

NÂNG CAO HIỆU QUẢ KINH DOANH & TRÁCH NHIỆM CỦA MỖI CHÚNG TA

Ban Biên tập

Vượt qua sóng gió của cuộc khủng hoảng tài chính đang lan ra quy mô toàn cầu, các đơn vị toàn Tổng công ty Khánh Việt đã đạt những kết quả đáng phấn khởi trong 6 tháng đầu năm 2009. Hầu hết các ngành sản xuất kinh doanh ổn định và có mức tăng trưởng khá so với cùng kỳ năm trước (CKNT). Thuốc lá điều tiêu thụ nội địa đạt sản lượng 381 triệu bao, tăng 19%. Đã xuất khẩu 34,5 triệu bao thuốc lá, tăng 12% và 600 tấn sợi thuốc lá, tăng 23%. Với năng lực thiết bị mới đầu tư, sản phẩm in bao bì đã đạt mức tăng trưởng 41% với 354,5 triệu sản phẩm. Tuy mới bước chân vào thị trường chưa lâu, sản phẩm thức ăn chăn nuôi Khafeed đã có được chỗ đứng vững chắc với mức tăng trưởng 22%, đạt sản lượng 13.300 tấn. Đón 181.000 lượt khách tham quan, ngành du lịch đã tạo ra mức tăng trưởng ấn tượng lên đến 61%. Với dòng sản phẩm thực phẩm an toàn, lượng thịt đà điều, cá sấu tiêu thụ 6 tháng đầu năm đạt 180 tấn, tăng 28%. Nhờ sản xuất, kinh doanh ổn định, toàn Tổng công ty đã đạt tổng giá trị sản xuất công nghiệp 1.360 tỷ đồng, tăng 21%; tổng doanh thu 4.825 tỷ, tăng 38%; kim ngạch xuất khẩu 5,02 triệu USD, tăng 25%; đã nộp vào ngân sách nhà nước 1.021 tỷ đồng, trong đó nộp tại tỉnh Khánh Hòa 1.004 tỷ, tăng 31% so



CKNT và bằng 60% kế hoạch tỉnh giao.

Nửa đầu năm đã qua đây phần khởi, 6 tháng còn lại chưa hẳn đã thuận lợi để dễ dàng đi đến đích trước thời hạn. Giá cả vật tư, nguyên nhiên vật liệu tiếp tục tăng hoặc tăng, giảm bất thường khó dự đoán trong khi giá bán sản phẩm hàng hóa, dịch vụ không tăng hoặc tăng không đáng kể và đồng thời xuất hiện ngày càng nhiều các yếu tố cạnh tranh. Trong điều kiện đó chỉ có duy nhất một lựa chọn, đó là nâng cao năng suất, chất lượng và hạ chi phí giá thành để tạo ra lợi thế trên thương trường. Tham gia giải quyết bài toán này là trách nhiệm của tất cả chúng ta - trên vị trí công tác của mình. Cán bộ lãnh đạo, quản lý hợp lực tìm ra giải pháp phù hợp với

biến động thị trường, tận dụng từng cơ hội để đưa hàng ra thị trường đúng thời điểm, đúng yêu cầu thị hiếu và hợp với túi tiền người tiêu dùng. Công nhân trên từng công đoạn sản xuất phải trau chuốt từng chi tiết sản phẩm để hàng hóa đến tay người tiêu dùng đúng tiêu chuẩn chất lượng đã cam kết, công bố. Mỗi sơ suất dù nhỏ của một cá nhân đều tiềm ẩn nguy cơ dẫn đến thất bại của cả doanh nghiệp, từ đó ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc làm, thu nhập và đời sống của cá nhân, gia đình.

Tất cả chúng ta, ai ai đi làm cũng đều mong muốn có được một cuộc sống ngày càng tốt đẹp. Mỗi người là một mắt xích quan trọng không thể thiếu trong dây chuyền sản xuất kinh doanh, một mắt xích bị lỗi sẽ làm cho sản phẩm trở nên thiếu hoàn hảo và một sản phẩm không hoàn hảo sẽ không thể được thu hồi đủ giá trị của nó khi tiêu thụ trên thị trường. Hãy chăm chút đến từng chi tiết nhỏ nhất của sản phẩm cũng như nhà xưởng, thiết bị, phương tiện tạo ra sản phẩm. Một cỗ máy sạch sẽ làm cho sản phẩm đẹp hơn, thao tác cẩn thận để vật tư không vương vãi sẽ làm cho chi phí giá thành giảm xuống, chia sẻ kinh nghiệm cùng đồng nghiệp sẽ làm cho thời gian tạo ra sản phẩm rút ngắn lại... Chi phí giá thành giảm xuống, năng suất và chất lượng sản phẩm tăng lên sẽ làm cho hiệu quả chung của nhà máy, xí nghiệp được nâng cao và như thế, thu nhập của người lao động được cải thiện. Vì vậy, mỗi chúng ta hãy làm tốt công việc của mình vì chính cuộc sống tốt đẹp cho bản thân và gia đình ■



LAO ĐỘNG & TIỀN LƯƠNG - ĐÃ ĐẾN LÚC NHÌN NHẬN LẠI

■ NMTLKH

Shời gian qua, chúng ta đã tích cực xem xét, sửa đổi cơ chế và quy chế trả lương cho phù hợp với bối cảnh kinh doanh và những yêu cầu mới. Chúng ta mong muốn một cơ chế trả lương có hiệu quả thiết thực, thực sự là đòn bẩy kinh tế hướng tới mục tiêu nâng cao năng suất và chất lượng lao động, giúp doanh nghiệp thu hút và duy trì một đội ngũ nhân viên giỏi, tâm huyết.

Dẫn số liệu của Nhà máy Thuốc lá Khánh Hòa, trong vòng 5 năm tới dự báo tỷ lệ lao động nghỉ và chờ hưu là 28%. Để đáp ứng nhu cầu kinh doanh trong giai đoạn tới, chúng ta cần bổ sung lao động nghề, lao động chuyên môn kỹ thuật... Số lượng lao động tuyển mới, tất nhiên không phải tương ứng với tỷ lệ nêu trên, nhưng phải đạt yêu cầu về chất lượng lao động, tuổi đời trẻ, có kiến thức và kỹ năng làm việc tốt, có khả năng làm việc ổn định. Chưa hết, họ còn phải có khả năng học hỏi và phát triển, có lòng nhiệt tình gắn bó và cống hiến lâu dài cho doanh nghiệp. Trong đó, một số nhóm lao động then chốt chịu áp lực cạnh tranh lớn từ thị trường nên cần có sự đãi ngộ thích đáng.

Chúng ta có được thuận lợi là mức tiền lương cao so với mặt bằng lương của ngành và khu vực, nên có nhiều khả năng thu hút và giữ chân nhân viên. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng lương cao bằng, chưa gắn với

tính chất công việc, mục tiêu và kết quả lao động, dù gần đây chúng ta đã tích cực điều chỉnh. Tiền lương của chúng ta bao gồm phần lương cứng (gồm tiền lương cơ bản, phụ cấp ngành, ca 3, lương bổ sung...) và phần lương mềm (lương theo sản phẩm hoặc hiệu quả). Doanh nghiệp giới hạn phần lương cứng 15% - 25%, ưu tiên phần còn lại cho lương hiệu quả nhằm khuyến khích, phát huy tối đa năng lực của cá nhân và gắn với kết quả lao động, điều này hoàn toàn phù hợp với một doanh nghiệp sản xuất kinh doanh trong cơ chế thị trường.

Chúng ta luôn có những ý kiến khác nhau về tiền lương. Cũng không khó hiểu vì mong muốn, nguyện vọng và quan điểm của mỗi người về tính hợp lý, công bằng không phải đều giống nhau. Mỗi cá nhân, khi xác định gắn bó lâu dài với doanh nghiệp cần có sự hiểu biết và chia sẻ. Bối cảnh kinh doanh ngày nay luôn đặt doanh nghiệp đứng trước muôn vàn khó khăn và áp lực. Việc giảm lương hay tinh giản lao động là tùy vào khả năng mỗi doanh nghiệp và cũng không phải hiếm thấy. Trong quá khứ và hiện tại, doanh nghiệp chúng ta luôn tìm mọi giải pháp nhằm ổn định việc làm, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, đó chẳng phải đã là một cố gắng rất lớn của doanh nghiệp? Tiền lương là một bộ phận chi phí ảnh hưởng đến kết quả kinh

doanh. Cho dù kinh doanh có lãi hay không, lãi được bao nhiêu thì doanh nghiệp vẫn phải luôn vừa đảm bảo khuyến khích người lao động, vừa đảm bảo hiệu quả kinh doanh. Thu nhập tiền lương, tiền thưởng trong doanh nghiệp hoàn toàn phụ thuộc vào kết quả kinh doanh, mà kinh doanh không phải lúc nào cũng thuận lợi. Sản lượng nhiều không hẳn đồng nghĩa lợi nhuận cao, hay lợi nhuận năm sau không phải lúc nào cũng cao hơn năm trước... Vậy nên chúng ta cũng đừng đòi hỏi tiền lương, tiền thưởng năm sau luôn phải cao hơn năm trước.

Theo thời gian, yêu cầu của xã hội cũng thay đổi. Thiết bị-công nghệ hiện đại đòi hỏi sự tương xứng với trình độ tổ chức sản xuất, trình độ kỹ thuật và sử dụng máy móc của người lao động. Nếu không, chẳng những không đạt năng suất cao mà lại còn tốn kém chi phí cho hoạt động sửa chữa và kết quả là hiệu quả kinh doanh thấp. Trước khi chỉ trích hay phê bình, mỗi cá nhân hãy trung thực nhìn lại chính mình: Tuổi tác cùng với sự giảm sút của sức khỏe cứ tăng dần theo năm tháng. Tay nghề và kinh nghiệm của mỗi người liệu có thật sự tích lũy qua thời gian? Khả năng đáp ứng công việc của chúng ta trước đây, hôm nay và ngày mai là không hề có sự thay đổi? Ngày mai, ai sẽ là lực lượng lao động then chốt của doanh nghiệp? Thu hút lao động trẻ, chúng ta chia sẻ chút ít tiền lương hiện tại nhưng đảm bảo ổn định thu nhập cho tương lai. Trong 2 năm vừa qua, tính riêng số liệu tại Nhà máy Thuốc lá Khánh Hòa, chi phí dành cho tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới chỉ chiếm 0,4%/ tổng tiền lương chi trả mỗi năm, một con số quá ư là khiêm tốn!

Khả năng thay đổi của doanh nghiệp sẽ quyết định tương lai của doanh nghiệp nói chung và việc làm, thu nhập của người lao động nói riêng. Nếu chúng ta mong muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp thì hãy ủng hộ sự thay đổi, cho dù quyền lợi cá nhân bị thách thức.

Bộ bạch đới dòng suy nghĩ liên quan đến lao động và tiền lương, mong rằng chúng ta hiểu và chia sẻ với doanh nghiệp nhiều hơn. Tin rằng đội ngũ lao động chúng ta sẵn sàng vượt khó, năng động sáng tạo, lao động nghiêm túc và hiệu quả ■

NGUỒN NHÂN LỰC - GIÁ TRỊ ĐÍCH THỰC & NĂNG LỰC CỐT LÕI CỦA DOANH NGHIỆP

■ NMLTKH

Vốn quý nhất của một doanh nghiệp không phải là thiết bị công nghệ tiên tiến, cũng không phải là tài sản nhà xưởng to lớn, mà chính là nguồn nhân lực. Trong các yếu tố tạo ra năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, con người được xem là yếu tố căn bản và quan trọng nhất, quyết định đến sự tồn tại, phát triển và tính bền vững của doanh nghiệp mà không giới hạn về thời gian và không gian. Nhưng đây cũng chính là yếu tố khó thay đổi nhất trong mọi tổ chức.

Chất lượng nguồn nhân lực phải được hiểu là năng lực trong công việc, khả năng thích ứng và tính năng động của đội ngũ nhân viên trong các hoạt động của doanh nghiệp và không bao hàm yếu tố số lượng lao động.

Một nguồn nhân lực chất lượng cao là một tập thể lao động tâm huyết, cùng hướng tới mục tiêu chung, có đầy đủ những kỹ năng cần thiết cho từng công việc cụ thể để tạo ra năng suất cao, có khả năng và sẵn sàng đổi mới, thích ứng với đòi hỏi của thị trường trong từng giai đoạn. Đó chính là những yếu tố then chốt tạo ra sản phẩm, dịch vụ chất lượng cao phù hợp yêu cầu của thị trường và mang lại sự thành công cho doanh nghiệp. Tuy mong muốn là vậy nhưng chỉ một số ít doanh nghiệp thành công trong việc xây dựng và khai thác hiệu quả nguồn nhân lực, phù hợp với chiến lược sản xuất kinh doanh và các hoạt động của mình. Đa số các doanh nghiệp hiện nay ở nước ta cũng mới chỉ bắt đầu nhìn nhận và đầu tư trọng tâm vào nguồn nhân lực sao cho phù hợp với viễn cảnh và chiến lược kinh doanh của mình.

Năng lực thực sự của doanh nghiệp thông qua yếu tố con người mang tính bền vững, vì nó được hình thành và phát triển



Hội thao ATVSLĐ-PCCN TCT Khánh Việt năm 2009

trên nền tảng “văn hóa doanh nghiệp” của doanh nghiệp đó. Văn hóa doanh nghiệp hình thành và tạo ra phong cách sống cũng như cách ứng xử của các thành viên trong cùng tổ chức. Nó còn đề cập và tôn vinh những giá trị mà doanh nghiệp đề cao, từ đó định hình cách thức mà mọi người trong một tổ chức chia sẻ các thông tin cho nhau... Một doanh nghiệp muốn cải thiện chất lượng nguồn nhân lực thì trước tiên phải chú trọng vào việc cải thiện môi trường văn hóa của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, công việc này là vô cùng khó và không thể thực hiện thành công trong “một sớm một chiều”, mà đòi hỏi rất nhiều thời gian và công sức. Nói một cách khác, nguồn nhân lực hoàn toàn khác biệt với các nguồn lực khác như tài chính, thiết bị công nghệ, cơ sở hạ tầng... Nếu chúng ta muốn thay đổi thiết bị công nghệ, khi có nguồn tài chính cho phép thì chỉ trong thời gian ngắn chúng ta đầu tư được. Nếu muốn cải thiện về nguồn lực tài chính, doanh nghiệp có thể vay vốn ngân hàng hoặc huy động vốn ở các nguồn khác...

Mỗi doanh nghiệp cần phải xây dựng chiến lược nguồn nhân lực phù hợp với ngành nghề và phải xuất phát từ chiến lược sản xuất kinh doanh của mình, vì không có một mô hình cụ thể nào phù hợp cho mọi tổ chức. Nếu thật sự chúng ta có trách nhiệm với tổ chức thì không thể trông chờ người khác sẽ

làm giúp mình, dù biết rằng gian nan đang đợi chúng ta ở phía trước.

Một khi xác định nguồn nhân lực là năng lực cốt lõi của doanh nghiệp, là yếu tố tạo ra sự khác biệt và mang lại lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp, nguồn lực này cần có sự kết hợp phù hợp với các nguồn lực khác để bảo đảm đạt đến các mục tiêu của doanh nghiệp đã đặt ra. Khi chúng ta xây dựng được nguồn nhân lực theo yêu cầu đó có nghĩa là chúng ta đã tạo ra được năng lực cốt lõi của doanh nghiệp. Chính điều này lại giúp cho doanh nghiệp có điều kiện xây dựng những chiến lược mới, với những mục tiêu mới có tính thách thức cao hơn. Mục tiêu kinh doanh và mục tiêu về nguồn nhân lực là 2 yếu tố không thể tách rời, luôn tồn tại và phát triển song hành trong mọi quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp trước khi xây dựng chiến lược kinh doanh của mình cần phải tự trả lời điểm mạnh vốn có của doanh nghiệp là gì? Doanh nghiệp mình giành lợi thế cạnh tranh trên thị trường bằng yếu tố nào?

Nếu chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp có lợi thế cạnh tranh bằng việc cung cấp các sản phẩm và dịch vụ với chi phí thấp, ít có sự thay đổi về mẫu mã thì chiến lược nhân sự rất cần có những con người trung thành,



➡ tận tụy. Vì thế, chúng ta nên chú trọng phát triển nguồn lực bên trong, tìm kiếm những nhân viên có tính chuyên nghiệp, tổ chức sản xuất theo chuyên môn hoá cao, đào tạo theo hướng chuyên sâu, động viên đánh giá kết quả công việc của nhân viên cần chú trọng và tuân thủ các chuẩn mực hành vi trong công việc. Đặc biệt khi xây dựng cách thức chi trả lương phải hướng vào sự trung thành của nhân viên đối với doanh nghiệp.

Nếu chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp có lợi thế cạnh tranh bằng cách tạo ra các sản phẩm hoặc các dịch vụ có sự khác biệt, hướng tới sự thoả mãn khách hàng bằng các sản phẩm mới hợp thời trang... thì chiến lược nhân sự cần hướng tới các nguồn ở bên ngoài, tìm kiếm những nhân viên có khả năng sáng tạo cao, tổ chức đào tạo nhân viên theo diện rộng, ngắn hạn. Động viên đánh giá nhân viên chú trọng theo kết quả công việc, xây dựng cách trả lương theo hướng đề cao tính cạnh tranh.

Nói tóm lại, tuy thuộc vào các đặc điểm cụ thể của từng ngành nghề, vùng miền, chúng ta sử dụng linh hoạt các hình thức chiến lược nhân sự khác nhau. Có như thế thì sự thành công của doanh nghiệp mới bền vững, lâu dài. Khi chúng ta xác định được giá trị đích thực và cốt lõi của doanh nghiệp, vẫn biết là khó khăn, nhiều trở ngại và phải nỗ lực trong thời gian dài, mỗi người trong doanh nghiệp cần phải nhận thức được rằng đây là sứ mạng của tất cả mọi người, cho dù ở bất cứ cương vị nào cũng phải tham gia và chia sẻ. Nếu được như thế mới bảo đảm sự phát triển, thành công lâu dài cho doanh nghiệp, cũng chính là sự phát triển của mỗi cá nhân trong tổ chức và đồng nghĩa với sự ấm no của mỗi gia đình thành viên chúng ta ■

Nhịp bước - In Khatoco

📍 Hoàng Thị Thanh Trâm

Tôi lớn lên từ thành phố biển
Ngẩng cao đầu cùng tầm vóc quê hương
Ôi thương lắm! có bao giờ quên được
Màu biển xanh, cát trắng, sóng vỗ bờ.

Từ Bình Tân, Khatoco vững bước
In bao bì khoe sắc thắm lung linh
Nào ống đồng, nào nhơn vở học sinh
Nào bì thư, nào bao bì offset.

Đáng đứng Xí nghiệp mình tôi bỗng nhận ra
Trên đôi bàn tay của người đi trước
Những bàn tay làm nên bao bì hộp giấy
Ra thị trường trong, ngoài nước đều tin.

Đáng đứng Xí nghiệp mình tôi bỗng nhận ra
Trong ánh mắt chỉ huy của người lãnh đạo
Bao niềm vui, bao nhọc nhằn trăn trở
Cùng song hành theo nhịp bước anh em.

Đáng đứng Xí nghiệp mình tôi bỗng nhận ra
Trưởng thành hơn qua mười lăm năm tuổi
Qua bao nhiêu nhọc nhằn vất vả
Phấn đấu đi lên qua những chặng đường.

Khatoco, Khatoco đang đi giữa lòng người...!