

Ngày 21 - 08 - 2009

MÔ HÌNH QUẢN TRỊ 1.10 HAY 10.10 (P.2)

NGUYỄN THỊ NGUYỄN T – Giám đốc Tư vấn nhân sự công ty Nhân Việt

Expertise
Experience
Excellence



Ngày nay, xu hướng chuyển đổi sang mô hình quản trị 10.10 đã và đang trở thành trào lưu mà hầu hết các tập đoàn đa quốc gia nào cũng ưu tiên đi qua. Vì các cao vai trò cá nhân cá nhân sẽ tạo ra năng lực tổng giúp Doanh nghiệp có thể giảm nhân viên giảm ngân sách chi phí nhân công trong nhà. Thông qua đó, chúng ta sẽ có các sự chuyển đổi từ văn hóa nhân lực, luôn trong trạng thái sẵn sàng cho các kế hoạch phát triển về sau, đặc biệt là khi Doanh nghiệp mở rộng nhân sự trong thị trường mới.

Xu hướng phát triển mô hình tổ chức nhân

Kể từ năm 1986, nền kinh tế Việt Nam chính thức hình thành và phát triển theo quy định cho đến nay. Bên cạnh sự vươn lên mạnh mẽ cùng với nền kinh tế thị trường, chúng ta cũng nên nhìn nhận rõ ràng về những tác động của Doanh nghiệp trong nền văn minh xã hội phát triển mô hình Doanh nghiệp tổ chức nhân văn và thông minh tại Việt Nam vào thời kỳ này.

Và trong suốt hai thập kỷ qua, các Doanh nghiệp tổ chức nhân này cũng đang tích lũy vốn đầu tư hàng ngày, mở rộng quy mô sản xuất, thay đổi công nghệ hiện đại có thể trở thành những công ty công nghệ, tập đoàn kinh tế hùng mạnh, nâng cao trình độ chuyên môn tranh quyền lợi trên thị trường khu vực và quốc tế. Trong quá trình thay đổi thích nghi với sự cạnh tranh, các Doanh nghiệp cũng đã nhận ra cách thức hiệu quả hành theo mô hình tổ chức quản trị nên bắt đầu và tạo ra những bước ngoặt cho sự phát triển.

Tuy nhiên, việc thay đổi mô hình quản trị truyền thống sang những mô hình quản trị mới hiện đại không hề đơn giản, đặc biệt là việc áp dụng mô hình quản trị 10.10 cũng xây dựng dựa trên nguyên tắc cao vai trò cá nhân cá nhân. Vì vậy, những thành viên ưu tú coi trọng và các giao tiếp quy định những hành vi có thể chấp nhận được trong xã hội công nghệ.

Không thể chuyển đổi trong thời gian ngắn

Vì những nét đặc thù trên các ngành công nghệ thông tin và kinh tế thị trường là rất rõ ràng, các Doanh nghiệp nên xác định rõ ràng vì sao chuyển đổi nên bắt đầu khi đã chúng ta đã thực sự có một nền tảng vững chắc. Và nền tảng này là một văn minh mà chúng ta cần phải đầu tư xây dựng trong lâu dài chứ không phải chỉ trong thời gian ngắn. Theo những chuyên gia kinh tế quốc tế, các yếu tố mà bỏ cho Doanh nghiệp thực hiện việc chuyển đổi thành công bao gồm một bộ máy hỗ trợ vững mạnh, bản sắc văn hóa Doanh nghiệp, hệ thống quy trình các phòng ban chức năng ...

Ngoài ra, Doanh nghiệp cũng cần phải quan tâm đến hoạt động tuyển dụng và luân chuyển bởi vì mô hình quản trị 10.10 cũng đòi hỏi các cá nhân xuất sắc nhất. Hoạt động tuyển dụng phải tìm ra những con người có tinh thần trách nhiệm cao và luôn xem công ty như là chính bản thân mình. Các cá nhân phải có tinh thần tự quản lý và luôn tôn trọng các thành viên khác trong công ty khi các giao tiếp. Và những con người vì những lợi ích chung có thể tìm ra khi nền tảng giáo dục thực sự phát triển.



MÔ HÌNH QUẢN TRỊ 1.10 HAY 10.10

Tất cả những ưu tiên này lại không phải là dành cho các công ty mà chỉ là dành cho nhân viên xây dựng trong suốt thời gian dài. Do đó, việc chuyển đổi không nên thực hiện vội vã mà cần cân nhắc phù hợp với thực trạng hiện tại của công ty hay không.

Vấn đề có thể xảy ra trong 1.10, như sau...

Một thách thức khác cần nhìn nhận là trong thời kỳ hiện tại, nhiều Doanh nghiệp tập trung vào nhân sự phát triển hàng ngày và có sự cạnh tranh không hề thua kém công ty có ôi lúc lại là đối thủ cạnh tranh của Doanh nghiệp bên ngoài. Chúng ta đã có những thách thức và cơ hội mới và đang từng ngày vượt qua các thách thức trong khu vực công nghiệp quốc tế.

Điều này cho thấy việc áp dụng mô hình quản trị truyền thống của họ là không tốt nữa các Doanh nghiệp bị tụt hậu trong lĩnh vực. Việc hình thành các thách thức tại Việt Nam hiện tại, các Doanh nghiệp hoàn toàn có thể vận dụng mô hình 1.10 có sự ưu tiên theo các nguyên tắc của mô hình 10.10 (có nghĩa là bỏ bớt 1.10 nhưng bên trong lại chính là 10.10). Những thách thức của chúng ta, người lãnh đạo cần phải có tư duy theo mô hình 10.10, nghĩa là cần phải tập trung vào nhân sự hóa dân chúng ngay từ trong nội bộ Doanh nghiệp. Tất cả thành viên trong công ty đều có thể bày tỏ quan điểm, phát triển kỹ năng đóng góp vào sự phát triển chung của tổ chức. Mọi ý kiến đều cần được cân nhắc một cách nghiêm túc, minh bạch và tất cả chính sách cần phải minh bạch và hợp lý dựa trên sự đồng thuận chung của tất cả thành viên.

Không những thế, Doanh nghiệp phải thiết lập các quy trình thực sự chủ động bên trong nội bộ Doanh nghiệp bao gồm các quy trình tuyển dụng, quy trình kiểm tra và đánh giá... như mạng lưới nhân sự vận hành trên toàn quốc các máy công ty. Bên cạnh những quy trình này không thể thiếu chất lượng, Doanh nghiệp phải tập trung vào thời gian và chi phí có thể kiểm soát khi các thành viên cùng giao quy trình quy tắc.

Tóm lại, trong xu hướng phát triển chung và hình ảnh với thị trường, các Doanh nghiệp đang càng quan tâm nhiều hơn đến việc vận dụng các mô hình quản trị nhân sự mạng lưới thành công cho tổ chức. Những thách thức có những kết quả như mong muốn, các Doanh nghiệp phải thiết lập hình ảnh và vận hành thực tế của công ty, công nhân thay đổi duy theo hình ảnh hiện tại, có sự chủ động không những vận dụng các công cụ mà các yếu tố con người khác.

**Bài viết là phiên bản tiếp theo của chuỗi bài về Mô hình quản trị 1.10 và 10.10 của bà Nguyễn Thị Nguyễn (Giám đốc vận nhân sự Công ty Nhân Việt - www.nhanviet.com)*

NhanViet Management Group (NhanViet) là một trong những công ty tư vấn nhân sự hàng đầu tại Việt Nam hoạt động từ năm 2003.

NhanViet tập trung vào những mảng dịch vụ chính sau:

- ▲ Thu hút và quản trị tài năng
- ▲ Tư vấn quản lý nhân sự
- ▲ Nghiên cứu hài lòng người lao động
- ▲ Quản trị nhân sự và các dịch vụ thuê ngoài (outsourcing)

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập vào trang www.nhanviet.com

Trụ sở chính:

NhanViet Management Group

Cm 2-4, L 5, tòa nhà Annex, Khách sạn Park Royal Saigon 309B-311, Ng Nguyễn
Văn Tr ị, Quận Tân Bình, TP HCM
Số điện thoại: +848 3847 9364 | Fax: +848 3847 9365
Email: contact@nhanviet.com | Web: www.nhanviet.com