Cách nào để CEO yên tâm thực hiện sứ mệnh đời mình mà Dn vẫn tự hoạt động ?

Sáng nay tỉnh dậy, tôi định tính vào làm việc luôn vì có mấy cái hẹn trả bài. Nhưng tự nhiên thế nào lại đọc được stt của anh Chánh và một số bình luận về các bài viết QTNS. Cụ thể như ở hình 1. Ngoài ra còn có một số nhận xét khác về việc lý thuyết và ít tính áp dụng. Xin mạn phép chị Hạnh được up nguyên còm của chị lên đây để chị cùng vào trao đổi. Chị đã bình ở kia hẳn chị cũng không phiền khi Cường đưa nó vào làm minh họa cho bài viết. Bình luận của chị và các anh chị em đã giúp C có thêm động lực để viết bài này. Thành thực cảm ơn chị Hạnh cùng cả nhà, hi vọng một ngày nào đó chị sẽ có cơ hội được áp dụng những thứ mà chị coi là lý thuyết, công thức.

Đây có lẽ là bài viết cuối cùng trong seri CEO và QTNS về mặt tổng thể. Hẳn mọi người còn nhớ rằng tôi có chia sẻ (CEO nên làm gì về Quản trị Nhân sự - https://goo.gl/qQn4Dq): CEO muốn công ty ổn định phát triển thì phải có:

- 1. Hệ thống Quản trị Nhân sự tốt

- 2. Bản thân phải có Kỹ năng – Kiến thức QTNS ổn

2 cái này như một mặt dương (Hệ thống) và một mặt âm (Kỹ năng/ Kiến thức). Nó hòa quyện với nhau thúc đẩy tổ chức đi lên. Rồi sau đó tôi làm rõ hơn 2 mặt âm dương này. Giống như một bức tranh lớn về QTNS, tôi phác ra những nét tổng thể rồi sau đó vẽ tiếp các nét chi tiết rồi tiếp nữa chi tiết hơn. Cứ thế, rồi chúng ta sẽ có một bức tranh đẹp và tổng thể. Tranh nghệ thuật nên cũng kén khách.

Thân làm người đứng đầu tổ chức – CEO, hẳn ai cũng muốn một ngày nào đó chúng ta có thể tách ra khỏi tổ chức để làm việc gì đó như chơi golf, du lịch cùng gia đinh … xa hơn là thực hiện sứ mệnh của đời mình. Tôi thấy nhiều người làm được việc này. Họ vẫn đi chơi và DN họ vẫn ngon lành cành đào. Nhưng cũng có người không được như vậy. Có anh CEO công ty phân phối dụng cụ y tế đã than thở với tôi: “Anh thả cho công ty tự vận hành, sau 1 – 2 tháng về thấy nó bung bét. Nói chung là không có mình công ty không ổn tý nào.” Trong Group QTvKN, có rất nhiều CEO. Các anh chị vẫn lên đây chia sẻ đều, vẫn ra Nam vào Bắc giao lưu. Nhiều khi tôi thấy các anh chị đi cả tuần trời nhưng không thấy than gì về vấn đề Nhân sự của mình. Hẳn các anh chị có bí quyết gì đó.

Với tôi, để Công ty có thể tự vận hành và phát triển trong lúc ta vắng mặt thì cần phải có:

1. Hệ thống Quản trị Nhân sự tốt. Tức là hệ thống tuân theo luật, linh hoạt, có tính tạo động lực (tuân theo một quan điểm nào đó). Hệ thống bao gồm:

- Con người (các quản lý, nhân sự) có kiến thức, kỹ năng QTNS tốt.

- Công cụ quản trị tốt, chuẩn, phù hợp với thế hệ, văn hóa và tuân theo quy tắc.

Tên các công cụ chuẩn tôi đã nêu. Phù hợp với thế hệ (Sau rốt, CEO nên có gì trong QTNS ? - https://goo.gl/zKpkXB ) và văn hóa (Hệ thống Quản trị Nhân sự phù hợp văn hóa Việt Nam là như thế nào ? - https://goo.gl/5o6ZSb )cũng vậy. Còn quy tắc thì sao ? Quy tắc xây dựng hệ thống Quản trị nhân sự nào giúp DN phát triển?

Thân gửi cả nhà 16 quy tắc xây dựng hệ thống Quản trị Nhân sự giúp Doanh nghiệp phát triển. Đây là 16 quy tắc của MCG tổng hợp, được chia sẻ trên tường anh Bá Anh.. Và Cường đã phân nó lại vào các nhóm công việc cho dễ theo dõi.

Định Biên / Kế hoạch nhân sự:

-1. Số lượng nhân sự phải cân bằng với nhiệm vụ công việc

-2. Năng lực nhân sự cân bằng với nhiệm vụ và kế hoạch kinh doanh

Trả thù lao / đãi ngộ (lương 3p + truyền thông nội bộ):

-3. Tổng thu nhập trả cho người lao động phải cân bằng với hiệu quả công việc

-4. Biết ơn nhân viên bằng cách tăng lợi ích

Tỷ lệ thôi việc / phân loại nhân viên:

-5. Nhân sự phải là dòng chảy vào ra liên tục

-6. Tạo khoảng trống thiếu Nhân sự bằng gia tăng áp lực công việc lên hệ thống hoặc loại bớt nhân sự.

Đào tạo:

-7. Tập trung vào nhân sự để phát triển doanh nghiệp

KPI

-8. Làm rõ kỳ vọng , kết quả nhận được trong giao việc

Văn hóa / nội quy / cách thức làm việc:

-9. Làm rõ kỳ vọng về ứng xử trong văn hóa doanh nghiệp

-10. Làm rõ kỳ vọng về thống nhất ngôn ngữ, góc nhìn trong làm việc đội nhóm

-11. Cho phép cá nhân chia sẻ để thể hiện bản thân

-12. Cho phép cá nhân được phép sai để học hỏi

-13. Cho phép cá nhân trao đổi để xác nhận thông tin

-14. Cho phép nhân viên phản biện để làm rõ ý

-15. Cho phép nhân viên làm khác để thử sai

Kaizen / sáng kiến cải tiến:

-16. Tạo khoảng trống sẵn sàng thay đổi bằng cách cải tiến liên tục.

Rất lý thuyết phải không? Tôi phải mất rất lâu mới ngộ ra. Và chắc rằng không ít người không biết điều này.

Có hệ thống tốt rồi, cái tiếp theo mà chúng ta cần để giải quyết được đầu bài chính là:

2. Hệ thống các phần mềm hỗ trợ:

Thời đại 4.0 đang dần đến với IoT và AI, việc doanh nghiệp chúng ta không có 2 cái đó thì thật thiếu xót. Tất nhiên lúc đó CEO chỉ biết ở nhà và quanh quẩn xung quanh doanh nghiệp mình mà thôi. Khi đã có hệ thống, tốt nhất chúng ta nên có các phần mềm hỗ trợ. Hay chính xác hơn là nâng cấp Hệ thống Quản trị Nhân sự lên một tầm mới. Những thứ này hẳn anh chị em đã biết. Tôi sẽ chỉ đưa lên đây và không nói gì nhiều nữa.

A. Camera giám sát

B. Máy chấm công

C. Khu vực làm việc online

D. Các phần mềm hỗ trợ làm việc

Dĩ nhiên những thứ này phải được kết nối với Internet và chúng ta có thể dễ dàng tiếp cận. Camera và máy chấm công cho ta cảm giác yên tâm rằng nhân viên vẫn trong tầm mắt chúng ta. Khu vực làm việc online để chúng ta biết mọi việc vẫn đang chạy. Các phần mềm hỗ trợ cho ta báo cáo đánh giá thực trạng công việc. Các phần mềm này mà có trí tuệ nhân tạo nữa thì thật tuyệt. Với tôi vậy là quá đủ.

Tôi tiếp tục làm việc đây. Anh bạn vừa nhắn tin bảo vẫn đang chờ email của tôi. Chúc anh chị em có thể dứt ra khỏi DN một thời gian mà mọi thứ vẫn tự động một cách hoàn hảo. Chỗ này xin phép chưa bàn tới việc CEO dứt hẳn khỏi DN.

Nguyễn Hùng Cường | kinhcan24
HRM Blogger / HRM Consultant / KM for HrShare Community at Blognhansu.net.vn
Mục lục các bài viết khác trong seri CEO và QTNS: <https://goo.gl/Afmd6V>
[#quantrinhansu](https://www.facebook.com/hashtag/quantrinhansu?source=feed_text) [#blognhansu](https://www.facebook.com/hashtag/blognhansu?source=feed_text) [#nhansu](https://www.facebook.com/hashtag/nhansu?source=feed_text) [#CEOvaQTNS](https://www.facebook.com/hashtag/ceovaqtns?source=feed_text)