

Chào mừng các đại biểu về dự Hội nghị công tác đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp năm 2014



3 NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI:

Đẩy nhanh quá trình chuyển giao vốn nhà nước cho SCIC



7 TIN TỨC - SỰ KIỆN:

SCIC kiện toàn nhân sự Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên

36 TRUYỆN NGẮN:

Đem nắng ra hong





CHI NHÁNH MIỀN TRUNG

Bước đi cần thiết trong quá trình SCIC triển khai thực hiện các chức năng nhiệm vụ Chính phủ giao

Sáng ngày 25/9/2014, tại Thành phố Đà Nẵng, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) đã tổ chức lễ đặt tên cho tòa nhà 234 Nguyễn Văn Linh, phường Thạch Gián, quận Thanh Khê, TP. Đà Nẵng với tên gọi TOÀ NHÀ SCIC CHI NHÁNH MIỀN TRUNG.



Tham dự buổi lễ có Ban Tổng giám đốc SCIC, lãnh đạo các Ban SCIC; Ban Giám đốc và toàn thể cán bộ nhân viên Chi nhánh miền Trung; toàn thể người đại diện vốn nhà nước tại các doanh nghiệp có vốn của SCIC tại thành phố Đà Nẵng và các khách hàng là đối tác của SCIC tại Đà Nẵng. Ông Lại Văn Đạo, Bí thư Đảng ủy, Thành viên HĐQT,

Tổng Giám đốc SCIC chủ trì buổi lễ.

Chi nhánh miền Trung là chi nhánh thứ 2 của SCIC (sau chi nhánh miền Nam), được thành lập theo Quyết định số 22/QĐ-ĐTKDV.HĐTV ngày 1/8/2012 của Chủ tịch Hội đồng Thành viên SCIC.

Tổng giám đốc Lại Văn Đạo cho biết: “Việc thành lập Chi nhánh miền Trung là một bước đi cần thiết trong quá trình SCIC

triển khai thực hiện các chức năng nhiệm vụ Chính phủ giao, đặc biệt nhằm quản lý sâu sát hơn vốn nhà nước tại doanh nghiệp và tăng cường quan hệ với các địa phương trong việc quản lý các doanh nghiệp trên địa bàn các tỉnh miền Trung. Chi nhánh miền Trung cũng sẽ làm cầu nối cho doanh nghiệp, nhà đầu tư và thị trường vốn khu vực miền Trung với Tổng công ty”.

Đẩy nhanh quá trình chuyển giao vốn nhà nước cho SCIC

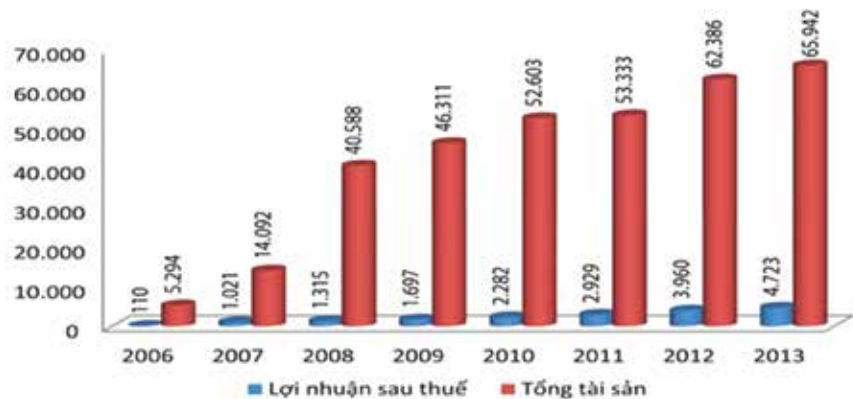
Quản lý phần vốn nhà nước tại các DN sau cổ phần hóa là một trong những nhiệm vụ quan trọng của Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC). Chính phủ đã ban hành Nghị định số 151/2013/NĐ-CP ngày 1/11/2013 về chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) và Nghị định số 57/2014/NĐ-CP ngày 16/6/2014 về Điều lệ tổ chức và hoạt động của SCIC, theo đó SCIC được giao tiếp nhận quyền đại diện chủ sở hữu nhà nước tại các doanh nghiệp (DN), thực hiện quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với DN.

Hiệu quả đồng vốn nhà nước sau khi chuyển giao cho SCIC

Thành lập năm 2006, sau hơn 8 năm hoạt động, SCIC đã tiếp nhận quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại 965 doanh nghiệp (DN) với tổng giá trị vốn nhà nước theo sổ sách kế toán hơn 7.900 tỷ đồng. Hoạt động kinh doanh của SCIC được cho là khá hiệu quả, thể hiện ở đồng vốn nhà nước không chỉ được bảo toàn mà còn tăng lên đáng kể sau khi được chuyển giao về SCIC. Các chỉ tiêu tài chính như doanh thu, lợi nhuận, tổng tài sản, vốn chủ sở hữu đều tăng gấp nhiều lần so với thời điểm thành lập: tổng tài sản đạt trên 65.000 tỷ đồng, tăng 12 lần so với thời điểm thành lập năm 2006; vốn chủ sở hữu đạt gần 30.000 tỷ đồng, tăng hơn 8 lần so với 2006. Tổng vốn đầu tư SCIC đã thực hiện đạt hơn 12.000 tỷ đồng, trong đó đầu tư thêm vốn vào những DN hiện hữu mà nhà nước cần nắm giữ vốn hoặc hoạt động có hiệu quả khoảng 7.900 tỷ đồng. Tính đến 30/6/2014, danh mục



Vinare là một trong các DN SCIC nắm giữ, đầu tư dài hạn



BIỂU ĐỒ KẾT QUẢ TĂNG TRƯỞNG TỔNG TÀI SẢN, LỢI NHUẬN 8 NĂM CỦA SCIC

Đơn vị: tỷ đồng

doanh nghiệp của Tổng công ty bao gồm 335 doanh nghiệp với giá trị vốn nhà nước trên 15.000 tỷ đồng, tổng số vốn điều lệ trên 65.000 tỷ đồng.

Sau khi tiếp nhận quyền đại diện vốn nhà nước tại DN, SCIC đã thực hiện đánh giá và phân loại các DN, từ đó tiến hành tái cơ cấu DN thông qua việc nâng cao năng lực quản trị, giới thiệu các nhà đầu tư chiến lược, giúp DN nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, thông qua đó gia tăng giá trị của DN và phần vốn nhà nước tại DN. Giá trị vốn nhà nước đầu tư tại doanh nghiệp được bảo toàn và phát triển: Giá trị phần vốn nhà nước tại 349

doanh nghiệp nhận bàn giao (xác định tại thời điểm 20/12/2013 theo quy định của Nghị định 151/2013/NĐ-CP) đạt hơn 71.000 tỷ đồng, gấp 6,8 lần so với giá trị sổ sách (gần 10.500 tỷ đồng).

Trên thực tế, hầu hết các DN sau khi chuyển giao về SCIC đều đạt tốc độ tăng trưởng khá. So với thời điểm tiếp nhận, vốn nhà nước theo giá trị sổ sách của các DN đến nay đã tăng 85% và vốn điều lệ tăng 78%; lợi nhuận tăng trưởng gấp gần 3 lần so với thời điểm tiếp nhận. Một số DN có vốn SCIC chi phối đã mạnh dạn mở rộng thị trường ra các nước trong khu vực như Công ty cổ phần sữa Việt Nam

▶ có 20% sản phẩm được phân phối tại thị trường Úc, Campuchia, Philipines và Mỹ; Công ty cổ phần Nhựa Thiếu niên Tiến phong mở rộng thị trường tại Lào; Công ty cổ phần được Hậu Giang có 85 sản phẩm có số đăng ký ở các nước như: Moldova, Nga, Mông Cổ, Campuchia, Nigeria, Philipines, Myanmar....

CTCP Dược Hậu Giang được chuyển giao phần vốn nhà nước về SCIC từ tháng 5/2007. Từ đó tới nay, mức tăng bình quân của công ty đạt 30% về doanh thu và 70% về lợi nhuận. Công ty có các chỉ số tài chính hấp dẫn các nhà đầu tư. ROA bình quân đạt 17%/năm và ROE bình quân trên 30%/năm. Theo đánh giá của bà Phạm Thị Việt Nga, Tổng Giám đốc CTCP Dược Hậu Giang, từ khi SCIC quản lý phần vốn nhà nước tại DN, kết quả kinh doanh, giá trị DN và uy tín thương hiệu Dược Hậu Giang ngày càng gia tăng. SCIC đã hỗ trợ Dược Hậu Giang tiếp cận với thị trường vốn, tư vấn nâng cao năng lực quản trị, hài hòa lợi ích giữa cổ đông, DN và người lao động, gia tăng giá trị DN.

Đẩy nhanh quá trình chuyển giao vốn nhà nước cho SCIC

Theo ông Lại Văn Đạo, Bí thư Đảng ủy, Tổng giám đốc SCIC, thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước, các quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, SCIC đã chủ động làm việc trực tiếp với Ban Chỉ đạo Đổi mới và Phát triển doanh nghiệp, các Bộ, UBND của các tỉnh, thành phố trong cả nước để phối hợp thúc đẩy việc chuyển giao vốn nhà nước tại những doanh nghiệp đủ điều kiện theo đúng hướng dẫn của Bộ Tài chính. Về cơ bản, việc tiếp nhận được thực hiện thận trọng, theo đúng pháp luật, không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

Tuy nhiên, tiến độ chuyển giao vốn nhà nước cho SCIC còn rất chậm. Hiện tổng số vốn nhà nước tại SCIC mới chỉ chiếm gần 3% vốn nhà nước tại các DNNN. Những DN chuyển giao về cho SCIC làm đại diện chủ sở hữu nhà nước chủ yếu là DN vừa và nhỏ, các DN lớn vẫn chưa được sắp xếp lại và chưa thuộc quyền quản lý của đơn vị này. Một báo cáo của Viện Nghiên cứu và Quản lý Kinh tế TỰ (CIEM) cho biết, một số bộ, địa phương trì hoãn việc chuyển giao DN hay né tránh chuyển giao cho SCIC bằng cách thực hiện sáp nhập hoặc giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại các DN vào

ÔNG TRẦN VĂN HIẾU, Thứ trưởng Bộ Tài chính:

Chính phủ đã tăng cường chức năng nhiệm vụ của SCIC. Thời gian tới, nhiệm vụ của SCIC sẽ nặng nề hơn. Do đó, SCIC cần phát huy tính chủ động, tích cực hơn nữa để làm tốt công tác đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước, gắn kết có hiệu quả các doanh nghiệp thành viên, tận dụng tốt cơ hội đầu tư kinh doanh nhằm phát huy có hiệu quả vai trò nhà đầu tư của Chính phủ.

BÀ KWAKWA, Giám đốc WB tại Việt Nam:

Thế giới có 3 hình thức thực hiện quyền sở hữu nhà nước. Một là mô hình phân cấp, theo mô hình này trách nhiệm sở hữu nhà nước nằm rải rác ở các bộ chủ quản. Hai là, mô hình tư vấn, nghĩa là sở hữu nhà nước vẫn nằm rải rác ở các bộ chủ quản nhưng có một cơ quan điều phối và tư vấn được thiết lập để tư vấn các bộ ngành về vấn đề sở hữu. Thứ ba là mô hình tập trung, tức là trách nhiệm sở hữu nhà nước tập trung vào một cơ quan độc lập. Xu hướng hiện nay, các quốc gia đang từ bỏ mô hình phân cấp và tiến tới mô hình tập trung hơn nhằm làm rõ và tăng cường vai trò sở hữu nhà nước, đảm bảo thực thi đồng nhất, tập trung nguồn lực vào một nơi, và tách biệt chức năng sở hữu nhà nước khỏi chức năng quản lý nhà nước để giảm thiểu hoặc tránh các xung đột lợi ích tiềm tàng....

BÀ PHẠM THỊ VIỆT NGÀ, TGD CTCP Dược Hậu Giang:

Từ khi SCIC quản lý phần vốn nhà nước tại DN, kết quả kinh doanh, giá trị DN và uy tín thương hiệu DHG ngày càng gia tăng. SCIC đã hỗ trợ DHG tiếp cận với thị trường vốn, tư vấn nâng cao năng lực quản trị, hài hòa lợi ích giữa cổ đông, DN và người lao động, gia tăng giá trị DN.

các Tổng công ty khác hoặc thành lập các Tổng công ty nhà nước mới.

Theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Hội nghị triển khai tái cơ cấu DNNN, trong 2 năm 2014 – 2015 cần cổ phần hóa 432 DN. Trong báo cáo mới đây về một số kiến nghị giải pháp nhằm đổi mới phương thức thực hiện chức năng chủ sở hữu nhà nước đối với DNNN, các chuyên gia của CIEM cho rằng cần tiếp tục thực hiện định hướng giảm thiểu tình trạng nhiều cơ quan, nhiều cấp đại diện chủ sở hữu nhà nước, tiến tới mỗi DNNN chỉ có 1 đầu mối thực hiện tập trung và thống nhất hầu hết các quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu nhà nước.

Nghị định số 151/2013/NĐ-CP về chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của SCIC đã quy định các đối tượng được SCIC tiếp nhận hoặc chuyển giao bao gồm: công ty TNHH Nhà nước một thành viên, TNHH có hai thành viên trở lên được chuyển đổi từ các doanh nghiệp độc lập 100% vốn nhà nước, liên doanh có vốn góp nhà nước do các Bộ, UBND cấp tỉnh làm đại diện chủ sở hữu, các tập đoàn kinh tế, tổng công ty theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ... Tại Nghị quyết 15/NQ-CP về một số giải pháp đẩy mạnh cổ phần hóa, thoái vốn nhà nước tại DN; Chỉ thị 06/CT-TTg về đẩy mạnh tái cơ cấu DN nhà nước và Thông báo số 85/

TB-VPCP tại Hội nghị triển khai nhiệm vụ tái cơ cấu DN nhà nước 2014-2015, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo các Bộ, ngành, địa phương rà soát để chuyển giao DN đã cổ phần hóa về SCIC.

Ngày 16/6/2014, Chính phủ đã ban hành Nghị định 57/2014/NĐ-CP về Điều lệ tổ chức và hoạt động của SCIC, đã xác định rõ mô hình tổ chức hoạt động; tạo khung pháp lý đồng bộ cho hoạt động của SCIC. Bí thư Đảng ủy, Thành viên HĐQT, Tổng Giám đốc SCIC Lại Văn Đạo cho biết, trong thời gian tới, SCIC sẽ triển khai đồng bộ các giải pháp, báo cáo Bộ Tài chính xây dựng các văn bản hướng dẫn Nghị định 151/2013/NĐ-CP và Nghị định 57/2014/NĐ-CP nhằm mở ra cơ chế thuận lợi và rõ ràng hơn cho việc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại các DN từ các Bộ, ngành, địa phương về SCIC; chủ động làm việc trực tiếp với Ban chỉ đạo Đổi mới doanh nghiệp và các Bộ, ngành, địa phương để rà soát, đôn đốc các doanh nghiệp còn vốn nhà nước thuộc đối tượng chuyển giao nhưng chưa chuyển giao về SCIC, đồng thời phối hợp với các Bộ, ngành, UBND, địa phương để thẩm định hồ sơ chuyển giao ngay sau khi nhận được hồ sơ chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu doanh nghiệp.



Những người đại diện vốn Nhà nước được khen thưởng tại Hội nghị Người đại diện vốn Nhà nước năm 2013.

Nâng cao vai trò Người đại diện vốn Nhà nước tại doanh nghiệp

Xác định tầm quan trọng của hệ thống Người đại diện trong công tác quản lý vốn nhà nước tại DN, SCIC đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng cơ chế làm việc và công tác phối hợp giữa SCIC và Người đại diện.

Hiệu quả vốn nhà nước ngày càng tăng nhờ công tác phối hợp tốt với Người đại diện

Tính đến 15/8/2014, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) đang thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại 329 doanh nghiệp, với vốn nhà nước theo giá trị sổ kế toán là 15.444 tỷ đồng. Việc quản lý vốn nhà nước được thực hiện chủ yếu thông qua 433 Người đại diện, trong đó có 348 Người đại diện là cán bộ doanh nghiệp (làm việc chuyên trách), chiếm 80,4%.

Hiện nay, việc phối hợp giữa SCIC và người đại diện trong công tác quản lý vốn nhà nước tại DN đang được thực

hiện theo Quy chế Người đại diện ban hành kèm theo Quyết định số 06/QĐ-ĐTKDV.HĐTV ngày 06/02/2013 của Hội đồng thành viên SCIC.

Đánh giá về việc phối hợp và thực hiện quyền của người đại diện tại doanh nghiệp, ông Lại Văn Đạo, Bí thư Đảng ủy, Tổng giám đốc SCIC cho rằng, mặc dù còn một số tồn tại, nhưng trong thời gian qua Người đại diện đã phối hợp với SCIC khá chặt chẽ, thể hiện được vai trò của một cổ đông năng động, góp phần nâng cao hiệu quả đầu tư vốn, bảo toàn và phát triển vốn nhà nước tại doanh nghiệp. Thời gian qua, Người đại diện đã phối hợp kịp thời với SCIC để thực hiện các giải pháp

tái cơ cấu ở nhiều doanh nghiệp, như tham gia ý kiến vào các phương án kinh doanh, phương án tài chính, phương thức quản trị doanh nghiệp, để án tái cơ cấu... mang lại hiệu quả tích cực.

SCIC đã tăng cường công tác chỉ đạo, phối hợp chặt chẽ với Người đại diện để thực hiện quyền của cổ đông, thành viên góp vốn tại doanh nghiệp. Người đại diện đã trực tiếp lãnh đạo điều hành các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh có hiệu quả, đóng góp cổ tức cho Nhà nước năm 2013 là 2.776 tỷ đồng (đạt 56,1% trên tổng doanh thu); đồng thời làm tăng trưởng phần vốn nhà nước đầu tư tại doanh nghiệp. Đánh giá lại giá trị phần vốn nhà nước của 349 doanh nghiệp nhận bàn giao (tại thời điểm 20/12/2013 theo Nghị định 151/2013/NĐ-CP) theo giá trị thị trường là 71.000 tỷ đồng, tăng gấp 6,8 lần so với giá trị sổ sách (khoảng gần 10.500 tỷ đồng).

► Tổng Giám đốc SCIC Lại Văn Đạo cho biết, có được những tăng trưởng nói trên là nhờ SCIC đã chủ động phát huy vai trò cổ đông nhà nước. Thông qua hệ thống người đại diện, SCIC đã chủ động tham gia các Đại hội cổ đông; nghiên cứu, góp ý và biểu quyết các quyết định, các phương án kinh doanh của doanh nghiệp; thực hiện quyền yêu cầu cung cấp thông tin và kiểm tra hoạt động của doanh nghiệp; tham gia mua cổ phần phát hành thêm cho cổ đông hiện hữu tại các doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả, có tiềm năng tạo ra giá trị gia tăng cho vốn nhà nước.

Bên cạnh đó, SCIC đã phối hợp với Người đại diện và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền để tập trung giải quyết những vấn đề tồn tại ở các doanh nghiệp kinh doanh thua lỗ lớn; có tranh chấp trong nội bộ ban lãnh đạo, giữa các nhóm cổ đông, tranh chấp với đối tác; khiếu kiện kéo dài; cần hoàn thiện thủ tục triển khai dự án đầu tư theo quy định,... Trong đó, điển hình như CTCP Giấy Đông Anh, Công ty TNHH Nông công nghiệp Hà Trung, CTCP Nông sản Tân Lâm, ... Hiện nay, các tồn tại cơ bản đã được giải quyết hoặc có những tiến triển quan trọng.

Thực hiện vai trò cổ đông năng động, SCIC còn chủ động triển khai các hoạt động tái cơ cấu đối với một số doanh nghiệp đặc biệt như: Tổng CTCP Bảo Minh, CTCP Du lịch khách sạn Kim Liên, Công ty TNHH Nông công nghiệp Hà Trung, Công ty TNHH MTV Khoáng sản Bà Rịa – Vũng Tàu; triển khai cổ phần hóa và tái cơ cấu Công ty TNHH MTV Khoáng sản tỉnh Lai Châu, Công ty TNHH MTV Thương mại, du lịch và dịch vụ tổng hợp Điện Biên... Đặc biệt, SCIC đã phối hợp với Tổng CTCP Xuất nhập khẩu và Xây dựng Việt Nam (Vinaconex) tiếp tục đẩy mạnh tái cấu trúc tài chính và hoạt động của Vinaconex và một số doanh nghiệp của Vinaconex; hiện đang thực hiện chỉ đạo của Phó Thủ tướng Vũ Văn Ninh về đẩy nhanh tái cơ cấu Vinaconex theo Công văn số 4426 của Văn phòng Chính phủ.

SCIC còn hỗ trợ doanh nghiệp xử lý các vấn đề bất cập về quản trị, tài chính, đặc biệt là việc xử lý các khoản nợ xấu của doanh nghiệp như: Tổng CTCP Thương mại Xây dựng Vietracimex, CTCP Giấy Đông Anh, Công ty TNHH Nông công nghiệp Hà Trung...

Bên cạnh việc củng cố, tái cơ cấu các

“Việc thực hiện vai trò đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại doanh nghiệp cổ phần hóa thông qua ủy quyền cho người đại diện trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ cổ đông Nhà nước là yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp”

- Tổng giám đốc SCIC Lại Văn Đạo cho biết

doanh nghiệp tiếp nhận, SCIC đã từng bước thoái vốn nhà nước đang đầu tư ở những lĩnh vực Nhà nước không cần nắm giữ chi phối, tập trung nguồn vốn đầu tư vào những lĩnh vực, ngành nghề quan trọng của nền kinh tế.

Người đại diện đã tích cực phối hợp với SCIC trong việc bán vốn và thu nợ cho Nhà nước. Trong năm 2013, Tổng công ty đã bán vốn thành công tại 67 doanh nghiệp (trong đó bán hết vốn tại 61 doanh nghiệp, bán bớt vốn tại 06 doanh nghiệp) với giá vốn là 294,3 tỷ đồng, thu tiền bán vốn đạt 763,6 tỷ đồng – gấp 2,6 lần giá vốn; thu nợ cổ tức 2.710 tỷ đồng (so với năm 2012 là 2.328 tỷ đồng). Lũy kế từ khi có Quyết định số 2344/QĐ-TTg ngày 02/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án tái cơ cấu Tổng công ty giai đoạn đến năm 2015 đến nay, Tổng công ty đã thoái hết vốn tại 103/176 doanh nghiệp.

Theo Tổng Giám đốc SCIC Lại Văn Đạo, công tác bán vốn được SCIC thực hiện hiệu quả, bảo toàn và tăng thặng dư vốn với việc lựa chọn doanh nghiệp để bán vốn, lựa chọn thời điểm để bán; đồng thời, thực hiện tái cấu trúc doanh nghiệp trong từng trường hợp, nhằm gia tăng giá trị vốn để thực hiện bán vốn.

Từ nguồn thu được từ bán vốn và lợi nhuận thu được qua các năm, SCIC đã tiến hành đầu tư vào các doanh nghiệp/ dự án thuộc ngành nghề lĩnh vực quan trọng của nền kinh tế.

Để công tác đại diện vốn nhà nước ngày một nâng cao

Tổng Giám đốc SCIC Lại Văn Đạo nhấn mạnh, những việc đã làm được của SCIC có sự đóng góp rất lớn của hệ thống

người đại diện. Vì thế, việc thường xuyên kiện toàn hệ thống người đại diện được SCIC đặc biệt quan tâm. Căn cứ mục tiêu, yêu cầu quản lý phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, SCIC đã phối hợp với Bộ, ngành, địa phương, cấp ủy cơ sở rà soát, tăng cường thay thế và bổ sung nhân sự làm Người đại diện theo hướng: Tiếp tục thay thế Người đại diện là cán bộ hành chính nhà nước (công chức) được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cử làm Người đại diện kiêm nhiệm để phù hợp về quy định pháp luật đối với cán bộ công chức. Đối với một số doanh nghiệp đặc biệt quan trọng hoặc trong những trường hợp thật sự cần thiết, SCIC cử cán bộ của mình trực tiếp làm người đại diện, tham gia bộ máy lãnh đạo tại doanh nghiệp để sâu sát hơn doanh nghiệp, quản lý chặt chẽ phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

Để tiếp tục phát huy những kết quả đã đạt được và khắc phục các tồn tại trong công tác Người đại diện, trong thời gian tới SCIC sẽ tiếp tục chủ động đề xuất và phối hợp các cơ quan nhà nước trong việc hoàn thiện các quy định pháp luật về Người đại diện; Tiếp tục hoàn thiện các quy định của SCIC về công tác Người đại diện; Kiện toàn nhân sự và tăng cường các biện pháp hỗ trợ trong công tác Người đại diện; Thực hiện tái cấu trúc, nâng cao năng lực và cổ phần hoá các Công ty TNHH MTV theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ; đồng thời tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác quản trị phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

Ông Lại Văn Đạo, Tổng giám đốc SCIC cho biết: “Việc thực hiện vai trò đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại doanh nghiệp cổ phần hóa thông qua ủy quyền cho người đại diện trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ cổ đông Nhà nước là yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp. Để nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác phối hợp với người đại diện, trong thời gian tới, SCIC sẽ tiếp tục kiện toàn hệ thống người đại diện, tăng cường cơ chế phối hợp giữa SCIC và các địa phương, Bộ ngành trong việc lựa chọn, theo dõi, đánh giá người đại diện. Với tư cách là cổ đông nhà nước tại doanh nghiệp, SCIC sẽ tiếp tục ủng hộ và đề cử người đại diện xứng đáng vào nắm giữ các chức vụ quản lý, điều hành, qua đó người đại diện có thể phát huy được khả năng quản lý lãnh đạo doanh nghiệp và hưởng các chế độ tương ứng với các vị trí lãnh đạo doanh nghiệp”.

SCIC kiện toàn nhân sự Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên

Ngày 7/8/2014, tại Hà Nội, SCIC tổ chức Lễ công bố Quyết định về kiện toàn nhân sự Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên SCIC.

Tham dự buổi lễ có đại diện lãnh đạo Bộ Tài chính và Bộ Kế hoạch Đầu tư. Đồng chí Trần Văn Hiếu, Thứ trưởng Bộ Tài chính, Chủ tịch HĐQT SCIC chủ trì buổi lễ công bố.

Về phía SCIC có đồng chí Lại Văn Đạo, Bí thư Đảng ủy, Thành viên HĐQT, Tổng Giám đốc, các đồng chí trong HĐQT, Ban Tổng giám đốc, Lãnh đạo các đơn vị thuộc và trực thuộc SCIC.

Tại buổi lễ, đại diện Vụ Tổ chức cán bộ (Bộ Tài chính) đã công bố quyết định thời giữ chức vụ thành viên Hội đồng thành viên Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước đối với ông Đỗ Hữu Hòa, nguyên Thứ trưởng Bộ Công thương; ông Cao Việt Sinh, nguyên Thứ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư và ông Nguyễn Quốc Huy, Phó Tổng giám đốc SCIC. Các quyết định này có hiệu lực từ ngày 14/7/2014.

Đồng thời, công bố quyết định bổ nhiệm và bổ nhiệm lại thành viên Hội đồng thành viên Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước. Theo đó, bổ nhiệm lại có thời hạn đối với ông Hoàng Nguyễn Học, Phó Tổng giám đốc SCIC và hai thành viên được bổ nhiệm có thời hạn là: Ông Trần Hữu Tiến, Cục trưởng Cục Tài chính Doanh nghiệp, Bộ Tài chính và ông Hồ Sỹ Hùng, Cục trưởng Cục Phát triển Doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Các quyết định này có hiệu lực từ ngày 22/7/2014.

Đại diện Bộ Tài chính cũng công bố quyết định bổ nhiệm lại có thời hạn chức danh Kiểm soát viên Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước đối với ông Nguyễn Quốc Trị, Kiểm soát viên TCT. Quyết định có hiệu lực từ ngày 22/7/2014.

Tiếp theo, ngày 11/9/2014, ông Trần Văn Hiếu, Thứ trưởng Bộ Tài chính kiêm Chủ tịch HĐQT Tổng công ty cũng đã trao Quyết định điều động và bổ nhiệm Kiểm soát viên đối với ông Bùi Đức Long. Ông Bùi Đức Long nguyên là Trưởng phòng Văn phòng Bộ Tài chính, sẽ giữ chức vụ Kiểm soát viên chuyên trách tại SCIC.



Từ trái qua phải: Ông Trần Hữu Tiến; ông Hoàng Nguyễn Học, ông Trần Văn Hiếu và ông Hồ Sỹ Hùng.



Thứ trưởng Tài chính Trần Văn Hiếu trao quyết định cho ông Nguyễn Quốc Trị.



Ông Bùi Đức Long nhận Quyết định bổ nhiệm Kiểm soát viên SCIC.

Tuổi trẻ SCIC tiếp tục phát huy tinh thần xung kích, sáng tạo

Ngày 26/8, tại Hà Nội, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC) đã tổ chức thành công Đại hội đại biểu lần thứ III, nhiệm kỳ 2014 - 2017.

Đến dự có đồng chí Nguyễn Anh Tuấn - Bí thư Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh; đồng chí Hồ Xuân Trường - Bí thư Đoàn Khối doanh nghiệp Trung ương; đồng chí Lại Văn Đạo - Bí thư Đảng ủy, Tổng Giám đốc SCIC và 84 cán bộ, đoàn viên tiêu biểu tại các cơ sở đoàn trực thuộc Đoàn Thanh niên SCIC.

Báo cáo tại Đại hội cho biết, Đoàn Thanh niên SCIC là tổ chức Đoàn trực thuộc Đoàn Khối Doanh nghiệp Trung ương; hiện có 12 chi đoàn trực thuộc với lượng đoàn viên có trình độ cao (từ đại học, thạc sĩ trở lên chiếm 91%).

Với tỷ lệ đoàn viên, thanh niên chiếm hơn 62% tổng số cán bộ, nhân viên trong toàn Tổng công ty. Lực lượng thanh niên là thành phần chủ yếu trong công tác tiếp nhận quyền đại diện chủ sở hữu vốn Nhà nước, quản trị doanh nghiệp, bán vốn, thu hồi công nợ, đầu tư vốn, xây dựng và hoàn thiện thể chế, xây dựng đề án tái cơ cấu... của Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước.

Nhiệm kỳ 2011 - 2014, mặc dù còn gặp nhiều khó khăn, thách thức nhưng với tinh thần xung kích sáng tạo, tuổi trẻ SCIC đã phát huy được vai trò của tổ chức Đoàn, đảm nhận những nhiệm vụ khó, công việc mới, quyết tâm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao; trong nhiệm kỳ đã giới thiệu cho Đảng 23 đoàn viên ưu tú, trong đó có 20 đoàn viên ưu tú được kết nạp Đảng, chiếm tỷ lệ 77% đảng viên mới được kết nạp trong toàn Đảng bộ.

Với sự nỗ lực của toàn thể đoàn viên,



Trao tặng Kỷ niệm chương "Vi thế hệ trẻ" cho cán bộ Tổng Công ty SCIC



Trao Bằng khen của Trung ương đoàn cho tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc



Ban Chấp hành Đoàn thanh niên SCIC khóa mới ra mắt Đại hội

thanh niên nói riêng và cán bộ, công nhân viên trong SCIC nói chung, các nhiệm vụ của Tổng công ty được giao đến nay đều đạt kết quả tốt như: Tiếp nhận phân vốn nhà nước tại 965 doanh nghiệp; thực hiện thoái vốn tại 637 doanh nghiệp với tổng giá trị thu về 4.065 tỷ đồng. Các chỉ tiêu tài chính như doanh thu, lợi nhuận, tổng tài sản, vốn chủ sở hữu của SCIC đều tăng trưởng với tốc độ khá qua các năm.

Bên cạnh hoạt động chuyên môn, trong ba năm qua, Đoàn thanh niên SCIC tổ chức nhiều hoạt động tình nguyện, vì cuộc sống cộng đồng với tổng giá trị thực hiện hơn 4,5 tỷ đồng. Tiêu biểu như các hoạt động: tặng quà, hỗ trợ các gia đình chính sách, chiến sỹ hải đảo; xây dựng nhà nhân ái, ủng hộ đồng bào bị thiên tai; tổ chức khám chữa phát thuốc miễn phí cho nhân dân; quyên góp xây trường cho em

tại huyện Mộc Châu, tỉnh Sơn La; tham gia xây dựng nông thôn mới, thực hiện an sinh xã hội tại các huyện nghèo...

Phát huy những kết quả đã đạt được, trong nhiệm kỳ tới, Đoàn Thanh niên SCIC phấn đấu đảm nhận thực hiện 3 công trình thanh niên cấp Khối được áp dụng vào sản xuất kinh doanh; giới thiệu 20 đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp; tổ chức các hoạt động an sinh xã hội, tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng. Đặc biệt, trong nhiệm kỳ tới, tuổi trẻ SCIC với vai trò là lực lượng nòng cốt, gương mẫu, chủ động, sáng tạo thực hiện hiệu quả các nội dung công việc trong Quyết định 2344/QĐ-TTg ngày 2/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ về đề án tái cơ cấu SCIC...

Phát biểu tại Đại hội, đồng chí Hồ Xuân Trường - Bí thư Đoàn Khối đã biểu dương và chúc mừng những thành tích của tập



Đồng chí Nguyễn Đức Hà, Vụ trưởng Ban Tổ chức Trung ương truyền đạt các chuyên đề của Nghị quyết Trung ương 9 (Khóa XI)

Đồng chí Lại Văn Đạo - Bí thư Đảng ủy, Tổng giám đốc SCIC phát biểu tại Hội nghị

Đảng bộ SCIC triển khai Nghị quyết Trung ương 9 (khóa XI)

Ngày 8/8, tại Hà Nội, Đảng bộ Tổng Công ty Đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC) đã tổ chức Hội nghị học tập, quán triệt triển khai Nghị quyết Hội nghị lần thứ 9, BCH Trung ương Đảng (khóa XI) về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” cho hơn 250 cán bộ, đảng viên tại 3 điểm cầu trực tuyến: Hà Nội, Chi nhánh phía Nam và miền Trung.

Tại Hội nghị, các đại biểu đã nghe đồng chí Nguyễn Đức Hà, Vụ trưởng Ban Tổ chức Trung ương truyền đạt 2 chuyên đề, cụ thể: Tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa VIII) về văn hóa; Nghị quyết về “xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước”; về chuẩn bị đề cương các văn kiện trình Đại hội XII của Đảng; về quy chế bầu cử trong Đảng; về thực hiện Quy định việc lấy phiếu tín nhiệm; tình hình Biển Đông; ...

Đồng chí Lại Văn Đạo - Bí thư Đảng

ủy, Tổng giám đốc SCIC cho biết: Mục tiêu của Nghị quyết lần này, Trung ương chỉ rõ, trong xây dựng văn hóa lấy việc xây dựng con người có nhân cách, lối sống tốt đẹp làm cốt lõi, trọng tâm; xây dựng môi trường văn hóa một cách đồng bộ, trong đó có vai trò rất quan trọng của gia đình và cộng đồng, văn hóa trong chính trị, văn hóa trong kinh tế và xác định đây là sự nghiệp lâu dài cần được tiến hành đồng bộ, sáng tạo, kiên trì. Trên cơ sở mục tiêu tổng quát và các mục tiêu cụ thể, Ban Chấp hành Trung ương cũng đã xác định một số nhiệm vụ, giải pháp cụ thể, chủ

yếu để tiếp tục xây dựng, phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Đồng chí cho rằng, văn hóa doanh nghiệp chính là sức mạnh, là tài sản vô hình, là chất keo gắn kết mỗi cá nhân, thúc đẩy họ nỗ lực, sáng tạo, đóng góp vào sự tăng trưởng của doanh nghiệp. Vì vậy, sau Hội nghị này, mỗi cán bộ, đảng viên và người lao động trên từng cương vị công tác của mình, cần phát huy hơn nữa vai trò, trách nhiệm cá nhân cùng với cấp ủy và chính quyền lãnh đạo, tổ chức thực hiện thật tốt các nghị quyết, kết luận của Trung ương cũng như của Đảng ủy Khối, Đảng ủy Tổng Công ty; chú trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp, coi đây là lợi thế cạnh tranh trong chiến lược phát triển của Tổng Công ty và các đơn vị thành viên. Đồng thời, lãnh đạo đơn vị tăng cường thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả đầu tư, kinh doanh vốn, phấn đấu hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch năm 2014.

thể, cán bộ, đoàn viên SCIC trong nhiệm kỳ qua. Tuy nhiên, Đoàn SCIC cần đổi mới công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, truyền thống, lý tưởng, đạo đức và lối sống cho phù hợp với đặc điểm của đoàn viên, thanh niên đơn vị gắn với việc tiếp tục thực hiện tốt Chỉ thị 03 của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, Chỉ thị 01 của Ban Thường vụ Đảng ủy Khối về tăng cường rèn luyện tác phong, thực hiện lễ lối công tác của cán bộ Đoàn; chủ động làm tốt công tác tuyên truyền, định hướng cho đoàn viên, thanh niên trong thực hiện chủ trương lớn, chiến lược phát triển của SCIC từ đó tạo sự đồng thuận và xác định rõ trách nhiệm của đoàn viên, thanh niên trong

quá trình xây dựng và phát triển của SCIC. Ngoài ra, tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện có hiệu quả phong trào “Xung kích phát triển kinh tế xã hội và bảo vệ tổ quốc, đồng hành cùng thanh niên lập thân, lập nghiệp” theo hướng thiết thực, chọn nội dung gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị và chuyên môn của SCIC như: xung kích nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác nghiệp vụ; tham gia các nội dung thực hiện đề án tái cơ cấu SCIC, làm tốt công tác đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại các doanh nghiệp, ...

Tại Đại hội, với tinh thần đoàn kết, nhất trí cao, các đại biểu đã bỏ phiếu và bầu 9 đồng chí vào Ban Chấp hành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh Tổng công ty Đầu tư

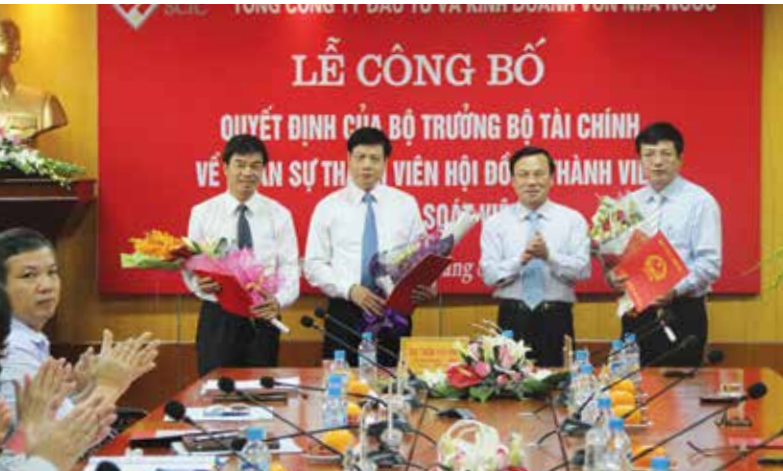
và kinh doanh vốn Nhà nước lần thứ III, nhiệm kỳ 2014 - 2017. Sau Đại hội, Ban Chấp hành Đoàn SCIC khóa III nhanh chóng xây dựng quy chế làm việc, phân công nhiệm vụ cụ thể và cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội để tổ chức thực hiện các phong trào, hoạt động thu được nhiều thành tích mới, đóng góp vào kết quả chung của Tổng Công ty.

Nhân dịp này, Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh đã trao tặng Kỷ niệm chương “Vì thế hệ trẻ” cho 2 cá nhân có nhiều đóng góp cho công tác Đoàn và phong trào thanh niên; trao Bằng khen cho 1 tập thể và 2 cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác Đoàn và phong trào thanh niên nhiệm kỳ 2011 - 2014.

LAN HƯƠNG







Ngày 7/8/2014, tại Hà Nội, SCIC tổ chức Lễ công bố Quyết định về kiện toàn nhân sự Hội đồng Thành viên, Kiểm soát viên SCIC.

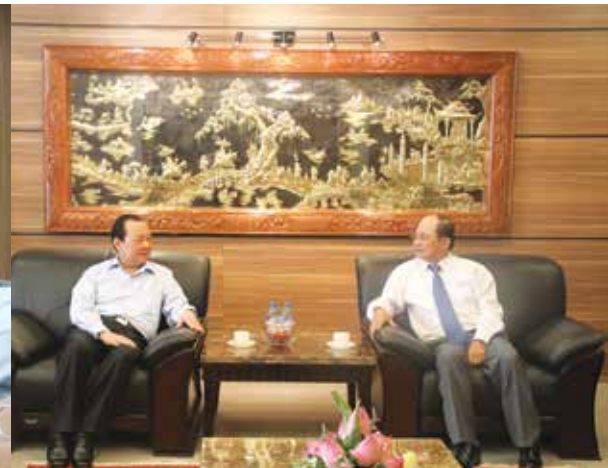
Một số hình ảnh SCIC



Ngày 20/5/2014, tại Hà Nội, Đảng ủy cơ quan Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương và Đảng ủy Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC) đã tổ chức Hội nghị học tập chuyên đề năm 2014 “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nêu cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm”.



Ngày 26/8/2014, tại Hà Nội, Đoàn TNCN HCM đã tổ chức thành công Đại hội đại biểu lần thứ III, nhiệm kỳ 2014-2017.



Ngày 20/6/2014, Đoàn khảo sát xây dựng Đề án mô hình tổ chức đảng bộ tập đoàn kinh tế, TCT nhà nước, NHTM nhà nước đã làm việc với Đảng ủy, Lãnh đạo SCIC. Đồng chí Lê Thanh Hải, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Thành ủy TPHCM, Trưởng đoàn khảo sát chủ trì buổi làm việc.



Ngày 13/1/2014, SCIC tổ chức Hội nghị Tổng kết hoạt động năm 2013, triển khai kế hoạch năm 2014 và đón nhận Huân chương lao động hạng II. Nhân dịp này, thay mặt lãnh đạo Đảng và Nhà nước, Phó Thủ tướng Vũ Văn Ninh đã trao tặng Huân chương lao động hạng II cho đồng chí Lại Văn Đạo - Tổng Giám đốc và đồng chí Hoàng Nguyên Học - Phó Tổng Giám đốc; trao tặng Bằng khen của Chính phủ cho các cá nhân có thành tích xuất sắc trong năm 2013 của Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước.



Ngày 7/4/2014, tại Hà Nội đã diễn ra lễ ký kết Biên bản ghi nhớ hợp tác (MOU) giữa Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) và Sở giao dịch chứng khoán thành phố Hồ Chí Minh (HOSE).



Ngày 7/5/2014, Đảng ủy khối các DN Trung ương đã có buổi làm việc với Đảng ủy TCT Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước.



Ngày 4/6/2014, tại Hà Nội, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước đã đến thăm, chia sẻ và ủng hộ các cán bộ, chiến sĩ Cảnh sát biển Việt Nam và Kiểm ngư Việt Nam đã kiên cường, anh dũng và quyết tâm để bảo vệ vùng đặc quyền của đất nước trong vụ Trung Quốc hạ đặt trái phép giàn khoan Hải Dương 981 trong vùng đặc quyền kinh tế Việt Nam.



Ngày 28/8/2014, Tổng giám đốc Lại Văn Đạo đã tiếp Tổng giám đốc Masahiko Kato của Ngân hàng Mizuho Chi nhánh Hà Nội.



Ngày 16/4/2014, Tổng giám đốc SCIC đã tiếp Lãnh đạo Tập đoàn TEMASEK.



Tại Hội nghị triển khai kế hoạch 6 tháng cuối năm, SCIC đã vinh dự được nhận Bằng khen của Chính phủ vì đã có thành tích trong công tác 2011-2013.

Ngày 27/3/2014, Tổng giám đốc Lại Văn Đạo đã có buổi làm việc với ông Young-Jun Chang, Phó Chủ tịch Chiến lược toàn cầu, Tập đoàn Samsung.

Khen thưởng năm 2013 đối với Người đại diện và Công ty TNHH một thành viên thuộc Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước

Tính đến 15/8/2014, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước đang thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại 329 doanh nghiệp (322 Công ty cổ phần; 02 Công ty TNHH 2 TV trở lên; 05 Công ty TNHH 1 TV), với vốn nhà nước theo giá trị sổ kế toán là 15.444 tỷ đồng. Việc quản lý vốn nhà nước được thực hiện chủ yếu thông qua 433 Người đại diện.

Để ghi nhận những nỗ lực của Người đại diện trong công tác quản lý phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, đồng thời động viên, tạo không khí phấn khởi, thi đua hoàn thành tốt nhiệm vụ đại diện phần vốn nhà nước

tại các doanh nghiệp, hàng năm Tổng công ty xét khen thưởng đối với những Người đại diện có thành tích tiêu biểu trong công tác đại diện vốn của năm và trao tặng tại Hội nghị Người đại diện thường niên của Tổng công ty. Đó là những Người đại diện

có nhiều cố gắng, gương mẫu chấp hành các chủ trương, chính sách, pháp luật, hoàn thành tốt nhiệm vụ đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, đồng thời đóng góp tích cực vào sự phát triển của doanh nghiệp.

Theo đó, những Người đại diện tiêu biểu hoàn thành xuất sắc công tác đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp nhiều năm và năm 2013 được khen thưởng như sau:

* **Tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ cho bà Phạm Thị Việt Nga**, Thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc Công ty cổ phần Dược Hậu Giang vì đã có thành tích xuất sắc nhiều năm trong công tác đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

* **Tặng Bằng khen của Bộ trưởng Bộ Tài chính cho ông Trương Gia Bình**, Thành viên HĐQT Công ty cổ phần Viễn thông FPT vì đã có thành tích xuất sắc trong công tác đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp năm 2013.

* **Tặng Giấy khen của Chủ tịch Hội đồng thành viên Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước cho 01 tập thể và 14 cá nhân** tiêu biểu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2013:

I. ĐỐI VỚI TẬP THỂ

- Tập thể Công ty TNHH MTV Khai thác và Chế biến Đá An Giang

II. ĐỐI VỚI CÁ NHÂN

- | | | |
|--|--|---|
| <p>1. Ông Nguyễn Tấn Danh, Chủ tịch, Giám đốc Công ty TNHH một thành viên Khai thác và Chế biến Đá An Giang</p> <p>2. Ông Phạm Công Tú, Tổng giám đốc TCT Cổ phần Tái bảo hiểm quốc gia Việt Nam</p> <p>3. Ông Trịnh Quang Tuyến, Chủ tịch HĐQT TCT Cổ phần Tái bảo hiểm quốc gia Việt Nam</p> | <p>4. Ông Trần Bá Phúc, Chủ tịch HĐQT CTCP Nhựa Tiên Phong</p> <p>5. Ông Nguyễn Quốc Trường, Thành viên HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Nhựa Tiên Phong</p> <p>6. Ông Nguyễn Văn Hóa, Thành viên HĐQT, Phó Tổng giám đốc CTCP Xuất nhập khẩu y tế Domesco</p> | <p>7. Ông Hồ Quỳnh Hưng, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Bóng đèn Điện quang</p> <p>8. Ông Trần Đình Hải, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Khoáng sản và Xây dựng Bình Dương</p> <p>9. Ông Trần Túc Mã, Tổng giám đốc Công ty cổ phần Traphaco</p> |
|--|--|---|

- | | | |
|--|--|--|
| 10. Ông Ma Ngọc Tiến, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Cơ khí và Khoáng sản Hà Giang | 12. Bà Chu Thị Thanh Hà, Chủ tịch HĐQT CTCP Viễn thông FPT | 14. Ông Lê Văn Hoàng, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Dược VACOPHARM |
| 11. Ông Lưu Nhân Vinh, Thành viên HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Du lịch Việt Nam tại Hà Nội | 13. Ông Nguyễn Thành Long, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Mía đường Cần Thơ | |

*** Tặng Giấy khen của Tổng giám đốc Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước cho 30 cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2013 trong đó bao gồm 02 Người quản lý doanh nghiệp tại các Công ty TNHH một thành viên và 28 Người đại diện vốn của Tổng công ty tại doanh nghiệp:**

I. ĐỐI VỚI CÔNG TY TNHH MTV

1. Ông Võ Tấn Đình, Phó Giám đốc Công ty TNHH một thành viên Khai thác và Chế biến Đá An Giang;
2. Ông Nguyễn Thành Được, Kế toán trưởng Công ty TNHH một thành viên Khai thác và Chế biến Đá An Giang;

II. ĐỐI VỚI NGƯỜI ĐẠI DIỆN

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Ông Trần Văn Khương, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Quản lý đường sông số 5 | 11. Ông Phạm Đình Khương, Phó Chủ tịch HĐQT, Giám đốc CTCP Nước khoáng Khánh Hòa | 21. Ông Huỳnh Khắc Nhu, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Trà Bắc |
| 2. Ông Đỗ Văn Hà, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Quản lý đường sông số 2 | 12. Ông Võ Văn Danh, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Nông sản thực phẩm Quảng Ngãi | 22. Ông Đặng Vũ Thành, Thành viên HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Kho vận Miền Nam |
| 3. Ông Đào Văn Dũng, Phó Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng giám đốc CTCP Khai thác chế biến khoáng sản Hải Dương | 13. Lê Vũ Trang, Thành viên HĐQT, Phó Tổng giám đốc CTCP Du lịch VN - HN | 23. Ông Vũ Đình Hải, Thành viên HĐQT, Phó Giám đốc CTCP Phát triển hạ tầng khu công nghiệp Tây Ninh |
| 4. Ông Ngô Điện Phương, Chủ tịch HĐQT, Giám đốc CTCP Quản lý đường sông số 8 | 14. Bà Trần Thị Ánh Nguyệt, Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Dược phẩm Thiết bị y tế Hà Nội | 24. Ông Quách Đua, Chủ tịch HĐQT, Giám đốc CTCP Xuất nhập khẩu Giá Rai |
| 5. Bà Nguyễn Thị Mai Dung, Thành viên Ban Kiểm soát CTCP Xây dựng Ngô Quyền | 15. Ông Đỗ Đức Cơ, Thành viên HĐQT, Phó Giám đốc CTCP Bảo vệ Thực vật 1 Trung Ương | 25. Ông Võ Văn Trí, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Cảng Thuận An |
| 6. Ông Vũ Hồng Lăng, Thành viên HĐQT CTCP Xây dựng Ngô Quyền | 16. Ông Đặng Văn Thông, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Bảo vệ Thực vật 1 Trung Ương | 26. Ông Đặng Văn Hoàng, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Quản lý và Xây dựng đường bộ 494 |
| 7. Bà Nguyễn Thị Kim Yến, Thành viên HĐQT, Phó TGD CTCP Nhựa Bình Minh | 17. Bà Nguyễn Thị Ngọc Dung, Thành viên HĐQT, Tổng giám đốc Công ty TNHH Đầu tư thương mại Tràng Tiển | 27. Ông Trần Vinh Đức, Chủ tịch HĐQT Tổng CTCP Bảo Minh |
| 8. Ông Trịnh Văn Hiến, Phó Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng giám đốc CTCP Khoáng sản và Đầu tư Khánh Hòa | 18. Ông Nguyễn Văn Hải, Thành viên HĐQT, Tổng giám đốc CTCP Giám định cà phê và hàng hóa XNK | 28. Ông Lê Văn Thành, Thành viên HĐQT, Tổng giám đốc Tổng CTCP Bảo Minh |
| 9. Ông Nguyễn Hữu Ba, Chủ tịch HĐQT CTCP Du lịch núi Tà Cú | 19. Ông Phạm Hữu Quá, Chủ tịch HĐQT CTCP Xuất nhập khẩu Sa Giang | |
| 10. Ông Nguyễn Phi Long, Thành viên HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Du lịch núi Tà Cú | 20. Ông Đinh Văn Khang, Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc CTCP Xây dựng giao thông Tây Ninh | |

VINARE - Hành trình kiên định

Sau 20 năm hình thành và phát triển, kiên định với mục tiêu trở thành nhà tái bảo hiểm chuyên nghiệp hàng đầu tại Việt Nam và khu vực, Vinare đến nay đã lần lượt thực hiện thành công các sứ mệnh quan trọng của mình đó là trung tâm thông tin thị trường; hỗ trợ giúp đỡ cho thị trường bảo hiểm, cho các công ty bảo hiểm mới thành lập trong việc thu xếp tái bảo hiểm và liên kết với các nhà tái bảo hiểm để thu xếp tái bảo hiểm ra thị trường quốc tế.

Kết quả một hành trình kiên định...

Ngày 27/9/1994, Công ty tái bảo hiểm quốc gia Việt Nam (Vinare) - doanh nghiệp tái bảo hiểm đầu tiên sau nghị định 100/CP, được Bộ trưởng Bộ Tài chính ký quyết định thành lập. Từ 1/1/1995, Vinare chính thức đi vào hoạt động với số vốn điều lệ ban đầu là 40 tỷ đồng.

Từ một mô hình khá khiêm tốn ban đầu đó, đến nay Vinare đã trở thành một doanh nghiệp lớn trên thị trường bảo hiểm Việt Nam và khu vực, với qui mô vốn chủ sở hữu đạt trên 2.349,79 tỷ đồng, tổng tài sản đạt 4.454 tỷ đồng; Trong 20 năm qua, Vinare đã đạt được một số kết quả kinh doanh xuất sắc: Tổng doanh thu phí nhận tái bảo hiểm đạt 13.873 tỷ đồng; Tổng phí giữ lại Vinare đạt 3.900 tỷ đồng; Tổng lãi đầu tư đạt 1.818 tỷ đồng; Tổng lợi nhuận sau thuế đạt 1.638 tỷ đồng; tổng thuế nộp ngân sách đạt 447,37 tỷ đồng.

Tuổi 20 của Vinare cũng đã đồng hành và gắn liền với những bước đi phát triển của thị trường bảo hiểm Việt Nam. Bởi trước năm 1994, thị trường duy nhất có một doanh nghiệp – đó là Bảo hiểm Bảo Việt với 100% sở hữu Nhà nước hoạt động với qui mô còn khá khiêm tốn, thì đến cuối năm 2013, số doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ là 29 doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ 16 doanh nghiệp, môi giới bảo hiểm 13 doanh nghiệp, với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế trong và ngoài nước.

Tổng doanh số phí bảo hiểm cả thị trường bảo hiểm Việt Nam năm 2013 đạt 47.708 tỷ đồng, chiếm 1,29%/GDP và tốc độ tăng trưởng phí bình quân 20%/năm. Các doanh nghiệp bảo hiểm đã bồi thường hàng nghìn tỷ đồng cho các đối tượng tham gia bảo hiểm, thực sự là tấm lá chắn cho đời sống kinh tế xã hội trước rủi

Để lại dấu ấn của một doanh nghiệp đầu tiên trong lĩnh vực bảo hiểm tiến hành cổ phần hóa và tiên phong đưa cổ phiếu niêm yết cổ phiếu trên sàn giao dịch chứng khoán Việt Nam – Vinare đã không ngừng nghỉ xây dựng và khẳng định tên tuổi của một định chế tài chính lớn trên thị trường bảo hiểm Việt Nam và khu vực.



**Ông Trịnh Quang Tuyến –
Chủ tịch Hội đồng Quản trị của Vinare**

ro, thiên tai trong đời sống kinh tế - xã hội.

Ngoài ra, các doanh nghiệp bảo hiểm cũng là còn kênh huy động vốn quan trọng để đầu tư trở lại nền kinh tế. Năm 2013, tổng số tiền nhàn rỗi ngành bảo hiểm đầu tư trở lại nền kinh tế là 100.000 tỷ đồng, ...

Đồng hành và phát triển cùng thị trường, Vinare đã có những đóng góp quan trọng trong sự phát triển chung. Vì vậy cái tên Vinare đang được nhắc đến với sự trân trọng, không chỉ với 7 cán bộ nòng cốt khi thành lập, gần 100 cán bộ của hiện tại, mà còn của rất nhiều các nhà quản lý, các cổ đông, đối tác trong và ngoài nước...

Ông Trịnh Quang Tuyến – Chủ tịch Hội đồng Quản trị của Vinare chia sẻ: Trong 20 năm, có thể nói chúng tôi đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ về kinh doanh bảo hiểm và hiện nay tổng công ty có vốn tài chính tương đối mạnh và chúng tôi cũng đã chọn được một cổ đông chiến lược số một là Tập đoàn Tái bảo hiểm Thụy Sĩ là đối tác chiến lược. Ngoài ra còn có 13 cổ đông là các doanh nghiệp trong nước, đây là một trong những tiến đề, điều kiện để hoạt động của chúng tôi rất thuận lợi.

Ông Trịnh Quang Tuyến chia sẻ: Vai trò của Vinare hiện nay là sẽ hỗ trợ toàn diện kể cả mặt thông tin, đào tạo, kỹ thuật và nhận tái bảo hiểm, chúng tôi là một công ty chuyên tái nên sẽ cung cấp các dịch vụ nhận tái bảo hiểm cho các doanh



Ông Phạm Công Tử - Tổng giám đốc Vinare

nh nghiệp bảo hiểm để đảm bảo an toàn tài chính cho các doanh nghiệp và đồng thời cũng giảm chi phí bằng ngoại tệ chuyển đi nước ngoài.

Vinare cũng được Chính phủ và Bộ Tài chính giao cho những nhiệm vụ trọng tâm chung của toàn thị trường bảo hiểm, như được Chính phủ chỉ định triển khai thí điểm bảo hiểm nông nghiệp năm 2011, năm 2013 cùng với các doanh nghiệp lớn thì việc nhận triển khai thí điểm bảo hiểm nông nghiệp cũng đã đạt được những tín hiệu tốt, rồi đóng gói, triển khai các nghiệp vụ bảo hiểm như thảm họa, rủi ro thiên tai, bảo hiểm tín dụng xuất khẩu. Bên cạnh đó, chúng tôi cũng tăng cường xây dựng các mối quan hệ hợp tác với quốc tế tương đối lớn...

Với những nỗ lực không biết mệt mỏi, năm 2013, Vinare đã đánh dấu một bước tiến quan trọng trong quá trình phát triển và tái khẳng định là một thương hiệu mạnh trên thị trường bảo hiểm Việt Nam, khi tổ chức xếp hạng uy tín của thế giới A.M.Best xếp hạng Vinare đạt mức “Năng lực tài chính” loại đạt B++ (tốt), và mức “Năng lực tín dụng của tổ chức phát hành” là “bbb” (triển vọng ổn định) – Đây là mức xếp hạng cao nhất thị trường bảo hiểm Việt Nam và Vinare là một trong số ít các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam được xếp hạng tín nhiệm quốc tế tại thời điểm 2013.

Thông qua nhìn nhận của các đối tác bảo hiểm cho thấy, chuỗi giá trị gia tăng Vinare đã và đang cung cấp đang được

với mục tiêu phát triển bền vững

VINARE long trọng tổ chức Lễ kỷ niệm 20 năm thành lập và đón nhận Huân chương Độc Lập Hạng Ba

Ngày 26/9/2014, tại khách sạn Melia, Hà Nội, Tổng công ty cổ phần tái bảo hiểm Quốc gia Việt Nam – Vinare đã long trọng tổ chức Lễ kỷ niệm 20 năm thành lập (27/9/1994 – 27/9/2014) và đón nhận Huân chương Độc Lập Hạng Ba.



Tham dự buổi Lễ có Bà Nguyễn Thị Kim Ngân - Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Chủ tịch Quốc hội, Ông Trần Xuân Hà, Thứ trưởng Bộ Tài chính, các đồng chí nguyên Lãnh đạo Bộ Tài chính, cùng đông đảo các đại biểu đại diện cho các Ban, ngành Trung ương, địa phương, các doanh nghiệp bảo hiểm trong và ngoài nước, các cơ quan báo chí, truyền hình cùng toàn thể cán bộ, công nhân viên Vinare.

Đánh giá những thành tích đặc biệt xuất sắc trong công tác, góp phần vào sự nghiệp xây dựng Chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc liên tục trong suốt 20 năm xây dựng và trưởng thành; Chủ tịch nước đã tặng thưởng Huân chương Độc Lập Hạng Ba cho Tổng công ty cổ phần Tái bảo hiểm Quốc gia Việt Nam. Bà Nguyễn Thị Kim Ngân - Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Chủ tịch Quốc hội, thay mặt Nhà nước trao tặng Huân chương cao quý này cho Vinare.

thị trường ghi nhận và đánh giá cao như: năng lực và giải pháp tái bảo hiểm hiệu quả, năng lực đánh giá rủi ro, năng lực quản trị, thiết kế sản phẩm mới, đào tạo và chuyển giao công nghệ, cung cấp thông tin và các giải pháp phát triển bền vững cho thị trường, đặc biệt trước nguy cơ thảm họa thiên tai...

Bước tiếp trên hành trình tuổi 20

Trải qua một quá trình dài xây dựng và phát triển, Vinare đã và đang khẳng định được vai trò và vị thế của mình trên thị trường bảo hiểm Việt Nam. Tuy vậy, chặng đường đi tiếp của Vinare vẫn được đặt ra với những bước đi mang tính bền vững và luôn vươn lên để trở thành một định chế tài chính mạnh trong nước, cũng như vươn tầm ra thế giới.

Ông Phạm Công Tứ - Tổng giám đốc Vinare chia sẻ: Trước tiên tôi phải nói rằng Vinare cũng như các doanh nghiệp Việt Nam khác, trong quá trình phát triển ở một xuất phát điểm thấp, phải thừa nhận

rằng năng lực cạnh tranh còn bị hạn chế so với môi trường quốc tế. Và đặc biệt là trong thời gian gần đây thì dưới áp lực cạnh tranh và các thách thức trong quá trình hội nhập, rồi phải đối mặt với các khủng hoảng tài chính toàn cầu, đối mặt với thiên tai, thì trong bối cảnh như vậy rõ ràng là ảnh hưởng đáng kể đến tiến độ hiện thực hóa mục tiêu phát triển của Vinare.

“Đối với Vinare thì tôi cho rằng lửa thử vàng, gian nan thử sức, trong gian khó thì chúng tôi đã nỗ lực hết mình và đã xây dựng được các nền tảng vững chắc để chấp nhận các khó khăn, thử thách và đưa Vinare phát triển”, ông Phạm Công Tứ nhấn mạnh.

Ông Phạm Công Tứ cũng nhìn nhận rằng: Thành thực mà nói, trong thời gian qua chúng tôi cũng như các cổ đông, có những điểm mà sự phát triển của Vinare chưa đạt được sự kỳ vọng và như mong muốn, nhưng cũng công bằng nói rằng trong bối cảnh như vậy thì những thành tích mà Vinare đạt được trong thời gian

vừa qua là đáng ghi nhận và cũng đóng góp một phần rất quan trọng trong việc phát triển của thị trường bảo hiểm Việt Nam nói riêng và nền kinh tế xã hội nói chung.

Trao đổi về những định hướng cho sự phát triển của Vinare trong chặng đường tiếp theo, ông Phạm Công Tứ khẳng định rằng: Để có thể sớm thực hiện các mục tiêu chiến lược đã hoạch định, chúng tôi cũng xác định rằng không có một con đường nào khác là phải nâng cao năng lực cạnh tranh của Vinare đủ sức để cạnh tranh trên trường quốc tế và toàn diện trên tất cả các lĩnh vực.

Trong thời gian tới, chúng tôi tiếp tục trung thành với nhiệm vụ chiến lược đã vạch định ra ban đầu, mục tiêu phát triển của chúng tôi là thỏa mãn cao nhất nhu cầu, yêu cầu của đối tác và khách hàng, các kỳ vọng của cổ đông. Đồng thời chúng tôi phải nỗ lực tăng cường chuỗi giá trị gia tăng cung cấp cho khách hàng và đối tác, cung cấp những giải pháp phát triển bền vững của thị trường và thực hiện những trách nhiệm cộng đồng của một doanh nghiệp.

“Lĩnh vực mà tôi quan tâm nhiều nhất là lĩnh vực đào tạo, phát triển nguồn lực, năng lực cung cấp sản phẩm phải tăng cường, năng lực tài chính phải tăng cường, năng lực quản lý, quản trị của doanh nghiệp phải được đổi mới và tiếp cận được chuẩn mực quốc tế. Và đặc biệt hơn nữa, là cùng với quá trình xếp hạng doanh nghiệp thì chúng tôi phải triển khai chiến lược để định vị doanh nghiệp trên trường quốc tế” – ông Tứ cho biết.

Theo ông Phạm Công Tứ, với nhiệm vụ đặt ra hết sức nặng nề, chúng tôi cho rằng Vinare còn rất nhiều khó khăn và thách thức ở phía trước. Tuy nhiên trong một thị trường chúng tôi đánh giá là còn rất nhiều tiềm năng, rồi Đảng và các cơ quan Chính phủ đã hỗ trợ và tạo nhiều điều kiện cho doanh nghiệp phát triển thông qua vấn đề hoạch định các chính sách về định hướng phát triển thị trường, về kiểm soát và quản lý thị trường, rồi với một sự năng động, nhiệt tình, sáng tạo của các thành viên hội đồng quản trị và đặc biệt là lực lượng cán bộ công nhân viên... chúng tôi tin tưởng mãnh liệt rằng chúng tôi sớm hoàn thành được, hiện thực hóa được các mục tiêu và chiến lược phát triển đã được đặt ra.

FPT Telecom - những bước tiến dài

Công ty Cổ phần Viễn thông FPT (FPT Telecom) vừa hoàn thành mục tiêu 1 triệu thuê bao Internet. Đây là kết quả mà tập thể lãnh đạo, CBNV công ty đã nỗ lực trong suốt 17 năm qua.

FPT Telecom được thành lập ngày 31/1/1997 tại Hà Nội, là công ty TNHH 100% vốn của Tập đoàn FPT. Tháng 7/2005, FPT Telecom chuyển sang mô hình công ty cổ phần có sự tham gia chi phối của cổ đông Nhà nước, do Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) làm đại diện.

Chặng đường 17 năm ghi dấu những bước tiến mạnh mẽ, quyết liệt của FPT Telecom. Điều này thể hiện trong sự thay đổi về cả quy mô hoạt động và kinh doanh của công ty.

Khởi nghiệp từ một Trung tâm dịch vụ Internet với 4 thành viên, đến nay, FPT Telecom vươn lên thành doanh nghiệp hạ tầng mạng và là một trong 3 nhà cung cấp dịch vụ viễn thông có thị phần lớn nhất ở Việt Nam. Từ việc chỉ sở hữu một giấy phép cung cấp dịch vụ ứng dụng Internet, hiện FPT Telecom đã có đầy đủ giấy phép thiết lập hạ tầng và triển khai dịch vụ viễn thông cố định VoIP, ICP, ISP, OSP, IXP. Các dịch vụ FPT Telecom cung cấp hiện tại gồm: Dịch vụ truy nhập Internet băng thông rộng, viễn thông cố định, cho thuê kênh và truyền số liệu, lưu trữ thông tin, tên miền & hosting, điện thoại, truyền hình theo yêu cầu, quảng cáo trực tuyến, trò chơi trực tuyến...

Tháng 8/2013, FPT Telecom được cấp giấy phép cung cấp dịch vụ truyền hình trả tiền. Đây được coi là một thành công lớn, tạo bước ngoặt trong hoạt động kinh doanh, mở ra một kỷ nguyên mới cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

Song song mở rộng lĩnh vực kinh doanh, hạ tầng mạng viễn thông cũng được FPT Telecom chú trọng đầu tư. Hệ thống đường trục backbone Bắc-Nam mạch A và mạch B của công ty với tổng chiều dài trên 3.600 km, dung lượng 400 Gps được xây dựng trong năm 2012-2013. Bên cạnh đó, công ty còn tham



FPT Telecom đón nhận cờ thi đua của UBND Thành phố Hà Nội về thành tích xuất sắc trong xây dựng và phát triển ngành CNTT, góp phần tích cực trong phong trào thi đua của thủ đô.



FPT Telecom giải thưởng CNTT-TT TP HCM đối với sản phẩm OneTV/FPT Play HD (Nhóm đơn vị cung cấp dịch vụ giá trị gia tăng tiêu biểu).

gia vào các dự án cấp quang biển quốc tế như AAG (Asia-America Gateway) hoạt động năm 2010; dự án APG (Asia-Pacific Gateway kết nối khu vực châu Á - Thái Bình Dương) dự kiến hoàn thành vào năm 2016.

Có hạ tầng toàn quốc, FPT Telecom nhanh chóng mở rộng vùng phủ tới 57 tỉnh thành, thay vì chỉ hiện diện ở Hà Nội và TP HCM như trước. Trong hai năm qua, công ty đã mở thêm 18 chi nhánh mới. Từ đó, tạo công ăn việc làm cho hơn

5.300 nhân lực trong lĩnh vực công nghệ với độ tuổi trung bình là 27 tuổi.

Trong nhiều năm, FPT Telecom luôn duy trì kết quả kinh doanh tốt với nhịp độ tăng trưởng bình quân 30%-40% và được bình chọn trong Top 500 doanh nghiệp tăng trưởng nhanh nhất Việt Nam (FAST 500 - Vietnam Report 2011-2012). Công ty cũng là một trong những đơn vị có tỷ suất lợi nhuận cao nhất tại SCIC năm 2010-2012 và được tặng bằng khen, ghi nhận sự đóng góp của FPT Telecom vào

trong cung cấp dịch vụ viễn thông



FPT Telecom khai trương Data Center thứ 4 tại Hà Nội, ký kết hợp tác với BKA



FPT Telecom giành 6 giải Sao Khuê 2013

trong số ít các công ty được Bộ trưởng Bộ Tài chính trao tặng Bằng khen vì thành tích chấp hành tốt chính sách, pháp luật thuế năm 2013. Công ty cũng hoàn thành việc tăng vốn điều lệ từ 997 tỷ đồng lên 1.246 tỷ đồng thông qua việc trả cổ tức bằng cổ phiếu, trong đó SCIC là cổ đông lớn giữ thị phần chi phối với tỷ lệ sở hữu 50,16%.

Trong giai đoạn 2014-2020, FPT Telecom sẽ tập trung vào 3 nội dung chính: Tiếp tục đẩy mạnh đầu tư phát triển hạ tầng; Phát triển dịch vụ truyền hình trả tiền thành dịch vụ mũi nhọn bên cạnh dịch vụ kết nối Internet; và chiến lược toàn cầu hóa sang các nước trong khu vực Lào, Campuchia, Myanmar...

Trước mắt, nhiệm vụ trọng tâm của lãnh đạo, CBNV công ty là hoàn thành vượt mức kế hoạch kinh doanh năm 2014, tạo đà phát triển cho năm 2015 - được xem là năm bản lề thực hiện chiến lược 2013-2018, giai đoạn hứa hẹn sự bùng nổ, phát triển về chất của FPT Telecom. Với chương trình quang hóa hạ tầng tại Hà Nội, TP HCM và các thành phố lớn, mở rộng đường trục, nâng cấp mạng lưới, hoàn thiện hệ thống quản trị, FPT Telecom đang đứng trước những cơ hội lớn để tăng tốc trong năm 2015.

Là đơn vị đại diện phần vốn Nhà nước tại FPT Telecom, SCIC đã phối hợp tích cực với Hội đồng Quản trị, Ban Kiểm soát công ty trong xây dựng chiến lược và định hướng phát triển kinh doanh của công ty, nâng cao hiệu quả đầu tư, quản lý tối ưu nguồn vốn. FPT Telecom mong muốn SCIC tiếp tục thể hiện vai trò của một cổ đông lớn, năng động, tích cực, hỗ trợ công ty hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và các định hướng chiến lược đề ra.



FPT Telecom đồng hành cùng Violympic 2013-2014



Hành trình "Đỉnh núi trí tuệ" đến thành phố Hồ Chí Minh

"Đỉnh núi trí tuệ" là trò chơi nằm trong chuỗi hoạt động chương trình "Đồng hành cùng Violympic" do FPT Telecom phối hợp cùng Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức. Trong năm học 2012 - 2013, FPT Telecom đã đồng hành ở 13 tỉnh thành phố trên toàn quốc. Và trong năm học 2014, "Đỉnh núi trí tuệ" sẽ được tiếp tục ở 21 địa phương với hơn 60 trường trên toàn quốc, trong đó TP Hồ Chí Minh đã diễn ra vào ngày 21/12 vừa qua.



thành tích chung của SCIC.

Năm 2013, FPT Telecom đạt doanh thu 4.301 tỷ đồng, lợi nhuận trước thuế đạt 968 tỷ đồng hoàn thành vượt mức kế hoạch đề ra, tăng trưởng 8,3% so với cùng kỳ. Tổng tài sản đạt 3.244 tỷ đồng, tăng 27,8%, vốn chủ sở hữu đạt 1.536 tỷ đồng, tăng 15,1% và nợ ngân sách Nhà nước trên 480 tỷ đồng.

Lũy kế 6 tháng đầu năm nay, công ty đạt gần 2.408 tỷ đồng doanh thu (bằng 51,4% kế hoạch cả năm) và 513 tỷ đồng lợi nhuận trước thuế (bằng 53,1% kế hoạch cả năm). Phát triển thuê bao ổn định, đạt trên 80.000 thuê bao mới. Công ty nộp ngân sách Nhà nước 182 tỷ đồng trong quý 1/2014.

Với thành tích đó, FPT Telecom là một



SCIC luôn đồng hành với DHG để hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch



Bên cạnh đó, DHG Pharma nằm trong Top 50 Công Ty niêm yết tốt nhất trên 2 sàn HOSE và HNX năm 2014, do Forbes công bố; và vinh dự đứng vị trí thứ 5 trong top 50 công ty kinh doanh hiệu quả nhất Việt Nam 2014 và là doanh nghiệp 3 năm liên tiếp lọt vào bảng xếp hạng.

Bà Phạm Thị Việt Nga, Tổng giám đốc CTCP Dược Hậu Giang cho biết: “Là người đại diện giữ phần vốn nhà nước do SCIC giao, điều ấn tượng nhất đối với tôi là dù quản lý vốn nhà nước nhưng SCIC tạo mối quan hệ với doanh nghiệp và người đại diện như một cố đồng, giải quyết các vấn đề mang tính chất kinh doanh kịp thời - linh hoạt - cụ thể, tạo điều kiện giúp người đại diện tự tin và tự chủ hơn. Trong công tác đại diện phần vốn nhà nước, lãnh đạo SCIC luôn quan tâm hỗ trợ cho hoạt động của người đại diện, các định hướng chiến lược, chỉ tiêu kinh doanh có sự thống nhất cao giữa SCIC và ban điều hành. Đáp lại những kỳ vọng đó, tôi luôn cùng doanh nghiệp phấn đấu hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch, tạo nên những điểm sáng cho doanh nghiệp, quản trị rủi ro và tiếp nhận đầy đủ, phản hồi kịp thời các ý kiến của SCIC”.

Qua 40 năm hình thành và phát triển, vượt qua thử thách của thị trường cũng như thử thách của chính doanh nghiệp, CTCP Dược Hậu Giang (DHG) vẫn luôn duy trì vị trí dẫn đầu ngành công nghiệp Dược Việt Nam với các thế mạnh về hệ thống phân phối, thị phần, thương hiệu, năng lực sản xuất, chất lượng sản phẩm, tài chính, nhân lực, trình độ công nghệ và Văn hóa Công ty. Đặc biệt nhân dịp kỷ niệm 40 năm ngày thành lập Công ty, Nhà máy mới tại Khu công nghiệp Tân Phú Thạnh – Nhà máy Dược Phẩm DHG đã được Cục Quản lý Dược Việt Nam công nhận đạt GMP-WHO và chính thức đi vào hoạt động.

Là doanh nghiệp sản xuất dược phẩm có hệ thống phân phối sâu rộng, chất lượng sản phẩm cao và lực lượng Marketing chuyên nghiệp, đặc biệt được SCIC quan tâm cử người tham gia HĐQT, Ban Kiểm soát tại Công ty, các định hướng chiến lược, mục tiêu, chỉ tiêu kinh doanh của DHG luôn được lãnh đạo SCIC thống nhất với Ban điều hành của DHG. Bên cạnh đó, chính sách khuyến khích “Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam” cũng là một điểm thuận lợi cho các doanh nghiệp Dược trong nước có cơ hội phát triển hơn nữa.

Tuy nhiên, Dược phẩm thuộc nhóm

hàng hóa được kiểm soát giá tạo ra nhiều khó khăn như khi các yếu tố đầu vào không kiểm soát được việc tăng giá, sẽ dẫn đến tăng chi phí sản xuất trong khi giá bán thành phẩm không điều chỉnh tăng.

Với mối quan hệ và uy tín của SCIC, doanh nghiệp mong rằng, SCIC có thể tập hợp các ý kiến của các doanh nghiệp kinh doanh Dược phẩm Việt Nam để xem xét, đề xuất các Bộ - Ngành có sự thay đổi, nhằm tạo điều kiện cho các doanh nghiệp Dược Việt Nam cùng phát triển, góp phần xây dựng kinh tế nước nhà giàu mạnh và giá tăng giá trị cho các nhà đầu tư.

Công ty cổ phần Dược Vacopharm – Tốt hơn ngày qua

Công ty Cổ phần Dược Vacopharm được thành lập ngày 20/6/2006, tiền thân là Công ty Dược-Vật tư Y tế Long An. Với chức năng sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu dược phẩm, mỹ phẩm, thực phẩm, hóa chất công nghiệp, sinh phẩm và vật tư thiết bị y tế. Công ty hiện có một nhà máy sản xuất theo tiêu chuẩn GMP-WHO, 5 chi nhánh bán buôn đạt tiêu chuẩn GDP và 360 quầy thuốc đạt tiêu chuẩn GPP.

Năm 2006, Công ty tập trung mọi nguồn lực để chuyển đổi sở hữu từ doanh nghiệp nhà nước sang Công ty cổ phần và gặp nhiều khó khăn cho sự thay đổi này về cơ cấu nhân sự, loại hình sở hữu và thời gian di dời cơ sở đến địa điểm mới.

Ngày 26/10/2006, phần vốn của cổ đông nhà nước được UBND tỉnh Long An chuyển giao về cho Tổng Công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước (SCIC). Từ đây, Công ty đã từng bước khắc phục khó khăn, vị thế và uy tín của Công ty ngày càng lớn mạnh.

Với số vốn điều lệ ít ỏi ban đầu chỉ 18 tỷ đồng, sau 3 năm cổ phần hóa, năm 2009, Công ty đã phát hành cổ phiếu thưởng theo tỷ lệ 2:1 cho cổ đông từ nguồn vốn tích lũy, tăng vốn điều lệ lên 27 tỷ đồng. Với phương châm cơ cấu nhân sự tinh gọn, có trình độ và năng lực, từ năm 2009 đến năm 2011, Công ty đã thực hiện Chương trình ESOP để giữ chân các cán bộ, người lao động ưu tú, nâng vốn điều lệ Công ty từ 27 tỷ đồng lên 28,35 tỷ đồng.

Là một cổ đông năng động, nhà đầu tư chiến lược, SCIC đã hài hòa được lợi ích

Huy động mọi khả năng, kinh nghiệm, tay nghề, tiền vốn, máy móc thiết bị và cơ sở vật chất kỹ thuật để tập trung sản xuất, kinh doanh nhằm đạt mức lợi nhuận cao nhất, tăng lợi tức cho các cổ đông, tạo việc làm ổn định cho người lao động, đóng góp cho ngân sách nhà nước và phát triển công ty. Đó chính là chiến lược và phương châm hoạt động của Công ty cổ phần Dược Vacopharm.

giữa cổ đông, doanh nghiệp và người lao động, tạo sự gắn kết bền vững, để gia tăng giá trị thương hiệu của Vacopharm.

Với vai trò là cổ đông lớn sở hữu 49% vốn điều lệ, SCIC đã lựa chọn được người đại diện phù hợp có nhiều kinh nghiệm, năng lực trong điều hành sản xuất kinh doanh và xứng đáng nắm giữ vai trò Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Tổng Giám đốc. Nhờ đó, người đại diện có thể phát huy được hết khả năng quản lý doanh nghiệp và đã được chứng minh qua các thành tích đạt được trong 8 năm qua của Vacopharm. Cụ thể, từ sau cổ phần hóa năm 2006 đến nay, hoạt động kinh doanh tại Công ty luôn ổn định và tăng trưởng, hoàn thành xuất sắc kế hoạch Đại hội đồng cổ đông giao. Với tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE) bình quân các năm đều trên 30%, Công ty đã duy trì mức cổ tức ổn định 30%/ năm và đột biến năm 2012 lên đến 95% cho cổ đông. Đồng thời, Công ty cũng tự tích lũy để đầu tư mở rộng quy mô sản xuất từ lợi nhuận giữ lại, nâng vốn chủ sở hữu của Công ty từ 18 tỷ đồng năm 2006 lên 122,6 tỷ đồng năm 2013, tăng 6,8 lần.

Với những thành tựu đạt được, Công ty đã được Chủ tịch nước trao tặng Huân chương lao động hạng II, hạng III và

nhiều năm liền được Ủy ban nhân dân tỉnh Long An bình chọn là một trong các doanh nghiệp tiêu biểu của Tỉnh.

Bên cạnh hoạt động sản xuất kinh doanh, các hoạt động Đoàn thể cũng được Công ty chú trọng và tạo mọi điều kiện thuận lợi để Tổ chức Đoàn thể hoạt động tích cực, đạt được nhiều thành tích, bằng khen của Trung ương và địa phương.

Đứng trước những khó khăn, thách thức do thị trường kinh doanh dược phẩm hiện nay cạnh tranh ngày càng gay gắt, đặc biệt là các quy định mới trong Luật Đầu thầu áp dụng đối với ngành dược, Công ty cần tiếp tục nỗ lực và cố gắng hơn nữa. Nhiệm vụ trọng tâm của Công ty từ nay đến cuối năm là phấn đấu hoàn thành vượt chỉ tiêu kế hoạch doanh thu và lợi nhuận do Đại hội đồng cổ đông giao. Tiếp tục phát huy, xây dựng thương hiệu Vacopharm trở thành nhà sản xuất dược phẩm “được tin dùng” đứng hàng thứ 10 trong nước, sản phẩm Vacopharm đạt chất lượng tiêu chuẩn EC (European Community), PIC/S - GMP (Pharmaceutical Inspection Co-Operation Scheme) để mở rộng thị trường xuất khẩu sang các nước trong khu vực.

Dược sĩ Lê Văn Hoàng
CHỦ TỊCH HĐQT - TGĐ





DOMESCO

- Thương hiệu của niềm tin

Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu y tế DOMESCO được thành lập ngày 19/5/1989, có trụ sở chính tại 66, Quốc lộ 30, phường Mỹ Phú, TP. Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp. Lĩnh vực hoạt động chính là sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu thuốc và trang thiết bị dụng cụ y tế,...

Sau hơn 25 năm hình thành và phát triển, thương hiệu DOMESCO đã khẳng định được vị thế trên thương trường trong nước và quốc tế.

Hiện nay Công ty có 4 nhà máy sản xuất đạt tiêu chuẩn GMP- WHO, trong đó 3 nhà máy hóa dược, 1 Nhà máy dược liệu và 1 nhà máy thực phẩm chức năng đạt chứng nhận vệ sinh an toàn thực phẩm. Hiện công ty có 354 sản phẩm được cấp số đăng ký. Sản phẩm của Công ty có chất lượng cao, mẫu mã đẹp, giá cả phù hợp, từng bước xây dựng được các sản phẩm thế mạnh của Công ty là nhóm kháng sinh, tim mạch, đái tháo đường, nội tiết, thần kinh siêu vi và các bệnh thời đại.

Hệ thống phân phối rộng khắp cả nước thông qua 10 chi nhánh : Hà Nội, Thái

Nguyên, Hải Dương, Vinh, Đà Nẵng, Miền Đông, TP. Hồ Chí Minh, Đồng Tháp, Cần Thơ và Tây Nguyên, phụ trách 63 tỉnh thành, 2 Tổng kho, trên 14.500 điểm phân phối tại Việt Nam và 10 thị trường xuất khẩu.

Duy trì thực hiện tốt hệ thống quản lý chất lượng tích hợp ISO 9001:2008; ISO 14001:2004 và OHSAS 18001:2007, GPs- GLP, ISO 50001:2011. Phòng thí nghiệm đạt ISO/IEC 17025. Hệ thống phân phối của công ty đều duy trì đạt GDP,...

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, tháng 11/2003, DOMESCO tiến hành cổ phần hóa, chuyển đổi từ doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần. Đến tháng 12 năm 2006 thì chuyển nguồn vốn Nhà nước tại DOMESCO từ



UBND tỉnh Đồng Tháp về Tổng Công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC). Việc chuyển đổi này là phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế của xã hội, giúp cho công ty sử dụng nguồn vốn một cách có hiệu quả nhất, kinh tế nhất, và tự chủ hơn trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Với tư cách là một cổ đông lớn của doanh nghiệp, SCIC đã đóng góp một phần không nhỏ vào sự thành công và phát triển của công ty thông qua việc đổi mới cơ chế đầu tư vào doanh nghiệp phù hợp với cơ chế thị trường, giúp doanh nghiệp tự chủ vào nguồn vốn và đầu tư có hiệu quả hơn; tích cực giúp đỡ công ty trong việc tái cơ cấu các khoản đầu tư, định hướng phát triển, mở rộng thị trường, tìm kiếm đối tác đầu tư, các cổ

đồng chiến lược có tiềm lực mạnh về vốn, về công nghệ dây chuyền sản xuất hiện đại, và sở hữu hệ thống phân phối rộng khắp các khu vực trên thế giới. Ngoài ra, CFR là một cổ đông chiến lược cùng ngành nghề, hội đủ các tiềm năng, hợp tác trong việc chuyển giao công nghệ sản phẩm đặc trị, hỗ trợ trong việc nghiên cứu phát triển sản phẩm mới, DOMESCO kỳ vọng trở thành công ty được phẩm hàng đầu của Việt Nam cũng như của khu vực.

Việc chuyển đổi hình thức sở hữu đã tạo ra một sức bật mới cho công ty và mang đến những kết quả khả quan trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty. Từ số vốn điều lệ khi thực hiện cổ phần hóa là 60 tỉ đồng, đến nay vốn điều lệ đã tăng lên 267.137.970.000 đồng cùng một hệ thống cơ sở vật chất vững chắc. Nhân sự lúc mới thành lập chỉ có 07 người, đến nay là 1.275 người, trong đó trình độ sau đại học là 31 người, đại học là 344 người, cao đẳng, trung học là 726 và sơ cấp, lao động khác là 174.

Doanh thu và lợi nhuận của Công ty không ngừng tăng lên theo từng năm, bình quân tăng trưởng 15% mỗi năm. Doanh thu 2005 là 569 tỷ, đến năm 2013 là 1.428 tỷ. Lợi nhuận sau thuế 2005 là 45 tỷ 452 triệu đồng, đến năm 2013 là 106 tỷ đồng; riêng 6 tháng đầu năm 2014 doanh thu đạt 771,789 tỷ, tăng 20,8% so cùng kỳ; lợi nhuận sau thuế đạt 62.441.774.802 đồng, tăng 27,02% so cùng kỳ 2013. Đời sống CB-CNLD ngày càng được nâng cao, thu nhập tăng dần qua các năm. Công ty luôn hoàn thành tốt nghĩa vụ thuế đối với nhà nước. Thực hiện tốt công tác an sinh xã hội, chia sẻ với cộng đồng, chăm lo xây dựng các tổ chức Đảng, Đoàn thể trong Công ty luôn vững mạnh.

Từ những thành quả trong sản xuất – kinh doanh và đóng góp cho cộng đồng, xã hội, Công ty đã đạt các giải thưởng “Chất lượng Châu Á - Thái Bình Dương”, giải thưởng WIPO do tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới tặng cho doanh nghiệp có nhiều sáng tạo ứng dụng hệ thống bảo hộ sở hữu trí tuệ; được vinh danh Doanh nghiệp nộp thuế TNDN lớn nhất Việt Nam, 15 năm liền được người tiêu dùng bình chọn “Hàng Việt Nam chất lượng cao”. Công ty vinh dự được Đảng, Nhà nước trao tặng các danh hiệu cao quý: Huân chương Lao động hạng I, hạng II, hạng III; Danh hiệu Anh hùng Lao động; Huân chương Độc lập hạng III, cùng nhiều Bằng khen, Cờ thi đua của Thủ

tướng Chính Phủ, của các Bộ, Ngành ở Trung ương và địa phương.

Hiện nay, nền kinh tế Việt Nam tuy có những khởi sắc mới, nhưng còn tiềm ẩn nhiều rủi ro, khó khăn và thách thức. Thị trường được phẩm trong nước tuy có nhiều tiềm năng và tăng trưởng nhanh qua các năm, nhưng bên cạnh đó sự cạnh tranh giữa các Công ty được trong nước và nước ngoài cũng ngày càng đa dạng và khốc liệt. Ngoài ra, chi phí đầu vào như nguyên liệu – bao bì, điện, xăng - dầu, chi phí vận chuyển, ... liên tục tăng, tỷ giá ngoại tệ cũng biến động tăng đã làm cho tình hình sản xuất kinh doanh của công ty gặp không ít khó khăn.

Nhiệm vụ trọng tâm của Công ty trong thời gian tới tập trung cho phát triển kinh doanh theo đa phương thức. Tăng cường hợp tác với đối tác chiến lược CFR, khai thác các lợi thế để mở rộng và phát triển thị trường nội địa và xuất khẩu, xúc tiến các hoạt động xuất khẩu vào thị trường các nước Châu Mỹ La tinh và thị trường khác, chú trọng xuất khẩu dược liệu và các sản phẩm từ dược liệu. KIỆN TOÀN HỆ THỐNG CHUỖI PHÂN PHỐI, PHÁT HUY HIỆU QUẢ CỦA LOGISTICS NHẪM NÂNG CAO GIÁ TRỊ GIA TĂNG CỦA THƯƠNG HIỆU DOMESCO. Đầu tư dự án Nhà máy sản xuất thuốc Non Betalactam Viên Cốm Bột. Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học sáng tạo nâng cao chất lượng sản phẩm nhằm phục vụ tốt nhất cho cuộc sống cộng đồng.

Để thực hiện thành công mục tiêu phát triển của Công ty theo Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông nhiệm kỳ 2014-2018 và để đầu tư phát triển doanh nghiệp phù hợp vận hành theo cơ chế thị trường, đòi hỏi doanh nghiệp cần phải chủ động và nhanh nhạy hơn trong việc tiếp cận với nguồn lực thị trường, nắm bắt được thời cuộc và đưa ra những sách lược quan trọng, kịp thời và nhạy bén phù hợp với quy luật của nền kinh tế thị trường mới hy vọng mang lại hiệu quả cao nhất. Do đó sự tiếp tục quan tâm và hỗ trợ từ SCIC đối với các doanh nghiệp là rất quan trọng và cần thiết. Với chức năng nhiệm vụ là một đơn vị đầu tư và kinh doanh của Nhà nước, SCIC cần tạo điều kiện và làm đầu mối liên hệ giúp cho doanh nghiệp tiếp cận được với các nguồn lực của thị trường, những ưu đãi từ Nhà nước và các tổ chức quốc tế, tìm kiếm thị trường mở rộng sản xuất kinh doanh, đưa ra những định hướng phát triển phù hợp với năng lực và kinh nghiệm của doanh nghiệp.

CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN HẠ TẦNG KHU CÔNG NGHIỆP TÂY NINH (INDECO)

Khu công nghiệp Trảng Bàng: Tiên phong và Phát triển

Năm 1998 Công ty được UBND tỉnh Tây Ninh ra quyết định thành lập và giao làm chủ đầu tư KCN Trảng Bàng do Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập năm 1999, quy mô 69,26 ha. Ngay sau khi tiếp nhận dự án, Công ty đã tiến hành đền bù giải phóng mặt bằng, xây dựng hệ thống giao thông, cấp thoát nước, cấp điện, thông tin liên lạc, ... sẵn sàng cho thuê đất và tiếp nhận dự án đầu tư từ đầu năm 2000. Thực hiện chính sách ưu đãi của UBND Tỉnh về giá thuê đất, cộng với lợi thế về vị trí của KCN là nằm ven đường Xuyên Á, đến cuối năm 2002, Công ty đã cho thuê 36,67 ha đất công nghiệp, thu hút được 20 nhà đầu tư trong và ngoài nước.

Đầu năm 2003, Công ty được UBND tỉnh Tây Ninh cho phép mở rộng KCN Trảng Bàng thêm 23,5 ha. Đồng thời liên doanh với Công ty CP Sản xuất- Kinh doanh Xuất nhập khẩu DV & ĐT Tân Bình thành lập Công ty TNHH Xây dựng hạ tầng KCN Trảng Bàng, thực hiện dự án mở rộng KCN Trảng Bàng diện tích 98 ha. Đầu tư cơ sở hạ tầng theo hình thức cuốn chiếu, Công ty vừa xây dựng hạ tầng vừa mời gọi nhà đầu tư. Trong 3 năm (từ năm 2003 đến năm 2005), Công ty cho 36 nhà đầu tư trong và ngoài nước thuê được 45,12 ha đất công nghiệp, nâng tổng

Là Khu công nghiệp (KCN) đầu tiên của tỉnh Tây Ninh được khởi công xây dựng vào đầu năm 2000 theo Quyết định số 100/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, chủ đầu tư là Công ty Cổ phần Phát triển hạ tầng Khu Công nghiệp Tây Ninh. Dự án KCN Trảng Bàng có vị trí thuận lợi nằm ven xa lộ Xuyên Á, thuộc xã An Tịnh, huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, giáp ranh với huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là KCN đa ngành, có quy mô 189,60 ha; tính đến nay đã cho thuê phủ kín 100% diện tích đất công nghiệp với 70 nhà đầu tư trong và ngoài nước, tổng số vốn đầu tư đăng ký đạt 209,60 triệu USD và 2.291,55 tỷ đồng, giải quyết việc làm cho 25.846 lao động địa phương và vùng lân cận.

số nhà đầu tư lên 56 và lấp đầy 81,49 ha, đạt tỷ lệ 61,75% trên tổng diện tích đất công nghiệp.

Cuối năm 2005, Công ty thực hiện cổ phần hóa theo hình thức nhà nước nắm giữ trên 50% cổ phần hiện có theo quyết định của UBND tỉnh. Ngày 29/12/2006, Công ty chính thức chuyển sang hoạt động theo loại hình doanh nghiệp cổ phần. Tháng 01/2007, Công ty mua lại toàn bộ phần vốn góp liên doanh của dự án 98 ha, sáp nhập Công ty TNHH Xây dựng hạ tầng KCN Trảng Bàng vào Công ty cổ phần Phát triển hạ tầng KCN Tây Ninh. Ngày 17/9/2007, phần vốn của cổ đông nhà nước được UBND tỉnh Tây

Ninh chuyển giao về cho Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước. Từ đây, vị thế và uy tín của Công ty ngày càng lớn mạnh.

Sau khi cổ phần hóa, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty tăng trưởng đều qua các năm. Cổ tức hoàn thành vượt mức chỉ tiêu theo Nghị quyết ĐHĐCĐ hàng năm và năm sau cao hơn năm trước, cụ thể năm 2007 chi trả cổ tức 10% mệnh giá, năm 2008 là 20%, năm 2009 là 25%, năm 2010 là 35%, năm 2011 là 40%, năm 2012 là 45%. Trong giai đoạn này, Công ty cho thuê 41,36 ha đất công nghiệp, thu hút được 12 nhà đầu tư trong và ngoài nước, nâng tỷ lệ lấp đầy KCN lên 93,32%.





HĐQT và Ban lãnh đạo công ty

Tháng 12 năm 2012, Để xử lý khủng hoảng nhân sự cấp cao, Công ty tổ chức ĐHĐCĐ nhiệm kỳ 2. Thời điểm này SCIC cử 2 cán bộ chủ chốt tại Chi nhánh phía Nam làm Người đại diện nắm giữ 58% vốn nhà nước và tham gia HĐQT Công ty (Giám đốc Chi nhánh phía Nam Ông Lê Đình Bửu Trí kiêm nhiệm vai trò Chủ tịch HĐQT), đồng thời đề cử một cán bộ của Sở Tài chính Tây Ninh đại diện nắm giữ 21% vốn nhà nước và tham gia HĐQT.

Có thể nói năm 2012 là năm đánh dấu một bước ngoặt lớn trong điều hành và quản lý hoạt động tại Công ty, Chủ tịch HĐQT là người đại diện pháp luật của Công ty, phân công các thành viên HĐQT và các Phó giám đốc Công ty quản lý điều hành các mảng công việc mang tính chuyên nghiệp và khoa học. Bộ máy Công ty được sắp xếp tinh gọn, nâng cao được năng suất và hiệu quả làm việc của người lao động, giúp Công ty tiết

kiệm chi phí quản lý. Từ khi Người đại diện của SCIC tham gia vào công tác quản lý, giúp Công ty hoàn thiện các quy trình quy chế quản lý nội bộ, đóng góp to lớn vào sự tăng trưởng doanh thu và lợi nhuận của Công ty.

Cụ thể, năm 2013 tổng doanh thu của Công ty đạt 55,912 tỷ đồng, lợi nhuận trước thuế đạt 32,042 tỷ đồng vượt 24% so thực hiện năm 2012. Trong đó, lợi nhuận từ hoạt động sản xuất kinh doanh chính đạt 12,033 tỷ đồng, gấp 11 lần so thực hiện năm 2012, Công ty chi trả cổ tức 45% mệnh giá. Kết quả 6 tháng đầu năm 2014, tổng doanh thu thực hiện 27,416 tỷ đồng, đạt 50% kế hoạch năm 2014. Lợi nhuận trước thuế 14,625 tỷ đồng đạt 53% kế hoạch. Trong đó, lợi nhuận từ hoạt động sản xuất kinh doanh chính 6,638 tỷ đồng đạt 78% kế hoạch.

Diện tích đất KCN cho thuê lũy kế đến ngày 30/06/2014 là 130,97 ha/131,97 ha, tương ứng với tỷ lệ lấp đầy là 99,24%. Tháng 07/2014 Công ty đã ký thỏa thuận cho thuê 01 ha đất còn lại, nâng tỷ lệ lấp

đầy đạt 100%.

Nhà máy xử lý nước thải tập trung KCN là một hoạt động tất yếu phải có theo quy định đảm bảo yêu cầu bảo vệ môi trường KCN, khu vực xung quanh và vùng lân cận. Năm 2008, Công ty xây dựng nhà máy xử lý nước thải tập trung, công suất 5.000m³/ngày.đêm. Nước thải của các doanh nghiệp sau khi xử lý cục bộ đạt loại B, nhà máy xử lý tập trung của Công ty tiếp nhận và xử lý đạt tiêu chuẩn loại A trước khi thải ra rạch Trảng Chừa. Năm 2011, tại nhà máy xử lý nước thải tập trung, Công ty đã đầu tư hệ thống quan trắc tự động, theo tiêu chuẩn Châu Âu, đo trực tiếp các chỉ số COD, độ màu, DO, TSS sau khi xử lý và báo cáo trực tuyến về Ban quản lý khu kinh tế tỉnh. Tháng 8 năm 2014 Công ty đã lắp đặt camera tại hệ thống quan trắc để Sở Tài nguyên Môi trường có thể giám sát hoạt động xả thải của KCN. Có thể nói hoạt động xử lý nước thải tập trung tại KCN Trảng Bàng đang được toàn thể cán bộ nhân viên Công ty quan tâm và đặt lên hàng đầu, thực hiện xử lý và báo cáo trung thực, công khai, đảm bảo đạt quy chuẩn hiện hành trước khi xả ra môi trường.

Nhiệm vụ trọng tâm của Công ty từ nay đến cuối năm là tổ chức thực hiện dự án đầu tư nhà máy xử lý nước thải tập trung KCN Trảng Bàng giai đoạn 2 công suất 2.500 m³/ngày.đêm đã được SCIC thống nhất chủ trương đầu tư, dự kiến đưa vào vận hành trong quý III năm 2015, nâng tổng công suất xử lý lên 7.500 m³/ngày.đêm.

Kết quả đạt được trong đầu tư phát triển KCN Trảng Bàng như ngày hôm nay là cả một quá trình phấn đấu trong mọi hoạt động, của Ban lãnh đạo, tập thể cán bộ, công nhân viên của Công ty với sự tham gia điều hành sát sao của cán bộ SCIC.



Hình ảnh KCN Trảng Bàng – Tỉnh Tây Ninh

Một số văn bản, chính sách mới

Nghị định số 65/2014/NĐ-CP ngày 1/7/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng năm 2013.

Nghị định quy định cụ thể về nguyên tắc khen thưởng và tiêu chuẩn, đối tượng được trao tặng đối với các danh hiệu: Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua toàn quốc”; Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cơ sở”; Danh hiệu “Lao động tiên tiến”, “Chiến sĩ tiên tiến”; Danh hiệu “Cờ thi đua của Chính phủ”; “Huân chương Sao vàng” tặng cho tập thể; “Huân chương Hồ Chí Minh” tặng cho tập thể; “Huân chương Độc lập” hạng nhất;...

Nghị định số 69/2014/NĐ-CP ngày 15/7/2014 của Chính phủ về tập đoàn kinh tế nhà nước và tổng công ty nhà nước được ban hành nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập của của các quy định hiện hành đối với hoạt động của tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước phát sinh trong bối cảnh các doanh nghiệp nhà nước phải chuyển đổi sang hoạt động theo Luật Doanh nghiệp và Luật Doanh nghiệp nhà nước hết hiệu lực; tạo cơ sở pháp lý đầy đủ, hoàn thiện cho các tập đoàn kinh tế, tổng công ty hoạt động, đồng thời tăng cường việc quản lý, giám sát của chủ sở hữu đối với tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.

Nghị định gồm 5 chương, 41 điều quy định về việc: thành lập, tổ chức lại, chấm dứt hoạt động dưới hình thức tập đoàn kinh tế nhà nước, tổng công ty nhà nước (tập đoàn kinh tế, tổng công ty); tổ chức, hoạt động, quản lý, điều hành trong tập đoàn kinh tế, tổng công ty; quản lý, giám sát của chủ sở hữu nhà nước đối với tập đoàn kinh tế, tổng công ty.

Nghị định quy định cụ thể về: tên và đăng ký kinh doanh, tổ chức Đảng và tổ chức chính trị - xã hội trong tập đoàn kinh tế, tổng công ty; áp dụng pháp luật có liên quan và điều ước quốc tế.

Đồng thời, Nghị định cũng quy định về việc thành lập, tổ chức lại, chấm dứt hoạt động dưới hình thức tập đoàn kinh tế, tổng công ty; quản lý, điều hành của tập đoàn kinh tế, tổng công ty; chức năng, quyền, nghĩa vụ, tổ chức quản lý công ty mẹ là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu



và công ty mẹ là doanh nghiệp có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước; quan hệ giữa công ty mẹ và các doanh nghiệp tham gia tập đoàn kinh tế, tổng công ty; quản lý, giám sát đối với tập đoàn kinh tế, tổng công ty.

Theo Nghị định số 71/2014/NĐ-CP ngày 21/7/2014 của Chính phủ quy định chi tiết Luật Cạnh tranh về xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực cạnh tranh, đối với mỗi hành vi vi phạm pháp luật về cạnh tranh, tổ chức cá nhân vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính gồm: cảnh cáo và phạt tiền; tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, tổ chức, cá nhân vi phạm pháp luật về cạnh tranh còn có thể bị áp dụng một hoặc các hình thức xử phạt bổ sung: thu hồi giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề; tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm pháp luật về cạnh tranh bao gồm cả tịch thu khoản lợi nhuận thu được từ việc thực hiện hành vi vi phạm và còn có thể bị áp dụng một hoặc một số biện pháp khắc phục hậu quả.

Mức tiền phạt tối đa đối với hành vi vi phạm pháp luật về cạnh tranh khác là 100 triệu đồng đối với cá nhân và 200 triệu đồng đối với tổ chức.



Ngày 28/7/2014, Chính phủ ban hành Nghị định số 75/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

Nghị định quy định cụ thể về: người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; thẩm quyền tuyển, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài; hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam; trình tự, thủ tục tuyển người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài; trách nhiệm của người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài; trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài khi sử dụng người lao động Việt Nam;...

Tại Quyết định số 42/2014/QĐ-TTg ngày 27/7/2014, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập trong quá trình thực hiện nhiệm vụ theo dõi, báo cáo, đánh giá tình hình thực hiện các nhiệm vụ do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao các Bộ, ngành, địa phương thực hiện; tạo cơ sở pháp lý để triển khai, thực hiện thống nhất đến tất cả các Bộ, cơ quan, địa phương; đáp ứng yêu cầu cấp thiết về công tác này hiện nay; góp phần cho công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ được thực hiện hiệu quả và tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hệ thống hành chính.

Hướng dẫn việc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu Nhà nước tại Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước

Ngày 21/08/2014, Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư số 118/2014/TT-BTC hướng dẫn việc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu Nhà nước tại các doanh nghiệp (DN) từ các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước và việc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu Nhà nước tại các DN, Tổng công ty đã tiếp nhận về các Bộ, UBND cấp tỉnh.

Cụ thể, từ ngày 09/10/2014, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước sẽ thực hiện tiếp nhận quyền đại diện chủ sở hữu Nhà nước từ các Bộ, UBND cấp tỉnh tại công ty trách nhiệm hữu hạn Nhà nước một thành viên được chuyển đổi từ công ty Nhà nước độc lập hoặc mới thành lập trực thuộc các Bộ, UBND cấp tỉnh; công ty trách nhiệm hữu hạn từ hai thành viên trở lên được chuyển đổi từ các DN độc lập 100% vốn Nhà nước hoặc mới thành lập

trực thuộc các Bộ, UBND cấp tỉnh; công ty liên doanh có vốn góp nhà nước do các Bộ, UBND cấp tỉnh làm đại diện chủ sở hữu; tập đoàn kinh tế, tổng công ty và các trường hợp khác theo quyết định của Thủ tướng...

Trường hợp DN có vốn góp Nhà nước trước ngày 09/10/2014, việc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu Nhà nước tại các DN nêu trên phải hoàn thành trước ngày 09/11/2014. Riêng đối với công ty cổ phần được chuyển đổi từ các DN độc lập 100% vốn Nhà nước hoặc mới thành lập trực thuộc các Bộ, UBND cấp tỉnh hoặc tập đoàn kinh tế, tổng công ty, việc triển khai chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu phải thực hiện trong thời hạn 60 ngày làm việc kể từ ngày DN được cấp Giấy chứng nhận đăng ký DN lần đầu hoặc 30 ngày từ ngày có văn bản chấp thuận của Thủ tướng Chính phủ.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 09/10/2014.



Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm

Ngày 29/8/2014, Bộ Lao động Thương binh và xã hội đã ban hành Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm.

Cụ thể, theo Thông tư này, người lao động có nhu cầu được trả lại hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động phải thực hiện yêu cầu bằng văn bản trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày thông báo kết quả tuyển lao động. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm công khai thông tin về nhu cầu tuyển dụng và kết quả tuyển dụng qua hình thức niêm yết tại trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện nơi tuyển lao động hoặc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Một nội dung đáng chú ý khác đối với người sử dụng lao động tại nêu tại Thông tư này là quy định về báo cáo sử dụng lao động. Theo đó, người sử dụng lao động phải báo cáo tình hình thay đổi về lao động trước ngày 25/5 và ngày 25/11 hàng năm tới Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (đối với người sử dụng lao động thuộc khu công nghiệp) nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện. Ngoài ra, trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải lập sổ quản lý lao động nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 20/10/2014.

Thành lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư tại công ty chứng khoán, quản lý quỹ

Bộ Tài chính đang soạn thảo dự thảo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về cơ chế trích lập và sử dụng Quỹ bảo vệ nhà đầu tư tại công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ.

Bộ Tài chính cho biết, Luật Chứng khoán đã quy định cụ thể nghĩa vụ của công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ trong việc kinh doanh trên thị trường chứng khoán, trong đó tại Điều 71, Điều 72 quy định công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ có nghĩa vụ mua bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp cho nghiệp vụ kinh doanh chứng khoán tại công ty hoặc trích lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư.

Mục đích của việc thành lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư là để bồi thường thiệt hại cho nhà đầu tư khi công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ có sai sót về mặt kỹ thuật. Về nguyên tắc, Quỹ bảo vệ nhà đầu tư được trích lập từ chi phí trước thuế của công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ.

Trong thời gian qua Bộ Tài chính đã tiến hành khảo sát tại các công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ và Hiệp hội các nhà kinh doanh chứng khoán về việc



mua bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp cho nghiệp vụ kinh doanh chứng khoán hoặc trích lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư do sai sót kỹ thuật theo quy định tại Luật Chứng khoán. Kết quả khảo sát cho thấy: Cho đến nay các công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ đều chưa thực hiện trích lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư để đền bù do sự cố kỹ thuật và sơ suất của nhân viên trong công ty do chưa có quy định về cơ chế trích lập quỹ, và chưa có quy định về cơ chế sử dụng quỹ.

Đối với việc mua bảo hiểm trách nhiệm (Xem tiếp trang 37)

Đó là những nguyên tắc đã được kiểm chứng từ những thương hiệu thành công.

Đặt trọng tâm. Những doanh nghiệp đi cùng thương hiệu thành công luôn biết “tập trung vào chuyên môn”! Họ sở hữu một mục đích kinh doanh cho thương hiệu rất cụ thể và giá trị của tổ chức cũng rất rõ ràng. Ngay cả những mục tiêu kinh doanh ngắn hạn và dài hạn cũng được xác định rất rõ ràng. Trong lúc doanh nghiệp tăng trưởng và mở rộng, có thể sẽ cần đến việc thay đổi trong định vị thương hiệu để đảm bảo tính tương thích trong thông điệp kinh doanh và chủ đích của doanh nghiệp. Hãy nghĩ đến câu hỏi sau: Đầu là điều doanh nghiệp thật sự muốn đạt được? Đầu là vị trí doanh nghiệp muốn sở hữu để đạt đến những mục tiêu trong kinh doanh?

Cụ thể và minh bạch. Thông điệp và hình ảnh thương hiệu luôn phải trong suốt như pha lê. Một khi thương hiệu và công việc kinh doanh tiến triển, việc “mài giũa” và “tinh chế” những ngôn từ, giá trị trong thông điệp xây dựng thương hiệu là rất cần thiết. Luôn cải tiến vị trí bán hàng độc nhất và hướng đến sự khác biệt để người tiêu dùng biết đích xác những gì họ nên kỳ vọng khi mua sắm sản phẩm và dịch vụ từ doanh nghiệp.

Đóng góp. Chúng ta luôn nghe đến câu ngạn ngữ “Cho là nhận” và điều ấy đúng trong kinh doanh. Càng đóng góp nhiều vào thế giới và cộng đồng, doanh nghiệp càng nhận lại nhiều hơn. Lập kế hoạch cho chiến lược thiện nguyện đóng góp của thương hiệu và đảm bảo công tác xã hội ấy phù hợp với nền tảng khách hàng cốt lõi của doanh nghiệp.

Kết nối. Luôn mở rộng mối quan hệ với những thương hiệu hỗ trợ khác, đặc biệt là những thương hiệu chia sẻ cùng doanh nghiệp những giá trị kinh doanh và nhóm khách hàng mục tiêu. Chủ động và sẵn sàng tạo ra những chiến lược xây dựng thương hiệu cộng tác mang tính sáng tạo, chẳng hạn như chiến lược quảng bá chung hình ảnh giữa thương hiệu quần áo trẻ em Osh Kosh và bột giặt Tide. Cả hai thương hiệu cùng có lợi khi khiến khách hàng tò mò ra hứng thú và gắn kết hơn với sản phẩm của cả hai.

Tạo dựng nền cộng đồng. Không một doanh nghiệp nào có thể thành công khi hành động đơn thân độc mã, vì thế hãy



9 NGUYÊN TẮC để đạt đến một thương hiệu THÀNH CÔNG

tạo một cộng đồng bao gồm những người luôn ủng hộ và chủ trương bảo vệ mình, có thể họ nằm trong lĩnh vực mình kinh doanh hoặc trong nhóm khách hàng mục tiêu của doanh nghiệp. Ngoài ra, luôn nắm bắt văn hóa của doanh nghiệp và quản lý chặt chẽ sự tăng trưởng cũng như công tác tuyển dụng nhằm đảm bảo những tiêu chuẩn cốt lõi của nền văn hóa ấy luôn được giữ vững và đáp ứng.

Duy trì niềm tin. Niềm tin chỉ có thể xây dựng và củng cố từng bước một thông qua thời gian. Vì thế hãy bắt đầu với nơi doanh nghiệp đang đứng và những gì doanh nghiệp biết. Doanh nghiệp đang có một đội ngũ nhân tài, những kỹ năng, sản phẩm hoặc dịch vụ mang đến cho thế giới người tiêu dùng. Hãy mài giũa những kỹ năng và mở rộng năng lực lãnh đạo của tổ chức. Đây chính là những bước đi đầu tiên và nền móng để gia tăng niềm tin trong doanh nghiệp.

Thống nhất. Quản lý công việc kinh doanh và thương hiệu nhằm đảm bảo mọi thứ doanh nghiệp làm đều hướng đến cùng một thông điệp. Chẳng hạn, về bản chất nếu thương hiệu mang tính công nghệ cao, có lẽ doanh nghiệp sẽ không muốn kết nối công việc kinh doanh với các hoạt động đậm chất nghệ thuật như múa ba lê hay dàn nhạc giao hưởng. Thiểu

tính nhất quán sẽ khiến khách hàng mục tiêu của doanh nghiệp mất phương hướng và sao lãng.

Nhất quán. Đảm bảo mọi sản phẩm hay dịch vụ doanh nghiệp cung ứng đều nhất quán về giá trị và chất lượng. Danh tính của một thương hiệu sẽ mất cả một thế hệ để tạo dựng nhưng có thể bị phá hủy trong chốc lát. Hãy tưởng thưởng cho các khách hàng trung thành và thường xuyên tạo nên những cảm giác thích thú về thương hiệu của mình. Chắc chắn rằng doanh nghiệp và các nhân viên trong toàn tổ chức mỗi ngày đều làm việc vượt qua ngưỡng xuất sắc trong mỗi cá nhân.

Khởi dậy tầm ảnh hưởng. Làm tất cả để tạo nên sự ảnh hưởng từ thương hiệu của mình. Nếu hợp lý, hãy đặt thương hiệu của doanh nghiệp bên cạnh những nhân vật nổi tiếng hoặc tạo ra những chương trình tài trợ mang tính cộng đồng xã hội. Kết nối thương hiệu với những hoạt động có thể giúp doanh nghiệp nâng tầm giá trị thương hiệu và sự xuất hiện trước nhiều người hơn. Nhưng ghi nhớ rằng hình ảnh và danh tính của chủ doanh nghiệp và những cá nhân đóng vai trò đại diện cho thương hiệu, như nhân viên bán hàng chẳng hạn, cũng mang đến những tác động không nhỏ cho sự ảnh hưởng của một thương hiệu.

Theo Inc

Nên giao việc cho nhân viên khi nào?

Một số nhà quản lý thường muốn giao phó tất cả công việc cho nhân viên vì quan niệm rằng nhiệm vụ chính của họ là tổ chức, sắp xếp công việc và hướng dẫn, hỗ trợ nhân viên hoàn thành các công việc được giao. Tuy nhiên, cũng có một số nhà quản lý muốn tự mình làm hết những việc mà họ cho rằng quan trọng và nghĩ rằng nếu họ không “nhúng tay vào” thì mọi việc khó có thể đạt được kết quả như mong đợi. Câu hỏi đặt ra là giao phó công việc như thế nào cho hiệu quả, khi nào nên giao việc và khi nào không nên giao việc cho nhân viên? Dưới đây là lời khuyên của Sara McCord, một chuyên gia quản trị nhân sự, cây bút thường xuyên của tờ The Daily Muse.



1. Khi công việc có tính đặc thù.

Trong trường hợp này, các sếp thường lấy lý do “nếu anh muốn làm tốt một việc nào đó thì hãy tự làm việc ấy” để không giao việc cho nhân viên. Đối với một số tình huống như quản lý quan hệ với một khách hàng khó tính, thực hiện một dự án mà sếp là người khởi xướng và am hiểu nhất về dự án ấy thì cách làm này có thể phù hợp. Tuy nhiên, những thay đổi nhỏ so với kế hoạch ban đầu có thể không làm ảnh hưởng nhiều đến kết quả cuối cùng. Thêm vào đó, giao phó công việc cho nhân viên sẽ giúp sếp tiết kiệm thời gian, đồng thời xây dựng được tinh thần làm việc đồng đội. Do đó, sếp nên giao việc cho nhân viên nếu có thể linh hoạt thực hiện những công việc có tính chất đặc thù bằng nhiều cách khác nhau. Biết đâu, nhân viên có những cách làm sáng tạo khác mà sếp cũng có thể học hỏi.

2. Khi hướng dẫn cho nhân viên mất nhiều thời gian hơn là sếp tự làm.

Chẳng hạn, để nhờ một nhân viên gửi một bức thư điện tử cho mình, sếp phải hướng dẫn cô ta cách sử dụng một phần mềm máy tính với thời gian dự kiến là 30 phút (nhưng thực tế có thể kéo dài đến hai giờ!). Trong khi đó, nếu sếp tự mình làm điều ấy chỉ trong năm phút. Các chuyên gia cho rằng đây có thể là một lý do để sếp không giao việc cho nhân viên. Thế nhưng, nếu việc này xảy ra hằng ngày thì cần phải xem lại vấn đề.

Đào tạo và hướng dẫn cho nhân viên là một việc làm mất nhiều thời gian và đòi hỏi nhà quản lý phải có sự kiên nhẫn. Nhưng một khi nhân viên đã học được những kỹ năng cần thiết, họ sẽ làm tốt các công việc được giao và giải phóng



bớt thời gian của sếp. Không nên “giành” việc của nhân viên với lý do sếp không có thời gian để chỉ dạy cho họ. Nên nhớ rằng tạo cho nhân viên những công việc có ý nghĩa cũng là một phần trách nhiệm của sếp.

Tuy nhiên, trong những trường hợp khẩn cấp (chẳng hạn như phải chuẩn bị cho một sự kiện lớn) và công việc có tính chất không thường xuyên, sếp hoàn toàn có thể chia sẻ công việc với nhân viên và trực tiếp thực hiện một số phần việc nào đó với mục đích hoàn tất mọi việc đúng hạn.

3. Khi sếp thật sự yêu thích một công việc nào đó.

Khi ấy, sếp sẽ có khuynh hướng muốn tự mình thực hiện việc đó. Điều này thường xảy ra với những nhà quản lý vừa mới được đề bạt với rất nhiều thành tích trong quá khứ gắn liền với việc tự thực hiện những công việc của một nhân viên. Chẳng hạn, một giám đốc bán hàng có thể vẫn giữ thói quen liên hệ với khách hàng và bán hàng trực tiếp thay vì nhường phần việc đó cho các nhân viên bán hàng cấp dưới.

Sara McCord khuyên các nhà quản lý mới được bổ nhiệm không nên tìm cách “quyến luyến” với những công việc cũ và “lấn sân” của những đồng nghiệp hiện đang đảm nhận trách nhiệm của mình trước đây. Điều đó có thể gây ra sự hiềm khích từ những nhân viên này vì dưới mắt họ, có vẻ như sếp chỉ muốn thể hiện bản thân chứ không hề muốn đào tạo, dẫn dắt và phát triển nhân viên. Thay vào đó, sếp chỉ nên gợi mở việc giúp đỡ nhân viên làm tốt nhiệm vụ của họ khi cần thiết bằng cách nói với họ rằng mình thật sự yêu thích công việc ấy, đã từng trực tiếp thực hiện nó trước đây và sẵn sàng trả lời bất cứ câu hỏi nào của nhân viên liên quan đến công việc này. Song song đó, sếp nên xác định những khía cạnh mà mình yêu thích từ công việc cũ và đi tìm những niềm vui tương tự từ vai trò mới.

Cuối cùng, nếu thật sự yêu thích công việc hiện tại và cảm thấy mình chưa phù hợp với vị trí quản lý thì tốt nhất không nên nhận đề xuất thăng tiến. Một người làm những việc mà mình yêu thích và có thể làm tốt nhất thì sẽ có khả năng thành công cao nhất, dù đang ở vị trí nào.

Sara khuyên các nhà quản lý cũng không nên có tâm lý rằng giao phó công việc là một việc không tốt và điều đó có thể khiến mọi người xung quanh nghĩ rằng sếp không có năng lực hay thực tài nên không thể tự mình thực hiện mọi việc. Những nhà quản lý giỏi là những người hiểu biết các khía cạnh của công việc, hiểu được điểm mạnh, điểm yếu của các nhân viên để giao cho họ những công việc phù hợp và giúp họ phát triển nghề nghiệp.

ĐÔNG DƯƠNG
theo CEO.com

Nhân viên nghĩ gì về doanh nghiệp?

1 Có thể trở thành một nhà quản lý giỏi hơn sếp. Kết quả này thật ra không phải là quá ngạc nhiên. Bởi lẽ, trong mọi chuyện, nhất là trong việc điều hành một công ty, thì người bên ngoài nhìn sự việc bao giờ cũng dễ dàng hơn thực tế bên trong. Khảo sát cho thấy, 85% nhân viên đều cho rằng nếu được đặt vào vị trí của sếp, họ sẽ làm tốt hơn sếp. Trong số những nhân viên không có một cơ sở kinh doanh riêng, 76% có thể chỉ ra những thay đổi cụ thể mà họ sẽ thực hiện để làm cho hoạt động của doanh nghiệp tốt hơn. Trong khi đó, 3/4 nhân viên tin rằng mình có thể cải thiện môi trường làm việc nếu có cơ hội. Từ kết quả khảo sát này, bà Minda Zetlin, một cây viết và diễn giả về công nghệ kinh doanh, chủ tịch Hiệp hội Các nhà báo và tác giả Mỹ, khuyến khích các doanh nghiệp cần tạo điều kiện hơn nữa để nhân viên có thể đóng góp các ý tưởng và đề xuất nhằm cải thiện hoạt động kinh doanh và môi trường làm việc.

2 Doanh nghiệp cần tổ chức nhiều hoạt động đào tạo hơn nữa. Khoảng 37% nhân viên tham gia khảo sát cho rằng hoạt động của doanh nghiệp sẽ tốt hơn nếu họ có nhiều cơ hội được đào tạo và học hỏi hơn. Theo Zetlin, đầu tư cho đào tạo là một trong những khoản đầu tư hiệu quả nhất mà doanh nghiệp nên ưu tiên. Đây cũng là một cách để làm cho nhân viên gắn bó hơn với doanh nghiệp và thể hiện rằng các nhà quản lý có niềm tin ở nhân viên.

Các doanh nghiệp có thể nghĩ rằng nếu trang bị nhiều kỹ năng và kiến thức cho nhân viên thì một ngày đẹp trời nào đó họ sẽ tìm đến công ty khác với một mức lương và các chế độ phúc lợi tốt hơn, một vị trí cao hơn. Trên thực tế, điều đó hoàn toàn có thể xảy ra. Nhưng Zetlin cho rằng, nếu doanh nghiệp chỉ đào tạo những kỹ năng thật sự cần thiết cho công việc hiện tại của nhân viên để họ có thể làm tốt hơn, từ đó chủ động tăng lương hay nâng chức cho họ thay vì tuyển nhân viên mới từ bên ngoài vào thì sẽ hạn chế được tình trạng nói trên, và đảm bảo việc đầu tư cho đào tạo vẫn là một giải pháp hiệu quả. Trong trường hợp xấu hơn, nếu nhân viên cuối cùng cũng rời bỏ doanh nghiệp sau đào tạo thì ít nhất họ cũng sẽ là một tác nhân “quảng cáo truyền miệng” rất tốt cho doanh nghiệp, sẵn sàng giới thiệu với những ứng viên khác về môi trường làm việc lý tưởng của doanh nghiệp.

Một kết quả khảo sát mới đây do Đại học Phoenix (Mỹ) thực hiện với hơn 1.000 nhân viên về những suy nghĩ (không nói ra) của họ đối với sếp và doanh nghiệp có thể gây không ít ngạc nhiên cho các nhà quản lý. Sếp có thể nghĩ rằng nhân viên thường muốn tranh thủ thời gian công sở cho những thú vui hay giải trí cá nhân nhưng thực tế nhân viên luôn mong muốn đạt được thành tích cao trong công việc và có cơ hội phát triển nghề nghiệp. Điều đáng nói là doanh nghiệp cũng không nhất thiết phải tốn kém quá nhiều chi phí để giúp nhân viên thực hiện những mong muốn ấy. Dưới đây là những suy nghĩ cụ thể khác của nhân viên về sếp và về doanh nghiệp.

3 Doanh nghiệp nên tuyển dụng người tài giỏi hơn. Khảo sát cho thấy 35% nhân viên nghĩ rằng bản thân họ cũng như những đồng nghiệp xung quanh chưa thật sự là những nhân viên giỏi và chưa thể đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của công việc hiện tại. Tuyển dụng được nhân tài giỏi và phù hợp với công việc quả là một thách thức không nhỏ đối với bất kỳ doanh nghiệp nào. Tuy nhiên, Zetlin khuyến khích các doanh nghiệp nên khai thác đội ngũ nhân viên hiện tại như những nguồn giới thiệu ứng viên có chất lượng. Với mối quan hệ và sức thuyết phục của mình, nhân viên hiện tại sẽ có thể giúp doanh nghiệp tuyển dụng được những nhân tài giỏi nhất.

4 Doanh nghiệp cần áp dụng rộng rãi hơn nữa chế độ làm việc linh hoạt. Làm việc theo thời gian linh hoạt hoặc làm việc từ xa có vẻ như là một trong những động lực của nhiều nhân viên. Khảo sát cho thấy, 32% nhân viên mong muốn doanh nghiệp thực hiện thay đổi này. Zetlin cũng khuyến khích doanh nghiệp cần nghiêm túc nghiên cứu áp dụng chế độ làm việc linh hoạt. Ở một góc độ nào đó, nếu nhân viên có thể làm việc từ xa thì điều đó sẽ đem lại lợi ích cho cả nhân viên và doanh nghiệp. Chẳng hạn, nếu làm việc ở nhà, một nhân viên có thể tiết kiệm 90 phút di chuyển, từ đó có thể dành thêm 45 phút cho việc chăm sóc gia đình và cống hiến thêm 45 phút cho công việc. Tất nhiên, có những công việc đòi hỏi cần phải gặp mặt trực tiếp, nhưng nhìn chung, khi tạo điều

kiện để nhân viên sử dụng thời gian của họ có hiệu quả hơn thì doanh nghiệp cũng có thể hoạt động hiệu quả hơn.

5 Doanh nghiệp cần đẩy mạnh hơn nữa tinh thần làm việc đồng đội. Zetlin cho rằng đây là một kết quả đáng báo động cho các doanh nghiệp. Khảo sát cho thấy 27% nhân viên nghĩ rằng doanh nghiệp cần đẩy mạnh tinh thần làm việc đồng đội và hợp tác. Nhân viên dường như gửi đi một thông điệp rằng họ không được khuyến khích đủ mạnh để làm việc cùng nhau và các nhà quản lý thường ra quyết định theo kiểu một chiều chứ không cần tham khảo ý kiến của các thành viên trong nhóm. Zetlin khuyến khích các nhà quản lý nên làm cho nhân viên hiểu rằng ý kiến của họ luôn được đánh giá cao, tạo ra một môi trường giao tiếp mở và thúc đẩy sự hợp tác. Chỉ khi là một nhóm mạnh, doanh nghiệp mới có đủ sức đối phó và phản ứng nhanh với những thay đổi của thị trường và làm cho nhân viên gắn bó lâu dài hơn với mình.

6 Doanh nghiệp cần tạo cho nhân viên nhiều cơ hội hơn. Khoảng 64% nhân viên bày tỏ bức xúc này khi cho rằng mình không có đủ cơ hội phát triển nghề nghiệp. Đây cũng là một bài toán đau đầu cho các doanh nghiệp nhỏ khi không có đủ các vị trí quản lý mới hay các dự án mới, khiến cho nhân viên phải làm mãi một công việc cũ, ngay cả khi họ đã chứng minh được mình có đủ năng lực và điều kiện để phát triển ở vị trí cao hơn. Thêm vào đó, 53% nhân viên bày tỏ rằng họ mong muốn sẽ trở thành những ông chủ doanh nghiệp trong tương lai, 40% cho biết không thấy rõ các mục tiêu về nghề nghiệp.

Zetlin khuyến khích các nhà quản lý nên ngồi lại với từng nhân viên, ít nhất mỗi năm một lần để thảo luận về các định hướng phát triển nghề nghiệp. Trong những dịp như vậy, hãy chân thật chia sẻ với nhân viên về các cơ hội có thể có tại doanh nghiệp và sẵn sàng giúp họ nắm bắt các cơ hội ấy nếu phù hợp. Các nhà quản lý cũng nên cởi mở hơn trong việc tư vấn cho nhân viên về định hướng “ra làm doanh nghiệp riêng” hay phát triển nghề nghiệp ở những tổ chức khác nếu doanh nghiệp không có đủ cơ hội phát triển nghề nghiệp cho họ hoặc các cơ hội hiện tại ở doanh nghiệp chưa thật sự phù hợp với họ.

ĐÔNG DƯƠNG theo Inc

7 bài học quản lý từ Napoleon Bonaparte

Napoleon Bonaparte từng tạo nên một đế chế Pháp hùng mạnh trải dài khắp châu Âu trong những năm ông trị vì (1804-1814). Và mặc dù đã bị buộc thoái vị và bị lưu đày ra đảo Saint-Helena ở Đại Tây Dương rồi mất ở đây, Napoleon vẫn được xem là một nhà lãnh đạo xuất sắc, người hiểu rõ sự linh hoạt cần thiết trong cách quản lý của một nhà lãnh đạo với một tập thể lớn để giành chiến thắng cuối cùng.



Napoleon vượt dãy Alps trên lưng chiến mã Marengo (1800). Tranh của Jacques-Louis David

Những bài học về quản lý của ông không chỉ đúng trong quân sự mà còn được vận dụng rộng rãi trong kinh doanh, đặc biệt là trong các tập đoàn, doanh nghiệp lớn.

"Napoleon xem tinh thần chiến đấu của binh sĩ là yếu tố rất quan trọng quyết định đến kết quả của trận đánh. Với việc cổ vũ tinh thần cho binh lính, ông có thể đánh bại một đội quân lớn mạnh gấp 3 lần đội quân của mình", tác giả Robert Greene viết trong cuốn "The 33 Strategies of War" (33 chiến lược của chiến tranh).

Trong cuốn sách này, Robert Greene đã làm nổi bật chiến lược quản lý quân đội của một số vị tướng vĩ đại nhất thế giới, từ Alexander Đại đế của thời cổ đại, đến Napoleon của thời cận đại hay Đại tướng Võ Nguyên Giáp của thời hiện đại.

Dưới đây là 7 bài học quản lý từ vị tướng Napoleon mà những lãnh đạo doanh nghiệp nên học để kích lệ tinh thần nhân viên làm việc hết năng suất của họ:

Đoàn kết mọi người vì một mục tiêu chung

Hãy đưa ra một mục tiêu nào đó để toàn thể mọi người trong công ty cùng phấn đấu thực hiện. "Mục tiêu có thể là bất cứ điều gì bạn muốn, nhưng nó phải tiến bộ: phù hợp với thời điểm, có triển vọng và khả năng thành công cao", Greene viết.

Đồng thời, đừng quên nhắc nhở nhân viên của bạn rằng họ là một phần không thể thiếu của công ty trong cuộc chiến cạnh tranh với các đối thủ kinh doanh, thậm chí, truyền cảm hứng để họ cố gắng đánh bại đối thủ.

Giữ cho nhân viên luôn bận rộn

Khi những người lính đang phòng thủ, chờ đợi đáp trả những cuộc tấn công tiếp theo, tinh thần của họ thường đi xuống, họ có thể trở nên tự mãn hoặc lo lắng. Điều tương tự cũng sẽ xảy ra với một công ty khi công ty đó không đưa ra được một chiến



Rất nhiều đội quân hùng mạnh đã "gục ngã" trước Napoleon vĩ đại. Tranh của Karl Stenben, thế kỷ XIX

lược hoặc sáng kiến để tiến về phía trước.

Vào tháng 4/1796, Napoleon trở thành thống soái chỉ huy quân đội Pháp chiến đấu với quân Áo tại Ý, nhưng ông đã không nhận được sự hoan nghênh của binh lính bởi họ cho rằng ông quá thấp, quá trẻ và quá thiếu kinh nghiệm để trở thành một nhà lãnh đạo. Vì vậy, họ đã mất niềm tin vào cuộc chiến đấu cho lý tưởng của cuộc Cách mạng Pháp.

Sau một vài tuần không thay đổi được tình hình, Napoleon đã quyết định hành động và ông tin chắc rằng kế hoạch của mình sẽ thành công. Ông đưa họ đến một cây cầu, trước những người lính, ông đã đưa ra một bài phát biểu đầy nhiệt huyết.

Với hành động này, Napoleon đã dễ dàng chiếm được lòng tin của binh lính và thúc đẩy họ tiến lên phía trước trong những trận chiến sau này.

"Sau ngày hôm đó, Napoleon đã có sự quan tâm đầy đủ từ những người lính của mình", Greene viết.

Giữ cho nhân viên luôn hài lòng

Tất nhiên điều này không phải để làm "hư hỏng" nhân viên của bạn, nhưng bạn cần phải đáp ứng đầy đủ yêu cầu của họ. Nếu không, họ sẽ cảm thấy không hài lòng về cách đối xử của bạn với những gì họ đã cống hiến cho công ty, thậm chí bạn có thể để mất những nhân viên tốt nhất vào tay đối thủ cạnh tranh nếu bạn chỉ tập trung vào mục tiêu của công ty và không

quan tâm đến việc đảm bảo quyền lợi cho nhân viên, Greene viết.

Napoleon biết rằng nhiều người trong quân đội của ông đã cảm thấy nhớ nhà và mệt mỏi. Đó là lý do tại sao ông đã gặp riêng từng binh sĩ, chia sẻ những câu chuyện cá nhân của họ, Greene viết.

Trong những thời điểm mà tinh thần của cả đội quân đi xuống, Napoleon thường động viên tinh thần và chia sẻ với họ để họ biết rằng ông luôn quan tâm và chú ý đến những hy sinh của từng người.

Luôn là người đi tiên phong

Ngay cả những người lao động hăng hái nhất đôi lúc cũng có thể giảm nhiệt tình, và do đó bạn cần phải cho họ biết rằng bạn đang ở bên cạnh họ.

"Trong giây phút hoảng loạn, mệt mỏi, vô tổ chức, hoặc bất kỳ lý do nào khác khiến cho những người lính gục ngã, sự sát cánh của người chỉ huy để vực dậy tinh thần họ là rất quan trọng", Erwin Rommel, thống chế quân đội Đức (người từng có chiến thuật chiến tranh khiến cho hai vị tướng của đối thủ là Tướng George S. Patton của Mỹ và Thủ tướng Anh Winston Churchill phải ngã mũ) viết.

Tạo sự hấp dẫn với những người dưới quyền

Các nhà lãnh đạo tốt nhất có thể tạo ra khung cảnh như trong một bộ phim. Bằng cách kể một câu chuyện hoặc một trò đùa hài hước trước khi bắt tay vào công việc, họ sẽ tạo nên không khí thoải mái và giảm bớt sự e dè của nhân viên, Greene nói.

Hanibal Barca, vị tướng vĩ đại thời La Mã thường có một bài phát biểu đầy nhiệt huyết để "đốt cháy" tinh thần của những người lính trước mỗi trận chiến. Nhưng ông cũng biết những bài phát biểu sẽ trở nên khó khăn hơn nếu những người lính biết rằng họ sắp bước vào một cuộc chiến mà nguy cơ hy sinh sẽ rất cao. Khi đó,

(Xem tiếp trang 37)



Hermès:

Hai thế kỷ thăng trầm

Để chế hàng xa xỉ 177 năm tuổi

Axel Dumas, thế hệ thứ 6 của gia tộc sở hữu Hermès - thương hiệu hàng xa xỉ danh tiếng, mới nắm giữ chiếc ghế CEO của công ty từ tháng 2 năm nay. Sau nhiều tuần sắp xếp, ông tiếp phỏng viên của Forbes tại trụ sở 10 tầng của công ty, nhìn ra con phố Montmartre hoa lệ.

Axel Dumas - CEO

Điều đầu tiên mà CEO 44 tuổi này chia sẻ là tình yêu của Hermès dành cho các sản phẩm thủ công. Ông nói tiếng Anh lưu loát với giọng Pháp đặc trưng: “Chúng tôi tự xem mình là những nghệ nhân sáng tạo”. Sau đó ông dành hẳn 30 phút để nói về triết lý sống còn của Hermès, đó là phát triển tinh thần nghệ nhân.

Sau hai giờ trò chuyện, Dumas vẫn xoay quanh những chi tiết kiểu như vậy mà không trả lời vào bất kỳ vấn đề cụ thể mà phỏng viên hỏi, như làm thế nào Hermès dẫn đầu trong thị trường xa xỉ trị giá 300 tỷ đô, làm sao để bán chiếc áo da cá sấu giá 94.000 đô la, hay chiếc khăn đi biển giá 1.275 đô.

Ông cũng không chia sẻ điều gì về quyết định thay thế nhà thiết kế danh tiếng Christophe Lemaire bằng Nadège

Từ một xưởng thủ công nhỏ ở Paris, Hermès đã vươn lên thành một công ty trị giá hàng chục tỷ đô la mà vẫn duy trì mô hình hoạt động kiểu gia đình.

Vanhee-Cybulski, giám đốc thiết kế mới 36 tuổi, trước đây làm tại The Row (thương hiệu quần áo thời trang cao cấp của cặp diễn viên song sinh Olsen).

Nhưng tất cả sự bảo thủ và kín đáo của Hermès đã đẩy cổ phiếu của công ty tăng vọt 175% trong vòng 5 năm qua. Thật vậy, trong danh sách của công ty đại chúng sáng tạo nhất thế giới của Forbes, Hermès với 177 tuổi đời được xếp hạng thứ 13, trước cả các công ty như Netflix, Priceline hay Starbucks.

Danh sách này được xác định bằng cách đo lường các công ty thương mại ở nhiều khía cạnh mà đặc biệt là sự đổi mới sáng tạo đã được thị trường công nhận.

Sự tăng trưởng vượt bậc của Hermès không dựa trên nền tảng hiệu quả công nghệ như nhiều công ty khác trong bảng xếp hạng này. Sự khéo léo của các bậc nghệ nhân là nền tảng cần thiết giúp công ty thành công nhưng chưa phải là tất cả. Giá cổ phiếu phi mã của Hermès một phần là nhờ sự tiếp quản của tập đoàn thời

trang khổng lồ LVMH nhiều năm trước. Năm 2010, LVMH nắm giữ khoảng 20% cổ phần tại Hermès.

Thực sự là có một không khí thần bí bao quanh việc kinh doanh của Hermès. Nói cho cùng thì khi bán bất kỳ một loại hàng hóa nào cũng phải làm sao cho giá cả thấp nhất để cạnh tranh. Nhưng bán những thứ xinh đẹp cho những người không thực sự cần đến chúng thì sao? Điều đó đòi hỏi một nghệ thuật tinh vi mà Hermès nắm rất rõ.

Năm ngoái, công ty đã lập kỷ lục kinh doanh khi lợi nhuận lên đến 1,69 tỷ đô (trong số 5 tỷ USD doanh số bán hàng). Hermès cũng được đánh giá là công ty phát triển nhanh nhất trong ngành công nghiệp thời trang trong vòng 6 năm qua. Thành công này được tạo nên bằng việc xây dựng và tiếp thị khéo léo một loạt thương hiệu, trong đó có túi Birkin, biểu tượng của Hermès.

Khi xem xét cơ cấu sở hữu Hermès, Forbes ước tính có ít nhất 5 thành viên gia





đình nằm trong danh sách tỷ phú thế giới. Tổng tài sản của gia đình Dumas hiện nay lên đến 25 tỷ đô la, bằng nhà Rockefeller, nhà Mellons và Ford cộng lại.

Ba bước ngoặt quan trọng

Khởi thủy của cỗ máy kiếm tiền ấn tượng này là một doanh nghiệp gia đình, nơi có xu hướng bóp nghẹt sự đổi mới chứ không phải là khuyến khích phát huy.

Bước ngoặt đầu tiên là năm 1837, Thierry Hermès - một nghệ nhân làm đồ da - đã mở cửa hàng tại Paris. Thời người ta còn đi lại bằng xe ngựa, chất lượng và vẻ đẹp của yên cương Hermès là vô song.

Một cửa hàng của Hermès ở Paris

Thierry chỉ có một đứa con là Charles-Emile - người chuyển cửa hàng đến số 24 Rue du Faubourg Saint-Honoré, trụ sở của công ty cho đến ngày nay. Charles-Emile có hai con trai là Adolphe và Émile-Maurice, những người đã đổi tên công ty thành Hermès Frères.

Nhưng sau đó, Adolphe cho rằng công ty không có tương lai trong thời đại đi lại không dùng ngựa. Adolphe đã để lại công ty cho Emile. Emile có bốn con gái (một trong số họ qua đời vào năm 1920). Điều này giải thích lý do tại sao không có ai trong gia đình mang họ Hermès. Họ là con cháu thế hệ thứ năm và thứ sáu của gia đình.

Bước ngoặt kế tiếp là vào năm 1889. Trong suốt thế kỷ 20, Hermès vẫn là một trong những thương hiệu xa xỉ lớn nhất thế giới. Tuy nhiên, việc tập trung vào đồ da bằng tay tại 12 xưởng tại Pháp với hơn 3.000 công nhân lành nghề không đủ để

Hermès “phi nước đại”.

Dưới thời Jean-Louis Dumas, Giám đốc điều hành 1978-2006, cấu trúc sở hữu của gia đình được tách ra thành nhiều lớp như kiểu búp bê Nga, được chia ra cho sáu công ty nắm giữ. Lớp ngoài cùng là một cơ cấu quản lý hai cấp khéo léo được thiết kế bởi Jean-Louis. Một công ty chuyên quản lý quyền sở hữu, một thực thể gia đình tên Emile Hermès SARL, nơi thiết lập ngân sách và phê duyệt các khoản vay. Một công ty khác, Hermès International giám sát công việc hàng ngày của công ty.

Hiện có 4/11 thành viên ngoài gia đình giữ ghế trong hội đồng quản trị, nhưng mô hình này hoạt động khá hữu hiệu. Cơ cấu mới giúp Hermès bán 4% cổ phần cho công chúng năm 1993, cho phép các thế hệ trẻ của gia đình thanh lý cổ phần trong công ty mà gia tộc vẫn giữ quyền kiểm soát. Jean-Louis Dumas mở rộng các mảng kinh doanh sang thời trang nam giới, đồ nội thất và chén đĩa.

Từ năm 1989 đến năm 2006, doanh số bán hàng đã tăng gấp bốn lần và đạt mức 1,9 tỷ USD. Tuy nhiên, nó không phải là một kế hoạch hoàn hảo. Bernard Arnault, tỷ phú sở hữu công ty hàng xa xỉ lớn nhất thế giới LVMH (Moët Hennessy Louis Vuitton) đã để mắt tới sự tăng trưởng này. Hermès phù hợp với danh mục đầu tư ông muốn đầu tư, như Dior và Fendi.

Tỷ phú Bernard Arnault

Vì vậy, vào năm 2002 Arnault bắt đầu tích lũy cổ phiếu, bằng cách sử dụng một chiến lược giao dịch hoán đổi để kiểm soát các vị trí mà không cần phải tiết lộ danh tính. Trong năm 2010, Arnault mới

công khai tiết lộ rằng ông kiểm soát 17% của Hermès. Với lượng cổ phiếu chỉ còn 30%, ai cũng nghĩ ba nhóm còn lại của gia đình Hermès sẽ bán công ty lấy tiền.

Nhưng động thái của Arnault không đi đúng mục đích mà ngược lại, tạo ra bước ngoặt cuối cùng của Hermès. Thay vì rút ra, gia đình Hermès ở lại và dần dần củng cố quyền lực.

Gia đình Hermès đã bước một bước táo bạo trong năm 2011. 51 hậu duệ của ngài Thierry Hermès đã góp cổ phần trị giá 16 tỷ đô của mình vào nhóm H51. Nhóm này đang giữ 50,2% cổ phần của công ty và đồng tình không bán bất cứ cổ phiếu nào trong hai thập kỷ tiếp theo. Hai cổ đông lớn khác, các thành viên thuộc thế hệ thứ năm của gia đình là Bertrand Puech (78t) và Nicolas Puech (71t) không góp cổ phần vào nhóm này nhưng đồng tình chống lại LVMH. Hai vị này cũng đồng ý sẽ ưu tiên để lại cổ phần cho các thành viên khác trong gia đình nếu họ quyết định bán.

LVMH và Hermès tiếp tục chiến đấu tại tòa. Hermès cáo buộc LVMH giao dịch nội gián; LVMH tuyên bố lời buộc tội sai. "Đây là trận chiến của thế hệ chúng tôi", Axel Dumas nói, "Hermès không phải là để bán, và chúng tôi sẽ chiến đấu để giành quyền độc lập".

Sự đoàn kết của gia đình đã đem lại nhiều lợi ích cho Hermès. Bị ràng buộc không bán cổ phần trong hai thập kỷ đồng nghĩa với việc mỗi thành viên trong gia đình phải có trách nhiệm hơn với việc kinh doanh, kể cả với những người như Nicolas Puech - đang sở hữu cổ phần trị giá 2,1 tỷ đô la, lợi tức 20 triệu đô la hàng năm - đủ để ông thong thả tận hưởng cuộc sống ở các điền trang sang trọng suốt đời.

Dumas nói thêm về kế hoạch tiếp theo cho công ty. Hermès hiện có 318 cửa hàng trên khắp năm châu, và mới mở thêm cửa hàng tại Thượng Hải trong tháng rồi. Dumas cũng cải tạo các cửa hàng ở Indonesia, Đài Loan và London, tiếp đến là tập trung cho thị trường Mỹ với bảy cửa hàng mới. Dumas cũng khẳng định Hermès sẽ không chịu thua LVMH trong các cuộc chiến pháp lý. "Gia đình tôi rất mạnh mẽ và quyết tâm", ông khẳng định.

Ông cũng không có thuyết phục con cái đi theo sự nghiệp gia đình. Tuy nhiên, đã có một số thành viên của thế hệ thứ bảy được dự kiến sẽ tiếp tục truyền thống thủ công đỉnh cao và nghệ thuật bán hàng phù thủy của Hermès. **PHÚC AN** theo Forbes



Nhịp sống

TRẦN HUY MINH PHƯƠNG

1

Nó sống trong cảnh vương giả nhưng lúc nào cũng cứ rầu rầu. Ô, tóc nó có dần vài sợi chớm bạc khi mà tuổi chỉ san sát hàng bầm. Nó là phó giám đốc công ty liên doanh đầu gọi tóc V.X. Nó có mười năm thơ ấu khá đẹp tuy có lam lũ, mười năm học và chơi, rồi lại gần mười năm cống hiến và gieo neo. Bạn bè mến nó, nhưng không thích chơi và ở lâu với nó, bởi nó nhạt lăm. Nó có bao giờ vui cùng chúng bạn hò hét khi trái bóng lăn nhanh trên sân cỏ, chỉ thi thoảng chạy bộ vài vòng sân cho ran người, lại thôi. Nó thích sống trong thế giới sách, rành rang là dành cho niềm đam mê đọc để học. Bởi thế bạn bè đặt thêm cho nó cái tên là Cường cận (nó đeo kính nặng hơn bốn độ).

Nó là con nông dân thứ thiệt. Ba đời, từ nội Tổ đến cha nó chưa có người nào đủ sức biết đọc đến nửa chữ. Còn bên ngoại cũng có khác chi. Khác chăng là mẹ nó, một người phụ nữ đảm đang, yêu chồng, thương con, thuộc truyện Kiều không sót một chữ. Bà không đến trường học một ngày, nhưng lại có trí nhớ thiệt tài, nghe qua một lần là nhớ nằm lòng không chạy đâu được. Những khúc ru của mẹ lúc ấu thời đã gieo vào tâm hồn nó một khoảng trời xanh trong...

2

Nó thường đến cơ quan làm việc với bộ

đồ tuềnh toàng, đôi dép xoàng. Chiếc cà vạt và đôi giày bóng nhoáng mũi nhọn là những thứ xa xỉ trong mi nhân của nó.

Ông Khắm, thủ trưởng cơ quan, thường hay để ý và hề có cơ hội là thẳng lòng góp ý một cách hà hê về cung cách ăn mặc của nó, nó khề cười, rồi thôi. Ông Khắm trạc ngũ tuần, người béo tròn trọc, đen ngòm. Ông làm việc quan cách và còn hủ lậu lăm. Ông Khắm nghĩ nó chống, muốn làm việc theo ý riêng, chắc có ngày nó cửa ngõ ghé mình mất. Đã nhiều lần sếp Khắm định khử người thủ phó đảm đang thạo việc, nhưng còn e dè bởi nó là “bộ óc” của công ty được thu nhỏ lại. Ngặt quá. Nó không tự phụ, chỉ thấy thêm buồn. Ông Khắm có bao giờ chịu quyết định cho cấp dưới của mình học nâng cao tay nghề, vì ông sợ rồi đây họ sẽ hơn ông. Thế là có hàng khối kê chức chờ trong tâm thế tới tháng kí tiền lĩnh lương, vậy mà rồi việc lại thích đâm bị thóc thọc bị gạo cho cơ quan lâu lâu có dịp xào xáo chơi, bè phái vẩy cánh thì cũng giống như thầy cô giáo chia lớp học ra thành nhiều tổ để dễ quản lí, dễ ngồi học đấy mà...

Trong cơ quan, người được ông Khắm cưng chiều và nể nang nhất đó là cô Thùy Dương. Không nể nang sao được bởi cái sắc đẹp môn mơn tuổi hăm lăm của cô thư kí riêng giải tỏa xi trét cho ông sếp rất nhiều lần trong ngày. Được nước, Thùy Dương ngày càng chảnh mắng công việc của công ty. Có lần cô nói với ông Khắm: “Thùng thẳng hăng lăm anh hé. Lo gì, đã

có ông Cường đảm trách là êm ru rồi...”. Cường là tên nó. Ông Khắm bù khú bên cô thư kí riêng một cách ngây thơ, mặc tình cho nàng vùi vỉnh nay áo nầy, mai quần nọ, phấn phấn, son son... đôi lúc quên luôn cái tuổi năm mươi sống sọc bước tới của chính mình. Nó biết cả, nhưng mặc, vì nói thì cũng có khác gì lấy tay đâm vào vách núi nghìn năm trơ rêu bám.

Nó sinh ra và lớn lên khi chiến tranh đã đi qua, song bóng tre làng rù xuống đời nó cái cảm nhận của đói – no – được – mất là nhân cách sống của con người và đạo làm người. Quê nó còn nghèo lăm. Ấp Sa Bâu khi đó có đám chục nóc nhà quán quýt lấy nhau, có hề chi việc cài chốt cửa. Họ cùng vượt cạn, cùng lam lũ trên cánh đồng trơ gió. Người quê nó đa phần là dân tộc Khmer, nó cũng là Khmer lai. Từng đêm nhớ mà thương cho cảnh xưa. Nó ước ao làm cái gì đó cho ấp Sa Bâu, xóm Mũi Chi Kha khá hơn. Nó mơ rồi đây quê nó cũng sẽ giàu lên bởi sự cần cù của chòm xóm, ừ! Rồi sẽ phát lên như quê bạn bên mé tỉnh lị. Chao ôi là đời!

3

Ông Khắm dạo này ít giao việc lớn cho nó. Ông hoạnh tài với nó. Tuần rồi ông đi học tập kinh nghiệm với công ty bên Singapore. Chiều nay lại có cuộc họp toàn cơ quan. Ông Khắm triển khai cái mới, cái hay của nước bạn. Sếp huyền thuyên nói. Công nhân viên liên tục

ghi ghi chép chép đầy cả trang sổ hợp ra chiếu nghe và ghi chi tiết lắm. Dù rằng không ít người chẳng hiểu một tí gì về máy móc, chế tạo sản phẩm nhưng vẫn gặt gù tán thưởng. Nó im lặng, lắng nghe còn mắt thì để về nơi xa lắm. Bởi những điều ông Khảm nói nó đã từng thực hành rồi, hiệu quả hẳn hoi. Có điều nó đang tìm cách chế tạo tinh xảo hơn, không thô để mặt hàng còn kịp chạy tuốt khỏi biên giới thân yêu của mình. Hồi lâu, ông Khảm hỏi ý kiến nó:

- Mời đồng chí Cường cho vài ý kiến đóng góp trong buổi hội thảo toàn công ty hôm nay?

Cả hội trường vỗ tay rôm rốp như là một thói quen sành điệu. Sau tràng vỗ tay là tiếng va của li muỗng, ống hút ròn rột ròn rảng cho việc giải khát tiếp sức, vì này giờ nín lòng lắng nghe những điều thơm thảo của thủ trưởng. Nó đứng dậy, rút từ trong cặp da đã sờn mép xấp hồ sơ trình để án và thiết kế mẫu sản phẩm mới cho công ty. Nó đưa cho ông Khảm và nói: "Mọi thứ tôi muốn nói nằm ở trong này. Xin trình thủ trưởng".

Mọi người trong cơ quan im lặng, rồi sau đó có tiếng xì xào. Sơn - Trưởng phòng tạo mẫu, nói: "Đâu, chúng ta thử xem để án mới của anh Cường nào. Rồi cùng thảo luận vấn đề coi sao?!". Tiếng lao xao nhảm nhảng và thi thoảng có một tiếng ồ lên kinh ngạc xuyết xoa, có những tiếng tặc lưỡi thèm thuồng. Và có cả tiếng thờ dài thườn thượt của ai đó.

4

Chiều nay mưa. Phương đã cháy đỏ thành từng chùm, từng chùm. Đường phố như mát thoảng lại sau vài trận mưa bất thường. Phố như thêm thên thanh hơn. Lúa thừa đáng người đổ dài dưới mưa vội vã đi về. Nó từ nhà nhìn qua vương cửa sổ và trầm nghĩ, không biết có nên nhận lời hợp tác kinh tế với Đoàn (bạn học cũ thời sinh viên đại học kinh tế), bỏ ông Khảm hay là làm hòa với ông Khảm nhưng vẫn tiếp sức với Đoàn, hoặc là tách mình khỏi các nhóm đó mà thành lập một công ty riêng. Chiều mưa vẫn rơi.

Nó lại thư giãn cùng nhịp mưa bằng cách đọc nốt vở kịch Hăm - lét của Sếchxpia. Rồi theo dòng mưa nó thiếp giấc tự lúc nào không rõ. Có cánh chuồn ớt lạch xạch cánh đậu bên bậu cửa chờ mưa ngớt hạt sẽ lại bay tiếp chặng đường của ngày.

Thành lập Quỹ bảo vệ...

(Tiếp theo trang 29)

nghề nghiệp cho nghiệp vụ kinh doanh chứng khoán, hiện tại mới chỉ có 4 công ty bảo hiểm ở Việt Nam (đều là công ty bảo hiểm nước ngoài) triển khai loại hình sản phẩm bảo hiểm này. Đến nay, mới chỉ có 2 công ty chứng khoán (trên tổng số 91 công ty chứng khoán và 41 công ty quản lý quỹ) mua sản phẩm bảo hiểm này.

Như vậy thực tế cho thấy việc bồi thường thiệt hại cho nhà đầu tư (nếu có) do sự cố kỹ thuật chủ yếu do các công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ tự thỏa thuận với nhà đầu tư và tính vào chi phí hoạt động của năm phát sinh, chưa có cơ chế dự phòng để đảm bảo công ty có nguồn bồi thường khi có sai sót kỹ thuật xảy ra. Nếu sai sót về mặt kỹ thuật xảy ra thường xuyên, giá trị bồi thường lớn thì công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ sẽ không có dự phòng để chi trả.

Theo Bộ Tài chính, xuất phát từ thực tế hoạt động của thị trường chứng khoán thì việc thành lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư tại công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ nhằm bảo vệ quyền lợi cho nhà đầu tư trong trường hợp công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ có sai sót về mặt kỹ thuật là cần thiết. Việc thành lập Quỹ bảo vệ nhà đầu tư vừa tuân thủ quy định của Luật Chứng khoán, vừa đáp ứng được nhu cầu của nhà đầu tư khi tham gia đầu tư trên thị trường chứng khoán.

Trích lập Quỹ 5% doanh thu

Tại dự thảo, Bộ Tài chính đề xuất mức trích lập Quỹ như sau: Đối với công ty chứng khoán, số tiền trích Quỹ tối đa bằng 5% doanh thu hoạt động môi giới hàng năm của Công ty. Công ty chứng khoán không thực hiện trích Quỹ khi số dư Quỹ bằng 10% vốn điều lệ.

Đối với công ty quản lý quỹ, số tiền trích Quỹ tối đa bằng 5% doanh thu từ hoạt động quản lý quỹ, công ty đầu tư chứng khoán và quản lý danh mục đầu tư hàng năm của Công ty. Công ty quản lý quỹ không thực hiện trích khi số dư bằng 10% vốn điều lệ.

Theo dự thảo, Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng thành viên của công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ quyết định mức trích nộp Quỹ cụ thể hàng năm.

Về thời hạn trích Quỹ, theo Bộ Tài chính, chậm nhất vào ngày 31/3 hàng năm, công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ phải thực hiện trích Quỹ.

7 bài học...

(Tiếp theo trang 33)

Hannibal lựa chọn cách đưa ra những trò giải trí vui nhộn hoặc kể những câu chuyện hài hước để khiến cho tất cả các binh sĩ của ông cười, Greene viết.

Cân bằng sự trừng phạt và khen thưởng

"Hãy làm cho những "người lính" của bạn cạnh tranh để làm hài lòng bạn hoặc làm cho họ phải phấn đấu để không bị phạt và được đối xử tốt hơn", Greene viết. Điều này không có nghĩa là tại nơi làm việc bạn cần phải khiển trách những nhân viên không đáp ứng được sự mong đợi của bạn, nhưng cũng đừng "khen thưởng" quá mức dù họ có làm việc tốt đến đâu, để tránh sự tự mãn.

Xây dựng "một nhóm huyền thoại"

"Những người lính đã chiến đấu bên cạnh nhau qua rất nhiều cuộc chiến. Họ tự hào về điều đó. Vậy tại sao bạn không tạo nên "một nhóm huyền thoại" vinh danh những chiến thắng của họ?", Greene nói,

"Thành công sẽ giúp mang những người trong một nhóm lại gần nhau hơn. Vì vậy hãy tạo ra một biểu tượng và khẩu hiệu phù hợp với "nhóm huyền thoại". Binh lính của bạn chắc chắn sẽ muốn gia nhập nó".

Khi Tướng George Washington tìm kiếm một nơi để đặt doanh trại quân đội vào mùa đông khắc nghiệt năm 1777-1778, ông đã chọn Valley Forge, Pennsylvania. Washington và những người lính đã phải chịu đựng những ngày tháng đói rét và sự lây lan của bệnh tật. Tính đến cuối tháng 2/1778, có tới 2.500 binh lính đã chết. Tuy nhiên, những người sống sót vẫn cảm thấy tự hào vì họ chứng minh được rằng họ đã vượt qua thử thách khó khăn nhất và không có gì có thể ngăn chặn họ chiến thắng trong cuộc chiến tranh chống lại người Anh.

Tháng 5/1778, quân đội Mỹ đã công bố quyết định liên minh với quân đội Pháp để tăng cường sức mạnh và thể hiện quyết tâm hơn bao giờ hết.

Đ.T (theo BI)/Bizlive

Mùa thu

LÊ HUY QUANG

1.

Đã lâu rồi im mưa
Thu khẽ dấu
 một mùa lá đỏ
Nhạc thu thấm nghiêng đổ
Chạy dài không đâu...

Thu vẫn mưa ủ ướt ngang đầu
Tách bạch mùa ơi cay xé
Suông chén rượu Sài Gòn lặng lẽ
 giờ này bạn bè đâu?

2.

Thu vẫn ngang qua lơ dềnh giữa đời
Ráo hoảnh em nước mắt vô vị chát
Lần dấu ai lụi góc?
Thăm thu mưa...

Nào đâu em
 ca sĩ đã ra đi
Hát mãi bài ca mòn môi
Những vàng son một thời trống trải
Tuổi trẻ trôi rạn vỡ nô đùa
Cả tóc em
Thu có làm gì đầu mà bay xoã?
Cả ngón tay em xanh túa
Nâng đàn trong những hốc bar
Lang bang vô nghĩa tận cùng...

3.

Mùa thu
Có thể hạt mưa này trắng
Vỡ ra tan biến bùng xô
Ánh chớp lòe giữa trung tâm bão
Nghe - như - một - góc - thiên - đường..

Những bài hát ru là mẹ

1.

Hãy về đây con
con của mẹ
đứa con trai từ hai bàn tay mẹ ra đi
đứa con trai ngày bé thường vẫn ngồi im
đầu gối cửa
khi chiều sém hoàng hôn mẹ chợ muộn về
lần trong màu tím của đường ngói đầu tiên
rối cây
màu cây con trai mẹ đứng vào trong mắt
những mắt cây vào đêm...



2.

Và giờ đây
con trai mẹ đi từ lúc nào không nhớ nữa
là nước mắt
là lửa
là nắng mưa sương gió
đã chín dần trong sức lớn bàn chân

bàn chân con ngày bé đập đập trong nôi
bàn chân con lên hai chập chững
từ chông tre ra đến bậc cửa
từ bậc cửa ra đến mặt hè

đâu đâu cùng nằm trong bóng mẹ chờ che...

Phố chiều

NGUYỄN GIANG



Rừng rưng chiều
 Bóng đổ cây già
 Con tàu buồn ngơ ngẩn sân ga
 Giây phút cuối cùng rú còi inh ỏi
 Tàu đi tìm niềm vui mới nơi xa
 Ta về ngắm chiều qua hiên phố
 Trống một khoang trong mắt biếc ngày ngó
 Nhưng ta còn những con đường cũ kỹ
 Phố nằm dọc, nằm ngang, nằm... thi vị
 Ta bỗng thành mùa thu
 Uống cạn nắng lưng trời, ngồi đếm lá
 Ta đếm phố đã qua
 Đếm tận cùng sân ga
 Con tàu nào mời mệt?
 Con tàu nào đi miết?
 Để phố chiều rưng rưng.

Những người đàn bà khóc

Có những người đàn bà
 trái tim trĩu nặng
 len lén
 khóc sau lưng những người đàn ông

Suốt kiếp bơ vơ
 khóc khô dòng nước mắt
 khóc thất con tim

gặp nhau nơi cỏ biếc

Những người đàn bà ngồi khóc
 sau lưng người ra đi
 tuôn trào sóng bể
 ngàn năm hồ để
 chôn quay về...?



Ký ức đêm

ĐÌNH THU

Chiều lạc giữa cơn say
 Mang theo dòng ký ức
 Những cuộc tình đi qua tháng ngày

Lời hẹn ước
 Như loài mây xa lắc
 Lưng trời một cánh chim

Lạc nhau một đời
 Không gặp
 Có về không giác chiêm bao

Ai đợi chờ
 Đêm nhạt thếch vàng vờ

Bến mơ thao thức niềm riêng

Linh hồn hoà vào đêm
 Dòng suy nghĩ dôn vào góc hẹp
 Góc xếp bỏ quên miền kỷ niệm

Gặp bên thềm ánh trăng suông
 Đêm cay xối vỡ tung
 Sợ hạnh phúc vỡ trên bàn tay hẹp
 Vô tình gió mang đi

Nhặt phiến muộn
 Vương trên tà áo
 Mong manh thoáng hanh buồn.



Tiếng cuộc gọi

ĐÔNG TRIỀU

Như có ai quay chiếc vòng lửa
 Tàn bay vút mãi về phía mình
 Nhảy tựa lên đồng hươu miếng vỏ
 Dội từng tiếng gọi ngơ đềm tan

Căn gác buồn xa khuất đã vạn năm
 Quên mất dấu con đường quay về đó
 Tiếng cuộc gọi ngơ cầm mảnh chỉ đỏ
 Mơ nổi niềm trầm mặc một bến sông

Lọt vào khe cửa những mùa không
 Như thức giục, như chập chùng đốm lửa
 Bỏ ngục mình vào chiếc bình hồi ức
 Gió thốc lên trời theo tiếng cuộc sương tan

Em đã từng nghe tiếng gọi lạc đàn?
 Lối nhói tối, lối nhói vắng tràn đêm trong
 khước mắt
 Là em biết ngày đi không hẹn gặp
 Tiếng cuộc gọi người đau đầu phía xa xăm

Về nhà mẹ một tối không trăng
 Nghe tiếng cuộc đang quay vòng lửa
 Tàn bản về mình những mùa lá úa
 Những mùa gầy tơ tưởng đón yêu đương

Khuya trên đôi canh chốt biên cương
 Tiếng cuộc gọi vượt ngàn đêm lịch sử
 Trong bóng tối nghe như từng hoa sim nở
 Như tiếng Quốc kỳ, như hơi thở non sông...

Thần đèn

Nhân viên bán hàng, thư ký hành chính và một sếp quản lý cùng đi ăn trưa với nhau. Họ nhặt được cây đèn dầu cổ.

Họ xoa tay vào đèn và thần đèn hiện lên.

Thần đèn bảo:

- Ta cho các con mỗi người một điều ước.

“Tôi trước! Tôi trước!”, thư ký hành chính nhanh nhẩu nói:

- Tôi muốn được ở Bahamas lái canô và quên hết sự đời.

Bùm! Cô thư ký biến mất.

“Tôi! Tôi!”, anh nhân viên bán hàng nói:

- Tôi muốn ở Hawaii nằm dài trên bãi biển có nhân viên massage riêng, thưởng thức các loại rượu và hàng trăm cô gái mặc bikini vây quanh.

Bùm! Anh nhân viên bán hàng biến mất.

- “Ok tới lượt anh”, thần đèn nói với ông quản lý.

Ông quản lý nói:

- Tôi muốn 2 đứa đầy có mặt ở văn phòng làm việc ngay sau bữa trưa.



Chơi tới bến

Một anh chàng được bạn bè rủ đi nhậu nhưng đến muộn nên vừa ngồi vào bàn chúng bạn đã đồng thanh hô:

- Đến muộn! Phạt! Phạt nặng!

Thế là anh ta uống một cốc rượu phạt, rồi cứ thế cốc phạt thứ hai, thứ ba, ... liên tiếp được rót ra.

Tan tiệc, trên đường về nhà anh ta dừng xe quá vạch đèn đỏ liền bị cảnh sát giao thông chặn lại:

- Anh bị phạt!

Mất nhắm mất mờ, anh chàng lè nhè:

- Lại phạt à! Thôi thì chơi tới bến, rút đi!

Cô y tá xinh đẹp

Trông thấy một cô gái khá ưa nhìn mặc áo y tá đi qua, chàng trai liền tán tỉnh...

- Cô gái xinh đẹp ơi, em làm việc ở bệnh viện này à?

- Dạ, đúng rồi anh.

- Thế công việc chính của em là gì?

- Dạ, em tắm rửa rồi thay quần áo cho bệnh nhân ạ.

- Nếu anh vào nằm viện thì em cũng làm cho anh như thế chứ?

- Dạ, tất nhiên ạ.

- Làm sao anh tìm gặp được em khi vào viện nhỉ?

- Anh cứ hỏi thăm "Tũn nhà xác" là ai cũng biết và chỉ cho anh.

- ! (ngất xỉu)



Bí mật

Ba bọm nhậu ngồi trong quán bar.

Sau một hồi nhậu nhẹt, có người đề nghị mỗi người phải thú nhận một điều gì đó mà mình chưa bao giờ nói với ai.

Người thứ nhất:

- Được thôi! Tôi chưa bao giờ nói với ai rằng tôi là một người đồng tính cả.

Người thứ hai:

- Tôi đã có quan hệ tình cảm với bà xã của sếp!

Người thứ ba:

- Tôi biết phải nói sao đây?

- Đừng ngại, nói đi!

Hai người kia thúc giục.

- Ừm! Đó là: Tôi không thể giữ bí mật!

- !!??

Bác Ba Phi (st)



Học hành thời Facebook

Hai cô trò ngồi nói chuyện với nhau.

- Em làm bài tập chưa Tí?
- Dạ em đã làm và post lên Facebook rồi.
- Em đã tag cô vào luôn rồi đấy.
- Cô vào xem nhớ like và comment cho em nhé.
- Tốt lắm.
- Cô cũng vừa post bảng điểm của em lên Facebook, cũng đã tag mẹ em rồi.
- Em nhớ nhắc mẹ xem xong like và comment cho cô nhé.
- !?



Sai ám hiệu

Chuẩn bị cho tiết học có đoàn thanh tra của Sở Giáo dục xuống kiểm tra, thầy giáo thông báo với học sinh trong lớp.

- Khi thầy hỏi một câu thì tất cả các em đều phải giơ tay lên.
- Nếu em nào biết để trả lời thì giơ thẳng cả 5 ngón tay, ai không biết thì cúp một ngón tay nhé.
- Lớp học diễn ra có cả thanh tra sở, hiệu trưởng nhà trường tham dự.
- Thầy giáo say sưa giảng bài và đặt câu hỏi cho cả lớp.
- Thấy tất cả các em đều giơ tay, vị thanh tra sùng sốt vì nghĩ học sinh học quá hào hứng và xuất sắc.
- Do hồi hộp quên mất quy tắc đã đặt ra, thầy chọn Tí phát biểu.
- Tí bình tĩnh trả lời:
- Thưa thầy, không phải em, em cúp ngón tay mà!

5 thói quen để có một ngày làm việc hiệu quả

Phần lớn chúng ta đều làm việc nhiều giờ một tuần, từ 40-60 giờ. Tuy nhiên, trong suốt khoảng thời gian đó, không phải lúc nào và thường xuyên chúng ta cũng sử dụng thời gian tối ưu nhất.

Sau đây là 5 thói quen thực tiễn giúp bạn tối ưu hóa hiệu quả khoảng thời gian làm việc tại công sở:

1. 7 phút tập thể dục

Vâng, đúng là chỉ cần 7 chứ không phải 10 phút. Vì sao ư? Vì nó vừa đủ ngắn để không ảnh hưởng tới các công việc thường xuyên khác trong buổi sáng, và cũng vừa đủ dài để khởi động cơ thể sau một đêm nghỉ ngơi.

Có nhiều bài tập thể lực để bạn lựa chọn. Hãy chọn một bài tập bạn thích thú nhất. Vì bài tập sẽ hiệu quả tối đa khi bạn tập luyện với sự thích thú hơn là bắt buộc.



2. Bắt đầu với bữa sáng đủ dinh dưỡng

Ai trong chúng ta cũng biết bữa sáng là bữa ăn quan trọng nhất trong ngày. Không khó gì để có một cốc bột ngũ cốc, một chiếc bánh mì sandwich hay một ly sữa chua để bổ sung năng lượng.

Nhưng bên cạnh đó, bạn nên có thêm một ly nước ép trái cây như táo, cam, dưa, dưa chuột hay nước dừa để giúp cơ thể thật sự nhẹ nhõm và tươi mới.

3. Chọn ra 3 việc quan trọng nhất để làm

Ngay trong buổi sáng, hãy quyết định ngay 3 việc bạn muốn hoàn thành trong 12 giờ tiếp theo để bạn cảm thấy một ngày thành công ngay từ khởi đầu.

Dĩ nhiên không phải ngày nào cũng có những công việc cụ thể, nhưng nếu hoạch định theo cách này, bạn sẽ có tinh thần tiến về phía trước đầy mạnh mẽ.

4. Lên kế hoạch thực hiện

Một trong những sai lầm nhiều người thường mắc phải ở công sở là biến danh sách việc cần làm thành một thứ danh sách quá chặt chẽ về mặt thời gian. Lẽ dĩ nhiên, nếu ai có thể hoàn thành được đúng hẹn thì mọi việc sẽ xong. Nhưng không phải lúc nào cũng thế. Vậy là mọi thứ sẽ trở nên áp lực.

Để giải quyết chuyện này, với những việc lớn trong danh sách, bạn nên dành ra một khoảng thời gian tương ứng mà công việc cần, sau đó bổ sung thêm khoảng 33% khoảng thời gian ấy nữa để phòng sự cố phát sinh.

Nếu đó là một dự án đòi hỏi nhiều ngày làm việc hoặc có những phụ thuộc, hãy chia nhỏ nó thành từng phần thời gian khác nhau. Phần thứ nhất để lên kế hoạch, phần thứ 2, thứ 3 để hoàn thành công việc.

Phương pháp đơn giản này sẽ giúp bạn tập trung vào những việc ưu tiên mà không bị phân tán. Chuyển những lúc mất cả buổi sáng vì một việc không đầu hẳn không phải quá hiếm với mỗi chúng ta.

5. Khởi động lại sau bữa trưa

Dành ra 15 phút ngay sau bữa trưa để tái tập trung vào ngày làm việc. Đây là một kiểu thiền chuyên môn. Hãy thoát khỏi máy tính với quyết định mình cần phải có một lúc để nghỉ ngơi.

Nghĩ về danh sách công việc bạn lập hồi sáng. Bạn đã vượt kế hoạch đặt ra chưa? Hay bạn bị thụ động? Hãy dành ra 15 phút để xác định xem vì sao bạn đã đi chệch "đường ray" kế hoạch, điều gì gây ra sự phân tán ấy. Khi đã nhìn ra nguyên nhân, chắc chắn bạn sẽ tìm lại giai điệu của một ngày làm việc hiệu quả.



NHỰA BÌNH MINH®

NHÀ SẢN XUẤT ỚNG NHỰA HÀNG ĐẦU TẠI VIỆT NAM



CÔNG TY CỔ PHẦN NHỰA BÌNH MINH
ĐC: 240 Hậu Giang, P. 9, Q. 6, TP. HCM
ĐT: (08) 3969 0973 - Website: www.binhminhplastic.com.vn



Vietnamtourism
HANOI



Công ty Cổ phần Du lịch Việt Nam-Hà Nội (Vietnamtourism-Hanoi JSC):

- ❁ Thành lập năm 1960 –là một trong những Công ty có bề dày kinh nghiệm ở Việt Nam trong lĩnh vực du lịch và lữ hành.
- ❁ Là doanh nghiệp 15 năm liên tiếp đạt danh hiệu “TOPTEN Lữ hành quốc tế” - 1999-2013 - giải thưởng cao nhất của ngành Du lịch Việt Nam.
- ❁ Đạt nhiều danh hiệu khác do các tổ chức trong và ngoài nước trao tặng như “ Dịch vụ lữ hành được ưa chuộng”, “Thương hiệu mạnh”, “Quả cầu vàng” “Top Trade Service”, “Cup Thăng Long”, “Cup Thương hiệu Việt hội nhập WTO”, “Thương Hiệu Việt uy tín” các giải thưởng, bằng khen, huân chương cao quý khác của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch... trao tặng.
- ❁ Là thành viên của nhiều tổ chức du lịch trong nước và quốc tế như VITA, ASTA, PATA, JATA, USTOA.
- ❁ Là đơn vị tiên phong tổ chức các loại hình du lịch MICE ở Việt Nam (Raid Gauloises (2002), Action Asia Challenge (2003), Đại lễ Phật đản Liên hợp quốc (2008), Diễn đàn Du lịch Đông Nam Á (2009), Đại lễ 1000 năm Thăng Long - Hà Nội (2010), Lễ đón vị khách quốc tế thứ 5 triệu đến Việt Nam (2010), Hội chợ Du lịch Quốc tế VITM (2013 và 2014)....
- ❁ Mong muốn được cung cấp dịch vụ thăm quan du lịch, lưu trú, vận chuyển, vé máy bay, thị thực, tổ chức sự kiện cho các doanh nghiệp trong nước, đặc biệt là các doanh nghiệp trực thuộc SCIC, với phương châm: Dịch vụ chất lượng cao, Phục vụ chuyên nghiệp và Giá cạnh tranh.



30A Lý Thường Kiệt, Hà Nội, VN
Tel : (84 4) 38 25 99 42
Fax: (84 4) 38 25 75 83
Email : info@vn-tourism.vn
Website: www.vn-tourism.com



CONTINUOUSLY TOP - TEN TOUR - OPERATOR OF VIETNAM SINCE 1999 - 2012

Nâng cao chất lượng, hướng tới thành công



Dịch vụ giám định thương mại



Dịch vụ giám định/ thử nghiệm phục vụ quản lý Nhà nước



Dịch vụ phân tích, thử nghiệm



Dịch vụ khử trùng



Dịch vụ quản lý hàng thế chấp



Dịch vụ thẩm định giá



Dịch vụ tư vấn và thẩm định công trình xây dựng



Dịch vụ tư vấn và thẩm định môi trường



Dịch vụ chứng nhận sản phẩm



Dịch vụ chứng nhận hệ thống quản lý



Dịch vụ kiểm định an toàn máy móc thiết bị



Dịch vụ kiểm định, hiệu chuẩn các phương tiện đo, chuẩn đo lường.



CÔNG TY CỔ PHẦN GIÁM ĐỊNH CÀ PHÊ VÀ HÀNG HÓA XUẤT NHẬP KHẨU (CAFECONTROL)

ĐC: 228A Pasteur, Phường 6, Quận 3, Tp. Hồ Chí Minh.

Tel: (+84)8 38207552/53; Fax: (+84)8 3 8207549/54; Email: cafecontrol@hcm.fpt.vn

Công ty cổ phần Giám định Cà phê và Hàng hóa xuất nhập khẩu (CAFECONTROL), trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam được thành lập từ năm 1989; là thành viên của Hiệp hội Cà phê Ca cao Việt Nam, Hiệp hội Điều, Hiệp hội Hồ tiêu. Với bề dày kinh nghiệm, hệ thống phòng thí nghiệm chuyên dùng hiện đại do UNDP & FAO trang bị cùng với sự phát triển không ngừng của đội ngũ nhân viên được đào tạo chính quy chuyên nghiệp có tay nghề cao, chúng tôi đã đạt được các chứng nhận hệ thống quản lý ISO 9001: 2008 và ISO/IEC GUIDE 65:1996. CAFECONTROL tự hào là một trong những công ty hàng đầu tại Việt Nam về các lĩnh vực:

- Giám định Cà phê, Điều, Hồ tiêu, Ca cao, Trà và các loại nông sản khác...
- Đánh giá, Chứng nhận hệ thống chất lượng sản phẩm: UTZ, 4C, VietGap, Global GAP...
- Khử trùng hàng hóa xuất nhập khẩu theo tiêu chuẩn AFAS, vệ sinh môi trường...
- Kiểm tra nhà nước về phân bón.

Chúng tôi luôn phục vụ khách hàng với tinh thần

“CHẤT LƯỢNG GIÁM ĐỊNH, KHỬ TRÙNG VÀ CHỨNG NHẬN SẢN PHẨM ĐƯỢC THẾ GIỚI CÔNG NHẬN”

CHI NHÁNH:

- Hà Nội: Số 44 ngõ 120 Trường Chinh, Đống Đa.
Tel: 04 35764957; Fax: 04 3 5764958

- DakLak: 75/38 Nguyễn Lương Bằng, Hòa Thắng, Buôn Mê Thuột.
Tel: 05003862040; Fax: 0500 3862401.

- Gia Lai: 72 Phạm Văn Đồng, TP. PleiKu,
Tel & Fax: 059 3 871000

- Lâm Đồng: 247 Trần Phú, Lộc Sơn, Bảo Lộc.,
Tel & Fax: 063 3725043.

- Đồng Nai: 346 Đường 24/4 KP1,
Phường Phú Bình, TX Long Khánh;
Tel & Fax: 0613781083



Mỗi năm hàng triệu tấn hàng hóa

được Sotrans vận chuyển an toàn !

CÔNG TY CP KHO VẬN MIỀN NAM

1B Hoàng Diệu, Quận 4, TP. HCM, Việt Nam - ĐT: (84.8) 3825 3009 - Fax: (84.8) 3826 6593 - Email: info@sotrans.com.vn - Website: www.sotrans.com.vn



TỔNG CÔNG TY CỔ PHẦN BẢO MINH
CHÚC MỪNG
HỘI NGHỊ NGƯỜI ĐẠI DIỆN VỐN NHÀ NƯỚC
TẠI DOANH NGHIỆP NĂM 2014
THÀNH CÔNG TỐT ĐẸP



NÓI ĐẾN BẢO HIỂM, NGHĨ TỚI BẢO MINH

1850 CBNV, **59** công ty thành viên/ **550** phòng giao dịch toàn quốc, **1** trung tâm đào tạo chuyên biệt,
1 thái độ phục vụ tận tình, **1** hướng dẫn chuẩn mực, **1** hành động thống nhất.
Chúng tôi cam kết mang đến cho bạn sự an tâm bởi dịch vụ chuyên nghiệp nhất.
Hãy truy cập website hoặc liên hệ trụ sở Bảo Minh gần nhất để biết thêm thông tin về các dịch vụ bảo hiểm:
Hàng hóa vận chuyển - Tàu thủy - Cháy nổ - Kỹ thuật - Tín dụng - Trách nhiệm - Hàng không - Xe cơ giới
Con người - Thiệt hại kinh doanh - Nông nghiệp.

BẢO MINH[®]
Tận tình phục vụ

TỔNG CÔNG TY CỔ PHẦN BẢO MINH

Số 26 Tôn Thất Đạm, P. Nguyễn Thái Bình, Quận 1, TP. HCM
ĐT: (08) 3829 4180 - Fax: (08) 3829 4185 - Call Center: **1800 - 58 88 12**
Email: baominh@baominh.com.vn - Website: www.baominh.com.vn



- ✓ Nhà đầu tư chiến lược của Chính phủ
- ✓ Cổ đông năng động của Doanh nghiệp
- ✓ Nhà tư vấn tài chính chuyên nghiệp



SCIC

Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước
State Capital Investment Corporation

www.scic.vn



www.scic.vn

Chịu trách nhiệm xuất bản: Lê Song Lai – Phó Tổng giám đốc Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC)

Chịu trách nhiệm nội dung: Nguyễn Anh Tùng, Chánh Văn phòng điều hành SCIC

Thư ký biên tập: Nguyễn Hồng Hạnh – Chuyên viên Văn phòng điều hành SCIC

Điện thoại: (04) 62780 126 • Fax: (04) 62780 136 • Email: bantin@scic.vn • Website: www.scic.vn

Địa chỉ xuất bản: 117 Trần Duy Hưng, Cầu Giấy, Hà Nội • In tại: Hà Nội • GPXB: Số 25/GP-XBBT ngày 2/4/2014