

## SCIC tổ chức Hội nghị Người đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp

(Trang 4)



# SCIC và Ngân hàng Mizuho ký Biên bản Ghi nhớ hợp tác



Từ trái qua phải: TGD SCIC Lại Văn Đạo, ông Đoàn Xuân Hưng và ông Katsuyuki Mizuma tại buổi lễ ký kết.

Ngày 7/11/2014, tại Tokyo (Nhật Bản), Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) và Ngân hàng Mizuho đã ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác giữa hai bên về việc hợp tác hỗ trợ mở rộng kinh doanh nước ngoài của các công ty Nhật Bản. Ông Lại Văn Đạo, Tổng Giám đốc SCIC và ông Katsuyuki Mizuma, Giám đốc điều hành, Phụ trách khu vực Châu Á & Châu Đại dương của Ngân hàng Mizuho, đã thay mặt hai tổ chức ký biên bản ghi nhớ hợp tác.

(Xem tiếp trang 3)

### 6 TIN TỨC - SỰ KIỆN:

**Đoàn viên, thanh niên SCIC tổ chức hoạt động tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng và bàn giao nhà công vụ cho giáo viên trường THCS Pác Bó**



### 2 TIN TỨC - SỰ KIỆN:

**Hội thảo "Chia sẻ kinh nghiệm về chiến lược đầu tư và quản lý rủi ro trong hoạt động đầu tư"**

**SCIC tổ chức đào tạo trong khuôn khổ Dự án "Tăng cường năng lực quản lý tài chính doanh nghiệp nhằm triển khai tái cấu trúc DNNN"**

## Hội thảo “Chia sẻ kinh nghiệm về chiến lược đầu tư và quản lý rủi ro trong hoạt động đầu tư”

Hà Nội ngày 19 tháng 11 năm 2014 – Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) phối hợp cùng Ngân hàng Commerzbank tổ chức hội thảo “Chia sẻ kinh nghiệm về chiến lược đầu tư và quản lý rủi ro trong hoạt động đầu tư”.

Mục đích của hội thảo là nhằm trao đổi kinh nghiệm sử dụng các công cụ phái sinh trong hoạt động đầu tư để tăng hiệu quả hoạt động đầu tư và giảm thiểu rủi ro.

Hội thảo đề cập đến các một loạt các công cụ phái sinh như các chứng chỉ nợ, ETF, công cụ hoán đổi lợi nhuận... trong hoạt động đầu tư. Mặc dù các công cụ đầu tư được giới thiệu tại hội thảo còn khá mới mẻ tại thị trường Việt Nam, các diễn giả hy vọng Việt Nam sẽ sớm có khung pháp lý điều chỉnh các công cụ này để SCIC có



Ông Lê Song Lai, Phó Tổng giám đốc SCIC phát biểu tại hội thảo

thể áp dụng trong chiến lược đầu tư của mình trong thời gian tới nhằm tối đa hóa lợi nhuận đầu tư cũng như giảm thiểu rủi ro trong các hoạt động đầu tư, đặc biệt là đầu tư tài chính.

Hội thảo có sự tham dự của các cán bộ thuộc các Ban Quản lý vốn đầu tư, Ban Đầu tư kinh doanh, Ban Quản lý rủi ro, Ban Kế hoạch tổng hợp, và đại diện một số cán bộ tại Chi nhánh phía Nam và Chi nhánh miền Trung.

Ông Lê Song Lai, Phó Tổng Giám đốc SCIC cho biết: “Với vai trò là tổ chức kinh

tế đặc biệt trực thuộc Chính phủ và đang dần hoàn thiện về khung pháp lý cho các hoạt động đầu tư trong thời gian tới, SCIC hy vọng sẽ đẩy mạnh các hoạt động đầu tư bên cạnh hoạt động quản lý phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp. Với những chia sẻ từ phía Commerzbank trong các hoạt động thực tiễn liên quan đến việc sử dụng các công cụ đầu tư phái sinh và tài chính doanh nghiệp, các cán bộ và chuyên viên của SCIC sẽ lĩnh hội được những kiến thức và kinh nghiệm phục vụ cho công tác chuyên môn của mình tại Tổng công ty”.

## SCIC tổ chức đào tạo trong khuôn khổ Dự án “Tăng cường năng lực quản lý tài chính DN nhằm triển khai tái cấu trúc DNNN”

Trong các ngày từ ngày 17 đến 21/11/2014, trong khuôn khổ Dự án “Tăng cường năng lực quản lý tài chính doanh nghiệp nhằm triển khai tái cấu trúc DNNN” do JICA tài trợ, các chuyên gia tư vấn của JICA đến từ Viện Nghiên cứu Kinh tế Nhật Bản – JERI đã tiến hành một số hoạt động đào tạo cho cán bộ SCIC theo từng chuyên đề tại trụ sở TCT.

Tham dự Chương trình đào tạo có cán bộ ở các phòng/ban liên quan của SCIC, Chi nhánh miền Nam và Chi nhánh miền Trung đã cử cán bộ tham dự trực tuyến tất cả các khóa đào tạo theo chương trình. Nội dung đào tạo đã được các chuyên gia xây dựng trên cơ sở khảo sát trong thời gian làm việc tại SCIC, tháng 9-11/2014.

Các chủ đề được các chuyên gia JICA tiến hành đào tạo, thuyết trình bao gồm: Đánh giá hoạt động và định hướng chiến lược của SCIC; Quản trị doanh nghiệp (Corporate Governance) của SCIC – Bài học từ kinh nghiệm quốc tế (các tổ chức tài chính phát triển và Temasek); Đánh giá



nghiên cứu khả thi dự án đối với các dự án CSHT và y tế; Hướng dẫn nguyên tắc cho cán bộ SCIC về các hoạt động đầu tư mới; Tái cấu trúc các công ty trong danh mục (bài học Vinaconex); Thay đổi gần đây về hành lang pháp lý tái cấu trúc doanh nghiệp; Giám sát các công ty thành viên

thông qua người đại diện: Cách quản lý/phát triển nguồn nhân lực của Temasek và các tập đoàn nước ngoài; Nghiên cứu về dự án sản xuất thép tại Việt Nam (cho nhà đầu tư); Chức năng nghiên cứu ngành để phục vụ tái cơ cấu ngành và chủ động đề xuất chính sách lên Chính phủ.

## SCIC và Ngân hàng Mizuho ký Biên bản Ghi nhớ hợp tác

Trong bối cảnh SCIC đang tích cực tìm kiếm các nhà đầu tư nước ngoài quan tâm đến các doanh nghiệp Việt Nam, biên bản ghi nhớ này tạo dựng một khuôn khổ hợp tác hiệu quả giữa SCIC và ngân hàng Mizuho để tìm kiếm các cơ hội đầu tư cho các khách hàng Nhật Bản của ngân hàng Mizuho. Cụ thể, 02 bên sẽ hợp tác trong các lĩnh vực: Thoái vốn các công ty hiện tại trong danh mục của SCIC, Đầu tư dự án mới và Xây dựng các kênh trao đổi thông tin về môi trường đầu tư tại Việt Nam.

Ông Lại Văn Đạo, Tổng Giám đốc SCIC cho biết: “Hiện nay, các nhà đầu tư Nhật Bản đang rất quan tâm đến các cơ hội đầu tư tại Việt Nam, trong đó có các cơ hội đầu tư liên quan tới SCIC như mua lại cổ phần tại các doanh nghiệp SCIC thoái vốn, cùng đầu tư vào các dự án có vốn đầu tư của SCIC hoặc các công ty mà SCIC làm đại diện chủ sở hữu phần vốn nhà nước. Biên bản ghi nhớ này nhằm mục đích thúc đẩy mối quan hệ hợp tác giữa SCIC và các đối tác Nhật Bản nói chung và Ngân hàng Mizuho nói riêng, là tiền đề để SCIC kết nối với các nhà đầu tư Nhật Bản trong việc khai thác các cơ hội đầu tư cùng SCIC cũng như các doanh nghiệp do SCIC làm đại diện chủ sở hữu phần vốn nhà nước”.

Ông Katsuyuki Mizuma, Giám đốc



Tổng giám đốc SCIC Lại Văn Đạo (trái) và ông Katsuyuki Mizuma ký kết Biên bản ghi nhớ hợp tác giữa SCIC và Mizuho.

điều hành, Phụ trách khu vực Châu Á & Châu Đại dương của Ngân hàng Mizuho cho biết: “Tăng trưởng kinh tế cao trong một thời gian dài, Việt Nam đã trở thành một điểm đến đáng ghi nhận của nhiều nhà đầu tư Nhật Bản, không những chỉ là một nơi sản xuất mà còn là một thị trường tiêu thụ hấp dẫn. Với việc ký kết bản ghi nhớ này, chúng tôi có thể tăng cường năng lực phục vụ nhu cầu của khách hàng đang mở rộng kinh doanh tại nước ngoài, nhấn mạnh hình ảnh “Ngân hàng Mizuho mạnh trong Tiểu vùng Mekong Mở rộng”.

Tại buổi lễ ký kết, ông Đoàn Xuân

Hùng, Đại sứ Đặc mệnh toàn quyền Việt Nam tại Nhật Bản, cho rằng: “Việt Nam - Nhật Bản đang là những đối tác chiến lược quan trọng hàng đầu của nhau, tin cậy, hiểu biết lẫn nhau. Vì thế, việc ký biên bản ghi nhớ hợp tác giữa SCIC và Mizuho vào thời điểm này là một việc làm cần thiết và thích hợp. Đây là cơ hội để doanh nghiệp của hai nước tận dụng nhằm biến các cơ hội đầu tư thành hiện thực. Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản luôn là cầu nối cho sự hợp tác giữa hai nước, giữa các doanh nghiệp Nhật Bản với đối tác Việt Nam và đặc biệt ủng hộ quan hệ hợp tác giữa SCIC và Mizuho”.

## Ông Nguyễn Hồng Hiến được bổ nhiệm giữ chức Phó Tổng Giám đốc Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước

Tại Quyết định số 28/QĐ-ĐTKDV. HĐTV ngày 18/11/2014, Hội đồng thành viên Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước đã quyết định bổ nhiệm có thời hạn chức vụ Phó Tổng giám đốc Tổng công ty đối với ông Nguyễn Hồng Hiến, Trưởng ban Quản lý vốn đầu tư 4. Quyết định bổ nhiệm có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Ngày 18/11/2014, tại trụ sở SCIC, Thứ trưởng Bộ Tài chính kiêm Chủ tịch HĐTV SCIC Trần Văn Hiếu đã trao Quyết định bổ nhiệm chức danh Phó Tổng giám đốc SCIC cho ông Nguyễn Hồng Hiến.

Thứ trưởng Bộ Tài chính Trần Văn Hiếu trao quyết định bổ nhiệm cho ông Nguyễn Hồng Hiến.





Trao tặng Giấy khen của Chủ tịch HĐQT SCIC cho những Người đại diện tiêu biểu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2013

Đ/c Phạm Viết Muôn - Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ, Phó Trưởng ban thường trực Ban Chỉ đạo Đổi mới và Phát triển DN phát biểu tại Hội nghị

# SCIC tổ chức Hội nghị Người đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp

Ngày 6&7 tháng 10 năm 2014, tại TP Huế, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC) đã tổ chức Hội nghị Người đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp năm 2014. Hội nghị có sự tham gia của gần 400 người đại diện vốn thuộc hơn 300 doanh nghiệp thuộc danh mục đầu tư của SCIC.

Tại Hội nghị năm nay, bên cạnh việc tổng kết, đánh giá công tác đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp, Hội nghị tập trung trao đổi một số nội dung liên quan đến quyền của cổ đông nhà nước tại doanh nghiệp, trao đổi thông tin về các nội dung tại Quy chế Người đại diện mới ban hành ngày 01/10/2014.

Trong khuôn khổ Hội nghị, căn cứ Đề án tái cơ cấu SCIC giai đoạn đến năm 2015 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định 2344/QĐ-TTg ngày 02/12/2013 và dự thảo Chiến lược phát triển SCIC đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020 đã trình Bộ Tài chính thẩm



Đ/c Trần Văn Hiếu - Thứ trưởng Bộ Tài chính, Chủ tịch HĐQT SCIC phát biểu tại Hội nghị

định, báo cáo Thủ tướng Chính phủ, SCIC đã tổ chức buổi họp chuyên đề với các doanh nghiệp có quy mô lớn, thuộc diện SCIC đầu tư, nắm giữ lâu dài để bàn bạc, tìm giải pháp tái cơ cấu, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Cũng tại Hội nghị, SCIC đã phối hợp với Sở giao dịch chứng khoán Hà Nội tổ chức Hội thảo chuyên đề về Quản trị rủi ro. Tại Hội thảo, các chuyên gia đến từ Công ty TNHH Deloitte Việt Nam đã

trao đổi về vị trí và tầm quan trọng của công tác quản lý rủi ro đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nhằm hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao khả năng kiểm soát rủi ro trong quá trình hoạt động.

Tại thời điểm 30/9/2014, SCIC thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại 318 DN, với giá trị vốn nhà nước theo số kế toán là 17.098 tỷ đồng. Việc quản lý vốn nhà nước được thực hiện chủ



Đ/c Lại Văn Đạo - Thành viên HĐQT, Tổng Giám đốc SCIC phát biểu tại Hội nghị

yếu thông qua hơn 400 người đại diện, trong đó có khoảng 340 người đại diện là cán bộ DN (làm việc chuyên trách), chiếm khoảng 80%. Số còn lại là cán bộ SCIC tham gia kiêm nhiệm người đại diện vốn tại doanh nghiệp.

Trong hơn 8 năm hoạt động, công tác phối hợp giữa SCIC và người đại diện đã từng bước đi vào chuẩn mực, góp phần nâng cao hiệu quả đầu tư vốn, bảo toàn và phát triển 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 doanh nghiệp, SCIC đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng cơ chế làm việc và công tác phối hợp giữa SCIC và người đại diện. Thông qua hệ thống người đại diện, với tư cách là cố đồng, SCIC đã triển khai các hoạt động tư vấn, giám sát, quản trị, tái cơ cấu, góp phần giúp các doanh nghiệp thuộc danh mục quản lý nâng cao hiệu quả trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh. Các khóa đào tạo, hội thảo chuyên đề được SCIC tổ chức đã cung cấp cho Người đại diện thông tin cập nhật về cơ chế, chính sách, diễn biến thị trường, đồng thời giúp tạo cầu nối để các doanh nghiệp tìm kiếm cơ hội liên doanh liên kết, hợp tác với nhau, nhất là trong bối cảnh thị trường còn nhiều khó khăn.

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 đã cổ phần hóa bằng hình thức 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 đại diện vốn, trong thời gian tới, SCIC sẽ tiếp tục kiện toàn hệ thống người đại diện nhằm tăng cường trách nhiệm và nâng cao chất lượng công tác đại diện vốn nhà nước.

Theo mô hình hoạt động của SCIC, Tổng công ty chủ động và đánh giá hoạt động của Người đại diện; giao nhiệm vụ cho Người đại diện; miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật Người đại diện... Đó là mối quan hệ giữa chủ sở hữu vốn nhà nước và người được ủy quyền. Thông qua hoạt động quản lý vốn của SCIC, đa số các doanh nghiệp sau khi chuyển giao về SCIC đều đạt kết quả khả quan trong sản xuất kinh doanh.

Một số doanh nghiệp đạt tỷ suất lợi nhuận/vốn chủ sở hữu (ROE) trên 20%. Ví dụ như: CTCP Viễn thông FPT: 47%, CTCP Sữa Việt Nam Vinamilk: 37%, CTCP Dược Hậu Giang: 30%, Công ty TNHH 2 thành viên Đầu tư thương mại Tràng Tiền: 40%, Công ty TNHH MTV Khai thác và Chế biến Đá An Giang: 37%... Nhiều doanh nghiệp đã vượt chỉ tiêu doanh thu, lợi nhuận do Đại hội cổ đông giao, đồng thời vượt kế hoạch trả cổ tức, đem lại lợi ích cho cổ đông, trong đó có SCIC.

Trao đổi về kế hoạch hoạt động của SCIC trong thời gian tới, ông Lại Văn Đạo, Tổng giám đốc SCIC nhấn mạnh, trên cơ sở Nghị định số 151/201/NĐ-CP ngày 01/11/2013 về chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của SCIC và Nghị định số 57/2014/NĐ-CP ngày 15/6/2014 về Điều lệ tổ chức và hoạt động của SCIC, SCIC sẽ tăng cường công tác quản trị, tái cơ cấu doanh nghiệp nhằm mục tiêu bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; đẩy mạnh công tác bán vốn nhà nước tại doanh nghiệp theo danh mục đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Đề án tái cơ cấu SCIC; đẩy mạnh hoạt động đầu tư theo danh mục và định hướng đã được phê duyệt; tiếp tục nghiên cứu cơ hội tham gia các khoản thoái đầu tư ngoài ngành và mua cổ phần lần đầu tại các doanh nghiệp cổ phần hóa để thực hiện Nghị quyết số 15/2014/NĐ-CP ngày 06/3/2014 của Chính phủ và Quyết định số 51/2014/QĐ-TTg ngày 15/9/2014 của Thủ tướng Chính phủ về một số nội dung thoái vốn, bán cổ phần và đăng ký giao dịch, niêm yết trên thị trường chứng khoán của doanh nghiệp nhà nước.

**TIẾN SỸ PHẠM VIỆT MUÔN,**

Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ, Phó trưởng ban thường trực Ban Chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh nghiệp:

Những việc đã làm được của SCIC có sự đóng góp rất lớn của hệ thống người đại diện; vì thế, SCIC phải đặc biệt quan tâm đến việc kiện toàn hệ thống người đại diện. Đối với một số doanh nghiệp đặc biệt quan trọng hoặc trong những trường hợp thật sự cần thiết, SCIC phải tăng cường 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.

Trong thời gian tới SCIC cần 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 TRẦN VĂN HIẾU,**

Thứ trưởng Bộ Tài chính, Chủ tịch HĐQT SCIC:

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.

Để nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác phối hợp với người đại diện, SCIC phải tiếp tục kiện toàn hệ thống người đại diện; tăng cường cơ chế phối hợp với các địa phương, Bộ, ngành trong việc theo dõi đánh giá Người đại diện. SCIC cần tiếp tục ủng hộ và đề cử Người đại diện 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 DN.

## SCIC trao học bổng “Nâng bước tài năng trẻ” năm 2014

Ngày 4-12-2014, Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) tổ chức trao học bổng cho 20 sinh viên xuất sắc chuyên ngành kinh tế - tài chính thuộc các trường đại học tại Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh và Đà Nẵng.

Tham dự chương trình, về phía SCIC có Phó Tổng giám đốc Nguyễn Hồng Hiến và đại diện lãnh đạo các đơn vị trong Tổng công ty. Về phía khách mời, có Giáo sư, Tiến sĩ Phạm Văn Liên, Phó giám đốc Học viện Tài chính, cùng một số phóng viên báo chí.

Tại buổi lễ, Phó Tổng giám đốc Nguyễn Hồng Hiến đã chúc mừng và trao học bổng cho các em sinh viên xuất sắc ngành kinh tế - tài chính. Ông Hiến cho biết, thông qua chương trình học bổng này, SCIC muốn hỗ trợ và khuyến khích những sinh viên xuất sắc ngành kinh tế - tài chính như một hoạt động “đầu tư” cho nguồn nhân lực của thị trường tài chính Việt Nam trong tương lai.

Chương trình “Học bổng SCIC – Nâng bước tài năng trẻ” là chương trình được



SCIC tổ chức hàng năm, dành cho sinh viên tại các trường đại học chuyên ngành kinh tế - tài chính với tổng giá trị học bổng 200 triệu đồng. Chương trình này đã được SCIC triển khai ngay từ những năm đầu mới thành lập. Những sinh viên được học bổng này ngoài kết quả học tập giỏi còn cần có phẩm chất cá nhân, hoài bão và trình độ tiếng Anh tốt, thể hiện được

tư duy logic và khả năng phát triển các kỹ năng mềm.

Đối với nhiều sinh viên, học bổng SCIC không chỉ được xem là một trong những học bổng trong nước có giá trị lớn mà còn hấp dẫn bởi cơ hội tham gia các hội thảo, khóa đào tạo trong nước và quốc tế do SCIC tổ chức, ưu tiên tuyển dụng tại SCIC nếu có nguyện vọng.

## Đoàn viên, thanh niên SCIC tổ chức hoạt động tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng và bàn giao nhà công vụ cho giáo viên trường THCS Pác Bó



Ngày 07/11/2014, được sự nhất trí của Đảng ủy, Lãnh đạo Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC), Đoàn Thanh niên SCIC đã tổ chức bàn giao công trình Nhà công vụ cho giáo viên Trường THCS Pác Bó (Hà Quảng, Cao Bằng). Đây là khoản tài trợ từ nguồn an sinh xã hội của SCIC trong việc tham gia, hưởng ứng phong trào Cả nước chung sức xây dựng nông thôn mới”.



Quy mô công trình gồm 5 phòng, xây kiên cố, nền lát gạch hoa, công trình phụ, nhà bếp, nhà vệ sinh khép kín đáp ứng điều kiện sinh hoạt cho giáo viên. Công trình hoàn thành đưa vào sử dụng vào dịp này cũng là quà tặng của SCIC đối với toàn thể đội ngũ giáo

viên và Ban giám hiệu Trường THCS Pác Bó, tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên ổn định cuộc sống, yên tâm công tác, nâng cao chất lượng giáo dục thế hệ trẻ quê hương cách mạng.

Phát biểu tại buổi Lễ bàn giao, đồng chí (Xem tiếp trang 11)

## Đoàn chuyên gia tư vấn của dự án JICA thăm và làm việc với một số doanh nghiệp của SCIC

Trong thời gian từ ngày 14 đến 22/10/2014, các chuyên gia của Viện Nghiên cứu Kinh tế Nhật Bản (JERI – đơn vị tư vấn thực hiện một số hoạt động hỗ trợ SCIC trong khuôn khổ Dự án “Tăng cường năng lực quản lý tài chính doanh nghiệp nhằm triển khai tái cấu trúc DNNN” do JICA tài trợ) đã đi khảo sát thực tế 05 doanh nghiệp thành viên của

SCIC, bao gồm Vinaconex, Khách sạn Kim Liên, Thép Hải Phòng, FPT Telecom và Dược Trà Vinh (TV.Pharm). Nhóm tư vấn JERI hiện đang làm việc toàn thời gian tại trụ sở TCT. Các chuyên gia JERI và JICA đã gặp, làm việc với đại diện ban lãnh đạo các doanh nghiệp nói trên.

Qua các buổi phỏng vấn, ngoài các vấn đề sản xuất kinh doanh cụ thể của từng

doanh nghiệp, phía JERI-JICA đã tìm hiểu kỹ hơn và khách quan hơn về công tác quản lý/hỗ trợ doanh nghiệp trong danh mục của SCIC.

Nhìn chung, đại diện lãnh đạo các doanh nghiệp đều xác nhận có những thay đổi tích cực sau khi chuyển giao về SCIC so với thời gian trước đây khi còn thuộc chính quyền địa phương hoặc các bộ/ngành. Đặc biệt, các doanh nghiệp xác nhận việc SCIC đã hỗ trợ/tư vấn cho họ về mảng quản lý tài chính và quản trị nội bộ.

## GIC mạnh tay đầu tư vào thị trường bất động sản thương mại tại Tokyo với 1,7 tỷ USD

Quý đầu tư chính phủ của Singapore, GIC, đã trả 1,7 tỷ USD cho một khối nhà văn phòng cao tầng tại một trong những địa điểm đáng mơ ước nhất tại Tokyo, khoản đầu tư cho thấy sự quan tâm của nhà đầu tư nước ngoài đối với các bất động sản thương mại tiềm năng tại Tokyo.

GIC mua lại tài sản trên từ Secured Capital, một quỹ đầu tư cổ phiếu chưa niêm yết, và tài sản được mua là cấu phần chuyên về văn phòng của tòa nhà Pacific Century Place Marunouchi, một tháp 32 tầng trong đó bao gồm khách sạn Four Seasons, tọa lạc ngay cạnh ga chính của Tokyo.

Tổng diện tích văn phòng cho thuê là 38.840m<sup>2</sup>. Thị trường bất động sản của Nhật Bản đã hồi phục khi Thủ tướng Shinzo Abe quay lại nhiệm sở và đưa ra chính sách chấn hưng nền kinh tế. Các công ty cũng đang mở rộng quy mô văn phòng khi đồng yên đang bị giảm giá giúp tăng thu nhập cho các công ty này.

Mặc dù vẫn còn ở mức độ khiêm tốn nhưng giá thuê văn phòng tại khu vực trung tâm Tokyo đã tăng trong chín tháng liên tiếp. Theo đơn vị môi giới bất động sản Miki Shoji, tỷ lệ văn phòng còn trống đã giảm xuống còn 5% vào tháng 9 trong suốt 9 tháng đầu năm trong vòng gần 6 năm qua.

Hiroshi Okubo, trưởng bộ phận nghiên cứu tại thị trường Nhật Bản của CBRE cho biết việc định giá thương vụ trên của GIC cho thấy tiềm năng tăng trưởng trong lĩnh vực cho thuê văn phòng.

Ông Okubo cho biết “Đầu tư từ nước ngoài vào thị trường bất động sản Nhật Bản đang tăng lên và sẽ tiếp tục tăng trong thời gian tới”.

Ngoài ra, theo ông Okubo, với áp lực cạnh tranh tại khu vực Tokyo, các nhà đầu tư đang tìm kiếm các địa điểm khác bên ngoài Tokyo cũng như các loại tài sản khác bao gồm các khu bán lẻ và các khu dân cư.

Lee Kok Sun, đồng trưởng bộ phận phụ trách châu Á tại GIC Real Estate, một bộ phận thuộc GIC, cho biết các khoản đầu tư cho thấy “sự tin tưởng của chúng tôi đối với thị trường Nhật Bản và đặc biệt là thị trường văn phòng cho thuê tại Tokyo trong dài hạn”.

GIC, quỹ hiện đang quản lý danh mục tài sản trị giá hơn 79 tỷ USD tính đến 31/3/2014, đã đầu tư khá nhiều tài sản bất động sản tại Nhật Bản.

Dự án gần đây nhất của GIC, bao gồm một khoản đầu tư lớn hơn khoản đầu tư vào Pacific Century, chính là đầu tư vào Shiodome City Centre, tòa văn phòng cao 42 tầng gần quần Ginza mà GIC đã xây dựng thông qua một liên doanh với một số đối tác khác vào năm 2003.

GIC cũng sở hữu khách sạn Westin Tokyo gần Roppongi thông qua thương vụ mua bán vào năm 2008.

Cách đây mấy năm, GIC đã thành lập liên doanh với Sumitomo Corp để đầu tư 1,3 tỷ USD vào dự án mà họ xem là “bất động sản bán lẻ quy mô lớn” trên toàn lãnh thổ Nhật Bản trong vòng hai năm tới.

Liên danh này được hai bên xem như là “một trong những mô hình đầu tư bất động sản bán lẻ tư nhân lớn nhất tại Nhật Bản” và hướng tới khu vực đô thị của Tokyo, Osaka, Nagoya và các thành phố lớn khác.

Jeremy Grant tại Singapore và Kana Inagaki tại Tokyo

## Quý đầu tư nhà nước Qatar đầu tư vào ngành bán lẻ tại Hồng Kông

Cơ quan Đầu tư Qatar (QIA) hôm Thứ 2 đã mua 19.9% cổ phần trong tập đoàn bán lẻ Lifestyle International (niêm yết tại Hong Kong). Lifestyle International khai thác chuỗi thương hiệu Sogo tại Causeway Bay và các cửa hàng tại Trung Quốc Đại Lục. Thương vụ trên có giá trị 4.8 tỉ HKD (618 triệu USD).

Thương vụ đánh dấu lần thứ 2 QIA đầu tư vào Châu Á (thương vụ đầu tiên là mua cổ phần trong Ngân hàng Nông nghiệp Trung Quốc).

Số cổ phần trên do Real Reward bán lại. Thomas Lau, Tổng Giám đốc Lifestyle International, anh trai ông ta là Joseph Lau, Chủ tịch Chinese Estates, và các thành viên gia đình khác sở hữu 50% của Real Reward. 50% còn lại do tập đoàn Chow Tai Fook (do gia đình nhà Cheng sở hữu) nắm giữ.

Thương vụ bán lại trên được chốt với mức giá 14.75 HKD / cổ phiếu, cao hơn 1% so với mức giá đóng cửa hôm Thứ 6 là 14.6 HKD. Hôm Thứ 2, cổ phiếu của Lifestyle International lúc đầu giảm xuống 13.88 HKD vào lúc 2 giờ chiều, trước khi tăng trở lại lên mức 14.84 HKD vào lúc 4h20 chiều.

Real Reward vẫn sẽ là cổ đông lớn nhất với 32.2% cổ phần. QIA sẽ là cổ đông lớn thứ 2. QIA (đã có cổ phần trong hãng bán lẻ của Anh Harrods và trong Paris Printemps) đã tìm kiếm cơ hội đầu tư tại Châu Á trong một thời gian và thương vụ nói trên mất vài tháng để chốt.

Trong thương vụ này, JP Morgan là nhà tư vấn của Tập đoàn Chow Tai Fook. Bank of America Merrill Lynch là tư vấn của QIA. Denise Wee

# Bảo Minh kỷ niệm 20 năm ngày thành lập (28/11/1994 – 28/11/2014)

**Ngày 24/11/2014 tại khách sạn Melia (Hà Nội), Tổng Công ty Cổ phần Bảo Minh đã long trọng tổ chức Lễ Kỷ niệm 20 năm thành lập (28/11/1994 – 28/11/2014) và đón nhận cờ thi đua xuất sắc của Bộ Tài chính. Năm 2014 cũng là năm Bảo Minh kỷ niệm 10 năm cổ phần hóa thành công từ một doanh nghiệp Nhà nước thành Tổng Công ty cổ phần có vốn nhà nước chi phối.**

**Đ**ến tham dự buổi lễ có sự hiện diện của các đồng chí lãnh đạo Đảng và Nhà nước, Lãnh đạo các bộ, ban ngành, đoàn thể Trung ương và địa phương, các đối tác và khách hàng của Bảo Minh.

Năm 1994, dưới sự chỉ đạo của Chính phủ và Bộ Tài chính, Bảo Minh là doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ đầu tiên được thành lập theo tinh thần Nghị định 100-CP của Thủ tướng Chính phủ, trên cơ sở tách ra hoạt động độc lập từ chi nhánh lớn nhất của Bảo Việt tại TP.HCM. Sự kiện này đánh dấu việc chấm dứt cơ chế độc quyền trong hoạt động kinh doanh bảo hiểm, làm tiền đề và khởi đầu cho quá trình hình thành thị trường bảo hiểm Việt Nam.

10 năm sau khi tách ra độc lập, một lần nữa, vào năm 2004, Bảo Minh lại vinh dự được Chính phủ và Bộ Tài chính chọn lựa là doanh nghiệp bảo hiểm đầu tiên thực hiện thí điểm cổ phần hóa. Và cũng là doanh nghiệp bảo hiểm đầu tiên niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam vào năm 2006, với mã chứng khoán là BMI.

Bảo Minh từ một doanh nghiệp nhỏ với số vốn ban đầu chỉ 40 tỷ đồng và 84 CBNV; doanh thu đạt khiêm tốn 158 tỷ đồng. Đến nay, sau 20 năm hình thành và phát triển, các con số trên đều đã tăng 20 lần, cụ thể: vốn điều lệ đã góp là 755 tỷ đồng, nguồn nhân lực 1.800 CBNV & trên 4.000 đại lý; Tổng doanh thu đạt gần



## KẾT QUẢ KINH DOANH 9 THÁNG 2014:

Tình hình hoạt động kinh doanh của Bảo Minh có nhiều chuyển biến tích cực và kết quả đạt được trong 9 tháng đầu năm 2014 đã vượt kế hoạch được ĐHCĐ năm 2014 giao trên một số tiêu chí quan trọng, cụ thể như sau:

- \* Tổng doanh thu đạt 2.330 tỷ đồng, bằng 80,5%KH, tăng trưởng 11,7% so với cùng kỳ năm trước, trong đó:
  - Doanh thu phí bảo hiểm gốc: 1.985 tỷ đồng, đạt 81,3%KH và tăng 14,9%.
  - Doanh thu nhận tái BH: 229 tỷ đồng, đạt 76,3% KH và tăng 10,1%.
  - Doanh thu hoạt động tài chính: 116 tỷ đồng, đạt 76,3%KH và bằng 76,5%CK.
- \* Tổng số tiền đã chi bồi thường là 838,5 tỷ đồng, bằng 37,9% doanh thu và giảm mạnh so với cùng kỳ (cùng kỳ năm 2013 là 979 tỷ đồng, bằng 53,3% doanh thu).
- \* Lợi nhuận trước thuế: 94,4 tỷ đồng, đạt 77,9% KH và tăng 13,5% so với cùng kỳ.

3.000 tỷ đồng, Vốn chủ sở hữu đạt 2.166 tỷ đồng; Tổng tài sản đạt gần 4.000 tỷ đồng; Tổng các quỹ dự phòng theo quy định đạt gần 1.000 tỷ đồng; Hàng năm nộp ngân sách nhà nước 150 tỷ đồng.

Mạng lưới phục vụ của Bảo Minh ngày nay đã phủ khắp toàn quốc với hệ thống 59 công ty thành viên cùng 550 phòng giao dịch, khai thác; 2 trung tâm bồi thường xe ô tô tại 2 thành phố lớn là Hà Nội và TP. HCM; 1 trung tâm đào tạo chuyên biệt.

Kết quả hoạt động kinh doanh của Bảo Minh sau 20 năm thành lập đã minh chứng cho chủ trương và sự lựa chọn đúng đắn của Chính phủ và Bộ Tài chính. Và những con số trên cho thấy sự phát triển vững chắc Bảo Minh – một thương hiệu lớn của ngành bảo hiểm Việt Nam, góp phần thúc đẩy thị trường bảo hiểm phát triển như ngày hôm nay. Hiện nay, Bảo Minh là 1 trong 3 doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ lớn nhất thị trường bảo hiểm Việt Nam.

Bảo Minh luôn tự hào là doanh nghiệp

bảo hiểm đi tiên phong trong công cuộc đổi mới nhằm đáp ứng với tốc độ phát triển nhanh của xã hội, của nền kinh tế và nhu cầu đa dạng của khách hàng.

Ôn lại chặng đường 20 năm, Tiến sĩ Trần Vĩnh Đức cho biết: ấn tượng nổi bật nhất của Bảo Minh là tinh tiên phong đi đầu, chúng tôi đã không ngại khó, vượt mọi thử thách để làm Người mở đường; Và với những kết quả đã đạt được, chúng tôi vững tin vào tương lai phát triển của Bảo Minh trong giai đoạn tới và đặt tiếp những cột mốc phấn đấu cụ thể qua 6 mục tiêu chiến lược, đó là: Xây dựng và phát triển Bảo Minh thành doanh nghiệp bảo hiểm hàng đầu tại thị trường bảo hiểm Việt Nam; Tuân thủ và lấy mục tiêu “Hiệu quả và phát triển bền vững” làm nguyên tắc nòng cốt trong tổ chức hoạt động kinh doanh; Hướng mọi hoạt động vào việc phục vụ khách hàng theo tinh thần khẩu hiệu “Bảo Minh - Tận tình phục vụ”; Đổi mới mô hình tổ chức quản lý để đáp ứng yêu cầu trong thời gian tới với mục tiêu

(Xem tiếp trang 15)



## Quốc hội thông qua Luật Doanh nghiệp (sửa đổi) và Luật Đầu tư (sửa đổi)



Sáng 26/11, Quốc hội đã thông qua Luật Doanh nghiệp (sửa đổi) và Luật Đầu tư (sửa đổi).

Luật Doanh nghiệp (sửa đổi) được thông qua với 86,12% số phiếu tán thành.

Luật Doanh nghiệp (sửa đổi) bao gồm 10 chương, 213 điều, quy định về việc thành lập, tổ chức quản lý, tổ chức lại, giải thể và hoạt động có liên quan của công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh và doanh nghiệp tư nhân (gọi chung là doanh nghiệp); quy định về nhóm công ty; trình tự đăng ký doanh nghiệp; nội dung Giấy chứng nhận

đăng ký doanh nghiệp; tài sản góp vốn...

Điểm mới của Luật Doanh nghiệp (sửa đổi) là bãi bỏ đề nghị doanh nghiệp cung cấp mã ngành khi thực hiện đăng ký kinh doanh. Theo đó, doanh nghiệp không bị hạn chế số lượng ngành nghề hoạt động kinh doanh.

Trước đó, vấn đề con dấu của doanh nghiệp (Điều 44) vẫn có ý kiến đề nghị nghiên cứu thêm để phù hợp với các quy định của pháp luật hiện hành về quản lý và sử dụng con dấu cũng như có biện pháp bảo đảm con dấu có giá trị pháp lý và không bị giả mạo.

(Xem tiếp trang 11)

## Quốc hội chính thức thông qua Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh

Chiều 26/11, Quốc hội chính thức thông qua 3 đạo luật quan trọng trong lĩnh vực thuế-tài chính là Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Luật Thuế TTĐB và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều các luật về thuế.

Với trên 85% số phiếu tán thành, từ ngày 1/7/2015 việc quản lý, sử dụng cũng như quá trình giám sát vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp chính thức được chế định thành luật.

Với 10 chương, 66 Điều, Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh quy định rõ về các vấn đề liên quan đến việc đầu tư, bổ sung vốn NN để thành lập doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ cũng như ở công ty cổ phần, công ty TNHH 2 thành viên, mua lại một phần hoặc toàn bộ doanh nghiệp.

Cùng với đó là các cơ chế về vốn, huy động vốn, thẩm quyền về vốn, quyết định đầu tư, quản lý nợ, đầu tư ra ngoài doanh nghiệp, cơ cấu lại vốn tại doanh nghiệp.

Các cơ chế, quy định của Luật đều hướng đến mục tiêu đổi mới, nâng cao hiệu quả đầu tư, quản lý, sử dụng vốn Nhà nước cũng như nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Đầu tư vốn Nhà nước để hình thành và duy trì doanh nghiệp ở những khâu, công đoạn then chốt trong một số



ngành, lĩnh vực mà các thành phần kinh tế khác không tham gia hoặc thuộc diện Nhà nước phải nắm giữ. Cơ quan đại diện chủ sở hữu, cơ quan quản lý Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, hoạt động quản lý, điều hành của người quản lý doanh nghiệp.

Đạt số phiếu tán thành tương tự là Luật bổ sung, sửa đổi một số điều của Luật Thuế tiêu thụ đặc biệt sẽ có hiệu lực từ đầu năm 2016. Sau nhiều ý kiến thảo luận, Quốc hội đã quyết định chưa bổ sung mặt hàng kinh doanh trò chơi bình chọn, dự báo kết quả, trò chơi có thưởng thông qua nhắn tin, nước ngọt có ga vào đối tượng chịu thuế tiêu thụ đặc biệt. Đồng thời, tăng mức thuế suất theo lộ trình đối với các mặt hàng thuốc lá, rượu, bia, kinh doanh casino; giảm thuế suất đối với mặt hàng xăng sinh học.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của các Luật về thuế có hiệu lực ngay trong đầu năm 2015 tới. Tuy chỉ có 6 điều nhưng đã điều chỉnh, sửa đổi một loạt các nội dung quan trọng ở các luật thuế hiện hành, như Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (sửa đổi quy định về một số khoản thu nhập của doanh nghiệp, khoản chi cũng như thuế suất, các ưu đãi về thuế đối với một số lĩnh vực đầu tư, kinh doanh); Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (sửa quy định về thuế đối với cá nhân kinh doanh, thu nhập chịu thuế từ chuyển nhượng vốn, chuyển nhượng bất động sản); thuế giá trị gia tăng (sửa quy định về chính sách thuế đối với một số sản phẩm như phân bón, máy móc, thiết bị chuyên dùng phục vụ cho sản xuất nông nghiệp, tàu đánh bắt xa bờ, thức ăn gia súc)...

Cuối giờ chiều, Quốc hội tiếp tục thảo luận trên hội trường về dự án Luật An toàn vệ sinh lao động. Nguồn: chinhphu.vn



## Được tăng giá xăng tối đa 2 lần/tháng

Theo Nghị định 83/2014 của Chính phủ về kinh doanh xăng dầu, từ ngày 1/11, thời gian giữa 2 lần điều chỉnh giá xăng dầu liên tiếp là 15 ngày đối với trường hợp tăng giá và tối đa là 15 ngày đối với trường hợp giảm giá, thay vì 10 ngày như quy định hiện hành.

Thương nhân đầu mỗi chỉ được tăng giá bán lẻ xăng dầu khi các yếu tố cấu thành biến động làm cho giá cơ sở tăng trong phạm vi 3% so với giá cơ sở liền kề trước đó (theo quy định cũ là tối đa 7%); nếu giá cơ sở tăng vượt 3% đến 7% so với giá cơ sở liền kề trước đó, thương nhân đầu mỗi phải gửi văn bản kê khai giá, dự kiến mức điều chỉnh giá tới cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Trường hợp các yếu tố cấu thành biến động làm cho giá cơ sở tăng trên 7% so với giá cơ sở liền kề trước đó hoặc việc tăng giá ảnh hưởng đến phát triển kinh tế - xã hội và đời sống nhân dân, Bộ Công Thương, Bộ Tài chính sẽ có trách nhiệm báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, cho ý kiến về biện pháp điều hành cụ thể.

Cũng từ ngày 1/11, thương nhân kinh doanh xăng dầu phải tổ chức kiểm tra định kỳ 6 tháng/lần các cơ sở kinh doanh xăng dầu thuộc hệ thống, bảo đảm tuân thủ các quy định về phòng cháy, chữa cháy, bảo vệ môi trường và quy chuẩn, tiêu chuẩn chất lượng xăng dầu.

Ngoài ra, một số quy định về giá trị giải thưởng Hồ Chí Minh (thường 300 triệu đồng), bác sĩ phải luân chuyển xuống tuyến dưới, xử phạt trong lĩnh vực năng lượng nguyên tử, quy định về đặt tên doanh nghiệp, điều chỉnh quy định về tham gia bảo hiểm xã hội... cũng sẽ có hiệu lực từ tháng 11/2014.

## Cho phép gia hạn nộp thuế tối đa 2 năm

Cũng từ ngày 15/11/2014, trường hợp dự án chưa được thanh toán vốn đầu tư xây dựng cơ bản đã được ghi trong dự toán ngân sách Nhà nước sẽ được gia hạn nộp thuế tối đa từ 1 năm lên 2 năm kể từ ngày hết hạn nộp thuế. Tuy nhiên, số tiền thuế được gia hạn không vượt quá số tiền ngân sách Nhà nước còn nợ, theo Nghị định 91/2014 sửa đổi, bổ sung một số điều tại các Nghị định quy định về thuế.

Căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, người nộp thuế thực hiện tạm nộp số thuế thu nhập doanh nghiệp của quý chậm nhất vào ngày thứ 30 của quý tiếp theo quý phát sinh nghĩa vụ thuế. Trường

hợp tổng số 4 lần tạm nộp thấp hơn từ 20% trở lên so với số thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp theo quyết toán thì doanh nghiệp phải nộp lãi chậm nộp đối với phần chênh lệch từ 20% trở lên giữa số tạm nộp với số quyết toán tính từ ngày tiếp sau ngày cuối cùng của thời hạn nộp thuế quý 4 của doanh nghiệp đến ngày thực nộp số thuế còn thiếu so với quyết toán.

Cũng từ ngày 15/11/2014, việc khai thuế theo quý sẽ áp dụng đối với người nộp thuế đáp ứng điều kiện có tổng doanh thu của hàng hóa, dịch vụ của năm trước liền kề từ 50 tỷ đồng trở xuống; thay vì từ 20 tỷ đồng trở xuống như trước đây.



## Khoản vay không được Chính phủ bảo lãnh

Theo Thông tư số 25/2014 của Ngân hàng Nhà nước hướng dẫn thủ tục đăng ký, đăng ký thay đổi khoản vay nước ngoài của doanh nghiệp không được Chính phủ bảo lãnh, từ 1/11, những khoản vay nước ngoài không được Chính phủ bảo lãnh bao gồm: khoản vay nước ngoài trung và dài hạn; khoản vay ngắn hạn được gia hạn mà tổng thời hạn của khoản vay là trên 1 năm; khoản vay nước ngoài ngắn hạn không có hợp đồng gia hạn nhưng còn dư nợ tại thời điểm tròn 1 năm kể từ ngày rút vốn đầu tiên, trừ trường hợp bên đi vay hoàn thành việc trả nợ khoản vay trong 10 ngày kể từ thời điểm tròn 1 năm kể từ ngày rút vốn đầu tiên.

## Lãng phí ngân sách sẽ phải bồi thường

Theo Nghị định 84/2014 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, từ ngày 1/11/2014, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc trong cơ quan, tổ chức sử dụng ngân sách Nhà nước và người đứng đầu doanh nghiệp Nhà nước có hành vi vi phạm, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các quy định về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí để xảy ra lãng phí,

thiệt hại sẽ phải bồi thường.

Tên, địa chỉ cơ quan, tổ chức và hành vi lãng phí, biện pháp đã xử lý đối với người có hành vi lãng phí sẽ được công khai tại cuộc họp, niêm yết tại trụ sở làm việc của cơ quan, tổ chức; đưa lên trang thông tin điện tử, cổng thông tin điện tử của cơ quan, tổ chức hoặc thông báo trên các ấn phẩm báo chí của cơ quan, tổ chức hoặc trên phương tiện thông tin đại chúng.

## Đoàn viên, thanh niên SCIC tổ chức hoạt động...

(Tiếp theo trang 6)

Nguyễn Anh Tùng – Chánh Văn phòng Điều hành, Bí thư Đoàn Thanh niên SCIC cho biết: Đây là công trình an sinh xã hội của SCIC dành cho địa phương, góp phần chia sẻ những khó khăn, thiếu thốn của giáo viên Trường THCS Pác Bó – địa phương có di tích lịch sử đặc biệt gắn liền với tên tuổi của Chủ tịch Hồ Chí Minh; thay mặt cho toàn thể đoàn viên, thanh niên SCIC gửi lời chúc mừng tới Ban giám hiệu và giáo viên Nhà trường nhân dịp 20/11. Trong thời gian tới, Đoàn Thanh niên SCIC sẽ tiếp tục đồng hành cùng các địa phương khó khăn trong cả nước để chia sẻ bớt các khó khăn, thiếu thốn của người dân, đồng hành với lãnh đạo các địa phương trong công cuộc “Chung tay xây dựng nông thôn mới”.

Cũng nhân dịp này, Đoàn thanh niên Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước đã phối hợp với Tỉnh đoàn Cao Bằng, Đoàn Thanh niên Công ty Cổ phần Dược Hậu Giang tổ chức hoạt động an sinh xã hội, tặng 40 suất học bổng cho học sinh nghèo vượt khó, tặng 30 suất quà cho 30 hộ nghèo, khám bệnh và phát thuốc miễn phí cho 400 lượt người dân tại xã Văn Dính, huyện Hà Quảng, tỉnh Cao Bằng với tổng giá trị thực hiện gần 90 triệu đồng.

Đây là hoạt động tình nguyện lớn thứ 2 trong năm 2014 – Năm thanh niên tình nguyện của Đoàn Thanh niên SCIC. Hoạt động trước được tổ chức tại Điện Biên nhân dịp kỷ niệm 83 ngày Thành lập Đoàn TNCS HCM, hướng tới kỷ niệm 60 năm ngày Chiến thắng lịch sử Điện Biên Phủ.

Đoàn thanh niên SCIC đã tổ chức dâng hương tại Đền thờ Bác Hồ trên đồi Pò Chấy, suối Lê Nin, hang Cốc Bó, lán Khuổi Nặm... đây là khu di tích lịch sử đặc biệt của đất nước, nơi đặt bước chân đầu tiên của Hồ Chí Minh về trở về tổ quốc Việt Nam để trực tiếp lãnh đạo cuộc cách mạng giải phóng dân tộc Việt Nam sau hơn 30 năm đi tìm con đường cứu nước; dâng hương tại Tượng đài anh Kim Đồng, người đội trưởng đầu tiên của tổ chức Đội Thiếu niên Tiên phong Hồ Chí Minh.

Qua các hoạt động trên, các đoàn viên, thanh niên trong SCIC thấu hiểu những khó khăn, gian khổ của người dân vùng biên giới, miền núi... huyện Hà Quảng, Cao Bằng, tạo động lực cho phấn đấu trong công tác, học tập, xây dựng SCIC vững mạnh, góp phần xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

## Quốc hội...

(Tiếp theo trang 9)

Thay mặt Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chủ nhiệm Ủy ban Kinh tế của Quốc hội Nguyễn Văn Giàu trình bày báo cáo tiếp thu, chỉnh lý, giải trình dự án Luật Doanh nghiệp (sửa đổi) cho biết: Doanh nghiệp có quyền tự chủ quyết định về hình thức, nội dung và việc quản lý, sử dụng con dấu; đồng thời, doanh nghiệp có nghĩa vụ thông báo mẫu dấu với cơ quan đăng ký kinh doanh để đăng tải công khai trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về đăng ký doanh nghiệp. Khi tham gia các hoạt động kinh doanh, bên đối tác đương nhiên có các biện pháp kiểm tra toàn diện về doanh nghiệp, kể cả tính xác thực của con dấu để hai bên có thể tin tưởng, ký kết, thực hiện giao dịch.

Đối với Nhóm công ty, có ý kiến đề nghị xác định rõ tiêu chí của tập đoàn kinh tế tư nhân để giúp chuẩn hóa công tác quản lý Nhà nước đối với các tập đoàn kinh tế tư nhân và tạo động lực cho các tập đoàn kinh tế tư nhân phát triển. Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho rằng: Việc các công ty tư nhân liên kết thành nhóm công ty và hoạt động theo mô hình tập đoàn kinh tế là quyền và xu thế phát triển của doanh nghiệp. Để thể hiện quan điểm này, Điều 188 của dự án Luật đã bổ sung quy định: Tập đoàn kinh tế, tổng công ty thuộc các thành phần kinh tế là nhóm công ty có mối quan hệ với nhau thông qua sở hữu cổ phần, phần vốn góp hoặc liên kết khác.

Cũng trong sáng nay, với đa số phiếu tán thành, Quốc hội đã thông qua Luật Đầu tư (sửa đổi).

Điểm mới nhất của Dự thảo Luật Đầu tư (sửa đổi) lần này là sự thay đổi phương pháp tiếp cận khi làm luật, thay vì “chọn cho” (nghĩa là cái gì cho thì ghi trong luật), đã chuyển sang cách “chọn bỏ” (quy định những gì cấm, còn lại thì doanh nghiệp, nhà đầu tư được phép đầu tư, kinh doanh theo quy định của pháp luật).

Cơ quan soạn thảo thống nhất với các bộ, ngành hữu quan thu hẹp từ 51 lĩnh vực, ngành, nghề, hàng hóa, dịch vụ xuống còn 6 ngành, nghề cấm đầu tư kinh doanh như quy định tại Điều 6 của dự thảo Luật. Tất cả 6 ngành, nghề cấm đầu tư kinh doanh quy định tại Điều này đều đã được quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành nhưng được tổng hợp trong Luật Đầu tư (sửa đổi) để làm rõ hơn quy định về quyền tự do kinh doanh của công dân.

Trước đó, về ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện (Điều 7), vẫn có ý kiến đề nghị quy định rõ những trường hợp nào phải xin giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh và những trường hợp nào được thực hiện hoạt động kinh doanh khi có đủ điều kiện. Có ý kiến đề nghị bổ sung quy định giao Chính phủ hệ thống và công bố các điều kiện đầu tư áp dụng đối với nhà đầu tư nước ngoài khi thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh trong các ngành nghề.

Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho biết:

Điều kiện kinh doanh là các yêu cầu cần thiết để bảo đảm cho hoạt động bình thường mà không bị pháp luật cấm; còn các ngành, nghề kinh doanh có điều kiện được hiểu là hạn chế quyền tự do đầu tư kinh doanh, do đó cần quy định trong Luật nhằm bảo vệ quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng như tại Điều 7 của dự thảo Luật. Để tăng cường tính công khai minh bạch của các chính sách pháp luật, tạo điều kiện cho nhà đầu tư tự quyết định hoạt động của mình, Luật đã quy định rõ các ngành, nghề kinh doanh có điều kiện.

Cũng theo Ủy ban Thường vụ Quốc hội, hiện nay, nước ta đang tiến hành cải cách thủ tục hành chính theo hướng giảm thiểu hình thức cấp phép để chuyển sang áp dụng chủ yếu hình thức ban hành quy định về tiêu chuẩn, điều kiện để nhà đầu tư tự đăng ký thực hiện và cơ quan quản lý tiến hành hậu kiểm. Ngoài ra, các khoản 4, 5 và 6 của Điều 7 dự thảo Luật cũng đã quy định nguyên tắc về điều kiện đầu tư kinh doanh của ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện phải bảo đảm tính minh bạch, khách quan, tiết kiệm thời gian và chi phí tuân thủ của nhà đầu tư. Căn cứ vào danh mục ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện đã được quy định tại Luật này, Chính phủ sẽ tập hợp và công bố công khai trên Cổng thông tin doanh nghiệp các điều kiện đầu tư áp dụng đối với cả nhà đầu tư trong nước và nhà đầu tư nước ngoài.

Nguồn: chinhphu.vn

# Khi nhân viên tự nhận mục tiêu

Việc đặt mục tiêu cho nhân viên và quản lý hiệu quả công việc thường được xem là trách nhiệm ít hứng thú nhất của người quản lý. Quá trình chuyển các mục tiêu từ công ty xuống một bộ phận có số lượng vị trí công việc nhiều và đa dạng là một việc làm phức tạp và mất nhiều thời gian, tuy ngày càng có nhiều phương pháp giúp triển khai khoa học và hiệu nghiệm.

Việc phối hợp các mục tiêu cá nhân để ăn nhập với các hoạt động của doanh nghiệp, luôn đòi hỏi người quản lý phải huy động nhiều kỹ năng khác nhau như truyền thông, hoạch định, hỗ trợ để thực hiện và kèm theo là một hình thức khen thưởng phù hợp.

Một trong những điểm khó nhất vẫn là kết nối những mục tiêu cá nhân này với hướng đi chung của tổ chức. Robert Liddell, chuyên gia về hoạch định nghề nghiệp ở Florida, Mỹ, đề xuất hướng chuyển lại việc thiết kế các mục tiêu cá nhân này cho chính nhân viên thực hiện. Xem đó là một cơ hội để nhân viên chủ động gắn kết trách nhiệm cá nhân với những đóng góp và phát triển của chính họ.

Lâu nay việc giao chỉ tiêu hằng năm cho từng cá nhân vẫn được nhiều nơi áp dụng, do vậy đề xuất này có vẻ không có gì mới. Điều mới ở đây là thay vì được giao chỉ tiêu, nay chính nhân viên chủ động thiết kế những mục tiêu, thể hiện đóng góp của mình cho tổ chức. Bên cạnh hiệu quả công việc cao hơn thì mức hài lòng của nhân viên với công việc cũng đi lên, làm giảm việc rời bỏ do chán việc.



**Robert Liddell nhấn mạnh ba điểm cần lưu ý:**

**Chuẩn bị:** Nhân viên phải được biết về các mục tiêu có liên quan của các cấp trên mình và những biện pháp để hiện thực hóa các mục tiêu đó. Người quản lý cũng phải hiểu rõ những mục tiêu của cấp trên mình và của tổ chức nhằm đủ sức giải thích cho nhân viên “thông” về những mục tiêu của các cấp trên khi họ không có điều kiện hiểu biết chi tiết. Đặc biệt là những mục tiêu từ trên được “điều” xuống mức cá nhân để thực hiện.

Dấu hiệu nhân viên hiểu được các mục tiêu của cấp trên là khi chính họ nhận diện được trách nhiệm của mình trong việc hiện thực hóa các mục tiêu ấy và chủ động đề ra mục tiêu đó. Khi nhân viên thấy được sự kết nối giữa kết quả công việc của mình với việc hiện thực hóa mục tiêu của cấp trên và toàn tổ chức, họ sẽ nhận ra vai trò của mình một cách rất cụ thể. Ngoài ra, sử dụng như thế nào nguồn lực cần cho công việc cũng được tính đến. Cuối cùng, người quản lý cần giúp nhân viên nói lên được các số đo thể hiện mức độ thành công của họ khi thực hiện các mục tiêu cá nhân.

**Duyệt xét:** Khi nhân viên tự thiết kế các

mục tiêu cá nhân thì người quản lý thay vì giao chỉ tiêu sẽ tập trung vào duyệt xét các mục tiêu, các số đo sự thành công và quan trọng nhất là bảo đảm sự kết nối với các mục tiêu của cấp trên và tổ chức.

Điều “được” ở đây là ngoài các mục tiêu mà nhân viên tự nêu ra, người quản lý còn thấy nhân viên tự nhận phân phạm vi trách nhiệm cho chính họ. Khi duyệt xét, cần cân đối mục tiêu và chỉ tiêu giữa các nhân viên sẽ thể hiện sự công bằng nội bộ.

**Kết nối:**

Khi thảo luận với nhân viên để gút lại các mục tiêu trước khi thực hiện, luôn có việc xét đến tính kết nối. Ngoài kết nối với các mục tiêu của cấp trên và tổ chức, còn có sự kết nối mang tính tạo động lực với hình thức khen thưởng và công nhận đóng góp của nhân viên cũng như kế hoạch phát triển họ. Kết nối càng rõ, động lực càng cao.

Xem ra, hướng mà Robert Liddell nêu ra là khả thi. Giống như ông đã tóm tắt câu chuyện này là: “Việc giao cho nhân viên công cụ lập mục tiêu cho chính họ sẽ hữu ích cho nhân viên lẫn cho tổ chức”.

**TRƯƠNG CHÍ DŨNG**

Giám đốc R&D, Công ty L&A

## Người được việc

John R. Graham, người sáng lập Công ty tư vấn GrahamComm tại Mỹ, đã chia sẻ một cách làm của ông, xét từ góc độ tính cách đó: “Việc chọn lọc ứng viên dựa vào các kỹ năng cần thiết là điều cần phải làm. Tuy nhiên, người quản lý không nên chỉ chú trọng đến vấn đề kỹ năng mà quên đi tính cách của người

Tuyển chọn được những “người được việc” cho doanh nghiệp luôn là điều khó. Qua phỏng vấn, đánh giá, người quản lý sẽ có những phương pháp để “nhìn” ra những nhân viên tiềm năng. Thường thì yếu tố kỹ năng được đề cao, nhưng nhà quản lý sẽ phải đối mặt với rủi ro nếu như không chú trọng đến tính cách của ứng viên.

đang sở hữu những kỹ năng đó. Tốt nhất là vừa có kỹ năng vừa có tính cách phù hợp”. Ông cho là người quản lý nên chú ý đến những tính cách sau đây của ứng viên:

**Phát biểu ý kiến**

Đóng góp ý kiến và những đề xuất mang tính xây dựng. Những người được

việc thường lên tiếng khi thấy có một quyết định sai lầm và thường có cách để bảo vệ những ý kiến của họ khi bị phản biện. Phát biểu ý kiến còn được xem là một hình thức cam kết trong công việc. Đó là dấu hiệu cho thấy nhân viên có suy nghĩ về công việc và thể hiện thái độ tích cực tham gia vào hoạt động của công ty.

**V**iệc tập hợp và sau đó phân tích dữ liệu từ các nguồn khác nhau, các khảo sát và dữ liệu ở những mức khác nhau trong hoạt động doanh nghiệp để vẽ nên bức tranh sẽ cho phép chúng ta nhìn ra những gì phải làm cho hiện tại và tương lai. Các số đo về vốn nhân lực xoay quanh việc ghi nhận đầu vào, đầu ra của lực lượng lao động, vốn được xem là công việc kế toán. Các số đo này cho nhà quản lý biết kết quả quyết định tuyển dụng trong quá khứ thông qua bảng doanh thu và chi phí.

Lúc đầu, các số đo được Jac Fitz-enz chú ý là chi phí, thời gian, số lượng, chất lượng và phản ứng của con người. Đến khi câu hỏi “Cái gì là quan trọng nhất cần theo dõi?” được đặt ra và câu trả lời nhận được là “Còn tùy”, thì ông kết luận là các phép đo này tốn chi phí và thời gian mà mang lại ít giá trị cho người quản lý. Jac Fitz-enz chia câu chuyện thành năm giai đoạn:

**Giai đoạn 1** (những năm 1970): Ghi nhận công việc (như là tuyển dụng, trả lương, đào tạo, hỗ trợ và giữ chân nhân viên). Kết quả là biết được sự hiệu nghiệm của các quy trình để cải tiến, nhằm tiết kiệm chi phí và thời gian cho tổ chức cũng như tìm ra các biện pháp mang lại kết quả tốt hơn cho nhân viên và khách hàng.

**Giai đoạn 2:** Kết nối với các mục tiêu của tổ chức, như chất lượng, đổi mới, năng suất, dịch vụ. Lúc này thì việc giao chỉ tiêu định kỳ từ cấp quản lý cho các kết quả đầu ra và được đánh giá cuối kỳ có tác dụng. Những con số nói lên giá trị của mỗi công việc.

**Giai đoạn 3:** So sánh với các thông tin thu thập được từ những tổ chức khác có cùng điều kiện. Tuy nhiên, kết quả so sánh trong ngành hoặc trong một địa bàn mang

# Những nấc thang trong phân tích và dự báo nhân sự

**Từ thập niên 1970 đến nay, việc ứng dụng, phát triển các số đo và phương pháp phân tích về hiệu quả của nguồn nhân lực đã có sự thay đổi đáng kể. Jac Fitz-enz, một chuyên gia người Mỹ về lĩnh vực đầu tư con người, là một trong những người đã theo đuổi câu chuyện tìm kiếm các số đo và công cụ phân tích nhân sự hay còn được gọi là “vốn nhân lực” này từ năm 1978. Sự phát triển trong lĩnh vực này được tóm tắt như sau: Theo dõi ở mức các hoạt động -> Quản lý nguồn nhân lực qua theo dõi hiệu quả công việc -> Kết nối các số đo về nhân lực vào hoạt động của doanh nghiệp -> Phân tích dự báo các kết quả từ đầu tư nhân lực.**

lại giá trị cao hay thấp còn phụ thuộc vào thông tin thu được để so sánh.

**Giai đoạn 4:** Lý giải được hoạt động quá khứ và kết quả đầu ra, đó là lúc xuất hiện vai trò phân tích mô tả. Nghĩa là người ta đã nhìn thấy các xu hướng từ quá khứ, nhưng sẽ là rủi ro nếu áp dụng xu hướng này cho tương lai, do không chú ý rằng sự thay đổi của thị trường là rất nhanh chóng.

**Giai đoạn 5 (hiện nay):** Dự báo tương lai, do xuất hiện một cách phân tích mới, liên kết giữa những gì đã biết với những gì chưa biết, để dự báo những gì có thể xảy ra đến trong tương lai. Ngành ngân hàng, bảo hiểm đã áp dụng khá hiệu quả cách phân tích dự báo này, dựa vào việc hình

thành các mẫu hành vi, và Jac Fitz-enz cho rằng đã đến lúc ngành nhân sự cần ứng dụng để tính toán ra hiệu quả đầu tư trong tuyển dụng, đào tạo.

Theo Jac Fitz-enz, việc đi từ giai đoạn này lên giai đoạn kia trên chiếc thang giá trị trong câu chuyện nói trên còn mang lại giá trị ngày càng cao cho tổ chức. Mỗi giai đoạn nêu trên đều được Jac Fitz-enz viết lại thành sách. Học được cách tập hợp dữ liệu về chi phí, thời gian và số lượng, nay cùng với phương pháp phân tích dự báo được trang bị, doanh nghiệp đã nâng cao đáng kể chất lượng của công tác nhân sự.

**TRƯƠNG CHÍ DŨNG**

Giám đốc R&D, Công ty Le&Associates

## Thể hiện sự khiêm tốn

Trong trao đổi với những nhân viên hoặc ứng viên như vậy, sẽ dễ nhận ra là họ tỏ ra tôn trọng và tin vào sức mạnh của nhóm làm việc và đồng nghiệp, thay vì chỉ toàn nói về khả năng vượt trội của chính mình.

## Thắc mắc với những giải pháp “kỳ diệu”

Người được việc có thể nhìn một vấn đề ở nhiều góc độ, tìm ra các lỗ hổng, học được nhiều bài học hơn từ các sai lầm quá khứ. Vì vậy, họ ít khi chấp nhận ngay những giải pháp “kỳ diệu” mà tìm hiểu rõ

tác dụng thực sự của những giải pháp đó trước khi sử dụng.

## Tự rút kinh nghiệm

Người được việc tự biết cách đánh giá bản thân. Khi nhận được ý kiến đóng góp đúng và mang tính xây dựng, họ thường đón nhận và có sự điều chỉnh. Nhờ vậy, họ sẽ thành công trong công việc và điều này có được không phải do may mắn.

## Nhận biết khách hàng quan trọng

Họ có khả năng nhận ra những khách hàng mang lại lợi ích cho doanh nghiệp.

Họ biết cách phục vụ và đáp ứng những kỳ vọng của khách hàng. Sau khi thảo luận với khách hàng, họ sẽ tập hợp được những thông tin cần thiết và thực hiện nhiệm vụ của mình, đó là đáp ứng những kỳ vọng của khách hàng một cách đầy đủ nhất.

## Không lạm dụng từ ngữ chuyên biệt

Những người này thường tránh dùng từ ngữ quá chuyên biệt hay những từ viết tắt khi trao đổi công việc với người khác hoặc (Xem tiếp trang 15)

# Những bài học lãnh đạo từ

Bạn có tán thành cách lãnh đạo công ty của tổng giám đốc (CEO) ở công ty của mình hay không? Đó là câu hỏi mà tổ chức Glassdoor's đặt ra để khảo sát mức độ tín nhiệm của nhân viên đối với các nhà lãnh đạo của các doanh nghiệp hàng đầu ở Mỹ. Trong lần khảo sát năm nay, Jeff Weiner, CEO của mạng xã hội LinkedIn đã giành được 100% số phiếu tín nhiệm của các nhân viên tham gia khảo sát và đứng đầu danh sách Các tổng giám đốc được đánh giá cao nhất 2014 (Highest Rated CEOs 2014).

Trong năm năm điều hành LinkedIn, Jeff đã tạo được nhiều cảm hứng làm việc cho nhiều nhân viên, cho lĩnh vực truyền thông xã hội và cả giới đầu tư chứng khoán. Cũng trong thời gian lèo lái LinkedIn, Jeff đã đưa số thành viên của mạng xã hội này tăng gấp 10 lần lên con số 313 triệu tính đến tháng 6-2014 và đạt một giá trị thị trường 25 tỉ USD (có nghĩa là cứ mỗi giây LinkedIn lại có thêm hai thành viên đăng ký mới). Là một người cởi mở và phóng khoáng, Jeff đã từng chia sẻ với tạp chí Forbes những bài học lãnh đạo sau đây.



## HỒ SƠ CÁ NHÂN

### JEFF WEINER

CEO của mạng xã hội LinkedIn

- 44 tuổi - Đã lập gia đình và có hai con.
- Tốt nghiệp cử nhân khoa học (BS) ngành Kinh tế học, Đại học Pennsylvania (Wharton) năm 1992.
- Mức thu nhập năm 2013: 49 triệu USD.
- Đưa LinkedIn trở thành công ty đại chúng tháng 5-2011, gia nhập công ty tháng 6-2009.
- Trưởng thành từ vị trí của một chuyên gia phân tích ở Công ty Warner Bros. (1994-2000).
- Cuốn Being Digital của Nicholas Negroponte phát hành năm 1995 đã tạo ra một bước ngoặt lớn trong sự nghiệp của Jeff Weiner.
- Sáng lập trang web entertaindom.com có khả năng được phát hành cổ phiếu lần đầu ra công chúng (IPO) trước khi AOL và Time-Warner được sáp nhập.
- Được Terry Smell mời về làm việc với Yahoo (2001-2008).
- Một cuốn sách có ảnh hưởng khác: The Art of Happiness (Nghệ thuật hạnh phúc) của Dalai Latma.
- Bộ phim yêu thích: The Shawshank Redemption.
- Mục tiêu nghề nghiệp: Cải cách hệ thống giáo dục thế giới.

#### 1. Định nghĩa rõ về lãnh đạo ở doanh nghiệp.

Tại LinkedIn, lãnh đạo là khả năng khơi nguồn cảm hứng cho nhân viên và đạt được những kết quả chung của tổ chức. Nhà lãnh đạo cần phải bắt đầu bằng việc vạch ra một tầm nhìn rõ ràng. Tầm nhìn của LinkedIn là tạo ra cơ hội kinh tế cho 3,3 tỉ người trong lực lượng lao động trên toàn thế giới thông qua việc kết nối các kỹ năng với các công việc phù hợp.

#### 2. Biết cách đưa công ty phát triển từ khi khởi nghiệp đến khi trở thành một công ty đại chúng.

CEO và ban lãnh đạo doanh nghiệp phải hiểu được tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng của bản thân, từ kỹ năng giải quyết vấn đề đến kỹ năng huấn luyện, kèm cặp nhân viên nhằm đạt được các kết quả kinh doanh.

#### 3. Sắp xếp thứ tự ưu tiên cho các mục tiêu kinh doanh.

Hãy bắt đầu bằng việc tự đặt câu hỏi cho bản thân và cho nhóm làm việc của mình rằng nếu chúng ta chỉ có thể làm một việc ngay lúc này thì đó là việc gì. Weiner cho biết anh đã học được điều này từ Steve Jobs và vận dụng vào công việc hằng ngày. Weiner khuyên các nhà lãnh đạo chỉ nên tập trung vào một số ít công việc trong một lúc và làm những việc ấy thật tốt.

#### 4. Quản lý tốt thời gian.

Weiner thường dành ra 2-3 giờ mỗi ngày để nhìn lại những việc đã làm và suy nghĩ cho một "bức tranh lớn hơn" trong

tương lai. Weiner cho rằng nếu không dành ra ít nhất một giờ mỗi ngày để làm việc này, các nhà lãnh đạo sẽ dễ gặp phải tình trạng mất phương hướng hay quá tải trong lịch trình làm việc.

#### 5. Khuyến khích nhân viên suy nghĩ như một người chủ doanh nghiệp.

Các nhân viên của một công ty mới được thành lập cần phải hiểu được những quyết định trong kinh doanh mà họ đưa ra sẽ có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động của công ty. Đối với trường hợp của LinkedIn, nhân viên cần phải ý thức được rằng những quyết định do họ đưa ra luôn có một ảnh hưởng đến sứ mệnh hàng đầu của LinkedIn là kết nối hơn 640 triệu chuyên gia trên thế giới với nhau và giúp họ thành công hơn.

#### 6. Đặt khách hàng lên ưu tiên hàng đầu.

Một trong những giá trị cốt lõi của LinkedIn được viết ra rất ngắn gọn, đơn giản: Các thành viên là ưu tiên hàng đầu (Members First). Mỗi khi bắt tay vào việc phát triển những tính năng mới cho mạng xã hội của mình, nhóm phát triển sản phẩm luôn tự hỏi: những tính năng mới này có đặt các thành viên lên trên hay không, hay chỉ phục vụ cho lợi ích của công ty. "Nếu chúng đem lại lợi ích cho các thành viên thì cuối cùng cũng tạo ra lợi ích cho công ty", Weiner chia sẻ.

#### 7. Tạo phong cách lãnh đạo vui vẻ.

Theo đuổi tầm nhìn tạo ra các cơ hội

# Jeff Weiner – CEO của LinkedIn



kinh tế cho 3,3 triệu người trên toàn cầu là một nhiệm vụ đầy thách thức. Hiểu được điều đó, Weiner chủ trương xây dựng một môi trường văn hóa, một phong cách lãnh đạo vui vẻ, nhẹ nhàng và giàu tính hài hước. Weiner khuyên các nhà lãnh đạo nên dành nhiều thời gian để “cười” với nhân viên. Anh cho rằng tính hài hước sẽ kích thích sự sáng tạo và giúp cho nhân viên làm việc hiệu quả hơn, phát huy tốt nhất khả năng của họ.

## 8. Dành thời gian để nhìn lại mình và xác định rõ mục tiêu nghề nghiệp.

Weiner khuyên những người làm việc trong các lĩnh vực chuyên môn nên tự đặt ra câu hỏi: “Nếu nhìn lại chặng đường phát triển nghề nghiệp của mình cách đây 20-30 năm, anh nghĩ mình đã đạt được những gì?”. Weiner cho biết anh rất ngạc nhiên khi phỏng vấn nhiều ứng viên với câu hỏi này và

họ đã không thể trả lời, thậm chí chưa từng nghĩ đến. Trong khi đó, đa số chỉ nghĩ đến vị trí, chức vụ, lương bổng trong tương lai mà không biết họ thực sự mong muốn đạt đến mục tiêu gì trong phát triển nghề nghiệp.

## 9. Hiểu được những điều làm cho mình hạnh phúc.

Đối với Weiner, có năm điều sau đây làm cho anh cảm thấy hạnh phúc.

- Sống hết mình với hiện tại.
- Quay lại xem xét những ý nghĩ của bản thân.
- Yêu thương người khác quan trọng hơn việc chứng minh là mình đang làm một điều đúng.
- Thoát khỏi “cái tôi” của mình để phục vụ người khác.
- Dành thời gian mỗi sáng để viết lại những điều mà mình cảm thấy biết ơn và đọc lại trong ngày.

10. Truyền thông cho nhân viên về những rủi ro trong tương lai. Doanh nghiệp phát triển càng nhanh thì cơ hội thành công càng nhiều nhưng nguy cơ thất bại cũng không ít. Một mặt, nhà lãnh đạo cần phải chúc mừng nhân viên vì những thành tích mà họ đã đạt được trong hiện tại nhưng mặt khác cũng phải luôn cảnh báo về những rủi ro trong tương lai, giúp họ tự tin và vững vàng bước vào “cuộc chơi tiếp theo”.

**ĐÔNG DƯƠNG** tổng hợp

## Bảo Minh kỷ niệm...

(Tiếp theo trang 8)

quản lý tập trung và dịch vụ theo địa bàn; Tăng cường và đẩy mạnh việc vận dụng CNTT, xem CNTT là then chốt trong việc xây dựng lợi thế cạnh tranh nhằm phục vụ khách hàng ngày một tốt hơn; Xây dựng thương hiệu và văn hóa Bảo Minh để phát huy sức mạnh của thương hiệu và tính cộng đồng.

Thay mặt Lãnh đạo Bộ Tài chính, Thứ trưởng Trần Xuân Hà đã chúc mừng những thành tích mà Bảo Minh đã đạt được trong 20 năm qua. Thứ trưởng cũng đề nghị Bảo Minh cần tiếp tục bám sát những chủ trương, đường lối, kế hoạch của Chính phủ, Bộ Tài chính đối với ngành tài chính, bảo hiểm để từ đó vận dụng linh hoạt vào quá trình hoạt động kinh doanh nhằm kịp thời nắm bắt cơ hội phát triển để giữ vững vai trò là một doanh nghiệp bảo hiểm lớn mạnh hàng đầu, đóng góp nhiều hơn nữa cho sự phát triển của thị trường bảo hiểm Việt Nam, cho ngành Tài chính quốc gia và cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Ông Hà tin tưởng rằng với sự đoàn kết, đồng lòng và sự nỗ lực từ nội tại, Bảo Minh sẽ tiếp tục gặt hái thành công trong chặng đường phía trước.

## Người được việc

(Tiếp theo trang 13)

khách hàng. Họ dùng những từ ngữ rất thông thường, dễ hiểu. Nghĩa là họ luôn dễ dàng biến những điều khó hiểu trở thành dễ hiểu đối với mọi người.

## Dễ tiếp cận

Họ thể hiện mình là người dễ tiếp cận và bắt chuyện, không tạo ra khoảng cách trong giao tiếp, đặc biệt là có thái độ tôn trọng người khác. Người được việc không tỏ ra khép kín và dấu hiệu để nhận ra điều này là những cuộc trao đổi của họ luôn có nội dung trong đó. Sự cởi mở trong trao đổi của họ là nhằm hiểu mọi người hơn và nhờ vậy – làm việc hiệu quả hơn.

Trên đây là những tính cách thường có ở người được việc. Một nhân viên được đánh giá cao về chuyên môn nhưng nếu thiếu những tính cách ấy sẽ khó trở thành người được việc. Dĩ nhiên, kỹ năng chuyên môn vẫn mang tính quyết định, tính cách tốt đẹp như thế nào mà thiếu kỹ năng chuyên môn thì cũng không có ích gì cho công việc.

**TRƯƠNG CHÍ DŨNG**

Giám đốc R&D, Công ty L&A



- ✓ 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](http://www.scic.vn)



[www.scic.vn](http://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](mailto:bantin@scic.vn) • Website: [www.scic.vn](http://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