

THUỐC LÁ KHATOCO

BẢN TIN LƯU HÀNH NỘI BỘ SỐ 2/2016



NĂNG LỰC CÁ NHÂN

Thu nhập luôn là mối quan tâm của người lao động nhưng làm thế nào để có mức thu nhập tốt thì chúng ta còn lúng túng. Cho nên, cách nhiều người thường làm nhất là so sánh thu nhập của mình với người khác theo những “tiêu chí” mà bản thân nhìn thấy, chẳng hạn như cùng làm việc trong một nhóm hoặc một xưởng, cùng thời gian làm việc 8h như nhau, vậy mà thu nhập chênh lệch rất nhiều, thậm chí mức chênh lệch ngày càng tăng... thật không công bằng! Cách nghĩ như vậy khiến chúng ta sinh lòng nghi ngờ, oán trách mà rất ít ai nhìn vào thực tại của mình để nỗ lực vượt qua thách thức, nâng cao năng lực cá nhân, yếu tố quyết định thu nhập.

Năng lực cá nhân được hiểu là kiến thức, kỹ năng và thái độ hoặc tố chất mà người lao động cần phải có, được thể hiện một cách ổn định, đáp ứng yêu cầu công việc. Nó là yếu tố giúp một cá nhân làm việc hiệu quả hơn so với những người khác. Trong đó:

Kiến thức được hiểu là những thông tin, phương pháp làm việc, các quy định, quy trình và thủ tục... mà người lao động cần phải hiểu biết, phải nắm để thực hiện công việc được giao. Chẳng hạn như kiến thức pháp luật về kế toán và thuế, am hiểu thủ tục BHXH, quy trình công nghệ, phương pháp

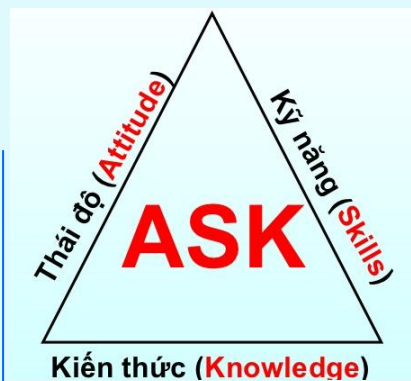
ĐMLĐ... Như vậy, kiến thức không hoàn toàn đồng nhất với bằng cấp, có bằng cấp chưa hẳn là có kiến thức công việc.

Kỹ năng là sự thuần thục những hành động, thao tác, thể hiện một cách ổn định trên cơ sở tập luyện và vận dụng kiến thức, để thực hiện những nhiệm vụ cụ thể. Chẳng hạn như kỹ năng phỏng vấn tuyển dụng lao động, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng nấu các món ăn, kỹ năng bóc xếp hàng hóa...

Tố chất cá nhân là những phẩm chất mà yêu cầu công việc đòi hỏi người thực hiện phải có. Tố chất cá nhân có thể thông qua quá trình rèn luyện nhưng chủ yếu là do bẩm sinh. Chẳng hạn như khả năng chịu áp lực công việc cao, khả năng quyết đoán, khả năng sáng tạo...

Tất cả năng lực được chuẩn hóa, phù hợp với chiến lược SXKD và văn hóa của DN để áp dụng cho mọi chức danh công việc trong một tổ chức, gọi là tiêu chuẩn năng lực. Nó là cơ sở, là tiêu chí để đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Định kỳ, thông qua đánh giá mà xem xét người lao động đã phát huy được năng lực ổn định ở cấp độ nào để nâng lương tương xứng.

Nhà máy chúng ta hiện nay, tình trạng thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, mặc dù có cố gắng, nói lên



năng lực cá nhân của chúng ta còn yếu. Hầu hết, tuy có bằng cấp nhưng thiếu am hiểu các quy định, quy trình thủ tục công việc và phương pháp làm việc; có hành động nhưng thiếu sự thuần thục trong thao tác hoặc chưa kiên trì lặp đi lặp lại một cách thường xuyên, liên tục để đạt một phong độ ổn định. Một số cá nhân quá tự mãn vì cho rằng năng lực chuẩn là một ngưỡng cố định. Mỗi giai đoạn, tùy thuộc mục tiêu cụ thể mà tiêu chuẩn năng lực được xác định phù hợp với định hướng của tổ chức trong giai đoạn đó. Như vậy, nâng cao năng lực phải là một quá trình học và tập luyện không ngừng nghỉ. Năng lực cá nhân đậm chân tại chỗ, thậm chí ngày càng tụt hậu so với yêu cầu của thời đại, thì dù đến kỳ hoặc "thâm niên", vẫn không thể nâng lương.

Vậy nên chúng ta mỗi ngày hãy cố gắng một chút. Khi bạn phải chịu sự căng thẳng, hãy nhớ rằng nếu vượt qua nó, bạn sẽ trở nên tốt hơn, giỏi hơn. Nếu cuộc sống này không có một trở ngại nào, chúng ta có thể bị làm hỏng, cả tinh thần và thể xác, bạn sẽ không mạnh mẽ, không giỏi giang như bạn vốn có thể.

LƯƠNG 3P

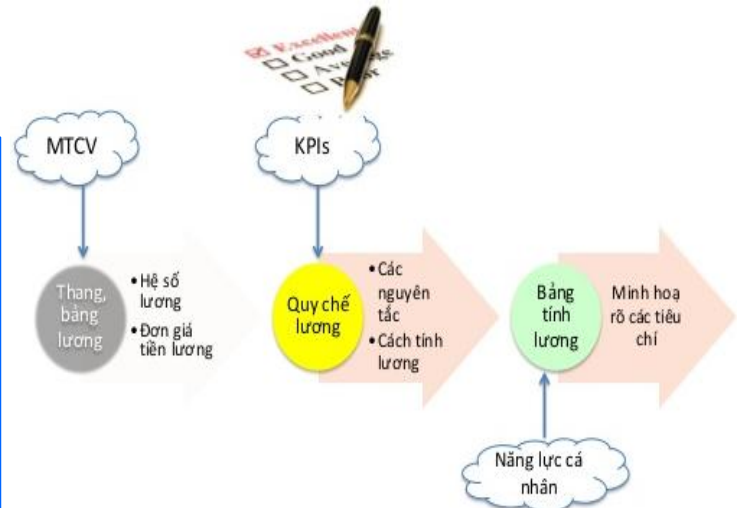
Trên thêm hội nhập, đầu tư nước ngoài không ngừng vào Việt Nam. Để tạo lợi thế cạnh tranh, chúng ta cần học tập và ứng dụng các công cụ quản lý mới của họ. Trả lương 3P là một trong những công cụ đó.

Hệ thống lương 3P là cơ chế trả lương mới, dựa trên các tiêu chí có sẵn được xây dựng sao cho các thành phần thu nhập cá nhân phản ánh được ba yếu tố (P1) Position – Vị trí công việc, (P2) Person – Năng lực cá nhân và (P3) Performance – Kết quả công việc. Dựa vào đó, người quản lý có thể bao quát được hiệu quả công việc của từng nhân viên. Tuy phức tạp, mất khá nhiều thời gian để xây dựng và đánh giá thường kỳ nhưng áp dụng hệ thống lương 3P thì doanh nghiệp và người lao động sẽ được nhiều ích lợi, sẽ phát triển bền vững.

Trả lương 3P giúp doanh nghiệp, dựa vào thị trường lao động để xác định mức lương phù hợp với nhu cầu, từ đó có thể thu hút nhân tài qua chính sách lương của mình. Đồng thời, khuyến khích nhân viên quan tâm nhiều hơn đến kết quả thực hiện cuối cùng và có nhiều đóng góp để hạn chế các rủi ro, dẫn tới năng suất làm việc cao hơn và chi phí lương của doanh nghiệp phù hợp hơn với tình hình kinh doanh vào từng thời điểm.

Trả lương 3P khắc phục được các nhược điểm của phương pháp trả lương truyền thống, như quá chú trọng đến bằng cấp hoặc thâm niên, không phân biệt được năng lực thực hiện công việc và đóng góp của cá nhân vào mục tiêu chung. Qua đó, giúp người lao động nhận thức rõ các vấn đề làm thế nào để được hưởng lương cao và thu nhập tốt hơn, từ đó họ có thể phấn đấu, cạnh tranh để đem lại hiệu quả cao cho chính bản thân, cũng như cho doanh nghiệp.

Tuy nhiên, Nhà máy chúng ta, cơ cấu tổ chức nhiều phòng ban, bộ phận, với nhiều chức danh, vị trí công việc và khá nhiều lao động; người lao động đã quen với mức thu nhập bấy lâu, khi áp dụng hệ thống 3P, một



bộ phận lao động có thu nhập giảm so với trước đây sẽ dễ phản ứng tiêu cực.

Dù có một bộ từ điển năng lực và những hướng dẫn kèm theo được chuẩn bị kỹ thế nào, thì khi đánh giá cũng ít nhiều bị yếu tố cảm tính chi phối. Nếu đánh giá thiếu khách quan, thiếu công bằng sẽ gây tình trạng mất đoàn kết, thiếu hợp tác.

Khi được giao nhiệm vụ xây dựng hệ thống lương 3P, mặc dù đã được tập huấn nhưng nhóm chúng tôi vẫn lúng túng, nhiều trở ngại xuất hiện, phải điều chỉnh lại cơ cấu tổ chức và bản mô tả công việc, lựa chọn tiêu chí ưu tiên, phù hợp với chiến lược của Nhà máy... Đôi khi, mỗi từ ngữ đưa ra cũng mất khá nhiều thời gian để thống nhất. Bên cạnh đó, chúng tôi, các trưởng bộ phận, còn phải chu toàn hoạt động của bộ phận mình nên phải sử dụng cả thời gian riêng của cá nhân cho công việc chung. Mặc dù được sự động viên của cấp trên và hỗ trợ của đồng nghiệp, nhưng đôi lúc cũng chạnh lòng vì những đánh giá chưa tích cực, thiếu chia sẻ. Chúng tôi phải tự động viên nhau để vượt qua những trở ngại này.

Áp dụng thành công lương 3P đòi hỏi mọi người, từ lãnh đạo đến mỗi công nhân, phải nỗ lực hết mức và truyền thông 3P là vô cùng quan trọng để trên dưới đồng lòng. Trả lương sao cho vừa thỏa mãn mong đợi của nhân viên nhưng lại không gia tăng chi phí, xa hơn nữa là thúc đẩy được nguồn nhân lực phát triển là một bài toán khó.

Đỗ Hữu Trung-PX1

3P VÀ VAI TRÒ NGƯỜI QUẢN LÝ

Chúng ta nghe nói, bàn tán rất nhiều về 3P. Vậy 3P là gì? Vì sao phải xây dựng và trả lương 3P?

Trả lương 3P là một phương pháp trả lương dựa theo ba yếu tố cơ bản, đó là vị trí công việc (Position-P1); năng lực cá nhân (Person-P2) và kết quả công việc (Performance-P3). Nhờ kết hợp 3 yếu tố này, phương pháp trả lương 3P sẽ tạo sự công bằng trong hệ thống lương thưởng, loại trừ bớt các yếu tố cảm tính hay cá nhân, đồng thời tạo động lực để người lao động làm việc hiệu quả hơn, đạt thu nhập cao hơn.

Thực tế khi xây dựng 3P, Nhà máy chúng ta gặp phải các vấn đề sau:

- Nhà máy đã có quá trình hoạt động nhiều năm, những vị trí, chức danh công việc đã được hình thành, giữ ổn định và duy trì mức thu nhập tăng đều theo từng năm. Khi đưa hệ thống 3P vào áp dụng, sẽ có một bộ phận lao động bị xáo trộn thu nhập. Nếu không được truyền thông, giải thích kỹ lưỡng có thể sẽ phát sinh những tư tưởng, phản ứng tiêu cực.

- Áp dụng trả lương theo phương pháp 3P, Nhà máy sẽ phải đánh giá lại năng lực nhân viên để xếp lương cho phù hợp. Thế nhưng, dù có theo một từ điển năng lực và những hướng dẫn kèm theo được chuẩn bị kỹ thể nào thì phần đánh giá năng lực này cũng bị yếu tố cảm tính chi phối khá nhiều. Cấp trên có

cảm tính thì đánh giá cao hơn, có thành kiến thì đánh giá thấp hơn. Chưa kể đến những cuộc tranh cãi giữa các bộ phận về việc thiếu khách quan, thiếu công bằng trong đánh giá. Trong trường hợp này, trả lương theo phương pháp 3P dễ gây ra hậu quả làm mất đoàn kết nội bộ.

Trả lương sao cho vừa thỏa mãn sự mong đợi của nhân viên nhưng lại đảm bảo hiệu quả SXKD là một bài toán không đơn giản. Vì vậy, để thực hiện tốt chủ trương trả lương 3P, người quản lý cần phải:

- Xây dựng các tiêu chuẩn công việc cho từng vị trí (P1), xây dựng tiêu chí để đánh giá năng lực từng nhân viên so với năng lực chuẩn của từng vị trí công việc (P2), đánh giá hiệu quả công việc của từng nhân viên tại mỗi vị trí cụ thể, những việc này phải đảm bảo xây dựng đúng và đánh giá công tâm, hết sức tránh cảm tính, nghĩa là người quản lý phải có đủ năng lực và có tâm. Đủ năng lực để nhìn nhận và xây dựng đúng các hệ thống tiêu chuẩn, có tâm để đối đãi nhân viên tương xứng với những gì họ đã đóng góp.

Khi nhân viên nhận thấy không được nhìn nhận và đánh giá công bằng, họ sẽ không còn động lực và tinh thần làm việc, năng suất-chất lượng-hiệu quả không đạt thì bản thân người quản lý phải gánh chịu hậu quả do chính mình đã gây ra, bởi cũng như nhân viên, bất kỳ vị trí quản lý

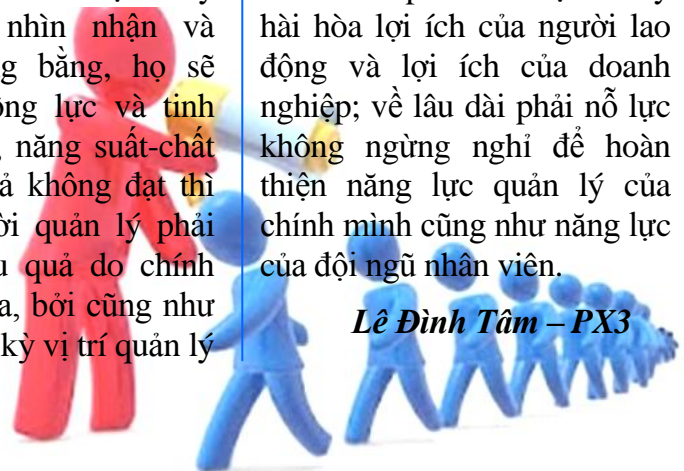
nào cũng có cấp trên đánh giá mình.

- Chú trọng công tác truyền thông các cấp trong toàn Nhà máy để trên dưới cùng hiểu, đồng lòng thực hiện và ủng hộ, giải thích được các thắc mắc của người lao động mà trước đây chưa giải thích được là tại sao vấn đề lương các vị trí và các nhân viên phải khác nhau.

- Giúp người lao động nhận thức rõ các vấn đề phải làm thế nào để đạt được mức lương cao và thu nhập tốt hơn, từ đó họ phải phấn đấu, nỗ lực để đem lại hiệu quả cho chính bản thân, cũng như cho doanh nghiệp. Khuyến khích nhân viên quan tâm nhiều hơn đến kết quả cuối cùng, đến mục tiêu chung, hạn chế các rủi ro, kết quả xấu nhất có thể xảy ra, từ đó cải thiện năng suất làm việc của mình, của tập thể.

Tóm lại, 3P là phương pháp trả lương thúc đẩy năng suất - chất lượng - hiệu quả. Người lao động không thể đạt được lợi ích một cách bền vững khi doanh nghiệp không tồn tại và phát triển, đặc biệt trong môi trường cạnh tranh như hiện nay. Tuy nhiên, trả lương 3P là một thách thức đối với những người quản lý, đòi hỏi mỗi người quản lý trước mắt phải tích cực xử lý hài hòa lợi ích của người lao động và lợi ích của doanh nghiệp; về lâu dài phải nỗ lực không ngừng nghỉ để hoàn thiện năng lực quản lý của chính mình cũng như năng lực của đội ngũ nhân viên.

Lê Đình Tâm – PX3



NIỀM TIN

Vấn đề trả trả, vấn đề lương
Trả sao tương xứng, phải chuyện thường?
Mong muốn công bằng là mấu chốt
Tạo được đòn bẩy còn khó hơn.

Áp dụng 3P nhiều đổi mới
“P đầu”, Vị trí đã có tên
“P hai”, Năng lực cần đáp ứng
Và rồi “P cuối”, Kết quả tròn.

Tâm lý người người đều lo lắng
Liệu rằng mình có giữ được lương ?
Tuy nhiên, có một điều cốt lõi
Hết lòng phấn đấu, việc thành lương!



LÀM 3P - NÓI VỀ 3P

Trả lương 3P là phương pháp theo chuẩn *định lượng* thay vì *định tính* như trước nay. Trong 3P, tất cả được quy ra điểm số để tính và trả lương. Khi tất cả vị trí công việc, năng lực cá nhân cũng như kết quả hoàn thành công việc đều được quy ra điểm thì sự cảm tính không còn chỗ đứng trong cách trả lương. Qua đó, giúp người lao động nhận thức rõ các vấn đề làm thế nào để được hưởng lương cao hơn, từ đó có hướng phấn đấu, nỗ lực để đem lại hiệu quả cho chính bản thân, cũng như cho Nhà máy.

Lương P1 là làm việc gì được hưởng mức lương công việc đó. Để trả lương theo vị trí công việc, Nhà máy sẽ xác định giá trị của công việc và quyết định mức lương cần trả cho công việc trong tương quan với các công việc khác và mức lương tương đương trên thị trường lao động, công việc càng có giá trị cao thì mức lương càng cao.

Trả lương theo năng lực cá nhân P2 thể hiện cùng một công việc, cá nhân có năng lực tốt hơn được hưởng mức lương cao hơn. Nhân viên sẽ chủ động học tập, rèn luyện, không ngừng hoàn thiện bản thân và luôn nỗ lực để có năng lực tốt hơn.

Trả lương P3 là cá nhân được hưởng lương theo mức độ hoàn thành công việc. Từ đó khuyến khích nhân viên quan tâm nhiều hơn đến kết quả thực hiện công việc, chủ động tìm thêm những cách làm hiệu quả và có nhiều đóng góp để hạn chế các rủi ro, năng suất làm việc nhân viên sẽ cao hơn, hiệu quả hơn.

Bên cạnh lợi ích của trả lương bằng phương pháp 3P, trong quá trình xây dựng và thực hiện, có không ít khó khăn thách thức rất cần sự nỗ lực của các cấp lãnh đạo và sự đồng lòng ủng hộ của người lao động. Cụ thể:

Có rất nhiều chức danh công việc trong khi công tác phân tích công việc chưa được chú trọng đúng mức, phân công chưa rõ ràng. Do đó, phải mất nhiều thời gian để hoàn thiện công tác phân tích công việc, giao việc và đánh giá kết quả hoàn thành công việc, đòi hỏi người quản lý phải có năng lực quản lý nhân sự.

Để trả lương 3P phải đánh giá năng lực nhân viên để xếp lương cho phù hợp, dù những hướng dẫn kèm theo được chuẩn bị kỹ lưỡng thì khi đánh giá cũng bị yếu tố cảm tính chi phối, nếu không công tâm thì sẽ bị bết tắc tại khâu đánh giá năng lực. Đòi hỏi cán bộ quản lý phải thật am hiểu công việc của nhân viên, *nhìn việc không nhìn người* và thật sự khách quan trong đánh giá.

Khi áp dụng lương 3P, thu nhập của người lao động sẽ biến động, có tăng có giảm, và một số lao động bị giảm thu nhập có thể sẽ có phản ứng không tốt. Vì vậy, phải tuyên truyền, giải thích bằng nhiều hình thức để người lao động hiểu và ủng hộ.

Tóm lại, trả lương theo 3P thể hiện sự minh bạch và hiệu quả của hệ thống quản lý, tạo sự công bằng nội bộ và cạnh tranh với thị trường, loại trừ các yếu tố cảm tính hay thiên vị cá nhân, tạo động lực để người lao động làm việc hiệu quả hơn./.

Phan Thị Hương – P.TCHC

LƯƠNG THEO 3P



Lương 3P là gì?

Trả lương 3P là phương pháp đưa ra cách chi trả thu nhập cho người lao động theo ba yếu tố cơ bản: Position – Vị trí công việc (P1); Person – Năng lực cá nhân (P2); Performance – Kết quả công việc (P3).

Vị trí công việc (P1): Trong mỗi DN có nhiều vị trí công việc và giá trị mỗi vị trí đó khác nhau, vì vậy lương P1 của từng vị trí công việc sẽ khác nhau. Ví dụ: lương P1 của Vận hành khác lương của Phụ trợ hay Nhân viên nghiệp vụ.

Năng lực cá nhân (P2): Cùng thực hiện một công việc, nhưng năng lực đáp ứng của các cá nhân sẽ khác nhau, vì vậy lương P2 cũng khác nhau. Ví dụ: cùng một vị trí Vận hành, lương P2 của Vận hành A có năng lực tốt, sẽ lớn hơn Vận hành B có năng lực kém hơn.

Kết quả công việc (P3): Mỗi cá nhân hoàn thành công việc được giao với mức độ khác nhau, vì vậy lương P3 cũng khác nhau. Ví dụ: lương P3 của nhân viên A hoàn thành mọi chỉ tiêu công việc được giao sẽ lớn hơn

nhân viên B không hoàn thành các chỉ tiêu.

- Lợi ích trả lương 3P?

Đối với người lao động, trả lương 3P giúp mọi người thấy rõ tại sao lương các vị trí công việc và các cá nhân phải khác nhau. Từ đó, mỗi cá nhân sẽ nhận thức rõ làm thế nào để được hưởng lương cao và thu nhập tốt hơn.

Khi trả lương P1, cá nhân thấy được giá trị công việc của mình trong toàn hệ thống chung. Từ đó, đặt ra mục tiêu phấn đấu cho bản thân hướng tới vị trí công việc cao hơn, phức tạp hơn, có mức lương cao hơn.

Khi trả lương P2, mỗi cá nhân sẽ thấy được năng lực đáp ứng công việc của mình tới đâu, từ đó sẽ tự học hành, rèn luyện để nâng cao năng lực của mình. Mỗi cá nhân sẽ thấy rõ so với chuẩn mực kiến thức, kỹ năng, thái độ mình thiếu cái gì để chú tâm trau dồi.

Trả lương P3, khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả thực hiện cuối cùng. Như vậy, cá nhân phải luôn tìm tòi, sáng tạo giải pháp tốt nhất nhằm đáp ứng đúng thời gian, chất lượng để mang lại hiệu quả cao nhất khi thực hiện công việc được giao.

Đối với doanh nghiệp, trả lương 3P thể hiện sự rõ ràng, minh bạch, công bằng sẽ tạo cho nhân viên luôn có động lực phấn đấu và tin tưởng gắn bó với doanh nghiệp. Dựa trên kết quả đánh giá năng lực nhân viên,

doanh nghiệp sẽ có kế hoạch đào tạo hoặc thu hút nhân viên giỏi trên thị trường lao động. Như vậy, trả lương 3P giúp doanh nghiệp có nguồn nhân lực tốt để thực thi chiến lược SXKD.

- Một số khó khăn trở ngại nào và giải pháp

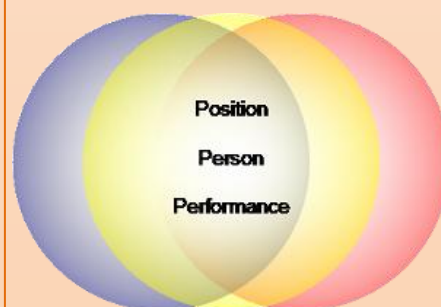
Nhà máy có nhiều lao động và nhiều vị trí chức danh công việc trong khi đó các cán bộ quản lý chưa có kinh nghiệm trong lĩnh vực xây dựng hệ thống lương.

Khi áp dụng lương 3P, việc giao chỉ tiêu công việc và đánh giá năng lực nhân viên đòi hỏi người quản lý phải có đủ năng lực, đặc biệt là kỹ năng đánh giá, đây là điểm còn yếu của đội ngũ quản lý hiện nay.

Giải pháp duy nhất ở đây là cán bộ quản lý các cấp phải tự học tập và nỗ lực rất nhiều để nâng cao năng lực quản lý, kỹ năng đánh giá nhân viên của mình.

Khó khăn, trở ngại rất lớn thứ ba là tâm lý ngại thay đổi của người lao động nói chung. Giải pháp của chúng ta là phải tổ chức truyền thông, giải thích, động viên để mọi người thấy rõ những lợi ích mà phương pháp trả lương 3P mang lại.

Cao Xuân Hòa – P.TCHC



TÂM THÁI VÀ TƯƠNG LAI

Tiền lương không chỉ là mối quan tâm hàng đầu của người lao động mà còn là một trong những vấn đề nan giải đối với doanh nghiệp. Đã nói đến tiền lương thì phải thể hiện sự công bằng, nếu không người lao động sẽ cảm thấy khó chịu, bị ức chế, chán nản và rời bỏ doanh nghiệp. Tiền lương còn phải đảm bảo tính cạnh tranh nhằm thu hút lao động có năng lực trên thị trường lao động.

3P là công cụ tốt để tính lương, hệ thống này ra quyết định dựa trên dữ kiện và số liệu chứ không phải dựa vào cảm tính và đáp ứng được các vấn đề nói trên.

P1, Vị trí công việc - giá trị của từng vị trí chức danh dựa trên các tiêu chí là sự nỗ lực tinh thần và thể chất; hậu quả của sai sót trong công việc và về môi trường làm việc....

P2, Năng lực cá nhân - thể hiện qua kiến thức về nghiệp vụ, các khả năng tốt nhất và khả năng tối thiểu cần có của mỗi vị trí.

P3, Kết quả công việc- mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Ở P3, trách nhiệm của người quản lý phải đánh giá xác thực kết quả công việc của nhân viên, khi giao việc phải ra mục tiêu để dựa vào đó đánh giá kết quả hoàn thành hay không hoàn thành, mức độ ra sao để làm cơ sở trả lương, thưởng, đảm bảo nguyên tắc công bằng và phù hợp.

Mục đích khi áp dụng cách trả lương này, làm sao cho vừa thỏa mãn sự mong đợi của người lao động, nhưng lại không làm gia tăng chi phí và thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Vậy điều gì sẽ xảy ra khi áp dụng hệ thống lương này?

Chắc chắn về thu nhập sẽ có sự giãn cách rõ hơn. Lao động mà thị trường khan hiếm sẽ được trả lương cao. Người tận tụy, trách nhiệm với công việc sẽ được thu nhập xứng đáng. Đây là xu thế chung.

Lương trước những thay đổi, mỗi người cần xác định rõ mục tiêu của mình, thật cụ thể và đo lường được, sau đó lập kế hoạch hành động. Nếu không xác định rõ vị trí của bản thân, không biết mục tiêu của mình là gì

thì rất khó thành công và hưởng mức thu nhập như mong muốn.

“Mỗi một thay đổi đều rất cần sự cố gắng và quyết tâm. Tâm thái hiện tại của bạn sẽ quyết định tương lai của chính bạn!”

Lê Thị Kim Chi -PTCHC

CHUYỆN ANH LƯƠNG

*Ở nhà máy, anh Lương thâm niên lắm
Từ buổi đầu mở xưởng đã có anh.
Dù ít thấy, thường thì tầm một tháng
Anh mới về, vui phơi phới hân hoan.*

*Nhớ ngày xưa nhiều vất vả lo toan
Anh cũng khổ, có khi đi biển biệt.
Nỗi nhớ anh, nhớ cồn cào tha thiết,
Mong anh về như trời hạn mong mưa.*

*Rồi thời gian, nhà máy đã khác xưa
Xưởng khang trang, thêm thị trường rộng mở
Anh Lương về, đều đặn, nhưng trăn trở
Hội nhập rồi, phải đến lúc đổi thay...*

*Ngành thuốc lá, trước lao động chân tay
Hiện đại hóa đã thay dần máy móc.
Người công nhân cũng nâng tầm trí óc,
Có chức danh, việc phân định rạch ròi.*

*Rồi chia thang, chia nhóm, bậc hẳn hoi,
Cùng vị trí, chưa hẳn đều nhau hết.
Tùy năng lực mà có phần chênh lệch
Người giỏi giang, người yếu, người trung bình.*

*Cứ như vậy, sao lại muốn anh Lương
Phải đều đều với từng người khác biệt ?
Khi cạnh tranh thị trường luôn khốc liệt
Đòi hỏi cao, phải nỗ lực từng ngày.*

*Nên anh Lương mỗi thời mỗi đổi thay,
Đừng lo lắng, hết mình với công việc.
Dồn tâm huyết, chẳng lo gì thua thiệt
Anh Lương về sẽ "béo tốt" mãi thôi.*

Đỗ Xuân Đồng-PX2

Ai cũng biết “có thực mới vực được đạo” và đạo này đi đâu cũng nghe hỏi về lương “3P”. Vậy đó là lương gì và thu nhập của chúng ta có đủ “vực được đạo” hay không?

Lương 3P = Lương vị trí công việc (Position: P1) + Lương năng lực cá nhân ứng với vị trí công việc (Person: P2) + Lương hiệu quả (Productivity: P3).

P1: Thể hiện làm việc nào thì trả lương đó. Để trả lương P1, đầu tiên sẽ rà soát chức năng nhiệm vụ từng bộ phận và phân tích công việc để định danh công việc và định biên lao động. Kết quả của bước này là chuẩn hóa các chức danh công việc và gom các nhóm công việc có mức tương đồng, từ đó xác định tầm quan trọng của mỗi công việc đối với kết quả chung và quyết định mức lương cần trả cho từng công việc trong tương quan với các công việc khác, trong so sánh với mức lương phổ biến trên thị trường lao động. Công việc có giá trị cao hoặc vị trí công việc khó thu hút nhân sự trên thị trường lao động thì mức lương càng cao.

Để dễ hiểu, có thể lấy ví dụ rằng: Nếu bạn dự định mở 1 quán cafe, bạn sẽ cần tuyển nhân viên phục vụ, nhân viên pha chế, nhân viên giữ xe, nhân viên thu ngân. Các nhân viên công việc khác nhau sẽ có mức lương khác nhau và bạn sẽ phải tìm hiểu các quán khác trả lương cho

các nhân viên này như thế nào để có thể tuyển nhân viên và trả lương hợp lý. Nhân viên pha chế giỏi thường rất khó tuyển và giữ chân, nên bạn phải chấp nhận trả lương

HỆ THỐNG LƯƠNG 3P

cao hơn các quán khác để thu hút được người làm. Các lương này là lương P1.

P2: Những vị trí công việc khác nhau đòi hỏi tay nghề, kỹ năng, trách nhiệm... gọi chung là năng lực đáp ứng, sẽ khác nhau. Vì vậy phải có bản mô tả công việc và năng lực chuẩn từng vị trí. Mức lương này có tác dụng khẳng định sự khác biệt về kỹ năng giữa nhân viên này với nhân viên kia. Ngoài ra, nếu ai không ngừng hoàn thiện năng lực, tay nghề đạt tiêu chuẩn cao hơn sẽ có nhiều cơ hội được bố trí vào công việc tốt hơn.

Với ví dụ trên, nhân viên phục vụ phải có kỹ năng giao tiếp vui vẻ. Nếu quán thường xuyên có khách nước ngoài thì lại cần thêm ngoại ngữ. Nhân viên pha chế phải biết pha cafe, các thức uống giải khát và cocktail thông dụng, ... Tùy theo kỹ năng đáp ứng đến mức nào bạn sẽ có mức lương tương xứng. Đây gọi là lương P2.

P3: Là lương năng suất và thưởng theo mức độ hoàn thành công việc thông qua đánh giá các chỉ tiêu KPI được giao. Đây là phần lương mềm và do bản thân



mỗi chúng ta tự quyết định, nhiều hay ít thông qua mức độ hoàn thành các chỉ tiêu được giao.

Vẫn với ví dụ trên, nếu quán ngày càng vắng do nhân viên pha chế quá chậm để khách chờ lâu hoặc nhân viên phục vụ chỉ vui vẻ với bạn bè của mình chứ không quan tâm phục vụ tất cả khách thì quán mau dẹp tiệm vì thu không đủ chi. Muốn muốn duy trì quán, người phục vụ phải vui tươi và có mặt sau 1 phút khi khách chọn chỗ ngồi, nhân viên pha chế phải kịp thời có thức uống cho khách trẻ nhất là 5 phút, 01 phút và 05 phút gọi là các KPI. Nếu các nhân viên đáp đúng KPI tốt thì họ có được lương P3.

Tóm lại, người lao động được khuyến khích nỗ lực nhiều hơn để đảm nhận được các công việc quan trọng hơn hoặc hoàn thành công việc với kết quả cao hơn để được trả lương tốt hơn. Thực hiện chính sách lương 3P là tạo động lực lao động, thúc đẩy khả năng lập luận, sáng tạo và đổi mới nhằm mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động.

Quốc Tuấn-PX2

Chất lượng nguồn nhân lực

Trong quá trình đánh giá thực hiện chiến lược phát triển DN nhằm điều chỉnh cho phù hợp với giai đoạn tới, chúng ta phải thừa nhận một điều không vui, đó là đội ngũ nhân viên nghiệp vụ thừa lượng thiếu chất, có bằng cấp chuyên môn nhưng năng lực công tác rất hạn chế. Tại sao chúng ta có đào tạo, đã qua thực tế làm việc nhiều năm vậy mà vẫn không có sự chuyển biến về chất lượng?

Theo tôi, nguyên nhân chính đó là mỗi người chưa coi trọng đầu tư lâu dài và chuyên sâu cho nghề nghiệp; dễ dãi với chính bản thân mình, không cố gắng; không tự nghiên cứu, nắm bắt sâu chuyên môn, kỹ năng và kiến thức của nghề đang làm.

Khi được giao thêm một công việc, nhân viên miễn cưỡng nhận nhiệm vụ, không tìm hiểu kỹ lưỡng, thực hiện một cách qua loa cho xong, vì nghĩ rằng việc này lẽ ra là của ông A nào đó mới đúng, dẫn đến kết quả công việc không cao hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Khi bị nhắc nhở thì thường tìm nguyên nhân để bào biện, suy bì, đổ lỗi cho người khác mà không lấy đó làm bài học để rút kinh nghiệm, lần sau cố gắng hơn.

Một số ít khác, rất thích thú khi được giao thêm việc, cố gắng và toàn tâm toàn ý thực hiện. Đặc biệt hơn, một số người còn tự tạo ra công việc cho mình, nhất là những lúc thiếu người, họ xung phong hoặc nhiệt tình giúp đỡ người khác hoàn thành nhiệm vụ, không phải họ “mua” việc vào người, mà là họ tìm cơ hội được làm việc ở nhiều vị trí khác nhau để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ.

Và kết quả điều gì đã xảy ra? Một bên thì vẫn dậm chân tại chỗ, còn họ thì tiến bộ rõ rệt và một ngày đẹp trời “bỗng dưng” họ có tên trong danh sách cán bộ nguồn trước sự ngỡ ngàng của nhiều người. Vấn đề thực ra là, khi giao việc, người quản lý đã cố tình và theo dõi, đánh giá nhân viên qua những lần giao việc và âm thầm hướng dẫn, đào tạo để người nhân viên quen dần với áp lực công việc, giỏi dần theo thời gian.

Như chúng ta đã biết, khi VN tham gia vào cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP) thì việc tự do luân chuyển lao động lành nghề sẽ tạo ra cơ hội cho thị trường lao động VN, đồng thời cũng là thách thức không nhỏ khi một lượng lớn lao động từ các nước AEC vào VN sẽ tạo nên cuộc cạnh tranh với lao động trong nước. Vậy có ai trong chúng ta tự hỏi, với tiềm lực tài chính như hiện tại, Nhà máy có thuê lao động từ các nước trong khu vực hay không? Vì vậy, để không thể thua ngay trên “sân nhà”, mỗi người chúng ta phải tự giác học tập, mở rộng kiến thức, không ngừng phát triển kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ, tác phong công nghiệp; đồng thời hãy chấp nhận thử thách, chấp nhận khó khăn, theo đuổi sự học hỏi và hợp tác tốt với mỗi người chúng ta tiếp xúc, xử lý tốt mỗi công việc chúng ta làm và rèn luyện mình ngày càng tiến bộ hơn./.

Lê Thị Kim Lan - PCN

THƠ VUI 3P

*Xưa, lương truyền thống dựa thâm niên
Hoặc quá ưu tiên bằng cấp liền
Không sao đánh giá năng lực thực
Môi trường thiếu động lực vươn lên.*

*Thu hút nhân tài lâm thế bí
Doanh nghiệp hẹp đường...lọt thế bí!
Loay hoay kiểu cũ chẳng được gì
Chiến lược, tầm nhìn rộng lối đi.*

*Mai này dùng lương mới 3P
Chắc hẳn nhân viên sẽ hết ý
Năng lực, kết quả nào lương này
Cạnh tranh khu vực nào kém chi.*

*Lao động yêu nghề, chăm tập luyện
Doanh nghiệp đồng tình...sẵn sàng chi!
Nhân lực chất lượng, tài sản quý
Phát triển tâm xa, chẳng mấy khi!*

Nguyễn Đức Anh Vũ- PX1

LỢI ÍCH

Xây dựng môi trường làm việc hợp tác và chia sẻ là một trong những nội dung chiến lược mà Nhà máy đang tích cực thực hiện, nhưng hầu như chúng ta còn rất ngần ngại, thụ động và nặng nề như bị ép buộc, phải chằng mọi người chưa nhận thấy lợi ích từ việc chia sẻ kiến thức?

Thông thường muốn tìm hiểu một vấn đề hay kiến thức về lĩnh vực nào đó, chúng ta sẽ tìm hiểu qua sách vở hoặc internet. Những điều đó có thể được diễn đạt dài dòng, khó hiểu, cứng nhắc... Nhưng khi muốn chia sẻ lại những vấn đề đó, bản thân phải làm chủ được kiến thức và diễn tả lại bằng ngôn ngữ của chính mình để người nghe hiểu được những gì mà ta muốn truyền đạt. Vì vậy lợi ích đầu tiên của việc chia sẻ kiến thức là *“Bạn sẽ thực sự làm chủ kiến thức và làm chủ vấn đề.”*

Khi chia sẻ kiến thức, có lẽ mọi người thường nghĩ rằng chỉ có người nghe là được lợi nhưng thực tế là người chia sẻ có lợi nhiều hơn. Điều này cũng rất dễ

hiểu, bởi khi muốn nội dung kiến thức được chuẩn xác, bản thân người trình bày phải

triển, và đó cũng chính là lợi ích thứ ba của việc chia sẻ *“Cuộc chơi có đi có lại - tư*

KHI BẠN CHIA SẺ KIẾN THỨC

thực sự hiểu rõ bản chất của vấn đề, khái quát chúng thành những định nghĩa hay khái niệm đơn giản nhưng chính xác. Khi đó bộ não sẽ ghi nhớ bởi những lần tìm tòi, suy ngẫm vấn

đề. Nó sẽ lọc đi những nguồn phân tích vấn đề, sàng qua sàng lại để cuối cùng có thể đưa ra được kết quả đơn giản nhất, dễ hiểu nhất và sẽ là cốt lõi của vấn đề. Ngoài ra khi bạn chia sẻ 1 lần, bộ não ta cũng sẽ được ghi nhớ thêm một lần. Chính điều đó cũng khiến ta được nhớ lâu và hình thành được phản xạ tự nhiên khi gặp vấn đề đó. Lợi ích tiếp theo của việc chia sẻ kiến thức đó là *“Bạn được đào sâu hơn vào những hệ tư tưởng, những bản chất cốt lõi của vấn đề và hiểu nó theo hướng đơn giản nhất.”*

Kiến thức là vô hạn, không một ai dám khẳng định mình am hiểu hết tất cả các lĩnh vực, có những lĩnh vực chúng ta biết rõ, biết sơ sơ, thậm chí là mù tịt. Do đó sẽ có lúc chúng ta là người chia sẻ những vấn đề mà ta biết rõ, có lúc chúng ta lại được tháo gỡ những vấn đề khúc mắc bởi những người có am hiểu về những vấn đề đó. Điều đó sẽ giúp hai bên cùng chiến thắng, cùng phát



duy cùng thắng.”

Khi bạn chia sẻ cho người khác, nghĩa là bạn đã tạo ra giá trị cho họ, tạo ra giá trị cho xã hội rồi đó. Một mối quan hệ có thể bắt đầu chưa phải là xuất phát từ tình cảm, có thể xuất phát từ việc người này tạo ra giá trị cho người kia. Nhưng nó sẽ là khởi nguồn cho quãng thời gian sau này của mối quan hệ. Đó chính là lợi ích thứ tư *“Đẩy mạnh mối quan hệ bền vững.”*

Kiến thức học được ở trường lớp, tự nghiên cứu hay tích lũy được từ kinh nghiệm sống, làm việc... đều vô cùng quý giá, mất nhiều thời gian và công sức để lĩnh hội. Đỉnh cao của việc lĩnh hội hay học tập đó chính là truyền đạt cho người chưa biết, giúp họ hiểu và biến họ thành người bạn chia sẻ. Đó mới là sự thành công của việc học, chứ không phải dừng lại ở việc chỉ bản thân mình biết, mình hiểu!

Phạm Võ Ngọc Duyên-PCN



SAU CHUYẾN ĐI THỰC TẾ

Tháng 8 vừa qua, nhóm chúng tôi có chuyến đi thực tế tại một công ty liên doanh cùng lĩnh vực ngành nghề. Đây không đơn thuần là một chuyến tham quan thông thường, mà còn là một buổi học thực tế đầy bổ ích và thiết thực.

Đến nơi, chúng tôi cảm nhận khuôn viên bên ngoài khu vực sản xuất rất rộng rãi và thoáng đãng, phải nói là xanh – sạch – đẹp. Chúng tôi được hướng dẫn và giới thiệu rất tận tình, được xem những hình ảnh rất sinh động về an toàn lao động, lịch sử hình thành và phát triển của công ty bạn.

Nơi đây, an toàn lao động được đặt lên hàng đầu. Môi trường sạch sẽ, thông thoáng, tác phong làm việc

chuyên nghiệp, khoa học. Họ đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, huấn luyện và tuyên truyền. Toàn bộ nhân viên phải tham gia các khoá tái huấn luyện an toàn, PCCC, sơ cấp cứu và nâng cao nhận thức bệnh nghề nghiệp. Tất cả đều là chương trình bắt buộc.

Chờ đợi nhất trong chuyến đi chính là phần tham quan trực tiếp công nghệ sản xuất của công ty bạn. Máy móc thiết bị đồng bộ, công nghệ tiên tiến. Dây chuyền sản xuất tự động hoàn toàn. Hệ thống cung cấp vật tư, nguyên liệu cũng đồng bộ. Quá trình sản xuất được kiểm soát chặt chẽ. Công tác

bảo trì chuyên nghiệp. Nội dung đào tạo được cập nhật liên tục, sát thực tế. Hệ thống trao đổi thông tin được chia sẻ trong toàn tập đoàn.

Nhóm chúng tôi rất hài lòng bởi chuyến đi đầy bổ ích này. Ngoài ra, nhóm còn rất ấn tượng về phong cách làm việc hiện đại của họ. Chúng tôi đã có dịp gặp gỡ những công nhân và kỹ thuật viên để học hỏi nhiều kinh nghiệm.

Chuyến đi thực tế đã kết thúc, để lại cho chúng tôi bao suy ngẫm về công việc và những dự định sắp tới của mình.

Nguyễn Anh Đào – PX1



Mặc dù nói về tinh thần hợp tác, ai cũng nghe, ai cũng biết nhưng thực sự mỗi người có “ngâm” để thực hiện hay không là câu chuyện không đơn giản.

Hợp tác với người khác, nó không chỉ là một phương pháp làm việc mà còn là sự suy xét thấu đáo, sự quan tâm và chia sẻ, chấp nhận tính khác biệt của người khác. Mỗi người chúng ta nên suy nghĩ làm thế nào để hài hòa lợi ích của bản thân và của người khác để công việc chung được suôn sẻ. Nếu không có tinh thần hợp tác thì không những cá nhân sẽ gặp nhiều khó khăn mà còn ảnh hưởng đến tập thể. Do đó, ai cũng cần rèn luyện tinh thần hợp tác, một số cách tôi góp nhặt được là:

- Khi đã cố gắng hết mình nhưng vẫn không thể hoàn thành nổi nhiệm vụ, bạn có thể nhờ người xung quanh giúp đỡ mình một tay.

- Khi đưa ra một quyết định, hay một yêu cầu nào đó, hãy đừng chỉ nghĩ đến bản thân mà phải nghĩ đến cả những người xung quanh, xem liệu quyết định hay yêu cầu của bạn có ảnh hưởng gì không tốt đến tập thể hay không.

- Khi bạn có những nhiệm vụ phải hoàn thành với người khác thì hãy tin tưởng vào người bạn đồng hành của mình.

- Khi bạn cảm thấy mình đang thiếu tinh thần hợp tác, hãy tham gia thêm những hoạt động tập thể để rèn luyện tư duy hợp tác cho mình.

Phòng kế hoạch hiện có nhiều bộ phận, mỗi bộ phận, mỗi cá nhân đều là một mắt xích cần phải kết nối với nhau. Khi tác nghiệp, mỗi thành viên chúng ta hãy nhớ đến hình ảnh chú chim nhận thông minh để cùng hợp tác tốt hơn nữa.

Thanh Hiếu – PKH

CÔNG NGHỆ &

Chúng ta đang sống trong thời đại mới, thời đại phát triển của công nghệ thông tin (CNTT); thời đại mà mọi loại thông tin, số liệu, âm thanh, hình ảnh ... đều được số hóa để lưu trữ, xử lý, chia sẻ và kết nối mọi người. CNTT đến với từng người dân, từng người quản lý, nhà khoa học, nông dân, bà nội trợ, học sinh tiểu học... Công nghệ len lỏi vào mọi lĩnh vực của cuộc sống, và công việc cũng không ngoại lệ.

Ứng dụng công nghệ thì rất nhiều, không ai có thể phủ nhận vai trò của công nghệ, nhưng không có nghĩa là nó không có mặt trái. Không quá khó để tìm thấy những thông tin trái chiều về công nghệ, từ “sống ảo”, mạng xã hội, tự kỷ với smartphone, hạn chế giao tiếp ... nhưng có phải vì thế mà ta hạn chế công nghệ?

Tính hai mặt vốn là bản chất của cuộc sống. Moomphin gây nghiện nhưng

có thể dùng giảm đau, dao dùng gọt hoa quả cũng có thể giết người. Liệu có phải vì sợ

CÔNG VIỆC

tai nạn giao thông mà ta không dám ra đường để du lịch? Liệu có phải vì sợ virus máy tính mà ta không dám kết nối internet để tiếp xúc với kho tàng tri thức của nhân loại?

“Chúng ta cũng biết rõ những quan ngại về mặt trái của công nghệ. Nhưng mặt trái đó không phải do công nghệ mà do người sử dụng công nghệ. Không lý gì vì tác động mặt trái mà kìm hãm công nghệ số. Ngược lại, phải tìm mọi cách để phát triển công nghệ số”, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam nhận định tại hội thảo “Lợi ích số” 2016.

Có hai vấn đề khi triển khai một giải pháp công nghệ vào công việc.

Một là giải pháp triển khai sử dụng như thế nào là hiệu quả. Làm sao tăng hiệu quả công việc mà vẫn duy trì được tính kết nối trong môi trường làm việc.



Hai là phát triển con người song song với giải pháp công nghệ. Khi áp dụng giải pháp mới vào công việc sẽ thay đổi cách làm việc của mỗi người, mỗi bộ phận và cả doanh nghiệp. Việc học cách áp dụng giải pháp có thể ban đầu khó khăn, nhưng khi thành thạo có thể tận dụng được hiệu quả mà nó mang lại. Thay đổi thói quen làm việc là một khó khăn đối với người dùng.

Xu hướng áp dụng Số hóa vào DN là bước phát triển tự nhiên của thế giới. DN không tận dụng được hiệu quả mà công nghệ mang lại sẽ làm chậm quá trình phát triển của mình, và tụt hậu so với đối thủ.

“Công nghệ là công cụ kỳ diệu, có thể mở ra cơ hội cho mình. Cần tìm cách tiếp cận công nghệ trong mọi công việc, việc nào cũng có thể ứng dụng CNTT được. Trước mặt trái của việc sử dụng CNTT, mọi người phải luôn ý thức, hình thành việc sử dụng công nghệ sao cho đúng để bảo vệ lợi ích của mình và của cộng đồng.” – Trích lời Phó thủ tướng Vũ Đức Đam.

Huỳnh Tuấn Anh-PTCHC



Đâu là sức mạnh của con người? Có phải là sức mạnh cơ bắp? Chắc là không, vì sức mạnh cơ bắp là có hạn. Hay kim cương, vàng bạc? Đến lúc không còn chúng, liệu con người có còn sức mạnh?

Hãy tin ta làm được

Chuyện kể vào năm 1870, một kỹ sư tên là John Roebling nảy ra ý tưởng xây một cây cầu ngoạn mục nối liền New York với Long Island. Tuy nhiên, những chuyên gia về xây dựng cầu trên khắp thế giới thời ấy nghĩ rằng, đây là một điều bất khả thi và nói với Roebling hãy quên ý nghĩ đó đi, nó không thực tế nên không thể thực hiện được, vì chưa ai làm điều này trước đó.

Roebling không thể quên đi hình ảnh về cây cầu trong tâm trí, lúc nào cũng nghĩ về nó. Và sâu thẳm trong trái tim, ông tin ý tưởng ấy có thể thực hiện được. Ông cần phải chia sẻ mong muốn này với một ai đó. Sau nhiều thảo luận và thuyết phục, ông đã thành công trong việc làm cho con trai ông, Washington, một kỹ sư triển vọng, tin rằng thực tế cây cầu có thể xây dựng được. Người cha và cậu con trai xây dựng kế hoạch để hiện thực hóa

những ý tưởng ban đầu, cũng như làm sao để vượt qua những trở ngại. Tràn đầy phấn khích và niềm cảm hứng, cùng với sự hăng say trước một thách thức lớn, họ thuê đội xây dựng và bắt đầu xây cây

cầu trong mơ của mình.

Dự án khởi đầu tốt đẹp. Nhưng chỉ sau vài tháng tiến hành, một tai nạn thảm khốc trên công trường đã cướp đi sinh mạng của John Roebling, còn Washington bị chấn thương não nên không thể đi lại, nói chuyện hay làm gì được nữa.

- Chúng ta đã bảo họ rồi mà!

- Những kẻ điên và giấc mơ điên khùng của họ!

- Thật là ngu xuẩn khi theo đuổi những ảo tưởng hoang đường!

...

Mọi người đều có những bình luận tiêu cực và cho rằng dự án nên hủy bỏ vì hai cha con Roebling là những người duy nhất biết cách xây cây cầu này.

Mặc dù bị tàn phế nhưng trí óc của Washington vẫn minh mẫn, và ông vẫn mang khát vọng cháy bỏng là hoàn thành cây cầu. Tất cả những gì ông có thể làm

được là... cử động một ngón tay. Ông quyết định sẽ tận dụng điều đó. Bằng cách cử động ngón tay, dần dần ông có thể giao tiếp được với vợ của mình bằng một thứ ký hiệu cử chỉ. Ông dùng ngón tay gõ nhẹ vào cánh tay vợ, ra dấu rằng ông muốn bà gọi những người kỹ sư đó một lần nữa. Rồi ông lại dùng



chính cách ấy, chạm vào tay vợ ra ký hiệu, để bảo cho những kỹ sư cần phải làm gì. Điều đó dường như thật ngốc nghếch nhưng dự án đã được tiến hành trở lại. Trong suốt 13 năm, Washington đã “gõ” ra những lời hướng dẫn bằng cách gõ nhẹ vào cánh tay của vợ ông, cho đến tận khi cây cầu được hoàn thành.

Ngày nay, cây cầu Brooklyn vĩ đại đứng sừng sững như chứng minh với cả thế giới rằng, bằng ý chí bất khuất và sự quyết tâm, Washington đã vượt qua nghịch cảnh và niềm tin là động lực để ông đi đến đích của mình.





↪ Trong cuộc sống và công việc, đôi khi chúng ta gặp phải những khó khăn, nhưng những trở ngại ấy

đường như rất nhỏ bé nếu so sánh với những gì mà nhiều người khác phải đối mặt. Cây cầu Brooklyn là minh chứng cho những mơ ước tưởng chừng như không thể thực hiện, lại được hiện thực hóa với sự quyết tâm và kiên trì, bất chấp mọi thử thách.

Hãy hiểu điều mình muốn làm, giữ vững ý nghĩ đó trong đầu, và hàng ngày hãy làm điều cần làm, và mỗi hoàng hôn, bạn sẽ thấy mình tới gần mục tiêu hơn (Elbert Hubbard)

Phan T. Mộng Nguyệt - PCN

ĐỔI MỚI-

Trong SXKD, thực tế luôn có những khó khăn. Chính vì vậy chúng ta thường nghe mỗi khi dự báo tình hình SXKD, vấn đề này luôn được nhắc nhở để định hướng cho hành động. Nhà máy chúng ta cũng vậy, luôn có những thay đổi mạnh mẽ. Từ quang cảnh chung cho đến những hoạt động nội bộ, tất cả như thể hiện một diện mạo mới, một sức sống mới.

Từ đầu năm đến nay, tôi đã chứng kiến các đoàn khách đến tham quan Nhà máy, tất cả được tổ chức rất chuyên nghiệp và ở gương mặt của họ tôi cảm nhận được sự hài lòng bên cạnh vẻ ngạc nhiên, thích thú. Để có được những điều đó thì trước

đó là sự chuẩn bị rất bài bản từ những thứ nhỏ nhất như sơn, kê lại nền nhà xưởng,

TẤT YẾU ĐỂ THÀNH CÔNG

sửa sang phòng bảo vệ cho đến yếu tố cuối cùng là con người, tất cả đều rất đồng bộ và chuyên nghiệp. Tất nhiên không phải những thay đổi đó chỉ dành cho hoạt động đón khách tham quan, mà ở đó cho thấy một sự quyết tâm và thống nhất cho một chiến lược đổi mới lâu dài.

Nhà máy cũng thực hiện chiến lược trẻ hóa nguồn nhân lực và trọng dụng nhân tài, nhằm hướng đến một đội ngũ lao động trẻ trung, năng động, đầy nhiệt huyết và có tay nghề cao. Điều này rất phù hợp yêu cầu hiện nay, khi chúng ta đang cần nâng cao năng suất lao động, sáng

tạo đổi mới trong công việc, và bối cảnh dân số nước ta đang ở độ tuổi dân số vàng.

Từ khi đề ra chiến lược, lãnh đạo Nhà máy đã chú trọng tới yếu tố con người. Là

một nhân viên vận hành máy, tôi được tham gia vào các buổi đào tạo cơ bản và chuyên

sâu từ những kiến thức chuyên môn cho đến những kỹ năng mềm cần thiết trong công việc. Nghe lãnh đạo hay nói vui, *người ta đã lên tới cung trăng rồi mà mình vẫn còn ở đây*, như vậy mới hiểu sự quyết tâm đổi mới và sự gần gũi nhằm truyền lửa cho nhân viên từ lãnh đạo Nhà máy là rất lớn. Mặc dù thời gian đầu chúng tôi còn bỡ ngỡ, chưa quen với việc đào tạo chung, nhưng tôi tin từ đây tập thể sẽ gắn bó hơn.

Từ khi đề ra chiến lược và nhận được sự hướng dẫn, khích lệ từ lãnh đạo Nhà máy, mọi người như cùng xác định và hướng đến một mục tiêu chung là *thay đổi để hướng tới một tương lai tốt đẹp hơn*. Là một nhân viên trẻ, tôi tự nhủ mình phải luôn nỗ lực, sáng tạo và tự tin trong công việc, góp phần tiếp bước những vinh quang mà thương hiệu Khatoco đang vươn tới.

Hoàng Văn Đạt – PX3



Nhân viên mới

Là sinh viên mới ra trường, tôi thật sự mơ hồ và chưa kịp định hình công việc sắp tới của mình. Vào Nhà máy, tiếp xúc với nề nếp và khuôn khổ, tôi đã dần hình thành tác phong làm việc trong môi trường công nghiệp và trở nên nghiêm túc với ý thức trách nhiệm cao.

Môi trường làm việc tại Nhà máy thân thiện, hòa đồng. Nhân viên mới, trước khi nhận nhiệm vụ đều được huấn luyện và trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ lao động.

Tôi được các anh chị đồng nghiệp giúp đỡ và chỉ dẫn tận tình nên sau một thời gian ngắn đã hòa nhập vào "đại gia đình". Tôi nhận thấy bên cạnh nội quy kỷ luật lao động, Nhà máy có chế độ phúc lợi cực kỳ tốt và môi trường thúc đẩy học tập, nâng cao kiến thức, tay nghề.

Tôi cảm thấy mình may mắn và chân thành cảm ơn mọi người. Tôi tự hứa sẽ nỗ lực hết mình, góp sức để xây dựng một tập thể phát triển.

Trần Hữu Trí - PX2

Trở lại chính mình

Giá trị của mỗi người không phải do người khác quyết định, mà nó được quyết định bởi chính bản thân của người đó.

Đó cũng là điều mà tôi và hầu hết các sinh viên mới ra trường đều mong muốn, hy vọng và khát khao khẳng định được giá trị của bản thân mình, bằng tất cả những kiến thức và kỹ năng đã được trang bị sẵn. Với lý tưởng đó, tôi đã lao vào công việc với sự tự tin và khát khao vươn lên, điều đó đã giúp tôi đạt được một số thành công nhỏ. Tôi lại càng có nhiều động lực làm việc hơn.

Nhưng dần dần, ngày càng dần sâu hơn vào công việc, trải qua nhiều khó khăn, thách thức và nếm trải nhiều thất bại, tôi trở nên nhút nhát, tự ti, không còn sự tự tin vốn có ban đầu. Cứ như thế thời gian dần trôi qua, tôi đã đánh mất lý tưởng mà mình đã ôm ấp ngày trước.

Từ khi tham gia hội thi thuyết trình do Nhà máy tổ

chức, tôi dường như tìm lại được chính mình, tìm lại được cái mà tôi đã đánh mất, đã quên lãng trong suốt thời gian vừa qua. Hội thi được tổ chức nhằm mục đích thúc đẩy nhân viên học tập, rèn luyện những kỹ năng cần thiết cho công việc như tự tin giao tiếp, nói năng lưu loát và cách thức để trình bày một vấn đề..., là một sân chơi bổ ích, và tôi may mắn được tham gia.

Khi nhận được chủ đề của Ban tổ chức, tôi đã chuẩn bị đầy đủ mọi thứ, cứ nghĩ rằng như vậy đã ổn thỏa hết. Nhưng đến lượt thi của mình, phút chốc bỗng nhiên cảm xúc khác lạ dâng trào, tôi run rẩy, sợ hãi, mất kiểm soát... Tôi trình bày nội dung của mình giống như đọc thuộc lòng vậy... Tôi đã được những lời nhận xét chân thành từ Ban Giám khảo, đúng như những gì tôi đã thể hiện trong bài thi của mình. Tôi cứ nghĩ mình sẽ bị loại... nhưng một lần nữa tôi lại

may mắn được chọn vào vòng trong, điều đó như cho tôi một cơ hội để sửa sai. Trước khi chuẩn bị mọi thứ để vào vòng trong, tôi đã nhận được những lời khuyên quý giá từ một người thầy của tôi, thầy đã chỉ cho tôi những khuyết điểm và chia sẻ thêm kinh nghiệm để khắc phục sai lầm. Ngồi ngẫm nghĩ, tôi tự hỏi tại sao mình lại trở nên hèn nhát, thấp kém như vậy? Trước kia, tôi đâu như thế, tôi cần phải lấy lại sự tự tin vốn có, niềm tin tưởng vào bản thân và trở lại với chính tôi!... Ngày đó cũng đến, sự trở lại lần thứ hai để đứng trước mọi người, trình bày phần thi của mình... và lần này tôi đã sửa chữa được những sai lầm. Tôi tự tin, lưu loát khẳng định được nội dung, chính kiến và quan trọng hơn hết... tôi đã biết mình cần phải làm gì.

Cuộc sống luôn cho bạn cơ hội thứ hai, đó được gọi là ngày mai.

Trần Quốc Bảo - PX2

Thời gian
gần đây, xã
hội xôn xao

Quy trình

về hàng loạt sự việc xảy ra gây hậu quả nghiêm trọng nhưng hầu hết đều được lý giải “đúng quy trình”. Kết quả của những việc làm “đúng quy trình” đó là không đạt mục tiêu, vô trách nhiệm và kém hiệu quả.

Quy trình thực ra do con người làm ra, quy trình không có tội nhưng họ vẫn đổ lỗi cho quy trình và thường hay dùng cụm từ “đúng quy trình” để biện minh, trốn tránh trách nhiệm, đổ lỗi cho người khác.

Nhà máy của chúng ta, có rất nhiều quy trình đã được áp dụng từ cấp Nhà máy đến cấp bộ phận. Vậy quy trình có cần thiết hay không?

Quy trình có thể được hiểu là trình tự thực hiện các bước công việc đã được qui

định, nhằm đạt được mục tiêu cụ thể của một hoạt động. Quy trình được xây dựng từ thực tế công việc đòi hỏi và có thể áp dụng phù hợp trong một giai đoạn nhất định hay lâu dài, nhưng không phải là bất biến. Nếu phát hiện quy trình sai thì chỉnh sửa, không còn phù hợp phải cải tiến. Nếu quy trình đúng nhưng con người cố ý làm sai thì không nên để họ tham gia quy trình.

Quy trình giúp cho tổ chức vận hành và kiểm soát hoạt động của hệ thống tốt hơn. Quy trình hỗ trợ cho người quản lý kiểm soát chất lượng và tiến độ công việc. Quy trình còn giúp cho nhân viên làm đúng ngay từ đầu, biết được các bước thực hiện công việc, phối hợp với ai,

làm theo những thủ tục, hướng dẫn nào, thời gian cần hoàn thành ... để đạt kết quả tốt nhất. Làm đúng quy trình sẽ tránh được sự tùy tiện, làm theo cảm tính. Tránh được tình trạng người được giao việc không biết làm như thế nào. Tránh được việc làm thừa hay thiếu dẫn đến không đạt kết quả tốt. Ngoài ra còn giúp cho nhân viên khi tiếp nhận công việc mới dễ dàng hơn, ít mất thời gian hướng dẫn công việc của người quản lý. Do vậy, quy trình thật sự cần thiết và mang lại hiệu quả nếu có quy trình chuẩn, người thực hiện quy trình với tinh thần trách nhiệm cao, đạt hiệu quả công việc và lợi ích chung lên trên.

Nguyễn Ngọc Nhật-PCN

1 năm nhìn lại

Nếu như facebook có ứng dụng nhắc nhớ “Ngày này năm xưa” thì bản thân tôi cũng tự setting một chế độ tương tự như vậy.

Tròn một năm kể từ khi bước chân vào Nhà máy. Tôi vẫn nhớ như in những ngày đầu đặt chân đến nơi đây, những con người lần đầu gặp gỡ, cố gắng nhớ mặt, nhớ tên từng người, nhớ các lối đi trong Nhà máy... tất cả, cho đến hôm nay, đã thành thân quen.

Một năm trải qua với rất nhiều điều thật sự đáng nhớ, tham gia hội thi thuyết trình, tìm kiếm hướng dẫn viên tiềm năng, trở thành trưởng nhóm sinh hoạt chuyên đề, tham gia ban tổ chức các hội thi cắm hoa, nấu xôi..., đến việc ca hát biểu diễn trên sân khấu... Dù ở vị trí, vai trò, công việc nào, thông qua đó tôi cũng đã học tập và trưởng thành hơn rất nhiều.

Bản thân tôi luôn tâm niệm một điều rằng, không nhất thiết phải làm công việc đúng chuyên môn, quan trọng là được làm công việc đúng với sở thích của mình. Như vậy mới có được sự đam mê, gắn bó với công việc. Trong những giai đoạn đầu tiên, khi chưa xác định được công việc yêu thích của mình thì sức mạnh duy nhất mà tôi có chính là niềm đam mê được thử thách, rèn giũa qua thời gian. Nhưng dù thế nào đi chăng nữa, niềm đam mê đó cần lắm sự định hướng, hướng dẫn, quan tâm, hỗ trợ của các anh chị quản lý cấp trên, đồng nghiệp.

Nếu như tục ngữ Việt Nam có câu “Đi một ngày đàng, học một sàng khôn” thì tôi có câu “Đi một năm đàng, học nhiều sàng khôn”. Và vẫn còn rất nhiều “sàng khôn” khác để tôi học hỏi và nỗ lực từng ngày, từng ngày...

Lê Thị Minh Hiếu – PTCHC



Bạn thật sự đã chuyên nghiệp chưa?

Để có thể đáp ứng tốt yêu cầu làm việc ngày càng cao, nhân viên cần phải luôn trao dồi cho bản thân 3 yếu tố (KSA):

- Kiến thức chuyên môn (Knowledge)
- Kỹ năng làm việc (Skill)
- Thái độ làm việc (Attitude)

Nếu như kiến thức và kỹ năng có thể được học hỏi thông qua môi trường bên ngoài thì thái độ lại đến từ chính bản thân chúng ta. Thái độ là thứ chúng ta phải tự mình rèn luyện, bồi đắp cho mình suốt cuộc đời. Một nhân viên có năng lực tốt không thể thiếu một thái độ làm việc chuyên nghiệp.

Làm việc trong môi trường sản xuất công nghiệp như Nhà máy, tôi càng nhận thức rõ sự cần thiết của thái

độ làm việc chuyên nghiệp ảnh hưởng như thế nào đến công việc của mình. Một nhân viên có thái độ làm việc chuyên nghiệp sẽ tạo hiệu ứng domino tích cực đến các nhân viên khác và ngược lại. Tuy nhiên, mỗi nhân viên có những công việc ưu tiên khác nhau và để công việc được thông suốt thì việc hợp tác chia sẻ giữa các nhân viên là điều cần thiết. Nắm bắt xu thế này, chúng tôi thường xuyên có những buổi sinh hoạt chia sẻ kinh nghiệm hoặc thảo luận theo chuyên đề như Quản lý tài sản cố định; Quy trình thanh toán; kỹ năng giao tiếp ứng xử... nhằm giúp nhau nâng cao thái độ làm việc chuyên nghiệp. Qua đó, các thành viên đã có chuyển biến tích cực hơn, tinh thần trách nhiệm hơn và sẵn sàng hợp

tác với nhau.

Tuy nhiên, ở một phạm vi rộng hơn, đôi khi sự hợp tác giữa các cá nhân chưa được nhịp nhàng, làm công việc chưa thông suốt, hiệu quả công việc chưa cao. Thế giới ngày nay đã hội nhập, các quốc gia hợp tác để cùng phát triển. Do đó, để nâng cao hiệu quả công việc, chúng ta không thể nằm ngoài sự vận động của xu thế chung. Để rèn luyện thái độ làm việc chuyên nghiệp – chia sẻ hợp tác, mỗi thành viên phải là một bánh răng, không những chủ động quay đều mà còn phải ăn khớp theo một tốc độ chung.

Vì vậy, mỗi thành viên hãy tiếp tục nâng cao kiến thức, kỹ năng và nhất là rèn luyện thái độ làm việc chuyên nghiệp – chia sẻ hợp tác mỗi ngày để nâng cao hiệu quả trong công việc.

Đoàn Quốc Quỳnh – P.KT

TINH THẦN KHATOCO



Đầu tiên xin gửi lời chúc mừng đến đội bóng nữ Nhà máy, đã chiến thắng trong trận chung kết để lần thứ 3 liên tiếp nhận giải vô địch bóng đá mini của Tổng công ty. Đó là sự nỗ lực, kiên trì luyện tập khi vừa hoàn thành

tốt công việc chuyên môn đồng thời phải tập luyện không ngừng trên sân bóng. Và không kém cạnh khi đội bóng nam của chúng ta cũng đạt hạng 3.

Vậy là đã kết thúc một mùa hội thao sôi động và đầy cuốn hút, bởi tuy chỉ là giải nội bộ nhưng không khí không kém phần náo nhiệt trên sân vận động, khi các thành viên thuộc tất cả đơn vị đều nô nức tham gia cổ vũ tạo nên bầu không khí nhiệt huyết và vô cùng sôi nổi.

Kết thúc mùa hội thao, chúng ta hy vọng rằng càng có thêm nhiều hoạt động hay và ý nghĩa mà qua đó nâng cao tinh thần thể dục thể thao, đồng thời là tình đoàn kết giữa các thành viên.

Lý Hoàng Ân – PX2

BÀN VỀ CHỮ 'HỌC'

Năm vừa qua là năm đầu tiên nhà máy thực hiện Chiến lược phát triển DN giai đoạn 2015-2020, đánh dấu sự thay đổi trong tổ chức, đặc biệt là thay đổi về cơ cấu lao động và hiện tại lao động của Nhà máy đang ở độ tuổi “vàng”.

Đây là một thế mạnh, tuy nhiên, để phát huy được thế mạnh "vàng" của đội ngũ, vẫn còn là mối quan tâm rất lớn của các cấp lãnh đạo. Đó chính là làm thế nào để tạo được sự kết nối giữa các thế hệ lao động, sự kế thừa giữa thế hệ trẻ với thế hệ đi trước và ngược lại? Phải tạo dựng được “văn hóa học hỏi” trong DN.

Học hay học tập, học hành, học hỏi là quá trình tiếp thu cái mới hoặc bổ sung, trau dồi các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, giá trị, nhận thức hoặc sở thích và có thể liên quan đến việc tổng hợp các loại thông tin khác nhau (Theo từ điển VN).

Như vậy, văn hóa học hỏi trong DN là một tập thể có cùng một tinh thần phát triển, nghĩa là “tiếp thu, bổ sung, trau dồi kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm” lẫn nhau

và đóng góp vào sứ mệnh, sự phát triển của DN.

Đó không chỉ là tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng mà còn là việc nuôi dưỡng suy nghĩ về thái độ, ý thức, nhận thức và áp dụng vào tổ chức, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm cho người khác.

Thế hệ trẻ thường thích ứng nhanh, nhiều sáng tạo, phong phú trong ý tưởng, nhưng lại thiếu kinh nghiệm, thiếu kỹ năng trong thực hiện công việc. Thế hệ đi trước có kinh nghiệm, nhiều kỹ năng nhưng thường theo lối mòn trong suy nghĩ và chậm bắt kịp sự phát triển về công nghệ hiện đại.

Vì vậy dù là ai, ở bất cứ vị trí nào cũng cần thường xuyên học hỏi, trau dồi kiến thức, kỹ năng. Nhưng để học hỏi, cần phải có ý thức, phương thức và thái độ đúng đắn. Học ở bất kỳ ai, ở bất kỳ nơi đâu và ở bất cứ lúc nào, trên cơ sở tiếp thu, kế thừa và chọn lọc.

Với thế hệ trẻ, để có thể tiếp nối, phát triển cần có thái độ và ý thức học hỏi đúng đắn. Trước hết, đó là thái độ tôn trọng đồng nghiệp và công việc. Sự ích kỷ, tự mãn, kiêu

căng sẽ luôn gây cản trở cho việc học hỏi. Với tâm lý ngại hỏi, che giấu sự không

của mình, hoặc tự xem mình giỏi hơn người khác, xem thường công việc người khác, chỉ muốn làm

TRONG NHÀ MÁY



những việc chuyên môn cao nên không cần lắng nghe những chia sẻ, góp ý của người khác... Thái độ này sẽ làm cho chúng ta ngày một yếu kém hơn và không thể hòa nhập vào tổ chức. Hoặc chính sự ích kỷ của chúng ta, muốn thu gom kinh nghiệm của người khác nhưng lại không muốn chia sẻ cho ai điều gì hoặc rạch ròi, tính toán vụn vặt cũng sẽ không mang lại hiệu quả trong việc học hỏi lẫn nhau.

Và, đối với thế hệ đi trước, nên rộng lòng, lắng nghe những ý kiến, ý tưởng của người trẻ để giúp chúng ta có cái nhìn mới hơn, năng động hơn trong suy nghĩ và cách làm. Tránh áp đặt và bảo thủ, dẫn đến sự tụt hậu, già cỗi của bản thân.

Sự học hỏi trong đời người sẽ không bao giờ là đủ. Trong bước đường hội nhập, dù ở cương vị nào chúng ta cũng phải ra sức học tập, rèn luyện./.

Anh Thu - PTCHC



Ra trường với khối kiến thức về chế tạo máy, hành trang của tôi chỉ là lý thuyết. Sau gần 15 năm làm việc, trải qua nhiều vị trí, từ phụ trợ cho đến kỹ thuật máy, tôi nhận ra một điều: muốn làm việc hiệu quả thì điều tiên quyết phải có là tinh thần cải tiến. Cải tiến để giải quyết những phát sinh của thực tế công việc, cải tiến từ những việc nhỏ nhất, những điều không có trong lý thuyết đã học.



ra những giải pháp để cải thiện năng suất hay không. Tôi luôn tự nhủ, chìa khóa thành công trong công việc của mình là phải luôn suy tư,

Tinh thần cải tiến công việc

Với tôi, sáng kiến – cải tiến không chỉ đơn giản là tìm cách giải quyết những phát sinh, tìm đáp án cho những sự cố pan máy.. mà là chọn lọc những kiến thức, kỹ năng để thay đổi các bước công việc, đề thao tác vận hành đơn giản hơn, chính xác hơn...

Điều quan trọng, theo tôi, đó chính là bản thân mỗi người có chịu thay đổi, tìm

tim ra hướng đi mới dựa trên nền tảng những kinh nghiệm đã đúc kết của bản thân và của những người đi trước.

May mắn của tôi là được vào làm việc ở Phân xưởng này từ lúc mới bước chân vào Nhà máy. Tôi nhận thấy môi trường nơi đây luôn khuyến khích mỗi người lao động trau dồi kỹ năng và kiến thức chuyên môn, chủ động nghiên cứu, đề xuất các

phương pháp mới, quy trình tiên tiến để phù hợp hơn với xu hướng sản xuất công nghệ, quản trị hiện đại. Và tinh thần cải tiến, không ngại thay đổi cũng chính là một trong những giá trị cốt lõi của DN. Năng lực làm việc của người lao động cũng được đo đạc, đánh giá thông



qua chính những cải tiến đó.

Tuy nhiên, còn một phần không nhỏ người lao động chưa có tinh thần cải tiến, ngại thay đổi, chỉ muốn duy trì rập khuôn theo phương pháp cũ, giải quyết công việc nhanh chóng, sao cho sản xuất được nhiều hàng hóa hoặc đạt lợi ích trước mắt. Vẫn biết rằng, năng suất là mục tiêu quan trọng, nhưng có những thời điểm chúng ta nên tạm gạt năng suất sang một bên, để bình tâm đánh giá, tìm cách làm mới, phương pháp mới, đảm bảo chất lượng sản phẩm và năng suất một cách lâu bền hơn.

Lợi ích cá nhân gắn liền với lợi ích DN. Nếu mỗi người lao động có tinh thần cải tiến, mạnh dạn đổi mới thì tất cả sẽ cùng phát triển một cách bền vững.



Nguyễn Duy Khuê- PX2

CẢM NGHĨ VỀ PHÂN XƯỞNG



Thế là thâm thoát đã trôi qua một năm rồi đó nhỉ, kể từ ngày Nhà máy đánh trống khai trương đón năm mới. Phân xưởng của tôi với những biến động, với nhiều điều mới nhằm hoàn thành mục tiêu kỳ vọng của năm.

Bên cạnh nhiệm vụ sản xuất, phân xưởng còn thực hiện nhiều nhiệm vụ khác, như: cải tạo toàn bộ nền nhà xưởng, đồng nghĩa với việc di dời máy móc, sắp xếp lại dây chuyền máy sao cho gọn gàng, hợp lý mà không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất; hoàn thiện hệ thống an toàn lao động... Đây thật sự là nỗi lo lắng của anh em trong phân xưởng, mặc dù không ai nói với ai nhưng nét mặt và ánh mắt của mỗi người thể hiện rõ điều ấy.

Có những giai đoạn, tình hình sản xuất đòi hỏi thực hiện kế hoạch di dời cả dây chuyền với nhiều cụm máy chỉ trong vòng hai

ngày. Làm sao đây? Bản thân tôi đã cảm thấy lúng túng, khó hoàn thành nhiệm vụ nhưng đúng lúc đó một lời động viên thân thuộc - một bàn tay ấm áp của một đồng nghiệp đã nắm chặt tay tôi...

Ngoảnh mặt nhìn lại phân xưởng đã thay màu, đổi áo, gọn gàng, sạch đẹp... là kết quả vun đắp của biết bao bàn tay đồng đội thuộc phân xưởng.

Giờ đây, chuẩn bị kế hoạch để bước sang năm mới, những diễn biến tình



hình kinh tế hội nhập bên ngoài và điều kiện cụ thể của phân xưởng đòi hỏi bản thân của mỗi chúng ta không nên tự mãn với những gì mình đạt được.

Tôi được biết, trong gian đoạn hiện nay các bộ phận đang tập trung xây dựng hệ thống lương 3p gì đó, hiểu một cách đơn giản là trả lương theo vị trí công việc, năng lực và hiệu quả công việc. Vì vậy, mỗi người càng phải nỗ lực, không ngừng tự học hỏi, rèn luyện kỹ năng, nuôi dưỡng thái độ và tư duy tích cực để nâng cao năng lực cá nhân, ngày càng làm tốt công việc của mình.

Nguyễn Đức Tiên-PX1



Thuật ngữ 5S không còn mấy xa lạ, nhắc đến hầu hết sẽ hiểu ngay theo nghĩa tiếng Việt S1 là Sàng lọc; S2 là Sắp xếp; S3 là Sạch sẽ; S4 là Sẵn sàng, giữ gìn; S5 là Sẵn sàng, kỷ luật. Dẫu vậy, để thực hiện nó một cách nhuần nhuyễn và trở thành tự giác thật không hề dễ dàng.

CHUYỆN 5S VĂN PHÒNG

Khi 5S được thực hiện đúng cách, nó sẽ tạo ra một môi trường làm việc thông thoáng, có thể nhìn thấy cái gì không đúng trật tự, quá trình nào đang bị đình trệ hay tắc nghẽn, có thể cho phép ra quyết định một cách nhanh chóng. Trong cuốn Gemba Kaizen, ông Masaaki Imai cho rằng "việc tổ chức nơi làm việc tốt giúp giảm thiểu lỗi cho quá trình đến 50%", điều đó cũng lý giải vì sao 5S lại quan trọng, nó đặt nền tảng cho toàn bộ hệ thống sản xuất tiết kiệm tối ưu.

Hiện nay ở các phân xưởng, việc thực hiện 5S rất tốt, mang lại hiệu quả thiết thực thông qua các chương trình hành động, cụ thể như cải tạo nền, qui hoạch kho bãi,

sắp xếp lại máy móc thiết bị, xây dựng hệ thống thông tin... tuy nhiên ở bộ phận văn phòng, chưa thấy ý thức thực hiện 5S, có chăng là chỉ dọn dẹp nhà cửa khi có khách tới chơi hay những dịp lễ tết. Hay nói đúng hơn, việc 5S văn phòng chỉ được thực hiện khi có sự phân nản hay chỉ đạo

của lãnh đạo. Chính vì vậy, ta không bao giờ nhận ra lợi ích của việc thực hiện 5S hàng ngày, đó là giúp hạn chế việc tìm kiếm, giảm thời gian đi lại hay di chuyển để lấy tài liệu hay công cụ làm việc, giảm thiểu thời gian máy hỏng hóc, các mối nguy về an toàn, cải thiện quy trình công việc, giảm lỗi và tối ưu hoá không gian làm việc. Những lợi ích này sẽ góp phần vào những cải tiến tổng thể về năng suất, chất lượng, chi phí, thời gian giao hàng, an toàn và cả về đạo đức tại nơi làm việc.

Thiết nghĩ, bộ phận văn phòng của bất cứ tổ chức nào cũng chính là cơ quan đầu não, việc thực thi điều lệ, chính sách, qui định phải là tiên phong, gương mẫu.



Trong bối cảnh Nhà máy ra sức đốc thúc, kêu gọi người lao động hãy chung tay làm việc một cách tận tâm, chuyên nghiệp thúc đẩy nâng tầm DN thì mỗi nhân viên văn phòng cần ý thức, trách nhiệm hơn trong việc thực hiện 5S tại nơi làm việc. Hãy bắt đầu từ những việc nhỏ nhặt nhất như sắp xếp bàn ghế ngay ngắn; chứng từ gọn gàng, qui cũ; máy tính được dọn dẹp thường xuyên, loại bỏ file thừa, sắp xếp file có khoa học; giữ vệ sinh chung; ý thức chấp hành; phân bổ công việc hợp lý; nhắc nhở đồng nghiệp, tiết kiệm...

Hình ảnh Nhà máy được nâng tầm, vang xa một phần nhờ vào những cố gắng, tận tâm, nhiệt thành trong công việc của mỗi chúng ta và sẽ càng đẹp hơn, chuyên nghiệp hơn khi mỗi thành viên chúng ta ý thức, trách nhiệm và thực hiện thường xuyên công việc 5S tại nơi làm việc của mình. Có nhiều cách nghĩ và tranh luận cho hai từ "chuyên nghiệp", nhưng có điều chắc chắn rằng, người chuyên nghiệp phải là người làm việc có khoa học từ những việc tưởng chừng như nhỏ nhất./.

Nguyễn Xuân Hiệp – P.KH



Thật sự, kế toán không phải là một nghề hấp dẫn đối với tôi. Những con số, những quy định, những công thức nhàm chán không mang đến cho tôi một niềm say mê hứng khởi. Tuy nhiên, theo nghĩa “duyên” mà nhiều người thường nhắc đến, tôi đã gắn bó với nghề được hơn hai năm. Thời gian hai năm quả thật là dài, tưởng chừng nắm bắt được hết các vấn đề của một nghề nhưng thật sự... chỉ là tôi mới lướt qua



NIỀM VUI NGHỀ KẾ TOÁN

những kiến thức sách vở của nghề. Càng làm, tôi càng phát hiện được nhiều thứ thú vị và mới mẻ hơn những gì được học, những thứ tưởng chừng nói ra là giải quyết được nhưng khi đưa vào tình huống cụ thể của thực tế nơi mình làm mới thấy được những khó khăn, cần phải linh hoạt cũng như học hỏi rất nhiều từ những đồng nghiệp có kinh nghiệm lâu năm trong nghề.

Chân ướt chân ráo vào nghề, tôi được bắt đầu với những phần hành kế toán từ đơn giản đến hơi phức tạp, tự ý thức được mình nên làm gì, hành động ra sao, tôi dần dần chịu khó nắm bắt và hòa nhập vào môi trường mới. Bằng sức trẻ, sự năng động, chịu khó học hỏi, cộng với tinh thần lạc quan, dễ hòa đồng, tôi dần vượt qua cảm giác trống trải, bị cô lập ở nơi làm việc. Tôi dần tìm thấy niềm vui, được đồng

nghiệp tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ hết mình trong công việc và học hỏi thêm nhiều điều mới.

Nghề kế toán không phải đơn giản. Làm kế toán nhiều người cứ bảo khô khan, toàn con số. Nhiều lúc công việc bù đầu, stress nặng vậy mà mình chẳng bỏ nó được. Hơn nữa, nhiều người nghĩ rằng những người làm công việc văn phòng như chúng tôi lúc nào cũng sướng, làm việc theo giờ hành chính, ngồi trong văn phòng mát lạnh, chỉ ngồi một chỗ với cái máy tính, được đi tiếp khách hàng, được trưng diện những bộ cánh công sở đẹp, được ăn thức ăn ngon,... Nhưng đằng sau vẻ bề ngoài tiện nghi là những giờ phút căng thẳng cao độ khi đến những kỳ quyết toán, những đợt thanh tra kiểm tra, những báo cáo gấp, đặc biệt là các báo cáo quản trị. Mỗi lần làm xong quyết toán, hoàn tất

một báo cáo, hay hoàn thiện lại một phần hành kế toán cho tốt hơn và nhìn thấy nó vận hành hoàn chỉnh, trọn tru theo ý mình, bản thân tôi cảm thấy hài lòng như vừa chinh phục được thử thách của chính mình. Mỗi lần như thế, tôi lại cảm thấy tự tin hơn và sẵn sàng nghênh đón thêm những điều mới. Đôi khi, mình cũng cảm thấy tủi thân. Với các nghề khác, tầm đầu năm mới họ có thể ung dung lượn phố, cùng gia đình vui vẻ đi đây đi đó. Thời điểm ấy mình vẫn còn mê mải vui đầu với công việc. Gạt qua những điều đó, nghề kế toán mang đến cho tôi những niềm vui, những người đồng nghiệp dễ mến. Tôi học được tính nhẫn nại, sự cẩn thận, tỉ mỉ trong tất cả mọi công việc trong đời sống, cẩn thận và làm đúng ngay từ lúc bắt đầu. Nghề kế toán cũng giúp tôi hoạch định kế hoạch tài chính cho bản thân và gia đình trong tương lai xa.



↳ Lúc vào ngưỡng cửa đại học, không biết chọn nghề nào mà chỉ nghĩ đơn giản, con gái không đi sư phạm thì làm kế toán cho khoẻ lại nhân, được ngồi văn phòng mát mẻ, khỏi phải dầu dãi nắng mưa... Sau bao năm, tôi rút ra một điều, nghề nghiệp là một cái duyên, mình không chọn nghề thì nghề cũng chọn mình. Bất cứ nghề nào cũng có khó khăn.

Thành công phải đi từ vất vả gian khó, và tình yêu nghề, gắn bó với nghề cũng bắt đầu từ đấy. Khi đã thực sự yêu thích đam mê, nghề sẽ giúp bạn duy trì năng lượng và luôn tràn đầy hứng khởi để vượt qua mọi trở ngại, thách thức. Thái độ cầu tiến và làm việc chăm chỉ sẽ giúp bạn nhanh chóng phát triển lên các tầm cao mới. Hãy gạt bỏ quan niệm "sao bao nhiêu

năm cũng chỉ là nhân viên quèn". Kế toán là nghề dạy nghề, những va chạm thực tiễn giúp ta học hỏi được rất nhiều điều.

Hãy luôn vững tin nếu bạn đang theo đuổi một nghề, một công việc tại Nhà máy. Biết bao điều mới luôn chờ đón bạn.

Nguyễn Minh Phụng - PKT

Chuyện tôi đi họp

Sáng sớm, mở mail thấy có thư
15 giờ chiều ngày thứ Tư

Địa điểm: tại phòng họp Nhà máy
Ai không tham dự, báo cho Thư.

Điện thoại để ở chế độ rung
Hạn chế ra ngoài, trừ...đau bụng
Vui lòng không được đi dự trễ
Đề nghị chấp hành quy định chung.

Thành phần gồm các trưởng bộ phận
Trước khi dự họp nhớ chuẩn bị
Nội dung rõ ràng và súc tích
Chú trọng giải pháp và ngăn ngừa.

Một tuần có đến mấy cuộc họp
Nào họp chuyên môn, họp giao ban
Họp nhóm, cộng thêm với họp khẩn
Họp sáng, họp luôn cả buổi chiều.

Người ta đi họp có phong bì
Còn tôi đi họp chẳng có chi
Mỗi lần có thông báo đi họp
Bản khoản chẳng biết có chuyện gì.

90 phần trăm chắc... bị la
Còn 10 phần trăm là nhắc nhở
Triển khai công việc cho quý tới
Định hướng công việc trong tương lai.

Đi họp mà sao chẳng thấy vui
Đến thờ cũng chẳng dám ra hơi
Đôi khi chỉ có 1 người nói
Còn lại tất cả chỉ...ì thôi.

Nghĩ đi rồi cũng phải ngẫm lại
Người nói chắc không hề sướng chi
Việc giao, chẳng làm, gây hậu quả
Không họp, sao khắc phục kịp thời.

Toàn cầu, cạnh tranh đã biết rồi
Áp lực đè nặng, trong lẫn ngoài
Năng lực quản lý, nghe nhắc mãi
Thái độ, sao vẫn còn thờ ơ.

Vậy để từ nay không sợ họp
Tự giác làm việc đúng quy trình
Gạt bỏ mọi tư duy hạn hẹp
Cùng nhau họp tác vì cái chung.

Thời nay, đòi hỏi người quản lý
Chuyên nghiệp, rèn luyện không nghỉ ngừng
Hội nhập, không chỉ là cố gắng
Năng lực, ở kết quả sau cùng.

Để rồi mai đây khi đi họp
Vui vẻ như thể được tăng lương
Tôi nay đâu chỉ phong bì nhỏ
Phần thưởng lớn, tương lai mới đang chờ.

Hồ Thúy Ngọc - PCN



MÙA BÓNG MỚI

Sau 365 ngày chờ đợi, cuối cùng giải bóng đá thường niên đã được tổ chức. Một tuần tranh tài của các đội bóng là một tuần các cổ động viên cuồng nhiệt “mất ăn mất ngủ”, theo từng giây phút quả bóng lăn, nghẹt thở theo từng trận cầu và vỡ òa biết bao cảm xúc.

Cả hai đội bóng nam, nữ của Nhà máy đều thi đấu hết mình, để lại những trận cầu đẹp.

Giải đấu kết thúc với bao dư âm đọng lại, những hồi ức đẹp khó quên. Để lại phía sau những tiếng reo cổ vũ đầy cuồng nhiệt, những bước lao chạy trên sân, những vết thương và những giọt mồ hôi in trên quả bóng, tình đồng đội và quyết tâm chiến thắng.

Giải đấu cũng cho tôi nhiều bài học bổ ích. Mỗi cá nhân là một mắt xích quan trọng của tập thể. Mỗi thành

viên phải không ngừng rèn luyện, giữ vững phong độ, làm việc hăng say, sẵn sàng đón đầu thách thức, quyết

NIỀM VUI MỚI

tâm “đứng dậy” sau mỗi thất bại. Có như vậy, tập thể mới vững mạnh, “khó khăn nào cũng vượt qua, nhiệm vụ nào cũng hoàn thành”.

Có nhiều ý kiến khác nhau về phần thưởng, chuyến du lịch của hai đội bóng. Riêng tôi suy nghĩ rằng Nhà máy rất nhân văn, có nhiều cơ hội thăng tiến và hưởng lợi cho tất cả mọi người. Những cá nhân giỏi chuyên môn thì được trả lương cao, được tôn vinh khen thưởng mỗi quý, được cơ hội tham quan học tập trong và ngoài nước, được thăng tiến... nhưng Nhà máy cũng không quên tôn vinh những cá nhân có năng khiếu, tích cực tham gia và có nhiều đóng góp cho hoạt động phong trào.

Có lẽ Nhà máy thấu hiểu

nhu cầu của người lao động là rất phong phú, trước tiên là những nhu cầu thiết yếu như ăn uống, đi lại và các tiện nghi vật chất, kể đến là nhu cầu được làm việc trong môi trường an toàn, được bảo vệ, được chia sẻ và yêu



thương. Trên nữa là nhu cầu biết ơn, tự trọng và được người khác tôn trọng. Khi mỗi người được phát huy hết khả năng tiềm ẩn của mình thì bản thân sẽ có nhu cầu đem niềm vui, hạnh phúc đến cho người khác. Hành trình mà Nhà máy đang phấn đấu để giữ gìn và xây dựng văn hóa DN cũng đang vận động theo hướng này, vì mục tiêu con người quyết định sự tồn tại và phát triển của Nhà máy.

Vì vậy, tôi không nghĩ ngợi quá nhiều về phần thưởng của hai đội bóng. Tôi tự nhủ rằng mình phải luôn xứng đáng với những gì đã được nhận từ Nhà máy, mà cụ thể là phải hoàn thành thật tốt nhiệm vụ được giao; luôn trau dồi năng lực, tích cực học tập để không ngừng tiến bộ và sẵn sàng với bất cứ nhiệm vụ nào Nhà máy phân công.

Lê Thị Bảo Trân- PKT



Hội thao hè 2016

Khi những chùm hoa đỏ rực chớm nở trên nhành phượng vĩ, khi tiếng ve bắt đầu kêu râm ran, đó là thời điểm báo hiệu mùa hè đến. Mùa hè mang theo cái nắng nóng chói chang như đổ lửa cùng những cơn mưa rào bất chợt. Và mùa hè là dịp cho những kỳ nghỉ mát và là thời điểm lý tưởng để tổ chức các hội thao.

Nhằm tạo bầu không khí vui tươi, hứng khởi sau chuỗi ngày miệt mài làm việc, tạo cơ hội cho người lao động thể hiện khả năng cũng như tạo môi trường giao lưu, học hỏi, mùa hè năm nay, bên cạnh những hoạt động thường niên, Nhà máy tổ chức hội thao Hè 2016 với hoạt động nổi bật là “game show” phòng cháy chữa cháy.

Với sự tham gia của 8 đội, thi cả hai phần lý thuyết và thực hành, dưới sự đánh giá công tâm của các chuyên

gia về PCCC, là các chiến sĩ công an PCCC của tỉnh

Chơi mà học



nhà, các cá nhân tham gia đã có động lực mạnh mẽ để nắm vững kiến thức và kỹ năng PCCC.

Ở vòng thi lý thuyết, với cách trả lời trực tiếp từng câu hỏi, cùng với những ý kiến bổ sung của ban giám khảo, các đội thi cũng như cổ động viên đều nhớ và hiểu sâu hơn những kiến thức cơ bản PCCC so với cách học thuộc lòng những tài liệu khô cứng

trước đây.

Với phần thi thực hành, các đội phải tiến hành dập tắt đám cháy, cứu người ở trường hợp cháy giả định. Đây là cơ hội để các cá nhân nâng cao kỹ năng ứng

phó khi có đám cháy xảy ra. Đan xen vào giữa các phần thi là những tiết mục văn nghệ “cây nhà lá vườn” nhưng không kém phần chuyên nghiệp. Phần thi kéo co giữa các đội “xanh lè xanh lét” và “đỏ kè đỏ kệt”, cách giới thiệu hóm hỉnh của MC, làm cho mọi người nhiều phen cười muồn vỡ bụng...

Kết quả dù cao hay thấp, các đội thi đều...có giải! Và điều quan trọng hơn, thông qua hội thao năm nay, Nhà máy đã tạo ra một sân chơi mới mẻ và bổ ích cho người lao động, vừa bổ sung kiến thức và kỹ năng với “liều lượng” phù hợp, vừa giúp tái tạo tinh thần lao động để có năng lượng hoàn thành tốt công việc.

Phan T. Mộng Nguyệt - PCN



Cảm nhận về Hội thao hè 2016

Ông bà ta có câu nói rất hay “*Nước xa không cứu được lửa gần*”, dù lực lượng, phương tiện ở xa có hiện đại và chuyên nghiệp đi nữa, cũng không bằng lực lượng tại chỗ, tuy không chuyên nghiệp nhưng có thể dập tắt và quan trọng hơn, có thể ngăn ngừa được những mối nguy hiểm khi nó mới nhen nhóm. Qua đó, chúng ta thấy rằng, Nhà máy rất quan tâm đến công tác an toàn, PCCC, với mục tiêu cuối cùng là vì sự an toàn cho con người.

Khác với các năm, hội thao Hè 2016 có phần thi lý thuyết là kiến thức về PCCC. Tôi rất ấn tượng với MC của chương trình. Với lối dẫn thân thiện, lém lỉnh, anh đã tạo cho chương trình thêm phần hồi hộp, gây cuốn từ lúc bắt đầu đến phút cuối. Nhìn chung, các đội nắm vững lý thuyết về PCCC.

Sang phần thực hành, tôi rất ấn tượng với anh bạn đóng vai người bị nạn. Vai này gần như không ai có thể cạnh tranh với anh ta, bởi ngoài cân nặng ra, vai diễn của anh cũng rất ... chuyên nghiệp. Ở phần đoạn người số 5 chạy đích-dắt luôn qua 5 cọc lửa, đến khay xăng đang cháy và dập tắt lửa, rồi vác người bị nạn, chắc hẳn ai cũng nhìn thấy khi người số 5 vừa



kề vai vô là anh ta ôm cổ và lật người sang để được vác, chạy về đích rất gọn gàng và nhanh chóng. Vai người bị nạn rất chuyên nghiệp, có người còn ví như ... xác chết, tôi thấy cũng đúng. Ở phần thi thực hành, các đội thao tác rất nhanh và chính xác, gần như là chuyên nghiệp.

Hội thao Hè 2016 rất sôi động, giúp cho mọi người có những giây phút cười vui thoải mái và quan trọng hơn là ý nghĩa thiết thực của công tác PCCC đối với hoạt động sản xuất của Nhà máy.

Tôi có ý kiến nhỏ, trong khâu tổ chức, chúng ta nên có 2 dây xịt nước và phân công người xếp ống nước sau khi xịt, nhằm giúp cho chương trình ít bị gián đoạn hơn và các đội không phải mất sức, khi tới phần thi của mình phải ra xếp ống nước cuộn tròn xong, rồi mới thi.

Võ Minh Luân - PCD

Cảm xúc từ buổi chào cờ

Trở thành thông lệ, cứ mỗi thứ Hai đầu tiên của tháng, Nhà máy tổ chức lễ chào cờ.

Lần đầu tiên tham dự lễ chào cờ tại NM, tôi bồi hồi... Cảm xúc thuở còn ở trường với những ký ức đẹp của tuổi học trò, hình ảnh chào cờ quen thuộc năm nào lại ùa về.

Buổi chào cờ diễn ra mau chóng. Tuy ngắn nhưng chị em chúng tôi nắm được tình hình hoạt động của NM và những định hướng sắp tới của BGD.

Do đặc thù công việc, chúng tôi luân phiên nhau tham dự. Vào ngày chào cờ, chúng tôi đi làm từ sáng sớm tinh mơ

để kịp chuẩn bị bữa ăn sáng. Chị em làm việc với tinh thần khẩn trương, tác phong công nghiệp. Từ khâu sơ chế thực phẩm đến chế biến, chia thức ăn. Chúng tôi đều tuân thủ quy trình nghiêm ngặt và khép kín để đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm. Mọi người ăn cũng giống như mình ăn vậy, phải thật sạch để đảm bảo sức khỏe cho mình và mọi người nữa, cách nghĩ như vậy nên chúng tôi thật sự vui khi thấy cán bộ công nhân viên ăn ngon và hết suất. Chị em làm việc với nụ cười luôn rạng rỡ trên môi.

Tháng chín lại về, theo kế hoạch, số lượng được phục vụ

sẽ giảm, đồng nghĩa với việc quy mô của nhà ăn cũng giảm theo. Chúng tôi sẽ phải chia tay bếp ăn thân yêu để đón nhận công việc mới. Con người vốn thường e ngại trước cái mới, gắn bó rồi thì sợ phải lìa xa. Nhưng cuộc sống là vậy, không có gì là bất biến. Chúng ta phải biết đón nhận cái mới thì mới tiến bộ và phát triển được.

Và lúc này đây, một lần nữa những tiếng hô vang sau buổi lễ chào cờ lại vang vọng bên tai tôi “Quyết tâm, quyết tâm”; “Sẵn sàng, sẵn sàng”. Chị em thắm nhu, dù ở đâu cũng sẽ làm tốt công việc của mình, dù về đâu nhưng trong lòng sẽ luôn hướng về nhau.

Huỳnh T. Yến Vy-Bp Nhà ăn

Chúng tôi

Đối với người lao động chúng tôi, quanh năm miệt mài với máy móc, vật tư, có được một ngày tham gia hội thao, một sân chơi lành mạnh do Nhà máy tổ chức thật giống như một liều thuốc bổ tinh thần!

Từ lúc PX nhận được thông báo Nhà máy tổ chức hội thao, các cuộc bàn tán như nóng hổi lên...

Hội thao lần này có nhiều thay đổi trong nội dung, đặc biệt là thi kiến thức và kỹ năng PCCC. Thi thực hành thì các em đã từng được tập huấn nhưng thi lý thuyết sẽ thế nào đây? Dù có mới lạ nhưng các thành viên được chọn tham gia tỏ ra rất tâm huyết và vui vẻ.

Vậy là PX đã có 2 đội, đội thi PCCC sẽ học cả lý thuyết và tập thực hành theo lịch đăng ký, đội kéo co phải



tham gia Hội thao hè - 2016

cố gắng “bảo vệ thành công” chức vô địch đã có từ năm ngoái.

Những ngày chuẩn bị Hội thao cũng là những ngày giải bóng đá nam – nữ Tổng công ty diễn ra, Hội thao cũng có văn nghệ, ... Vậy nên lực lượng nhân sự của PX, vốn chỉ vừa đủ, nay phải trải mỏng cho các hoạt động. Anh chị em tự nhủ, không sao, chỉ một thời gian thôi rồi đâu sẽ về lại đó. Một một chút nhưng sẽ bù lại bằng những niềm vui! Mỗi người cố gắng thêm một chút để góp phần vào thành công chung của Hội thao.

Có tham dự Hội thao năm nay mới thấy hết được sức mạnh, niềm vui từ sự đồng lòng của các thành viên.

Phần thi lý thuyết, bên cạnh sự “thuộc bài” của các vận động viên là những tiếng hò la cổ vũ áp đảo từ các cổ động viên của PX.

Để bảo vệ chức vô địch môn kéo co, đội ngũ cổ động viên đã dàn thành hàng ngoài trời nắng, cùng nhau cổ vũ vang trời... những tiếng hò la cổ vũ ấy như đã tiếp thêm sức mạnh và lần nữa, PX tôi vô địch môn kéo co!

Hội thao – Hè 2016 khép lại nhưng niềm vui trong lòng người lao động như vẫn còn tràn đầy... Những nỗ lực và sự đồng lòng của tất cả thành viên đã mang lại thành quả ngọt ngào!

Mong rằng lãnh đạo NM luôn cố gắng để tạo những sân chơi thiết thực, bổ ích cho CBCNV. Mỗi lần tham gia phong trào là mỗi lần anh chị em có dịp gần nhau hơn, chia sẻ với nhau nhiều hơn. Đặc biệt, những kiến thức PCCC của Hội thao năm nay rất thiết thực cho mỗi người, không chỉ cho công việc mà còn cho gia đình./.

Kiều Thị Thanh Hân – PX3



Theo hành trình các Hội thi kỷ niệm những ngày lễ lớn, Nhà máy chúng ta đã có thêm nhiều câu chuyện đẹp.

Khi có dịp thưởng thức những chiếc bánh dày, sản phẩm từ Bp Nhà ăn, chúng ta sẽ “Sao mà ngon quá vậy!”, vị thơm ngọt, mềm mại cùng độ dẻo mịn của lúa nếp kết quyện với nhau, tạo nên sự tinh tế ít nơi đâu sánh kịp.

Đây chính là thành quả của quá trình “Tầm sư học đạo”, mày mò tìm tòi trên mạng, “gọi điện thoại cho người thân”, “trợ giúp của khán giả”... gắn với năm lần bảy lượt thực hành thất bại mới may mắn đạt được.

Đạo ấy, Nhà ăn đăng ký thi làm bánh dày nên sớm nào cũng vậy, chị Hai Lan mỗi lần đi tập thể dục về đều lân la làm quen bà cụ bán bánh dày đầu ngõ - “Bà ơi bán cho con ít bánh dày”. Đến bữa, chị Hai ngán bánh dày quá - “Bà ơi bán cho con ít chả giò”..., để rồi “Bà ơi, cơ quan con biểu thi làm bánh dày, nhờ bà chỉ giúp tụi con với”, “Bà ơi, tụi con xin học để đi thi thôi chứ nghề này vất vả lắm không ai làm nổi đâu bà ạ...!”- giọng chị Hai tha thiết.

Thì ra bà cụ đi nhờ xe ôm, chở thùng bánh dày đến bán đầu ngõ nhà chị Hai Lan, có nghề làm bánh dày truyền thống từ năm 1968. Và

“hữu duyên trái đất thì tròn”, chị Hai đem chuyện xin học làm bánh than thở tâm sự cùng chị bán giò lụa cho bếp ăn Nhà máy mà không ngờ - “Bà cụ đó là mẹ của em”- chị bán chả giò thốt lên. Và rồi bà cụ đã đồng ý nhận lời truyền dạy cách làm bánh dày trong nỗi mừng vui khôn xiết của đội thi bánh dày Nhà ăn.

Vậy là từ những buổi đàm địa mỗ hôi vật lộn với cối đá nặng mấy chục ký, cùng chày giã mười mấy hai chục ký lô mà chẳng ra ngô khoai gì..., đã ra đời những chiếc bánh dày trắng tròn xinh xắn ngon lành - Giải nhì Hội thi chào mừng kỷ niệm 30 năm thành lập Khatoco, cùng đến tham dự Festival biển và cả Lễ hội Yang bay nữa chứ!

Có một điều đặc biệt khi chúng kiến các chị nặn bánh dày- chúng ta sẽ thấy nghẹn- bởi com nếp giã xong phải nặn bánh lúc còn nóng khiến đôi tay các chị đỏ rục rất bồng, có chị vừa nặn bánh vừa hít hà như ăn phải Ớt.

Những trải nghiệm lý thú, bổ ích từ các Hội thi đã giúp chúng ta thêm nhiều kiến thức, kỹ năng cuộc sống, nét cần cù chịu khó, tinh năng động sáng tạo, tinh thần đoàn kết, lòng quyết tâm... vì mục tiêu chung.

Và chúng ta không những có thể học hỏi mọi lúc, mọi nơi, không chỉ cố gắng kết nối - học tập ở những người thành đạt, mà còn học được nhiều điều quý báu từ những con người bình dị quanh ta.

Nguyễn Mai Bảo Vy- Bp Nhà ăn

Tình người thợ cơ khí



Anh yêu em như những buổi vào ca
Như những buổi tay anh làm búa nguội
Anh yêu em mỗi khi cầm cán giữa
Lời ngọt ngào như răng giữa cắt phôi

Anh yêu em làm sao cho hết được
Tinh mili cũng chỉ được phần nghìn
Anh yêu em cẩn thận dầu trong tim
Còn hơn hãn mỗi khi rà mặt phẳng
Anh yêu em chẳng khác vit pulong
Tình xiết chặt má Éto còn kém

Cũng có lúc anh giận hờn như lửa
Đứng gần anh chẳng khác bề lò rèn
Nói với em những lời như búa tạ
Giận hờn nhau chẳng khác lúc hồng phôi
Làm đầu anh quay cuồng như mâm cặp
Ốc rỏi mù phôi tiện cũng kém xa

Anh lại yêu như buổi đầu vạch dầu
Như những buổi đầu đứng cạnh máy khoan
Đi tìm em như tìm đường tâm chuẩn
Dò Eke nhìn thật kỹ thật tinh
Anh lại yêu mỗi khi cầm thước cặp
Đẩy từ từ hai mỏ xích lại nhau
Tình yêu anh lấp lánh ánh lửa hàn.

Có những khi tất cả hóa thân vào
Những đường cong khi cắt, lúc hàn
Những co, cắt, ống vuông tròn các loại
Tạo thật nhiều những sản phẩm đáng yêu

Thôi em nhé tình người thợ cơ khí
Đến với em chỉ những mờ những dầu
Em hiểu cho đời anh cùng cỗ máy
Sau buổi vào ca cho sản phẩm ra lò!!!

Lê Văn Thắng-PCĐ (S.tâm)

Phía sau sự thành công

Hội thao “Hè 2016” vừa diễn ra thành công tốt đẹp. Đây là một hoạt động rất bổ ích và ý nghĩa do Công đoàn Nhà máy tổ chức. Bên cạnh việc củng cố, truyền đạt kiến thức về PCCC thì đây cũng là một cuộc thi đấu vô cùng gây căng giữa các Bộ phận với nhau. Với thành tích hết sức ấn tượng trong hai phần thi lý thuyết và thực hành, đội PX3 đã giành được chiến thắng thuyết phục.

Tuy chỉ là một cuộc thi phong trào, nhưng để đạt thành công này là cả một quá trình tập luyện và chuẩn bị rất kỹ lưỡng của PX, từ việc họp đội, triển khai học lý thuyết, tập luyện thực hành... tất cả đều được tiến hành rất nghiêm túc và bài bản.

Ở phần thi lý thuyết, tài liệu đã được phổ biến nhưng nội dung tương đối dài, đặc biệt là trả lời trực tiếp trước khán giả nên rất dễ

bị yếu tố tâm lý. Đội đã chọn ra cho mình “đấu pháp” hợp lý và bám chuông đúng thời điểm. Do đó, Đội kết thúc phần thi với số điểm khá cao.

Trở ngại nhất là phần thi thực hành. Sau khi được BTC tập huấn, thành tích tốt nhất của Đội trong quá trình tập luyện chỉ là 1ph40s, kém thành tích các đội khác tới 30s. Một cuộc họp đội nhanh chóng diễn ra, các thành viên cố gắng xác định nguyên nhân làm giảm thành tích thi đấu. Nguyên nhân là ở giai đoạn thực hiện phun nước đúng mục tiêu, để đẩy thùng nước rất khó khăn và mất rất nhiều thời gian. Qua quá trình tìm hiểu cũng như tham khảo cách thi đấu của các đội khác, đội rút ra nhiều kinh nghiệm: tư thế đứng, cách cầm và điều chỉnh vòi phun hợp lý, vì



vòi phun có áp lực nước rất lớn, tạo áp lực nước vừa đủ....

Giải nhất chung cuộc là kết quả xứng đáng dành cho Đội. Đây là thành quả của sự chăm chỉ, nỗ lực và tinh thần đoàn kết, không ngừng học hỏi, tìm tòi, cải thiện để đi đến thành công.

Trong thực tế công việc cũng vậy, đôi lúc phải đối mặt với những khó khăn, những vấn đề phát sinh trong sản xuất. Chính lúc ấy đòi hỏi phải có sự tìm tòi, hợp tác, thảo luận để đưa ra hướng giải quyết tốt nhất, và quan trọng hơn cả là phải luôn giữ tinh thần đoàn kết, sẵn sàng./.

Trần Thụ Nhân – PCN

Chuyện gia đình Lương Vĩ

Ở xóm tôi có một gia đình rất đặc biệt đó là nhà anh Lương chị Vĩ, không biết họ bên nhau từ khi nào nhưng nghe đồn từ lâu lắm rồi từ khi tôi còn chưa được sinh ra. Anh Lương vì cuộc sống phải đi làm xa nhà mỗi tháng mới về một lần, mỗi lần gặp nhau chị Vĩ mừng khôn xiết. Tháng này, anh Lương về muộn có mấy ngày mà chị Vĩ mong chồng như trời hạn mong mưa.

Chị Vĩ thường tâm sự, công việc dạo này khó khăn, anh Lương lo lắng thấy gầy sọp và xanh xao đi nhiều, chị Vĩ thương chồng lắm. Đêm đến vợ chồng thường hay ngồi trước hiên nhà tâm sự, cái sự đời sao mà khổ thế để cho vợ chồng xa cách cả tháng mới được gặp nhau.

Chú Thường thì lâu lâu mới về nhà một lần. Chú Thường là em cùng cha khác mẹ với anh Lương, chú ấy hay vì vụ bay nhảy chỉ đến khi có dịp lễ, tết thì mới về thăm gia đình, những lúc ấy thật vui và hạnh phúc. Thịnh thoảng, chú Thường hẹn về nhưng lại thất hẹn làm chúng tôi buồn mấy ngày.

Nghe nói sắp tới công ty có nhiều thay đổi lớn, vì vậy anh Lương chú Thường cũng bị ảnh hưởng không ít. Anh Lương sẽ được trả công theo vị trí công việc, năng lực và mức độ hoàn thành. Tuy vất vả và tập luyện để tay nghề thuần thục hơn, phải động não suy nghĩ tìm cách giải quyết công việc tốt hơn và quan tâm nhiều hơn đến đồng nghiệp và môi trường xung quanh nhưng hi vọng anh sẽ quen dần và không còn lo lắng. Chú Thường có khả năng sẽ đi nước ngoài, hi vọng công việc bên ấy suôn sẻ để chú thường xuyên về với chúng tôi hơn. Mà chú Thường có về được lâu đâu, mỗi lần về phải lo cho mấy đứa cháu hóa đơn háu ăn: hóa đơn điện, hóa đơn nước, hóa đơn nợ...rồi chú ấy lại đi. Chị Vĩ hay than với tôi rằng, không biết bao giờ cho vợ chồng chị được ở bên nhau mãi mãi không rời.

Hạnh phúc của một gia đình phụ thuộc rất lớn vào thu nhập của các thành viên trong gia đình. Mỗi chúng ta phải hiểu và không ngừng nỗ lực trong công việc, tránh chây lười, ỷ lại thì mới giữ được ổn định về thu nhập, là tiền đề cho hạnh phúc của mỗi gia đình và cá nhân.

Hồ Ngọc Nhân - PX3

NGUYÊN NHÂN GÂY TAI NẠN HÀNG ĐẦU

Lâu nay, nói đến ATVSLĐ, PCCN chúng ta thường mặc định đó là trách nhiệm của “ai đó”, là việc của Ban an toàn, của đội PCCC, của An toàn vệ sinh viên...chứ không phải là trách nhiệm của chính mỗi người lao động.

Ai cũng mong muốn mình được an toàn, được làm việc trong môi trường an toàn nhưng có bao giờ tự hỏi phải làm gì để có được sự an toàn đó?

Đám cháy lớn bắt đầu từ tia lửa nhỏ!

Nhiều vụ tai nạn lao động đã xảy ra có thể do bất cẩn của người lao động hoặc thiếu quan tâm của người quản lý thậm chí bản thân người lao động thiếu ý thức... Dù xuất phát từ những nguyên nhân khác nhau nhưng hậu quả chung đều là thiệt hại về của cải và con người.

Kết quả điều tra các vụ tai nạn lao động đã chỉ ra một sự thật: “làm tắt” là nguyên nhân rất nhiều vụ tai nạn. Không tuân thủ quy trình, không xem xét đánh

giá rủi ro, bỏ bước, bỏ qua quy định an toàn... đều có thể dẫn đến những nỗi đau suốt đời không chỉ với người bị nạn mà cả với những người liên quan.

Khi làm tắt mà chưa có hậu quả xấu gì xảy ra, một số người thường xem đó là một thành công! Và vì chưa có chuyện xảy ra, người ta cảm giác rằng có thể thay thế cách làm đúng, đã được kiểm nghiệm an toàn theo quy trình, bằng cách làm nhanh với ý nghĩ sẽ không có vấn đề gì ... cho đến khi xảy ra sự cố thì mọi thứ đã muộn!

Trong thực tế, nhiều khi việc làm tắt không hẳn vì tiết kiệm thời gian, công sức mà bởi do các quy định làm việc an toàn dễ gây cảm giác “phiền phức”. Do đó, để bỏ qua các vấn đề các “phiền phức” này, chúng ta làm nhiều cách như dùng dụng cụ không phù hợp, thay vì mất công đi lấy đúng dụng cụ; vận hành máy mài, máy cắt không đeo kính bảo vệ mắt, do quên lấy khi chuẩn bị dụng cụ; bỏ qua các công tác an toàn được trang bị do cảm



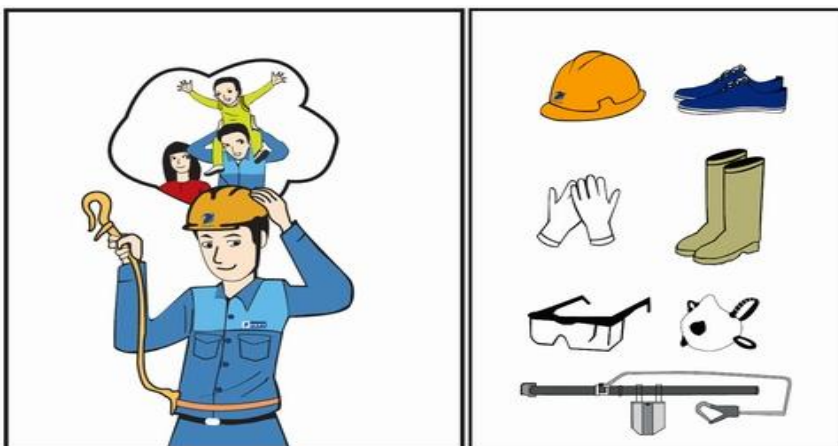
thấy rầy rà khi điều chỉnh máy...

Cách làm đúng quy trình có thể mất nhiều thời gian hoặc “phiền phức” hơn, tuy nhiên đó là cách làm đã được nghiên cứu và thực nghiệm đảm bảo bạn được bảo vệ khi thao tác. Cách làm việc an toàn không phải lúc nào cũng là làm ngắn nhất, tiết kiệm nhất.

Nếu mỗi người trong chúng ta vẫn còn tư duy “làm tắt”, hoặc có cảm giác bị “phiền phức” đối với các công tác an toàn, thiết bị bảo vệ cá nhân, công cụ dụng cụ được trang bị và đặc biệt là những Quy định an toàn khi làm việc thì nguy cơ xảy ra tai nạn là điều không thể tránh khỏi và hậu quả sẽ không thể lường hết được.

Vì mỗi gia đình bình yên, vì một Nhà máy làm việc an toàn, hãy luôn nhớ rằng: Đảm bảo an toàn lao động là trách nhiệm của mỗi người chúng ta. Khi thực hiện công việc hãy nghĩ về an toàn, có an toàn mới thực hiện công việc!

Phan Châu Anh – PTCHC



ĐÔI ĐIỀU VỀ PHONG TRÀO Ở NHÀ MÁY



Trong thực hiện mục tiêu chiến lược, Nhà máy đã rất chú trọng đến phát triển nguồn nhân lực – “vốn quý” của DN.

Bằng nhiều hình thức và tùy thời điểm, các hoạt động có thể hướng đến đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng mềm cho nhân viên, có thể là sân chơi để khuyến khích rèn luyện sức khỏe hoặc thể hiện niềm đam mê, sáng tạo ở các môn nghệ thuật...

Nhìn chung, các hoạt động, phong trào được Nhà máy tổ chức thời gian qua đã quy tụ đông đảo CBCNV tham gia và cổ vũ - qua đó đã kết nối, khơi dậy tiềm năng, lòng nhiệt thành của các cá nhân, các bộ phận trong Nhà máy góp phần tạo động lực nâng cao hiệu quả công việc.

Tuy nhiên, cùng với những thành quả tích cực mà các hoạt động, phong trào mang lại là những vấn đề phát sinh từ việc cử người tham gia, tổ chức sắp xếp lao động, hình thức động viên, khen thưởng... Đây là chuyện không mới nhưng lâu nay chúng ta hãy còn lúng túng,

chưa nhất quán trong cách nghĩ và cách thực hiện.

Trong buổi đối thoại định kỳ Quý 3/2016, lãnh đạo Nhà máy đã quán triệt các vấn đề trên, thống nhất phương cách thực hiện trong thời gian tới.

Trước hết, phải hiểu phong trào mang tính “xã hội hóa” chứ không “chuyên môn hóa”, cá nhân và các bộ phận tham gia hoạt động phong trào không nên chạy theo thành tích, việc tham gia không nên chỉ chuyên dành cho một hoặc vài cá nhân. Các bộ phận cần tạo điều kiện để các cá nhân có cơ hội khám phá và phát triển những khả năng tiềm ẩn của mình.

Việc cử người tham gia và phân bổ số lượng người tham gia cho mỗi bộ phận phải dựa trên kế hoạch SXKD, khả năng, sở trường và những điều kiện công việc của cá nhân trong thời điểm phát động.

Chế độ cho người tham gia phong trào đã được quy định cụ thể trong Thỏa ước lao động tập thể, Quy định đánh giá xếp loại. Tuy nhiên,

cùng với các chế độ về vật chất là các chế độ tinh thần, trường các bộ phận và Công đoàn cần có sự quan tâm đến thành viên tham gia phong trào và cả người được bố trí bổ sung đảm trách công việc. Giữ vững tinh thần đoàn kết trong bộ phận để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Cán bộ Công đoàn năng lực còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng kịp với bước thay đổi của Nhà máy; các phong trào tổ chức cần hướng đến những vấn đề thiết thực, những vấn đề mà người lao động cần được trang bị trong môi trường hội nhập đang diễn ra.



Với định hướng của lãnh đạo NM, “những vấn đề phát sinh khi tham gia các hoạt động, phong trào ở NM” đã được cụ thể hóa, tạo được sự nhất quán từ trường các bộ phận và Công đoàn. Hy vọng sắp đến sẽ không còn những cá nhân, bộ phận “bị tham gia” khi nhiệm vụ sản xuất đang cao điểm, không còn những đòi hỏi “chế độ” đối với người tham gia phong trào, công bằng hơn trong đánh giá giữa người trực tiếp tham gia phong trào và người được phân công “gánh vác” công việc cho đồng đội.

Kiều Tuấn Hải – PTCHC

CÔNG ĐOÀN THỜI HỘI NHẬP

Bằng nhiều hình thức, những năm qua Công đoàn Nhà máy (CĐNM) đã thực hiện tốt chức năng chăm lo đời sống, sức khỏe cho NLĐ; nắm bắt nguyện vọng chính đáng của các đoàn viên, CĐNM đã chủ động phối hợp với chính quyền, từng bước nâng cao chất lượng hội nghị người lao động và đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo quy định. Nhưng trong diễn biến hội nhập sắp tới, yêu cầu cạnh tranh đòi hỏi NLĐ trong các doanh nghiệp phải trang bị thêm nhiều kiến thức, kỹ năng chuyên môn và thích ứng tốt với biến động của thị trường. Vì vậy, không phải ngẫu nhiên mà trong định hướng, BGD đều nhắc tới hoạt động và vai trò của công đoàn.

Chúng ta phải mạnh dạn thừa nhận rằng, hiện tại trình độ, năng lực của cán bộ CĐNM chưa đáp ứng kịp đòi hỏi của công tác công đoàn trong thời kỳ mới. Nhiều hoạt động công đoàn còn bị xơ cứng, chưa trở thành sân chơi thu hút đông đảo người tham gia và chưa thật sự tạo điều kiện phát triển năng khiếu, sở trường của người lao động.

Thời gian gần đây, nhờ sự định hướng kịp thời, các hoạt động đã có chuyển biến tích cực. Các phong trào đi vào thực tế, các đoàn viên có thể vận dụng những kỹ năng từ các hội thi vào công việc cũng như đời sống hàng ngày, do vậy phong trào được nhiều người ủng hộ. Mặc dù tham gia ngoài giờ làm việc nhưng nhiều người rất nhiệt tình từ tập luyện



cũng như cổ vũ, chẳng hạn như những vận động viên của hai đội bóng nam nữ, vận động viên hội thao Hè 2016, những “thuyết trình viên”, “diễn viên” hay “MC”... trong những buổi sinh hoạt chuyên đề.

CĐNM đã không ngần ngại khen thưởng tùy theo tính chất và quy mô của từng cuộc thi, tuy nhiên vẫn chưa thể “bao” hết được. Vì vậy, chuyến du lịch Bà Nà vừa rồi, ngoài sự tham gia của các nhà “đồng tài trợ”, gồm Tổng công ty, CĐNM và “Nhà hảo tâm”, thưởng cho 2 đội bóng đạt thành tích, còn có sự đóng góp từ anh em với tinh thần “Nhà nước và nhân dân cùng làm” thì mới đủ kinh phí để các bạn “lên xe”.

CĐNM quyết tâm trong thời gian tới sẽ tích cực cải tiến nội dung và hình thức hoạt động để phù hợp hơn với nhu cầu người lao động và theo đúng chiến lược phát triển của Nhà máy. Đặc biệt, chú trọng hoạt động đào tạo để giúp người lao động nâng cao nhận thức và kỹ năng nghề nghiệp, ứng phó tốt với hoàn cảnh kinh tế-xã hội nhằm giữ được việc làm và ổn định đời sống.

Để tiếp tục đồng hành với doanh nghiệp, mỗi người lao động cần thay đổi suy nghĩ, hành động tích cực và cùng hướng về kết quả sau cùng, nhằm mang lại hiệu quả thiết thực cho doanh nghiệp; Ban chấp hành CĐNM phải nâng cao năng lực công tác, chú trọng đổi mới, sáng tạo. Quá trình này, CĐNM rất mong nhận được sự đồng hành và chia sẻ từ lãnh đạo và các đoàn viên.

Lê Thị Kim Chi – PTCHC





đích các hoạt động của doanh nghiệp, cũng như những lợi ích mà những hoạt động này đem lại cho

Thực tế hiện nay, bên cạnh các đảng viên không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, thì cũng còn không ít đảng viên xem nhẹ vai trò thứ hai đó là phục vụ quần chúng. Biểu hiện rõ nhất là xa rời quần chúng, thiếu gần gũi quan tâm quần chúng – những công nhân hàng ngày làm việc bên cạnh mình.

Trở thành một đảng viên là cả một quá trình nỗ lực phấn đấu trên các mặt công tác, thể hiện là một nhân viên ưu tú, được đồng nghiệp tín nhiệm. Khi đã được đứng trong hàng ngũ của Đảng, thì kể từ thời gian đó đảng viên phải nêu cao hơn nữa vai trò tiên phong, gương mẫu trong việc chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, được cụ thể hóa vào doanh nghiệp bằng chiến lược phát triển DN, kế hoạch SXKD và các chính sách lao động. Người đảng viên dù ở bất cứ cương vị nào, cũng đều phải thực hiện hai vai trò, vừa là người lãnh đạo, cũng vừa là người phục vụ.

Vai trò lãnh đạo là tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, mà những chủ trương này khi được cụ thể hóa vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp SXKD, thể hiện thành chiến lược phát triển doanh nghiệp, kế hoạch SXKD hàng năm, các dự án và các chính sách lao động, các quy định của doanh nghiệp. Mỗi đảng viên muốn thực hiện tốt vai trò này thì trước tiên, bản thân mình phải nắm rõ nội dung, mục

VAI TRÒ PHỤC VỤ CỦA ĐẢNG VIÊN

doanh nghiệp và cho người lao động, từ đó mới có thể giải thích, vận động mọi người ủng hộ, chấp hành hoặc hướng dẫn quần chúng thực hiện tốt các chương trình, các dự án.

Vai trò phục vụ là nắm bắt nhu cầu, tâm tư của người lao động, xem họ cần những gì về điều kiện làm việc, về môi trường lao động, về đời sống và các chính sách an sinh ... để đáp ứng kịp thời, phục vụ tốt hơn, giúp người lao động có điều kiện làm việc an toàn và ổn định, nhằm đạt năng suất tốt nhất, lợi ích cao nhất. Để làm tốt vai trò này, mỗi đảng viên phải hòa đồng, gần gũi và thực sự quan tâm người lao động; tích cực đóng góp ý kiến cho cấp ủy và chính quyền, xem việc phục vụ người lao động là niềm vui công việc, là phẩm chất của đảng viên.

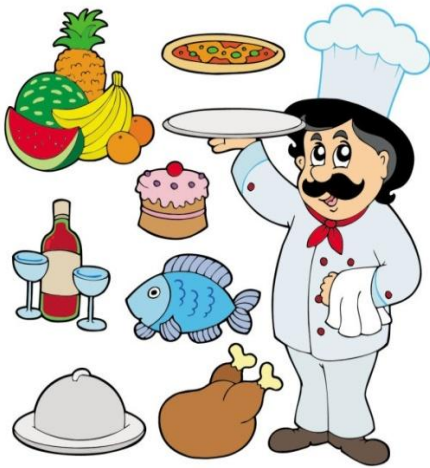
Ở cơ quan hay trong cộng đồng nơi cư trú, quần chúng luôn nhìn vào đảng viên để học tập, noi theo.

Bản thân thiếu tính tự giác, buông lỏng công việc. Khi đồng nghiệp cần đến mình hỗ trợ thì tránh né, xem đó không phải là trách nhiệm của mình - trốn tránh trách nhiệm. Nói nhiều mà không làm được nên tính nêu gương bị lu mờ... Vẫn còn đó những đảng viên chỉ biết tám chuyện trên bàn nhậu, tám chuyện trên internet chứ không biết sử dụng internet cho công việc... cứ như thế thì lấy gì để phục vụ quần chúng?

Học và làm theo tấm gương của Bác vào công việc SXKD thực tế của Nhà máy hiện nay, mỗi đảng viên nên mạnh dạn nhận lấy những khó khăn, thách thức, quyết tâm thực hiện những mục tiêu đã đề ra. Thực hiện chủ trương đổi mới, tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước của Đảng, chúng ta không được thờ ơ như người ngoài cuộc trước những thay đổi của Nhà máy. Mỗi đảng viên hãy không ngừng học hỏi, biết lắng nghe và chia sẻ./.

Hoàng Tuấn Nam-PXI

Thực đơn tự chọn-phương thức phục vụ mới



Thực ra, phương thức tự chọn món ăn chỉ mới được thử nghiệm vào ca chiều, vài tuần gần đây, nhằm giúp công nhân có điều kiện đa dạng món ăn, phù hợp hơn với nhu cầu của cá nhân. Nếu như các xưởng sản xuất cần những sáng kiến mới nhằm tăng năng suất lao động, giảm thiểu chi phí,... thì ở Nhà ăn chúng tôi cũng cần có những ý tưởng mới về phương thức phục vụ, về cách quản lý và mua thực phẩm... với mục đích anh chị em công

nhân được đáp ứng đầy đủ chất dinh dưỡng trong bữa ăn kết hợp được lựa chọn món ăn theo sở thích.

Nhà ăn là nơi thực hiện các chế độ chăm sóc, bồi dưỡng cho người lao động, đảm bảo sức khỏe lao động nhằm hoàn thành nhiệm vụ được giao. Sắp tới, chúng tôi dự định sẽ áp dụng chọn món ăn ở ca 3, lúc đó công nhân có thể chọn món ăn vừa phù hợp với sở thích của mình, vừa đảm bảo đủ chất dinh dưỡng để có sức làm việc trọn ca. Hình thức này tuy mới mẻ nhưng rất khả quan, mặc dù chúng tôi cũng gặp nhiều khó khăn, vất vả. Từ khâu sơ chế phải làm thêm món, khâu bếp núc phải tăng ga cật lực nấu nướng sao cho kịp thời gian, rồi phân loại thức ăn cho các khay,... Mặc dù vậy, chúng tôi xác định chất lượng phục vụ là hàng đầu nên đã cố gắng, nỗ lực thực hiện.

Về phía công nhân, nhiều người vẫn còn bỡ ngỡ dù có các hướng dẫn và bảng ghi thực đơn cho từng cụm khay. Tình trạng, nhiều người phải mở nhiều khay rồi mới lựa chọn được, có người thay đổi sự lựa chọn của mình nhiều lần,... Thời gian đầu, Nhà ăn cũng cảm thông vì đây là phương thức khá mới mẻ. Nhưng chúng tôi cũng muốn nhấn gửi đến anh chị em công nhân, nên nhanh chóng chọn khay để không làm mất thời gian của người kế tiếp. Và hơn hết, Nhà ăn mong muốn sự hợp tác và ủng hộ của anh chị em trong Nhà máy. Mọi người, xin đừng ngần ngại chia sẻ và góp ý kiến để chúng tôi hoàn thiện công việc của mình. Hy vọng cách làm mới này ngày càng được hoàn chỉnh và mọi người hài lòng hơn với bữa ăn của mình.

Nguyễn T. Anh – BP Nhà ăn

Ban biên tập BTNB chân thành cảm ơn sự quan tâm của tất cả bạn đọc, đặc biệt chúng tôi ghi nhận sự hưởng ứng tích cực của các bạn và trân trọng tất cả bài viết tham gia BTNB.

Mọi góp ý và bài viết tham gia BTNB xin vui lòng gửi về Ban biên tập BTNB email:

chauthikimloan@khatoco.com

NHÀ MÁY THUỐC LÁ KHATOCO KHÁNH HÒA - CHI NHÁNH TỔNG CÔNG TY KHÁNH VIỆT

Địa chỉ: Đường Trường Sơn - Bình Tân - Vĩnh Trường - Nha Trang - Khánh Hòa

Điện thoại: 058.3888148

Email: nmtlkh@khatoco.com

Fax: 058.3881112

Website: thuoclakhanhhoa.com