ ràng để hiểu

rõ quyền lợi cũng như trách nhiệm của mình đối với tổ chức, từ đó sẽ tạo ra sự quan tâm nhiều hơn của họ đối với tổ chức.

Thứ tư, xây dựng quan niệm hướng tới thị trường. Việc các doanh nghiệp phải trở thành doanh nghiệp tự chủ để phù hợp với kinh tế thị trường đòi hỏi doanh nghiệp phải nhanh chóng hình thành quan niệm thị trường linh động, sát với thực tiễn. Quan niệm thị trường bao gồm nhiều mặt như giá thành, khả năng tiêu thụ, chất lượng đóng gói và chất lượng sản phẩm, các dịch vụ sau bán hàng, các kỳ khuyến mãi nhằm thu hút khách hàng... Tất cả phải hướng tới việc tăng cường sức cạnh tranh, giành thị phần cho doanh nghiệp của mình. Cần phải coi nhu cầu thị trường là điểm sản sinh và điểm xuất phát của văn hóa doanh nghiệp.

Thứ năm, hướng tới vấn đề an sinh xã hội - trách nhiệm xã hội: Vấn đề an sinh xã hội - trách nhiệm xã hội là một thách thức lớn đối với tất cả các doanh nghiệp. Do đó, các doanh nghiệp cần thông qua văn hóa doanh nghiệp hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, vì lợi ích con người và cho các thế hệ mai sau.

4. Kết luận

Để một doanh nghiệp phát triển thành công, nhà lãnh đạo cần quan tâm tới xây dựng văn hóa doanh nghiệp tốt đẹp và duy trì nét đẹp văn hóa doanh nghiệp không chỉ tạo vị trí vững chắc trên thị trường kinh doanh mà còn ảnh hưởng tích cực tới nhân viên làm cho họ hăng say đam mê với công việc. Vì vậy, doanh nghiệp thành công hơn khi có một đội ngũ nhân viên giỏi, trung thành và thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Dương Thị Liễu, Trương Thị Nam Thắng, Nguyễn Thị Ngọc Anh (2011). *Giáo trình văn hóa kinh doanh*. NXB Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Đỗ Minh Cường (2001). *Văn hóa kinh doanh và Triết lý kinh doanh*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đỗ Thụy Lan Hương (2008). *Ảnh hưởng của văn hóa công ty đến sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Nguyễn Văn Kiên (2020). *Giáo trình văn hóa doanh nghiệp*. NXB Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Phan Quốc Việt, Nguyễn Lê Anh và Nguyễn Huy Hoàng (2007). *Văn hóa doanh nghiệp và năng lực cạnh tranh, Nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trong hội nhập WTO*. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.
6. Phạm Thanh Tâm (2017). *Văn hóa doanh nghiệp trong tiến trình hội nhập quốc tế*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
7. Phùng Xuân Nhạ (chủ biên) (2011). *Nhân cách doanh nhân và văn hóa kinh doanh ở Việt Nam trong thời kỳ đổi mới, hội nhập quốc tế*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Ngày nhận bài: 27/9/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/10/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/10/2022

Thông tin tác giả:

ThS. TRẦN THỊ MỸ HƯƠNG

Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Lạc Hồng

Email: huongttm@lhu.edu.vn

THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF VIETNAMESE ENTERPRISES

● Master. **TRAN THI MY HUONG**

Faculty of Administration and International Economics
Lac Hong University

ABSTRACT:

Corporate culture plays an important role in improving not only the overall performance but also the competitiveness of enterprises. Corporate culture is the spiritual asset of the enterprise and it is an important resource to promote the sustainable development of the enterprise.

Many economic researches have confirmed that, in today's conditions, the advantage of enterprises is not based on capital and technologies but on how they can establish a working style and clarify their identity and business philosophies in accordance with the market requirements and trends. This paper analyzes the corporate culture which is considered a fundamental factor contributing to the success and sustainable development of enterprises.

Keywords: culture, corporate culture, business, sustainable development.