



MỘT SỐ ĐIỀU KIỆN CHỦ YẾU

BIẾN KHẢ NĂNG NGƯỜI LAO ĐỘNG THÀNH HIỆN THỰC

Không phải bất kỳ “khả năng” nào cũng biến thành “hiện thực”, nhất là “hiện thực” phù hợp với nhu cầu của con người. “Khả năng” chỉ biến thành “hiện thực” khi có đủ điều kiện. Do vậy, “điều kiện” trở thành yếu tố quan trọng góp phần cùng với nguyên nhân để tạo ra kết quả theo ý muốn của con người.

Bất kỳ một nhà doanh nghiệp nào khi thành lập công ty hoặc xí nghiệp cũng đều phải chú ý đến 3 mục đích:

- Lãi cho người chủ.
- Cuộc sống của công nhân ngày càng cao.
- Có lợi cho người tiêu dùng (khách hàng).

Chỉ cần thiếu quan tâm một trong ba mục đích đó thì công ty nhất định thất bại (nếu có thành công cũng chỉ là tạm thời).

Đặc biệt, các công ty ngoài quốc doanh càng phải quan tâm một cách đồng bộ và sâu sắc hơn các mục đích nêu trên. Bởi lẽ, khi bỏ vốn ra thành lập công ty ai cũng muốn thu lợi nhuận nhiều, nhưng phải đặt việc thu lợi nhuận đó trong mối quan hệ toàn diện, trong quan hệ đạo lý cho phép. Nghĩa là, trước hết phải hoạt động tuân thủ pháp luật, phải quan tâm cuộc sống của người công nhân và cuối cùng phải quan tâm đến người tiêu dùng sản phẩm của công ty. Ở đây không phải là thủ thuật của người chủ nhằm xoa dịu sự bất công trong công ty, mà là một trong những biện pháp tăng năng suất lao động, biện pháp chủ yếu làm cho công ty phát triển không ngừng.

Ba mục đích nêu trên, nhà doanh nghiệp nào cũng biết nhưng vấn đề quan trọng là con đường đi tới mục đích đó. Đã là con đường thì có nhiều con đường đi tới mục đích. Con đường

chung nhất của các công ty bao giờ cũng có 2 yếu tố: con người và công cụ sản xuất (cụ thể là người công nhân và những công cụ lao động để công nhân làm ra sản phẩm cho công ty).

Dù là công ty ngoài quốc doanh, nếu người chủ xác định không đúng mục 2 yếu tố: con người và công cụ sản xuất thì tất yếu hiệu quả sản xuất không cao. Yếu tố “con người” ở đây là muốn nói đến con người cụ thể - đó là những người công nhân, là yếu tố quan trọng và mang tính quyết định sự thành bại của công ty.

Mỗi công nhân đều có “khả năng” riêng của mình. Muốn biến “khả năng” đó thành “hiện thực” làm giàu cho công ty ngoài quốc doanh, thì người chủ phải tác động những điều kiện gì vào người công nhân? Tôi xin nêu một số điều kiện chủ yếu sau đây trong các công ty ngoài quốc doanh.

1. Trả tiền lương hợp lý

Người công nhân đi làm, mục đích là lấy lương để nuôi sống bản thân và gia đình của họ. Vì vậy, nếu công ty trả lương hợp lý là điều kiện tốt nhất để người công nhân đóng góp vào sự phát triển của công ty. Nhưng thế nào là tiền lương hợp lý trong các công ty ngoài quốc doanh?

Tiền lương hợp lý là tiền lương không mang tính chủ quan của người chủ công ty, mà phải xuất phát từ sức lao động của công nhân đóng góp và cân đối với mặt bằng lương hiện có

trong khu vực người công nhân đang sống. Người công nhân không thể đòi tiền lương quá cao so với sức lao động của mình đóng góp; ngược lại người chủ cũng không thể trả lương tùy tiện theo chủ quan của mình. Để đảm bảo tính khách quan và dân chủ. Trước hết phải mời các chuyên gia về tiền lương đến công ty để theo dõi, nghiên cứu từng bộ phận lao động của người công nhân từ đó xây dựng một phương án trả lương cụ thể cho từng bộ phận. Tiếp đến người chủ thông báo đến công nhân, chắc chắn rằng sẽ có nhiều thông tin ngược từ phía công nhân về phương án trả lương do các chuyên gia tính toán. Sau đó, chính người chủ phải kết hợp giữa phương án trả lương do các chuyên gia tính toán với ý kiến của công nhân để quyết định một phương án trả lương cho công ty của mình. Làm như vậy vừa đảm bảo tính khách quan vừa đảm bảo tính dân chủ; và cũng là một yếu tố góp phần biến “khả năng” của công nhân thành “hiện thực” làm cho công ty phát triển.

2. Phải chú ý đến trạng thái tâm sinh lý của công nhân

Mọi sự vui buồn của công nhân đều ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động. Do vậy, người chủ phải quan tâm đến trạng thái tâm lý của công nhân. Vấn đề là quan tâm bằng cách nào? Thành công hay thất bại là ở biện pháp quan tâm của người chủ. Theo tôi:

+ Trước hết phải phân tích một cách toàn diện các nguyên nhân làm ảnh hưởng đến tâm sinh lý của công nhân. Sau đó, xác định nguyên nhân cơ bản, nguyên nhân chủ yếu để có biện pháp tác động thích hợp.

+ Đã quan tâm thì phải quan tâm triệt để, không quan tâm nửa vời, không động viên suông.

+ Điều quan trọng là người chủ biết chia sẻ nỗi vui, buồn kịp thời với công nhân. Đây là nguồn động viên lớn làm cho công nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ (phù hợp với loại công ty vừa và nhỏ).

3. Phải chú ý đến các mối liên hệ nội tại của con người trong công ty

Mọi sự vật đều tồn tại và phát triển thông qua các mối liên hệ: Liên hệ giữa các yếu tố bên trong và liên hệ với các sự vật khác.

Trong công ty, mối liên hệ nội tại của con người được bộc lộ dưới 3 hình thức chủ yếu:

- Sự biểu hiện tri thức của công nhân.

- Mối liên hệ giữa người chủ với công nhân.

- Mối liên hệ giữa công nhân với công nhân.

Công ty quản lý tốt là công ty tổ chức tốt 3 mối liên hệ chủ yếu trên.

Mối liên hệ giữa các yếu tố bên trong của người công nhân được biểu hiện ra bằng tri thức của họ. Mà tri thức có được là một quá trình giải quyết mâu thuẫn trong tư duy giữa đúng sai, giữa biết và chưa biết, biết ít đến biết nhiều... Người công nhân bao giờ cũng muốn vươn tới cái hoàn thiện, cái tiến bộ. Chính vì vậy, người chủ phải biết khai thác năng lực của người công nhân đúng lúc, đúng chỗ, hợp khả năng; trên cơ sở đó tạo điều kiện cho công nhân phát triển về tư duy. Người chủ có tài là người chủ tập hợp được những công nhân giỏi hơn mình (từng lĩnh vực) để thực hiện mục đích của mình; đồng thời thường xuyên quan tâm đến sự phát triển tri thức của công nhân, không sợ công nhân giỏi hơn mình.

Mối liên hệ giữa người chủ với công nhân là mối liên hệ biện chứng của 2 mặt đối lập vừa thống nhất vừa mâu thuẫn trong công ty. Ở đây tôi muốn phân tích sự tác động của người chủ đối với công nhân nhằm biến "khả năng" của công nhân thành "hiện thực" đóng góp cho công ty. Một số nội dung mà người chủ cần chú ý trong mối liên hệ này.

- Sau khi tuyển dụng, phải chân tình, tạo mọi điều kiện để người công nhân tiến bộ. Vì sự phát triển của công nhân sẽ đóng góp rất lớn cho công ty.

- Thương - ghét phải gắn người công nhân với công việc được giao, chứ không được xuất phát từ cảm tính.

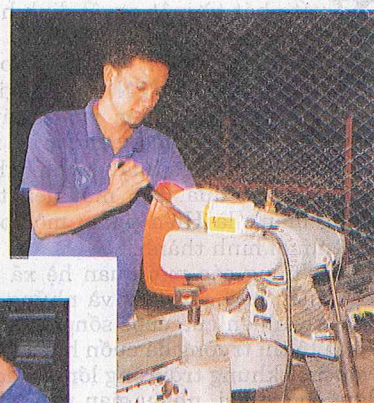
- Điều chỉnh lương hoặc khen

thưởng kịp thời với sự đóng góp của công nhân.

- Người chủ bao giờ cũng phải mẫu mực trước mọi hành vi của mình.

- Biết lắng nghe ý kiến của công nhân và sẵn sàng cam ơn những ý kiến phê bình của công nhân.

- Luôn thực hiện sự phủ định biện chứng trong khi điều hành công ty. Nghĩa là khi cho công nhân nghỉ việc hoặc cải tạo, xóa bỏ một yếu tố nào đó



của công ty phải khách quan và biết kế thừa những nhân tố tích cực.

Còn mối liên hệ giữa công nhân với công nhân - mối liên hệ tất yếu trong quá trình làm việc. Thế nhưng người chủ phải có trách nhiệm

đối với mối liên hệ này, vì nó ảnh hưởng đến năng suất lao động.

Thường trong nội bộ công nhân dễ mất đoàn kết vì trình độ nhận thức và năng lực làm việc không đồng đều, thời gian đóng góp cho công ty cũng không giống nhau... Chính vì vậy người chủ phải tham gia vào mối liên hệ này với tư cách là người định hướng cho mọi công nhân đi tới một mục đích nhất định. Một số vấn đề người chủ cần lưu ý:

- Chủ nghĩa cá nhân, tích ích kỷ của công nhân. Vấn đề này dễ gây mất đoàn kết trong nội bộ công nhân và sẽ không thông cảm cho nhau trong quá trình làm việc.

- Tìm ra ekip tự công nhận hình thành một cách khách quan trong quá trình làm việc, trên cơ sở đó giao việc cho phù hợp.

- Xử lý ngay những mâu thuẫn trong công nhân, dù đó là mâu thuẫn nhỏ nhất.

Tóm lại, những điều kiện nêu trên, góp phần biến "khả năng" của người công nhân thành "hiện thực" thúc đẩy công ty phát triển (dù đó là công ty quốc doanh hay ngoài quốc doanh). Nhưng ở đây tôi muốn đề cập đến các công ty ngoài quốc doanh vì 2 lẽ:

- Pháp luật ràng buộc giữa chủ và thợ trong các doanh nghiệp tư nhân chưa hoàn thiện (mặc dù đã ra đời Thông tư 09).

- Các ông chủ doanh nghiệp tư nhân, đa số chạy theo lợi nhuận, từ đó bằng mọi cách chỉ biết khai thác năng lực của người lao động, mà ít chú ý đến những vấn đề khác của công nhân. Tất nhiên cũng có những công ty tư nhân quan tâm một cách toàn diện đến người công nhân ♣

