Thanh An Company

Key-Basis Business-Contribution

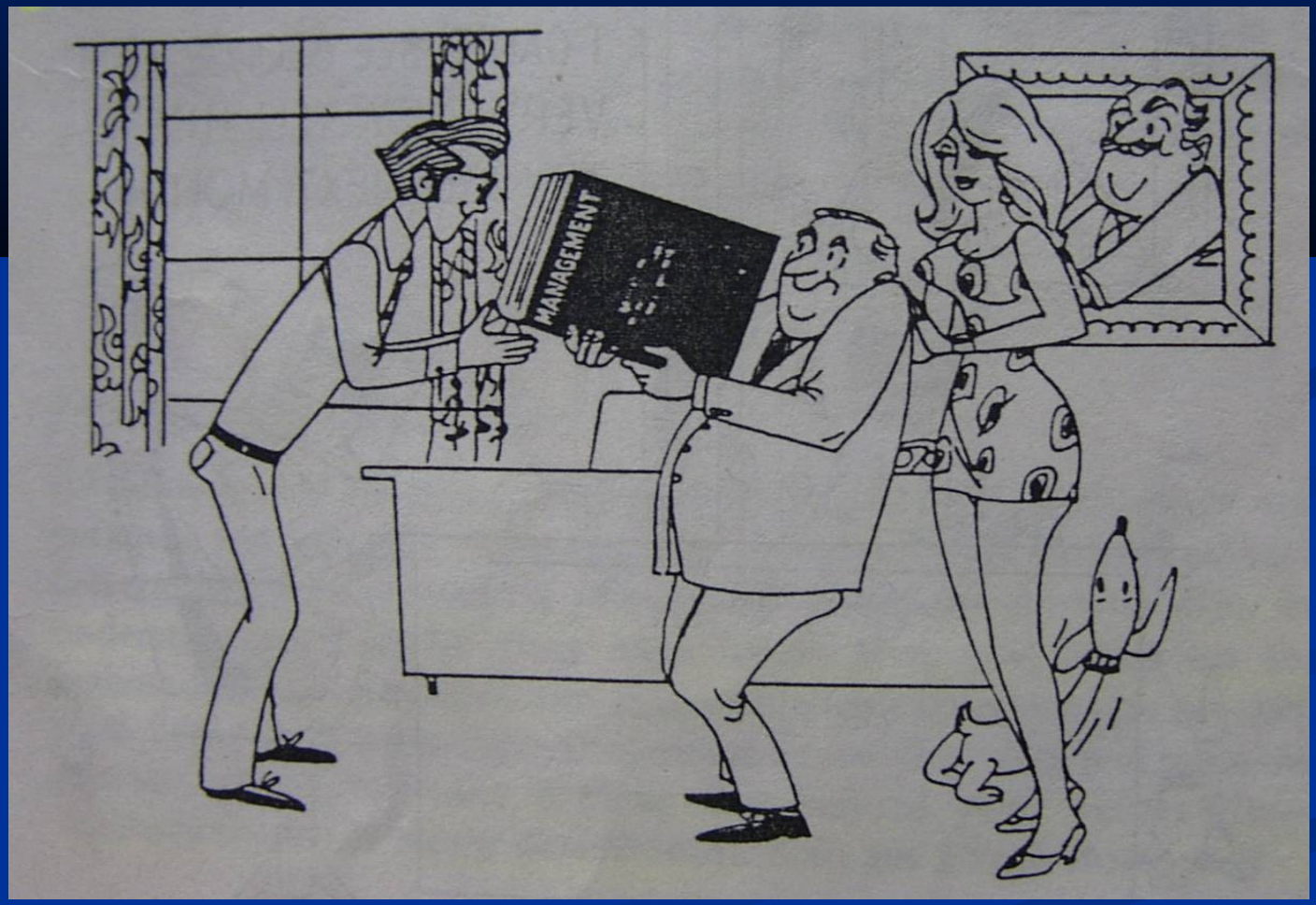
Excellence in Management

Phần I

Human Relations

Prepared by Vu Trong Dung
Managing Director

Quan hệ Nhân sự



Quan hệ Nhân sự

Tương quan nhân sự một cách hiệu quả không chỉ là một phần của công tác Quản Lý, mà đó là
toàn bộ giá trị của việc quản lý, bởi vì:

“ Mọi công việc của một tổ chức Kinh doanh đều được thực hiện bởi Con Người ”

Khái niệm

- Tiền bạc-tài chính, vật chất-cơ sở là những cái cần thiết trong Kinh doanh. Nhưng nhà Quản lý phải biết rằng họ chỉ có thể đạt được mục tiêu thông qua Con người.
- Các công tác nhân sự như sử dụng kiến thức, hiểu biết tâm tư, tình cảm của nhân viên là công tác quan trọng của Manager, của nhà Quản lý.
- Công tác Quản trị chính là việc Tương quan Nhân sự.
- Và Quản lý Nguồn Nhân lực hiệu quả là Lợi thế Cạnh tranh trong thế kỷ 21 này.

Điều hành Nhân sự

- Đừng để nhân viên luôn có mặc cảm là họ nhỏ bé và kém giá trị, đó là cách quản lý Kém.
- Không quan trọng là bạn quản lý 5.000 nhân viên hay chỉ 5 người, mà vấn đề là **bạn có thể làm việc được với họ hay không** mới là điều cần thiết để doanh nghiệp có thể hoạt động tốt và hiệu quả.
- Manager nào biết xử lý nhân sự tốt chắc chắn luôn thăng tiến trong sự nghiệp của mình.

Liên hệ Nhân sự

- Quan hệ nhân sự không thể thay thế bằng bất kỳ phương pháp nào khác, bởi vì đó là sự liên quan giữa con người và con người.
- Ví dụ điển hình của Thống tướng Rommel.
- Con người thường không ưa những người mình không biết.
- Nhưng một khi bạn biết họ rõ hơn, vấn đề thực sự sẽ khác đi rất nhiều.

Giá trị của Sự Cương quyết

- Tuy nhiên Nhà Quản lý cũng phải luôn nhớ rằng: " Hiệu quả của công việc lại là điều kiện ắt có và đủ của sự Nhân hoà".
- Hiểu biết và hoà hợp với nhân viên là cần thiết, nhưng phải cho họ thấy là giá trị phải trả của sự Nhân hoà là Kết quả công việc.
- Phải cho nhân viên hiểu được là bên trong cái vỏ bọc nhung là một bàn tay sắt của sự Cương quyết.

Hậu quả khó lường

- Chỉ một vài lời giận dữ, khó nghe được thốt ra trong một lúc nào đó có thể gây nên một hậu quả đáng tiếc có khi cả đời người, phá huỷ cả một quan hệ tốt đẹp.
- Đó là tại vì bản chất con người là thường thốt ra những điều không chịu suy nghĩ.
- Đó cũng là sự khác biệt giữa một Manager G's và một Manager T's.

Chất lượng của Nhà Quản lý

- Hãy xem vấn đề của nhân viên như là vấn đề của mình, kể cả nó vô lý và ngây ngô đến đâu.
  - Hãy nhớ rằng khi họ tìm đến sự trợ giúp và ý kiến của bạn là vì họ tin bạn họ mới đến, hãy lắng nghe mà đừng vội vã gạt bỏ.
- Hãy biết quan tâm đến nhân viên và chú ý đến các cử chỉ và thái độ của họ.
  - Quan tâm một chút của Manager có thể là niềm vui lớn của nhân viên.
  - Điều đó thực sự mang lại quan hệ tốt đẹp.

- Đừng cho rằng ăn mặc đẹp và chic mới là sự biểu lộ được đó là một Manager giỏi.
- Nhân viên họ chỉ muốn biết là cấp trên có quan tâm đến họ hay không, và họ có giá trị gì đối với doanh nghiệp hay không.
- Eistein noi rằng problem lớn nhất của nền công nghiệp là nhân viên bị chìm lắng, mất hút, không là cái gì cả trong sự to lớn của doanh nghiệp.
  - Đừng xem nhân viên là ngớ ngẩn, và cũng đừng làm cho họ bị mặc cảm ngớ ngẩn.

- Hình phạt thông thường có hại hơn là có lợi.
  - Biểu lộ cho nhân viên thấy là mình thất vọng về công việc của họ có hiệu quả tốt hơn.
- Tập uốn lưỡi 7 lần trước khi phát ngôn và tập đếm 60 lần trước khi phản ứng tốt hơn một kết quả chua chát, cay đắng về sau.
  - Thực hiện khó đấy nhưng kết quả luôn luôn có giá trị trong công tác quản lý.
- Cố gắng nhớ tên nhân viên, có một số người rất quan trọng cái tên và sẽ thấy thất vọng nếu cấp trên không nhớ nổi tên của mình.

- Can đảm nhận lỗi về phần mình và đừng tránh né cũng như đổ thừa cho người khác.
- Khen ngợi và một lời nói đẹp đúng lúc thúc đẩy nhân viên rất nhiều trong công việc.
  - Khen ngợi là một công cụ hữu ích, rẻ nhất và có lẽ là hiệu quả nhất trong công tác quản lý.
  - Đừng đi vào vết xe lịch sử là khi người ta nghỉ việc hoặc mất đi mới nói lời khen ngợi. Còn khi người ta còn đang làm việc thì lại luôn có thể tìm ra những cái lỗi nhỏ nhất, mà không hề có một sự bày tỏ khen ngợi.

Nguyên tắc cuộc chơi

- Sự khôn ngoan không thể thay thế được Sự Chân tình và các Ý định tốt đẹp.
  - Đừng nghĩ rằng bạn có thể đánh lừa được nhân viên, vì không thể nào, vì chắc chắn bạn không thể đánh lừa được họ.
  - Luôn nhớ đến nguyên tắc Chuyển động của Biển
  - Các chuyển động trên mặt biển không thể hiện được sự chuyển động thực sự bên dưới bề mặt đó.

Nhìn ra chung quanh

- Quân đội và Sự Quản lý Nhân lực:
  - Chúng ta hãy tự hỏi tại sao binh lính lại tuân lệnh các sĩ quan của họ một cách tuyệt đối trước lửa đạn???
  - Chẳng phải vì lương cao, cũng chẳng phải vì sợ hình phạt.
- Đó chính là sự xây dựng **Kỷ luật thép** của quân đội.

Họ đã làm thế nào?

- Các sĩ quan đã bỏ rất nhiều thời gian huấn luyện để chăm lo và quan tâm đến điều kiện sống và làm việc hàng ngày của binh lính, ăn nghỉ, học tập và thực hiện trách nhiệm.
- Các sĩ quan chỉ huy xem trách nhiệm của mình là bỏ thời gian quan tâm đến sức khoẻ và phúc lợi của binh lính của họ.

- Bạn biết không, điều này đã được đáp trả bằng sự trung thành và hy sinh của binh lính ngoài chiến trận mai sau.

Các nguyên tắc của Lãnh đạo

- Những lời nói hay, cử chỉ đẹp và cảm tình tốt đều vô giá trị nếu không có thành quả.
- Một Manager lạnh lùng nghiêm nghị nhưng biết điều hành, biết tập hợp nhân viên và đạt được thành quả cần thiết cho doanh nghiệp cũng tốt, vì Kỷ luật trong công tác là cần thiết.
- Đừng thất vọng nếu bạn chưa lên tới các vị trí Top-Manager trong công ty, hãy nhớ luật bình đẳng trong mọi vị trí. Một nhạc sĩ nổi tiếng, một nhà vô địch thể thao, một bậc cha mẹ tốt, một người chồng đáng yêu hay một trưởng phòng giỏi đều quan trọng như nhau.

- Đừng hứa những gì liên quan đến tương lai nhân viên nếu bạn không chắc chắn thực hiện được.
- Một lời hứa hão sẽ được nhân viên ghi nhận và nhớ mãi trong nhiều năm.
- Quan hệ nhân sự trong công việc không chỉ là sự ngọt ngào và thông cảm, mà là một sự phối hợp linh động giữa các kỹ thuật quản lý. Khi thì chắc chắn cương quyết, khi thì thân thiện…
- Vì một chức năng cần thiết của lãnh đạo là biết

- "Quản trị không chỉ đơn giản là điều hành mà đó là công tác **Phát triển Nguồn Nhân lực**"
  - Lawrence Appley, Chủ tịch Hiệp hội Quản trị của Hoa kỳ đã nói nhiều năm trước.
- Công tác chính, quan trọng của một nhà quản lý là giúp nhân viên của mình phát triển, nhằm xây dựng được một đội ngũ chuyên nghiệp, trung thành cho sự nghiệp của chính họ, của lãnh đạo và của chính doanh nghiệp.
- Sẽ không có ai không trung thành với một lãnh đạo luôn giúp họ phát triển cả.
- Hãy cố ở vào vị trí của nhân viên để hiểu đực họ nghĩ gì và quan niệm ra sao.

- Nguy cơ lớn nhất cho cấp quản lý trung gian là loại nhân viên Yes-Man, luôn làm vui lòng cấp trên. Một manager giỏi phải biết phát hiện loại người này vì họ sẽ làm huỷ hoại sự nghiệp.
- Một nhà quản trị giỏi cần những con người biết làm việc độc lập, biết nói lên chính kiến để đóng góp vào sự phát triển của công ty và tập thể. Và cũng để giúp nhà quản trị sửa sai chính mình.
- Các chính kiến và quan điểm thì thường đụng độ, trái ngược nhau và thay đổi theo thời gian. Thế nên không có khái niệm vĩnh cửu trong quan điểm của nhà quản trị vì nó không có giá trị.

Lợi nhuận

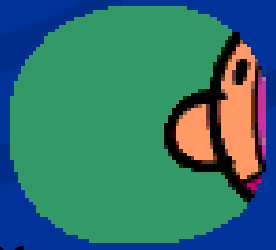
Chuyên nghiệp

Đạt Mục tiêu Kinh doanh

Sử dụng công cụ Marketing hiệu quả

Phân tích Nhận định Xây dựng kế hoạch

Uy tín tạo thị phần
Chất lượng sinh lợi nhuận
Chuyên nghiệp tạo tương lai

Trần Chí Dũng, GĐ Cty Autec

Thay l i k t