

VAI TRÒ CỦA NHÀ QUẢN LÝ TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Nguyễn Tường Dũng

Chủ tịch Công đoàn Công ty

Trong nền kinh tế tri thức, tài sản quan trọng nhất của một tổ chức là năng lực và lòng trung thành của người lao động. Chính đội ngũ người lao động là xung lực mạnh mẽ nhất thúc đẩy sự phát triển của tổ chức do đó muốn thành công, các nhà quản lý phải tạo ra sự gắn bó bền chặt nhất của tổ chức đối với người lao động và đồng thời tạo điều kiện để người lao động phát huy tối đa năng lực và kỹ năng của mình cho các mục tiêu phát triển mà tổ chức đề ra.



Lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Thủ Đức đi thăm các Cán bộ trong ngành đã về hưu

I. VAI TRÒ CỦA NHÀ QUẢN LÝ TRONG VĂN HÓA DOANH NGHIỆP CỦA CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN THỦ ĐỨC

Trong Văn hóa doanh nghiệp của Công ty đã đề cập cụ thể đến vai trò của nhà lãnh đạo và quản lý. Cụ thể như sau:

1. Trong phần “Chuẩn mực đạo đức” đưa ra quan điểm sau:

- ✓ EVNTPC THU DUC luôn coi con người là nguồn lực quyết định, tạo nên sự thành công và uy tín của Công ty.
- ✓ Công ty luôn quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động, trân trọng và lắng nghe ý kiến cá nhân, tạo điều kiện thuận lợi để mọi thành viên phát huy hết năng lực của mình.
- ✓ Mọi thành viên của Công ty không ngừng học hỏi nâng cao trình độ, sẵn sàng chấp nhận những thách thức mới, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

2. Trong phần “Cam kết với người lao động” nêu rõ:

- ✓ Cam kết đảm bảo thu nhập, quyền lợi về vật chất và tinh thần cho người lao động theo đúng thỏa ước lao động tập thể.
- ✓ Khuyến khích, tạo điều kiện cho người lao động học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.
- ✓ Tôn trọng và lắng nghe ý kiến người lao động, đảm bảo chế độ đãi ngộ công bằng, minh bạch.

3. Trong phần “Văn hóa công việc” quy định rõ:

- ✓ Thực hiện đúng quy trình, quy định, quy chế của Công ty và EVN; chấp hành nghiêm nhiệm vụ được giao một cách an toàn, nhanh chóng, chất lượng và hiệu quả.

- ✓ Tận tâm, trách nhiệm, trung thực trong công việc, đề cao trách nhiệm cá nhân; không làm bừa làm ẩu; không đổ thừa, đổ phó, đùn đẩy công việc cho người khác.
 - ✓ Ý thức giữ gìn vệ sinh công nghiệp, nơi làm phải việc gọn gàng, sạch sẽ; luôn có ý thức bảo vệ tài sản và tiết kiệm vật tư, nhiên liệu của Công ty.
 - ✓ Tận tâm hướng dẫn, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm, không giấu nghề đối với đồng nghiệp.
 - ✓ Cấp trên tạo điều kiện thuận lợi để cấp dưới trình bày ý tưởng của mình, tôn trọng các ý kiến cá nhân và chịu trách nhiệm về những quyết định của mình.
 - ✓ Cấp dưới có quyền tranh luận, có ý kiến với cấp trên nhưng khi cấp trên đã quyết định thì phải tuyệt đối chấp hành.
- 4. Trong phần “Ứng xử của lãnh đạo” nêu rõ:**
- ✓ Công bằng, minh bạch, khen thưởng và bổ nhiệm dựa trên thành tích đóng góp;
 - ✓ Tạo môi trường thuận lợi để mọi thành viên Công ty tham gia, giám sát hoạt động của Công ty;
 - ✓ Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động;
 - ✓ Lắng nghe mọi ý kiến, cương quyết trong quyết định;
 - ✓ Không sử dụng tài sản của Công ty vào việc riêng.

II. CÁC NHIỆM VỤ MÀ NHÀ QUẢN LÝ PHẢI QUAN TÂM TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN THỦ ĐỨC

Muốn đạt được các mục tiêu của Văn hóa doanh nghiệp Công ty nêu ra như trên, các nhà quản lý phải quan tâm đến mối quan hệ với người lao động trong các vấn đề sau đây:¹

1. Nhiệm vụ quan trọng nhất của nhà quản lý là thiết lập các mục tiêu hoạt động, tạo ra cơ hội thăng tiến cho người lao động. Tất cả người lao động cảm thấy họ thực sự được tin tưởng và tham gia vào các hoạt động của tổ chức. Người lao động cần được tạo điều kiện đào tạo phát triển nghề nghiệp theo cách thức mà lợi ích của cá nhân hài hòa với lợi ích tập thể.
 - ✓ Những nhà quản lý giỏi phải tạo được sự gắn bó của người lao động với tổ chức, sự gắn bó là mức độ mà người lao động muốn và thực sự hành động để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.
 - ✓ Các nhà quản lý phải biết cách động viên người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Động viên là sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức trên cơ sở thoả mãn các nhu cầu riêng của người lao động.
 - ✓ Các nhà quản lý cần khẳng định trách nhiệm của mình trong việc tạo ra sự công bằng cho mọi người lao động trong các lĩnh vực lương bổng, khen thưởng, cơ hội phát triển. Mọi lúc, mọi nơi, mọi người lao động phải được tôn trọng và đối xử như nhau.
 - ✓ Không thể gọi là quản lý nếu không quan tâm đến an toàn lao động cho người lao động.
2. Quản lý suy cho cùng là việc huy động tối đa năng lực của những người lao động vào công việc chung của tổ chức nên các nhà quản lý cần phải tạo mọi điều kiện cho người lao động tham gia ý kiến đóng góp vào việc quản lý của một tổ chức, phải xem kiến nghị là một bộ phận quan trọng của quản lý.

¹ Vị giám đốc 1 phút – NXB tuổi trẻ

- ✓ Cần dành nhiều thời gian hơn trong việc lắng nghe các ý kiến đóng góp của người lao động, quan tâm đến việc phát huy nỗ lực thực sự của tất cả người lao động trong tổ chức và biến nó thành một sức mạnh đoàn kết của một khối thống nhất.
 - ✓ Nếu nhà quản lý nào không được người lao động quan tâm đóng góp thì có lẽ nhà quản lý đó có vấn đề chứ không phải lỗi do người lao động.
3. Các nhà quản lý chỉ có thể xây dựng một nền văn hoá chuẩn mực cho một tổ chức khi có những con người lao động có văn hoá và điều này chỉ được thực hiện thông qua việc đào tạo người lao động và sự lãnh đạo kiên quyết của các nhà quản lý. Chất lượng thực hiện công việc bắt đầu bằng huấn luyện và kết thúc bằng huấn luyện.
4. Công tác quản lý gồm hai nhiệm vụ chính là duy trì và cải tiến (improvement).² Duy trì gồm các hoạt động nhằm bảo đảm các tiêu chuẩn về quản lý và điều hành hiện tại của một tổ chức, còn cải tiến nhằm vào việc thay đổi nâng cao các tiêu chuẩn hiện hành.
- ✓ Người làm công tác quản lý có chức vụ càng cao càng phải quan tâm nhiều đến việc cải tiến. Những người lao động có năng lực thì sau khi thực hiện tốt các tiêu chuẩn đề ra họ cũng quan tâm đến việc đưa ra những sáng kiến để hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ của mình. Các nhà quản lý cần khuyến khích người lao động phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật và cần có những chính sách khen thưởng và đãi ngộ hợp lý cho các đối tượng này.
 - ✓ Các nhà quản lý là cần thiết lập những chính sách, luật lệ, quy trình, quy tắc... để làm các tiêu chuẩn cho người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ “duy trì” của mình, đồng thời phải phổ biến, hướng dẫn các tiêu chuẩn này đến từng người lao động. Khi người lao động không thể thực hiện tốt các tiêu chuẩn này thì các nhà quản lý cần xem xét đến việc thay đổi các tiêu chuẩn hiện hành hay là đào tạo lại người lao động.
5. Các nhà quản lý cần quan tâm đến việc chuyển giao thông tin, kiến thức cần thiết không chỉ tới những cán bộ chủ chốt mà còn phải cố gắng làm sao cho tất cả những người lao động có liên quan lĩnh hội được kiến thức này và nhờ đó mà tất cả mọi người đều có thể thực hiện tốt hơn công việc của mình.³
- ✓ Nhà quản lý giỏi không nên coi thông tin là hiển nhiên thuộc thẩm quyền của họ và việc độc quyền nắm giữ thông tin sẽ giúp họ kiểm soát hay khống chế cấp dưới.
 - ✓ Các nhà quản lý nên quan tâm đến việc xây dựng một môi trường giao tiếp mở, hai chiều trong tổ chức, trong đó người lao động sẽ được thông báo về các hoạt động chính của tổ chức và về những quyết định có ảnh hưởng tới họ và ngược lại họ cũng có cơ hội để bày tỏ những ý kiến và quan điểm của mình về các vấn đề đó. Các ý kiến đóng góp có thực tiễn sẽ đóng góp rất lớn cho sự phát triển của tổ chức và cần có sự trọng thưởng cho những ý kiến hữu dụng. Cần tổ chức những buổi họp để trao đổi tin tức giữa giới quản lý và người lao động, xây dựng một cơ chế góp ý kiến hợp lý.
6. Cần quan tâm đến yếu tố con người trước khi tiến hành các thay đổi về công nghệ hay mô hình quản lý. Mỗi khi áp dụng một phương pháp mới, các nhà quản lý cần quan tâm xem diễn tiến thực hiện nó ra sao, có khiếm khuyết hay sai sót gì không và sẵn sàng nhận sai lầm trên cương vị quản lý và sau đó thực hiện những sửa đổi để phương pháp mới này hoàn thiện hơn. Một nhà quản lý không thể tiến bộ nếu không có khả năng nhận khuyết điểm.⁴

² Masaaki Imai. Kaizen- Chia khoá về sự thành công trong quản lý của Nhật Bản.

³ Nguyễn Hữu Lam. Quản trị nguồn nhân lực –AITCV

⁴ Tạp chí nhà quản lý. Số 17/2015

7. Những nhà quản lý giỏi không những biết chọn người lao động giỏi việc mà còn biết cách tạo công việc hợp với sở thích của người lao động. Nhiều người lao động giỏi việc, lương cao nhưng vẫn muốn ra đi do công việc đã trở nên nhàm chán, mất niềm vui đối với họ. Người lao động muốn tìm công việc nào họ cảm thấy thực sự hạnh phúc.
 - ✓ Nhà quản lý cần lắng nghe những than phiền hay những phát biểu về niềm vui của người lao động trong công việc và làm cho họ tích cực hơn trong công việc.
 - ✓ Các nhà quản lý cần thiết kế công việc sao cho người lao động có thể tham gia vào việc lên kế hoạch, việc thực hiện và kiểm tra công việc của chính họ và từ đó người lao động cảm thấy công việc của họ là đáng làm, đáng tự hào. Lúc này các nhà quản lý đóng vai trò của người hỗ trợ người lao động
8. Các nhà quản lý cần quan tâm đúng mức đến những cống hiến của người lao động và có những chính sách đãi ngộ xứng đáng. Cần bố trí người lao động đúng người đúng việc, tạo điều kiện cho họ phát huy hết khả năng cá nhân phù hợp với mục đích phát triển của tổ chức.
 - ✓ Cần xây dựng một hệ thống lương thưởng mang tính khuyến khích người lao động, trước hết nó phải thoả mãn những nhu cầu hoạt động của người lao động, gắn liền với việc thực hiện nhiệm vụ của người lao động, tạo ra những mong đợi tích cực từ người lao động.
 - ✓ Các nhà quản lý cần nâng cao ý thức của người lao động với tổ chức thông qua việc mở rộng quyền hạn cho người lao động, cho phép và tạo điều kiện cho người lao động thực hiện những nhiệm vụ mà trước đây chỉ là công việc của các nhà quản lý như: ra quyết định, đổi mới tổ chức...

III. KẾT LUẬN

Tóm lại, giải quyết tốt mối quan hệ với người lao động luôn là một trong những việc khó khăn nhất, đầu đầu nhất của nhà quản lý. Những người lao động khác nhau có tài năng và thiện ý khác nhau. Nếu nhà quản lý không “hiểu” được người lao động của mình thì chắc chắn không phải là nhà quản lý giỏi. Nhà quản lý giỏi tạo dựng uy tín cho mình thông qua sự nể trọng của người lao động chứ không phải là sự sợ sệt của họ. Uy tín của nhà quản lý là không khí dân chủ, tin cậy nhau trong công việc, được đánh giá thông qua kết quả hoạt động của tổ chức. Nhà quản lý muốn có uy tín cần phải có cả tài và đức tuy nhiên không ai là có thể trọn vẹn tài đức cả, ai cũng có khiếm khuyết riêng của mình và các nhà quản lý cần khắc phục và tự hoàn thiện mình.

Các nhà quản lý của Công ty Nhiệt điện Thủ Đức luôn thấu hiểu về tầm quan trọng của mối quan hệ đối với người lao động và sẽ có các giải pháp hiệu quả nhất để phát huy nguồn nhân lực trong Công ty, đưa Công ty phát triển một cách bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Masaaki Imai. Kaizen-Chìa khoá về sự thành công trong quản lý của Nhật Bản.
2. Nguyễn Hữu Lam. Quản trị nguồn nhân lực –AITCV.
3. Tạp chí nhà quản lý. Số 17/2015
4. Văn hóa doanh nghiệp Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức
5. Vị giám đốc 1 phút –NXB tuổi trẻ
6. Vũ Thế Phú. Quản trị Marketing.