

Cập nhật chính sách thuế, doanh nghiệp phải chủ động

(Tr. 2)



3 TIN TỨC - SỰ KIỆN:

Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước tổ chức Kỳ thi sát hạch cán bộ năm 2015

11 QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP
4 cách để nhân viên gắn bó với doanh nghiệp

15 PHONG CÁCH DOANH NHÂN
5 chữ "đừng" của các doanh nhân thành đạt

8 VĂN BẢN CHÍNH SÁCH MỚI

Các Luật sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7 như Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp (DN); Luật Doanh nghiệp; Luật Đầu tư... Trong số Bản tin này và các số tiếp theo, SCIC xin giới thiệu các điểm mới và tác động của Luật tới hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

Cập nhật chính sách thuế, doanh nghiệp phải chủ động

Tại hội thảo, các doanh nghiệp thành viên của SCIC đã được các chuyên gia của SCIC và Deloitte cập nhật những thay đổi đáng chú ý trong quy định về thuế và kế toán 2015, như: thuế Thu nhập doanh nghiệp, thuế Giá trị gia tăng và những thay đổi cơ bản trong hệ thống kế toán theo Thông tư 200/2014/TT-BTC của Bộ Tài chính đang thu hút sự chú ý của các doanh nghiệp hiện nay.

Sẽ tăng cường công tác thanh tra thuế tại DN

Tại Hội thảo, các diễn giả đã dẫn ra con số đáng chú ý. Đó là năm 2007, số trường hợp thanh tra, kiểm tra thuế là 31.674, thì đến năm 2014 là 67.814 trường hợp. Số thuế và phạt truy thu phải nộp năm 2007 là 2.583 tỷ đồng thì năm 2014 lên tới 12.212 tỷ đồng.

Thuế là phần đóng góp quan trọng cho thu ngân sách. Trong đó, năm 2014, chỉ tiêu thu là 624.200 tỷ đồng, kết thúc năm tổng thu ngân sách đạt 680.506 tỷ đồng, đạt 109,1% chỉ tiêu ngân sách. Đến năm 2015, chỉ tiêu thu ngân sách là 731.600 tỷ đồng, xấp xỉ 107,5% số thực thu năm 2014.

Liên quan đến xu hướng thanh tra thuế trọng điểm năm 2015, các chuyên gia lưu ý doanh nghiệp nhiều điểm; trong đó có chỉ tiêu mà ngành này đặt ra là thực hiện vượt định mức 8-10% (tăng 16-18% so với năm 2014); thực hiện kiểm tra, soát xét 14,65% các đối tượng nộp thuế doanh nghiệp đang hoạt động.

Thực hiện kiểm tra sau hoàn thuế đối với 100% đối tượng để nghị hoàn thuế giá trị gia tăng; tăng cường kiểm soát và giám sát các đối tượng nộp thuế từ đầu năm, đặc biệt các đối tượng nộp thuế nhạy cảm (nhà hàng, khai thác tài nguyên khoáng sản)...

Trọng điểm kiểm tra, thanh tra thuế năm 2015 sẽ tập trung vào các doanh nghiệp và ngành công nghiệp tiêu biểu. Chẳng hạn, các doanh nghiệp để nghị hoàn thuế VAT với số tiền lớn, doanh nghiệp được hưởng ưu đãi thuế, doanh

Trong các ngày 19/6/2015 tại Hà Nội và ngày 28/5/2015 tại TP Hồ Chí Minh – Tổng công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước (SCIC) và Công ty Kiểm toán Deloitte Việt Nam phối hợp tổ chức Hội thảo “Cập nhật những thay đổi đáng chú ý trong quy định về thuế và kế toán 2015”. Tham dự hội thảo có đại diện lãnh đạo SCIC, lãnh đạo Deloitte Việt Nam và đại diện các doanh nghiệp thành viên của SCIC.



Tại buổi hội thảo, hai bên đã giới thiệu cuốn “Sổ tay hướng dẫn về Quản trị rủi ro áp dụng cho các công ty thành viên của SCIC”. Cuốn Sổ tay được biên soạn bởi các chuyên gia giàu kinh nghiệm về Quản trị rủi ro của Deloitte dựa trên những kiến thức chuyên ngành, kinh nghiệm tư vấn thực tiễn và các khảo sát tại Việt Nam và các nước trong khu vực. Việc xuất bản cuốn Sổ tay nhằm trợ giúp các doanh nghiệp cập nhật thông tin về Quản trị rủi ro để thực hiện và áp dụng hoạt động Quản trị rủi ro một cách có hệ thống. Ngoài ra, cuốn Sổ tay còn là một tài liệu tham khảo hữu ích về những kinh nghiệm thực hành, cách thức triển khai, quan điểm quản trị hiện đại dành cho các nhà quản lý doanh nghiệp.

Ông Nguyễn Hồng Hiến, Phó Tổng giám đốc SCIC cho biết: “Với vai trò là cổ đông của doanh nghiệp, SCIC mong muốn chia sẻ với các doanh nghiệp những kinh nghiệm thực tế, cập nhật những thay đổi của chính sách... để các doanh nghiệp nâng cao năng lực quản trị, từ đó nâng cao hiệu quả và giá trị doanh nghiệp. Đây cũng là một trong những nội dung hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp mà SCIC luôn cố gắng đem đến cho các doanh nghiệp trong danh mục quản lý của SCIC trong gần 10 năm qua, kể từ khi thành lập năm 2005”.

ngành có rủi ro về thuế nhà thầu, doanh nghiệp có dấu hiệu chuyển giá (đặc biệt các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài), doanh nghiệp chưa được kiểm tra thuế trong thời gian dài và doanh nghiệp

liên quan đến một số ngành công nghiệp như thương mại điện tử, bảo hiểm, quảng cáo, tài chính...

4 vấn đề thanh kiểm tra hải quan ▶



Quang cảnh buổi thi

Cán bộ thi sát hạch nhóm "Quản trị doanh nghiệp"

Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước tổ chức Kỳ thi sát hạch cán bộ năm 2015

Thực hiện Nghị Quyết của Đảng ủy SCIC và kế hoạch công tác năm 2015 về việc tổ chức kỳ thi sát hạch cán bộ nhân viên năm 2015, ngày 17/6/2015, SCIC đã tổ chức cuộc thi "Sát hạch cán bộ". Tất cả các vị trí chuyên viên của SCIC và Công ty TNHH MTV Đầu tư SCIC (SIC) đều thuộc đối tượng thi.

Cuộc thi đã diễn ra trong không khí nghiêm túc với sự có mặt đầy đủ của tất

cả cán bộ nhân viên thuộc đối tượng thi.

Cuộc thi là cơ sở để xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBNV Tổng công ty; phục vụ công tác quy hoạch cán bộ, nhằm phát hiện những cán bộ có năng lực, phẩm chất đáp ứng các yêu cầu công tác để chuẩn bị nhân lực cho các công tác nhân sự trong thời gian tới; đồng thời phân loại cán bộ, sắp xếp cán bộ vào những vị trí làm việc phù hợp với yêu

cầu của Tổng công ty cũng như năng lực của cán bộ.

Hướng tới kỷ niệm 10 năm thành lập Tổng công ty, cuộc thi đã phát động phong trào thi đua nâng cao ý thức trách nhiệm trong công việc, tự trau dồi chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ nhân viên SCIC. Kết quả của cuộc thi là cơ sở để SCIC thực hiện đánh giá khen thưởng động viên, khuyến khích đối với cán bộ.

► cần chú ý

Tại Hội thảo, bà Vũ Ngọc Anh, Trưởng phòng Tư vấn thuế Deloitte, cũng lưu ý các doanh nghiệp 4 vấn đề khi thanh kiểm tra hải quan, bao gồm phân loại mã số hải quan, trị giá hải quan, định mức nguyên liệu và áp dụng ưu đãi thuế.

Trên thực tế, việc xác định sai mã số hải quan dẫn đến rủi ro bị phân loại lại và truy thu thuế nhập khẩu, kể cả khi đã có chứng thư giám định của trung tâm phân tích và phân loại, vẫn có rủi ro áp dụng sai mã số hải quan.

Liên quan đến trị giá hải quan, các khoản thanh toán sau khi nhập khẩu có thể phải cộng vào trị giá tính thuế nếu có liên quan đến hàng hóa nhập khẩu và là một điều kiện cho việc nhập khẩu hàng hóa, ví dụ phí bản quyền, phí giấy phép... Các khoản giảm giá không thỏa mãn điều kiện được điều chỉnh giảm sẽ bị cộng góp vào trị giá dẫn đến phát sinh tăng nghĩa vụ thuế nhập khẩu.

Về định mức nguyên liệu, chênh lệch giữa tồn kho thực tế và tỷ lệ hao hụt đăng ký với cơ quan hải quan rủi ro cao, dẫn đến việc truy thu thuế nhập khẩu của các nguyên vật liệu và phần vượt quá tỷ lệ đăng ký.

Liên quan đến áp dụng ưu đãi thuế, các thay đổi và điều chỉnh giấy phép đầu tư của doanh nghiệp có thể dẫn đến các thay đổi liên quan đến ưu đãi về thuế nhập khẩu. Không đăng ký đầy đủ danh mục miễn thuế, hàng hóa nhập khẩu miễn thuế sử dụng không đúng mục đích có thể dẫn tới rủi ro về ưu đãi thuế nhập khẩu.

Doanh nghiệp cũng cần lưu ý quy định mới về các thủ tục hải quan tại Thông tư 38/2015/TT-BTC áp dụng cơ chế quản lý theo phân loại rủi ro. Trước 2015, cơ quan hải quan phân hạng doanh nghiệp thành 7 hạng: gồm hạng 1: DN ưu tiên; hạng 2 là DN có rủi ro rất thấp; hạng 3 là DN có rủi ro thấp; hạng 4 là DN rủi ro

trung bình; hạng 5 là DN có rủi ro cao; hạng 6 là DN có rủi ro rất cao; hạng 7 là doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu, quá cảnh dưới 365 ngày. Từ 2015, cơ quan hải quan phân hạng doanh nghiệp thành 3 hạng, trong đó hạng 1 là các DN ưu tiên, hạng 2 là DN tuân thủ và hạng 3 là DN không tuân thủ.

Việc trở thành DN ưu tiên sẽ đem lại nhiều lợi ích cho DN. Đó là miễn kiểm tra hồ sơ và kiểm tra thực tế hàng hóa, được sử dụng bộ chứng từ do doanh nghiệp tự xác nhận để thông quan khi phần mềm hải quan gặp sự cố; được đăng ký tờ khai hải quan một lần đối với một số trường hợp như nhập khẩu từ kho ngoại quan, xuất nhập khẩu tại chỗ; được ưu tiên áp dụng cơ chế hoàn thuế trước, kiểm tra sau; không bị kiểm tra sau thông quan trong suốt thời gian áp dụng DN ưu tiên; không bị phạt chậm nộp và phạt vi phạm hành chính trong trường hợp phân loại lại mã số hồ sơ.

SCIC sẽ là nhà đầu tư xây dựng Trung tâm hành chính Thái Bình

Thủ tướng chấp thuận xây Trung tâm hành chính - chính trị Thái Bình trong đó SCIC sẽ là nhà đầu tư theo hình thức BT...

UBND tỉnh Thái Bình sẽ được triển khai các công đoạn chuẩn bị đầu tư khu Trung tâm hành chính – chính trị của tỉnh trong thời gian sớm nhất.

Theo quyết định của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng, Chính phủ đồng ý về nguyên tắc và yêu cầu UBND tỉnh Thái Bình rà soát kế hoạch sử dụng đất và hiện trạng cơ sở vật chất của hệ thống trụ sở làm việc các cơ quan; căn cứ tiêu chuẩn định mức sử dụng trụ sở, định hướng biên chế của cơ quan hành chính Nhà nước để xác định quy mô xây dựng Trung tâm hành chính - chính trị phù hợp.

Trên cơ sở đó, chỉ đạo chuẩn bị dự án đầu tư theo quy định, triển khai từng bước phù hợp với nguồn lực và theo đúng quy định pháp luật.

Theo UBND tỉnh Thái Bình, mục tiêu chung xây dựng Trung tâm hành chính - chính trị tỉnh Thái Bình là xây dựng hoàn thành 3 tòa nhà của Trung tâm đưa vào khai thác sử dụng, đảm bảo nơi làm việc tập trung cho các sở, ngành, cơ quan Đảng, đoàn thể, tổ chức chính trị - xã hội, nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý



điều hành,...

Về nguồn vốn đầu tư dự án, theo Chủ tịch UBND tỉnh Thái Bình Nguyễn Hồng Diên, địa phương này “có thể làm được mà không trông chờ vào nguồn ngân sách nhà nước” vì đã có nhà đầu tư là Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC) và đầu tư theo hình thức BT bằng các dự án đối ứng hạ tầng.

Lãnh đạo Thái Bình đề nghị, việc lựa chọn vị trí để xây dựng sẽ ưu tiên lựa chọn phương án 1 tại phường Hoàng Diệu và

thống nhất về kiến trúc hình khối tòa nhà là 3 tòa tháp chính và các công trình phụ trợ khác. Về nguồn vốn thực hiện cho công trình này sẽ thực hiện bằng nguồn vốn xã hội hóa.

Hiện nay, một số địa phương đã và đang triển khai xây dựng khu trung tâm hành chính - chính trị của tỉnh với quy mô hàng nghìn tỷ đồng theo hình thức BT, thành, trong đó Đà Nẵng, Bình Dương đã đưa vào sử dụng, Khánh Hoà, Hà Tĩnh... đang triển khai các thủ tục cuối cùng.

Nhiều doanh nghiệp dùng “tiền hỗ trợ” sai mục đích

Nhiều tập đoàn, tổng công ty đã sử dụng sai mục đích khoản tiền từ Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp...

Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng vừa có chỉ đạo về hoạt động Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp của các tập đoàn, tổng công ty nhà nước trong năm 2014.

Theo đó, việc bổ sung vốn điều lệ của tập đoàn, tổng công ty nhà nước còn thiếu so với số vốn điều lệ đã được duyệt từ nguồn Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp phải được thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục quy định trước khi hạch toán tăng nguồn vốn chủ sở hữu.

Đối với các đơn vị tập đoàn, tổng công ty sử dụng Quỹ chưa đúng, kể cả tăng vốn điều lệ như: Tổng công ty Thủy sản Việt Nam, Tổng công ty Máy động lực và máy nông nghiệp Việt Nam, Tổng công ty Hàng hải Việt Nam, Tổng công ty Vật liệu



xây dựng số 1..., Thủ tướng yêu cầu các bộ chỉ đạo Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc báo cáo và kiểm điểm trách nhiệm không thực hiện đúng quy định. Cần thiết thì yêu cầu nộp về Quỹ hỗ trợ sắp xếp và phát triển doanh nghiệp Trung ương.

Thủ tướng giao Bộ Tài chính tổ chức rà soát các tập đoàn, tổng công ty nhà nước không có phương án sử dụng Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp, có vốn chủ sở hữu lớn hơn vốn điều lệ được phê duyệt và không thuộc diện cổ phần hóa năm 2015,

báo cáo Thủ tướng quyết định việc điều chuyển Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp của các đơn vị này về Quỹ hỗ trợ sắp xếp và phát triển doanh nghiệp tại Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước.

Đồng thời đề xuất biện pháp thu hồi và kiểm điểm, xử lý trách nhiệm của tổ chức, cá nhân theo quy định của pháp luật đối với trường hợp sử dụng nguồn Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp không đúng quy định.

Thủ tướng cũng yêu cầu Bộ Tài chính báo cáo tổng hợp số thu, chi Quỹ hỗ trợ sắp xếp doanh nghiệp từ khi cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước đến nay, trong đó thu, chi qua từng năm, phân tích số vốn Nhà nước đã “bán” trong các doanh nghiệp so với tổng số vốn của Nhà nước tại các doanh nghiệp này và số vốn cần “bán”, số cần “bán” tiếp trong thời gian tới.

Gỡ tắc thoái vốn doanh nghiệp nhà nước

Chính phủ đã có Nghị quyết cho phép áp dụng phương thức thoái vốn tại DN cổ phần hóa chưa niêm yết trên TTCK và chưa bàn giao về Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn Nhà nước (SCIC).

Cụ thể, thoái vốn theo lô với các nguyên tắc: bán đấu giá công khai; áp dụng cho các DN mà Nhà nước không cần nắm giữ cổ phần hoặc không nắm giữ cổ phần chi phối; không phải thực hiện thủ tục chào mua công khai đối với các đợt bán đấu giá theo lô.

Đấu giá công khai một phần số cổ phần dự kiến bán, dành phần còn lại (tối đa bằng 70% số lượng cổ phần dự kiến bán) để bán thoả thuận cho người lao động có cam kết làm việc lâu dài tại DN khi thoái vốn tại các DN cổ phần hóa.



Đối với DN đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt phương án cổ phần hóa nhưng chưa có điều kiện phát hành cổ phiếu ra công chúng lần đầu (IPO) ngay, thì giá bán cổ phần cho người lao động và tổ chức công đoàn trong DN bằng 60% giá khởi điểm theo phương án cổ phần hóa.

Tính đến tháng 4/2015, cả nước đã thoái vốn được gần 5.000 tỷ đồng. Thủ tướng đã phê duyệt 19 phương án, trong đó bổ sung 106 DN cổ phần hóa năm 2015 và 109 DN cổ phần hóa giai đoạn 2016 - 2020.

Nguồn: ĐTCK

Những doanh nghiệp đầu tiên được bán cổ phần theo lô

Mục đích là nhằm tìm kiếm nhà đầu tư lớn, giúp Nhà nước bán được hết số cổ phần định bán...

Phó Thủ tướng Vũ Văn Ninh vừa đồng ý thực hiện bán theo lô để thoái vốn tại một số doanh nghiệp.

Cụ thể, Phó Thủ tướng đồng ý thực hiện bán theo lô để thoái vốn của Tổng công ty Đường sắt Việt Nam hiện có tại các công ty cổ phần: Đá Đồng Mỏ, Xuất nhập khẩu thiết bị đường sắt, Vật tư đường sắt, Khách sạn Hải Vân Nam cho nhà đầu tư có tiềm lực, có cam kết đầu tư lâu dài để phát triển doanh nghiệp.

Phó Thủ tướng cũng đồng ý thực hiện bán theo lô để thoái toàn bộ vốn của Tổng công ty Công nghiệp Ô tô Việt Nam tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển vận tải cho nhà đầu tư có tiềm lực, có cam kết đầu tư lâu dài để phát triển doanh nghiệp.

Ngoài ra, Phó Thủ tướng đồng ý thực hiện bán theo lô để thoái toàn bộ vốn nhà nước hiện có tại Tổng công ty Công trình giao thông 5 (Cienco 5) và Tổng công ty Công trình giao thông 6



(Cienco 6) cho nhà đầu tư có năng lực, có cam kết đầu tư lâu dài để phát triển doanh nghiệp.

Trước đó, cuối tháng 4/2015, Phó Thủ tướng Vũ Văn Ninh đã có chỉ đạo về xử lý kiến nghị, vướng mắc trong tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước, trong đó nhấn mạnh việc thoái vốn theo lô nhằm tìm kiếm nhà đầu tư lớn, có đủ tiềm lực, đổi mới phương thức quản trị doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh cho doanh nghiệp sau cổ phần

hóa và Nhà nước bán được hết số cổ phần định bán.

Như vậy, những doanh nghiệp ngành giao thông nói trên là những đơn vị được thực hiện bán cổ phần theo lô đầu tiên, sau khi Chính phủ có chủ trương và chỉ đạo từ tháng 4 vừa qua. Dự kiến tới đây, sau khi có báo cáo đầy đủ từ các đơn vị và Bộ Tài chính, Thủ tướng sẽ ban hành quyết định chính thức về việc bán cổ phần theo lô để thực hiện rộng rãi tại các doanh nghiệp nhà nước khi cổ phần hoá.

Triển khai điểm mới trong Luật Đầu tư và Luật Doanh nghiệp

Ngày 25/6, Trung tâm Xúc tiến Thương mại và Đầu tư TPHCM (ITPC) phối hợp cùng Sở Kế hoạch và Đầu tư TPHCM tổ chức Hội nghị triển khai “Những điểm mới trong Luật Đầu tư và Luật DN”.

Ông Quách Ngọc Tuấn, Phó Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ KH&ĐT cho biết, thay đổi quan trọng nhất của Luật Đầu tư 2014 là việc tạo lập cơ sở pháp lý minh bạch để đảm bảo thực hiện quyền tự do đầu tư kinh doanh của công dân trong các ngành nghề mà luật không cấm thông qua các quy định về ngành nghề cấm đầu tư và đầu tư kinh doanh có điều kiện.

Cùng với đó, trên cơ sở rà soát 386 ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện theo quy định của pháp luật hiện hành, Luật đầu tư năm 2014 đã quy định cụ thể danh mục ngành, nghề đầu tư kinh doanh theo nguyên tắc: bãi bỏ các ngành, nghề và điều kiện đầu tư kinh doanh không hợp lý, không rõ ràng, tạo ra gánh nặng chi phí đối với nhà đầu tư; sửa đổi một số điều kiện đầu tư kinh doanh theo hướng giảm thiểu hình thức cấp phép, xác nhận hoặc chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền 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.

Trên cơ sở nguyên tắc nêu trên, danh mục ngành nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện quy định tại Phụ lục 4 của Luật gồm có 267 ngành, nghề. Kể từ ngày Luật

Theo các chuyên gia, Luật Đầu tư và Luật Doanh nghiệp (DN) 2014 có hiệu lực từ 1/7 tới đây được kỳ vọng góp phần tạo cơ sở pháp lý minh bạch để bảo đảm thực hiện quyền tự do đầu tư, kinh doanh của doanh nghiệp đối với những ngành, nghề mà Luật không cấm.

Đầu tư có hiệu lực, ngành, nghề cấm đầu tư kinh doanh và ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật sẽ hết hiệu lực thi hành.

Các điều kiện áp dụng đối với 267 ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện ban hành kèm theo Luật Đầu tư năm 2014 đang được quy định tại các văn bản dưới nghị định tiếp tục được áp dụng cho đến ngày 1/7/2016.

Ông Quách Ngọc Tuấn cũng cho biết, Luật Đầu tư 2014 đã cải cách mạnh mẽ thủ tục hành chính, Luật đã bãi bỏ thủ tục cấp giấy chứng nhận đăng ký đầu tư với nhà đầu tư trong nước; đơn giản hóa hồ sơ, trình tự, thủ tục và rút ngắn thời gian thực hiện thủ tục cấp giấy chứng nhận đăng ký đầu tư đối với nhà đầu tư nước ngoài với thời hạn tối đa 15 ngày thay cho 45 ngày trước đây.

Cùng với cải cách thủ tục hành chính, Luật đầu tư năm 2014 đã bổ sung, hoàn thiện một số quy định nhằm nâng cao

trách nhiệm của nhà đầu tư trong việc triển khai thực hiện dự án đầu tư như bổ sung quy định về bảo đảm nghĩa vụ thực hiện dự án của nhà đầu tư dưới hình thức ký quỹ, về giám định chất lượng máy móc, thiết bị nhập khẩu để thực hiện dự án; hoàn thiện các quy định về chuyển nhượng dự án đầu tư...

Về Luật DN 2014, ông Phan Đức Hiếu, Trưởng ban Môi trường kinh doanh và Năng lực cạnh tranh, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương cho biết, điểm mới quan trọng là thể chế hóa đầy đủ quyền tự do kinh doanh theo Hiến pháp 2013, giảm rủi ro và tăng tính chủ động, nhanh nhạy trong hoạt động kinh doanh cho DN.

Bên cạnh đó, nhằm tạo thuận lợi tối đa hóa cho quá trình gia nhập thị trường, Luật đã có nhiều cải cách quan trọng như bãi bỏ yêu cầu về chứng chỉ hành nghề, xác nhận vốn pháp định trong hồ sơ đăng ký thành lập; rút ngắn thời hạn giải quyết thủ tục đăng ký hay thay đổi nội dung đăng ký xuống tối đa không quá 3 ngày.

Luật cũng cho phép các công ty linh hoạt hơn trong lựa chọn mô hình tổ chức quản trị, đồng thời tạo thuận lợi hơn cho cổ đông theo dõi, giám sát và khởi kiện người quản lý khi cần thiết nhằm tăng cường mức độ bảo vệ nhà đầu tư.

Ông Hiếu cho rằng, quản lý nhà nước đối với hoạt động của DN theo nguyên tắc nhà nước có trách nhiệm giám sát DN để thực hiện chức năng quản lý nhà nước, nhưng các bên có liên quan như cổ đông, bạn hàng, khách hàng... cũng phải tích cực, chủ động tham gia vào giám sát DN vì lợi ích của chính mình. Nhà nước tạo thuận lợi để các bên có liên quan tham gia giám sát DN thông qua việc cung cấp các thông tin kịp thời về hoạt động của DN.



Chậm chuyển giao quyền chủ sở hữu doanh nghiệp nhà nước

Đó là nội dung được nêu trong báo cáo của Ban chỉ đạo đổi mới phát triển doanh nghiệp trình cuộc họp về tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước sáu tháng đầu năm 2015 do Phó thủ tướng Vũ Văn Ninh chủ trì ngày 25-6.

Trước nay, đã có một số chuyên gia đặt vấn đề một số cơ quan, bộ, ngành không muốn “mất” quyền đại diện chủ sở hữu doanh nghiệp (thực chất là quyền chủ quản, chỉ

đạo, bổ nhiệm lãnh đạo... - PV) tại doanh nghiệp nhà nước trực thuộc.

Báo cáo của Ban chỉ đạo đổi mới phát triển doanh nghiệp ngày 25-6 đưa thực tế việc chuyển giao... chậm khi chủ trương yêu cầu các bộ, ngành, địa phương bàn giao quyền chủ sở hữu vốn nhà nước tại doanh nghiệp về Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước (SCIC).

Cụ thể, theo báo cáo do ông Lê Mạnh

4 mức đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức

Chính phủ vừa ban hành Nghị định quy định về nguyên tắc, căn cứ, nội dung, trình tự, thủ tục, tiêu chí, thẩm quyền đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm, được áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức quy định tại Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

4 mức đánh giá

Nghị định quy định rõ các tiêu chí để đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo 4 mức: 1- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 2- Hoàn thành tốt nhiệm vụ; 3- Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực (đối với cán bộ, công chức); hoàn thành nhiệm vụ (đối với viên chức); 4- Không hoàn thành nhiệm vụ.

Trong đó, cán bộ được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, ngoài đáp ứng các tiêu chí tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất, còn phải có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận...

Công chức được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khi hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm, vượt tiến độ, có



chất lượng và hiệu quả; có ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng có hiệu quả trong hoạt động công vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được cấp có thẩm quyền công nhận...

Còn viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khi có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tốt, hoàn thành 100% công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết, vượt tiến độ, có chất lượng, hiệu quả; hoàn thành tốt các nhiệm vụ đột xuất; có ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng và mang lại hiệu quả trong việc thực hiện công tác chuyên môn, nghề nghiệp được cấp có thẩm quyền công nhận...

Bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ nếu cửa quyền, hách dịch

Cán bộ bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ nếu để xảy ra mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách, quản lý và bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật ở hình thức cao nhất; hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành, lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoặc có liên quan trực tiếp đến tiêu cực, tham ô, tham nhũng, lãng phí tại cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách.

Còn công chức bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ nếu có hành vi cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí bị xử lý kỷ luật.

Đối với viên chức, nếu có một trong các tiêu chí: hoàn thành dưới 70% công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết hoặc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ không đạt yêu cầu; vi phạm quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp của viên chức, gây phiền hà, sách nhiễu với nhân dân đến mức phải xử lý kỷ luật... thì bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ.

Đánh giá, phân loại theo từng năm

Nghị định nêu rõ, việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo từng năm công tác.

Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Nguồn: Chinhphu.vn

Hà, phó chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ, công bố, đến nay SCIC đã tiếp nhận quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại 980 doanh nghiệp (trong đó đã có sáu tổng công ty).

Theo quyết định phê duyệt phương án cổ phần hóa, giai đoạn 2014-2015 sẽ có 20 tập đoàn, tổng công ty được bàn giao quyền đại diện chủ sở hữu từ các bộ, ngành, địa phương về SCIC.

Tuy nhiên, "nhìn chung tiến độ bàn giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước từ các bộ, ngành, địa phương về SCIC chậm" - ông Hà nói.

Báo cáo nêu rõ trong năm tháng đầu năm 2015 mới có hai doanh nghiệp được bàn giao và SCIC nhận. SCIC thì cho rằng "nhận thức của các bộ, địa phương và doanh nghiệp về chủ trương chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tại doanh nghiệp về SCIC chưa nhất quán".

Theo báo cáo của Ban chỉ đạo đổi mới phát triển doanh nghiệp, năm 2015 nhiệm vụ đặt ra cho các bộ, ngành, địa phương, tập đoàn, tổng công ty nhà nước là phải cổ phần hóa 289 DNNN. Tuy nhiên, đến nay dù đã sáu tháng trôi qua nhưng mới hoàn thành... 21%, tức chỉ được 61 doanh nghiệp.



Hỏi Đáp

Các Luật sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7 như Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp (DN); Luật Doanh nghiệp; Luật Đầu tư... Trong số Bản tin này và các số tiếp theo, SCIC xin giới thiệu các điểm mới và tác động của Luật tới hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

Theo Luật Doanh nghiệp 2014, Công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần chỉ được phép có một người đại diện. Đúng hay sai? Vì sao?

Trả lời: Sai. Vì: Khoản 2 Điều 13 Luật Doanh nghiệp 2014 về Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp quy định: “Công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần có thể có một hoặc nhiều người đại diện theo pháp luật. Điều lệ công ty quy định cụ thể số lượng, chức danh quản lý và quyền, nhiệm vụ, nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp”

Theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2014, Công ty TNHH MTV được phép giảm vốn bằng những cách thức nào?

Trả lời: Theo khoản 1 Điều 87 Luật Doanh nghiệp 2014 về tăng, giảm vốn điều lệ thì: “Theo quyết định của Chủ sở hữu, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên giảm vốn điều lệ theo cách sau đây:

a) Hoàn trả một phần vốn góp trong vốn điều lệ của công ty nếu đã hoạt động kinh doanh liên tục trong hơn hai năm, kể từ ngày đăng ký doanh nghiệp; đồng thời vẫn bảo đảm thanh toán đủ các khoản nợ và các nghĩa vụ tài sản khác sau khi đã hoàn trả cho chủ sở hữu.

b) Vốn điều lệ không được chủ sở hữu thanh toán đầy đủ và đúng hạn theo quy định tại Điều 74 của Luật này”

Tiêu chuẩn và điều kiện đối với thành viên Hội đồng thành viên của doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo Luật Doanh nghiệp 2014 có điểm gì mới so với quy định pháp luật trước đó?

Trả lời: So với những quy định pháp luật trước đó, tiêu chuẩn và điều kiện đối với thành viên Hội đồng thành viên của doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ tại Điều 92 Luật Doanh nghiệp 2014 có điểm mới như sau:

“ Không phải là vợ hoặc chồng, cha,



cha nuôi, mẹ, mẹ nuôi, con, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu của người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu cơ quan đại diện chủ sở hữu; thành viên Hội đồng thành viên; Giám đốc, Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc hoặc Phó Tổng giám đốc và kế toán trưởng của công ty; Kiểm soát viên Công ty;

- Không phải là cán bộ công chức trong bộ máy quản lý nhà nước hoặc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội hoặc không phải là người quản lý, điều hành tại doanh nghiệp thành viên;

- Chưa từng bị cách chức Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, hoặc Chủ tịch công ty, Giám đốc, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc của doanh nghiệp nhà nước”.

Tiêu chuẩn và điều kiện đối với Giám đốc, Tổng Giám đốc của doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo Luật Doanh nghiệp 2014 có điểm gì mới so với quy định pháp luật trước đó?

Trả lời: Theo khoản 6, 7, 8 Điều 100 Luật Doanh nghiệp 2014, tiêu chuẩn và điều kiện đối với Giám đốc, Tổng giám đốc của doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ có những điểm mới cần lưu ý sau:

“ Không đồng thời là cán bộ công chức

trong bộ máy quản lý nhà nước hoặc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

- Chưa từng bị cách chức Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Giám đốc, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc tại Công ty hoặc ở doanh nghiệp khác do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định Luật này;

- Không được kiêm Giám đốc, Tổng Giám đốc của doanh nghiệp khác”.

Theo Luật Doanh nghiệp 2014, Giám đốc, Tổng giám đốc doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ bị miễn nhiệm, cách chức trong những trường hợp nào?

Trả lời: Điều 101 Luật Doanh nghiệp 2014 quy định các trường hợp miễn nhiệm, cách chức đối với Giám đốc, Tổng Giám đốc và các người quản lý công ty khác thì Giám đốc, Tổng Giám đốc bị xem xét cách chức trong các trường hợp sau đây:

“a) Doanh nghiệp không bảo toàn được vốn theo quy định pháp luật;

b) Doanh nghiệp không hoàn thành các mục tiêu kế hoạch kinh doanh hằng năm”.

Theo Luật Doanh nghiệp 2014, Công ty cổ phần có thể giảm vốn điều lệ thông qua những cách thức nào?

Trả lời: Theo Điều 111 Luật Doanh

ngành 2014, công ty cổ phần có thể điều chỉnh vốn điều lệ bằng các hình thức sau đây:

a) Theo quyết định của Đại hội đồng cổ đông, công ty hoàn trả một phần vốn góp cho cổ đông theo tỷ lệ sở hữu cổ phần của họ trong công ty nếu công ty đã hoạt động kinh doanh liên tục trong hơn 02 năm, kể từ ngày đăng ký doanh nghiệp; đồng thời vẫn bảo đảm thanh toán đủ các khoản nợ và các nghĩa vụ tài sản khác sau khi đã hoàn trả cho cổ đông;

b) Công ty mua lại cổ phần đã phát hành quy định tại Điều 129 và Điều 130 của Luật này;

c) Vốn điều lệ không được các thành viên thanh toán đầy đủ và đúng hạn theo quy định tại Điều 112 của Luật này”.

Theo Luật Doanh nghiệp 2014, Công ty cổ phần có thể được tổ chức quản lý theo những loại hình cơ cấu nào?

Trả lời: Theo Điều 134 Luật Doanh nghiệp về cơ cấu tổ chức quản lý công ty cổ phần thì:

“Công ty cổ phần có quyền lựa chọn tổ chức quản lý và hoạt động theo một trong hai cách sau, trừ trường hợp pháp luật chứng khoán có quy định khác:

a) Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát và Giám đốc, Tổng Giám đốc. Trong trường hợp công ty cổ phần có dưới mười một cổ đông và các cổ đông là tổ chức sở hữu dưới 50% tổng số cổ phần của công ty, thì không bắt buộc phải có Ban kiểm soát;

b) Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng quản trị và Giám đốc, Tổng Giám đốc. Trong trường hợp này ít nhất 20% số thành viên Hội đồng quản trị phải là thành viên độc lập và có Ban kiểm toán nội bộ trực thuộc Hội đồng quản trị. Các thành viên độc lập thực hiện chức năng giám sát và tổ chức thực hiện kiểm soát đối với việc quản lý điều hành công ty”.

Theo Luật Doanh nghiệp 2014, doanh nghiệp được chia tách theo những trường hợp nào?

Trả lời: Theo khoản 1 Điều 192, khoản 1 Điều 193, Doanh nghiệp được chia/ tách trong các trường hợp sau:

“Công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần có thể chia/tách các cổ đông, thành viên và tài sản công ty để thành lập hai hoặc nhiều công ty mới trong một trong các trường hợp sau đây:

a) Một phần phần vốn góp, cổ phần



của các thành viên, cổ đông cùng với tài sản tương ứng với giá trị phần vốn góp, cổ phần được chia/chuyển sang cho công ty mới theo tỷ lệ sở hữu trong công ty bị chia/tách và tương ứng giá trị tài sản được chuyển cho công ty mới;

b) Toàn bộ phần vốn góp, cổ phần của một hoặc một số thành viên, cổ đông cùng với tài sản tương ứng với giá trị cổ phần, phần vốn góp họ được chuyển sang cho các công ty mới;

c) Kết hợp cả hai trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản này”.

Theo Luật Doanh nghiệp 2014, Công ty trách nhiệm hữu hạn có thể chuyển đổi thành công ty cổ phần theo những phương thức nào?

Trả lời: Theo khoản 2 Điều 196 Luật Doanh nghiệp về chuyển đổi công ty trách nhiệm hữu hạn thành công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm hữu hạn có thể chuyển đổi thành công ty cổ phần theo phương thức sau đây:

“a) Chuyển đổi thành công ty cổ phần mà không huy động thêm tổ chức, cá nhân khác cùng góp vốn, không bán phần vốn góp cho tổ chức, cá nhân khác;

b) Chuyển đổi thành công ty cổ phần bằng cách huy động thêm tổ chức, cá nhân khác góp vốn;

c) Chuyển đổi thành công ty cổ phần bằng cách bán toàn bộ hoặc một phần phần vốn góp cho một hoặc một số tổ chức, cá nhân khác;

d) Kết hợp phương thức quy định tại các điểm a, b và c khoản này”.

Một số lưu ý khi áp dụng Luật Doanh nghiệp 2014 ?

Trả lời: 1. Việc thông báo công khai trên Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp theo trình tự, thủ tục và phải trả phí theo quy định được thực hiện trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày

được công khai (ngày cấp mới, đổi dk doanh nghiệp).

2. Điều 44 luật doanh nghiệp 2014 chi quy định là Doanh nghiệp có quyền quyết định về hình thức, số lượng và nội dung con dấu của doanh nghiệp, chứ không quy định doanh nghiệp được bỏ, hay không cần sử dụng con dấu như 1 số thông tin trên báo chí nêu trong thời gian vừa qua.

3. Vốn điều lệ của công ty TNHH (cá 1 và 2 thành viên) đã rút ngắn thời hạn góp xuống còn 90 ngày thay vì 36 tháng kể từ ngày đăng ký doanh nghiệp theo quy định cũ.

4. Công ty TNHH 1 thành viên/ và doanh nghiệp tư nhân được phép giảm vốn điều lệ bằng cách hoàn trả một phần vốn góp trong vốn điều lệ của công ty với điều kiện cty đã hoạt động từ 2 năm trở lên (điều 87, và 184).

5. Quy định Cuộc họp Đại hội đồng cổ đông được tiến hành khi có số cổ đông dự họp đại diện ít nhất 51% tổng số phiếu biểu quyết; tỷ lệ cụ thể do Điều lệ công ty quy định (điều 141). Luật 2005 quy định là 65%.

6. Mô hình quản trị công ty cổ phần được quyền lựa chọn 1 trong 2 mô hình đó là 1: mô hình theo quy định cũ/ 2: mô hình bao gồm: Đại hội cổ đông, HĐQT, giám đốc/ và trường hợp này ít nhất phải có 20% số thành viên HĐQT phải là thành viên độc lập.

7. Công ty cổ phần không phải là công ty niêm yết phải thông báo cho Cơ quan đăng ký kinh doanh nơi công ty có trụ sở chính chậm nhất 03 ngày sau khi có thông tin hoặc có thay đổi các thông tin về họ, tên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa chỉ thường trú, số cổ phần và loại cổ phần của cổ đông là cá nhân nước ngoài; tên, mã số doanh nghiệp, địa chỉ trụ sở chính, số cổ phần và loại cổ phần và họ, tên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa chỉ thường trú người đại diện theo ủy quyền của cổ đông là tổ chức nước ngoài (điều 171).

8. Mỗi cá nhân chỉ được quyền thành lập một doanh nghiệp tư nhân. Chủ doanh nghiệp tư nhân không được đồng thời là chủ hộ kinh doanh, thành viên công ty hợp danh. Doanh nghiệp tư nhân không được quyền góp vốn thành lập hoặc mua cổ phần, phần vốn góp trong công ty hợp danh, công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần (điều 183).

9. Đối với những quy định mới khác, vẫn phải chờ hướng dẫn chính thức, cụ thể mới có thể đánh giá, lưu ý áp dụng được.

2 mô hình quản lý nhân sự phổ biến

Andre Lavoie – CEO và là nhà đồng sáng lập của ClearCompany, công ty tiên phong thực hiện việc thu hẹp khoảng cách giữa quản lý nhân sự và chiến lược kinh doanh bằng cách phân bổ nhiệm vụ cho nhân viên dựa trên tầm nhìn và mục tiêu của công ty – cho biết: “Chúng tôi duy trì một cấu trúc khá ‘ngang’ và cố gắng trao quyền cho nhân viên ở mọi cấp bậc để họ có thể làm việc năng động và độc lập. Chúng tôi tin rằng sự công khai, minh bạch thông tin giúp nhân viên dễ dàng đưa ra nhiều quyết định chiến lược theo đúng định hướng và dần nâng cao năng suất”.

Không có mô hình quản lý đúng hay sai, điều quan trọng là tính phù hợp với quy mô, tầm nhìn cũng như đặc trưng văn hóa của từng công ty. Sau đây là những ưu - nhược điểm của 2 mô hình quản lý phổ biến trên:

1. Trên – dưới hay đồng đẳng

Về việc đưa ra quyết định mang tính chiến lược, mô hình quản lý theo chiều dọc và mô hình quản lý theo chiều ngang có cách tiếp cận rất khác nhau. Đối với mô hình quản lý theo chiều dọc, các quyết định được thực hiện từ trên xuống, với mức độ quan trọng giảm dần.

Đối với các doanh nghiệp lớn, mô hình này khá hiệu quả vì mọi quyết định sẽ được tiến hành nhanh chóng, dễ dàng hơn so với việc phải chờ đợi sự nhất quán từ tất cả mọi người.

Trong khi đó, thay vì làm việc theo hệ thống phân cấp, đặc điểm nổi bật của mô hình quản lý theo chiều ngang là mọi người đều có quyền đưa ra quyết định.

Quy mô ban lãnh đạo của mô hình này khá nhỏ, thậm chí nhiều công ty chỉ có một lớp nhân viên đồng đẳng, việc đưa ra quyết định cũng khá hiệu quả và nhanh chóng. Vì vậy, mô hình này đặc biệt phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ hoặc các công ty khởi nghiệp.

2. Vạch rõ ranh giới hay để cao tinh thần chia sẻ

Các công ty khởi nghiệp thường có xu hướng áp dụng mô hình quản lý theo chiều ngang – lấy nhân viên làm trung tâm, giảm thiểu sự quản lý theo cấp bậc. Trong khi đó, nhiều công ty “đàn anh” lại áp dụng mô hình quản lý theo chiều dọc truyền thống – phân cấp quyền hạn rõ rệt theo cấp bậc nhân viên.



Mô hình quản lý theo chiều dọc có một hệ thống phân cấp dựa trên vai trò, trách nhiệm được xác định rõ ràng. Tổng giám đốc điều hành có vị trí cao nhất, họ sẽ trao quyền lãnh đạo nhân viên cho những nhà lãnh đạo ở cấp thấp hơn, thường là giám đốc bộ phận. Không hề có sự mơ hồ hay nhầm lẫn nào trong việc báo cáo công việc theo cấp bậc.

Nhược điểm của mô hình quản lý theo chiều ngang là không phải lúc nào nhân viên cũng biết mình sẽ báo cáo công việc cho ai vì quyền hạn và trách nhiệm được phân chia gần như đồng đều trong tổ chức.

Tính chất “phẳng” lại giúp nhân viên dễ dàng được công nhận những đóng góp của mình dành cho công ty nhưng cũng khiến họ cảm thấy mơ hồ đối với vai trò của mình. Và các nhân viên này cũng có thể khiến các đối tác/khách hàng tiềm năng thất vọng vì cảm thấy họ không có nhiều quyền hành.

3. Mức độ minh bạch

Một trong những khác biệt lớn nhất của mô hình quản lý theo chiều dọc và mô hình quản lý theo chiều ngang là mức độ minh bạch trong tổ công ty/tổ chức. Hệ thống phân cấp của mô hình quản lý theo chiều dọc sẽ chia sẻ thông tin dựa trên cơ sở chọn lọc thông tin trước, truyền đạt thông tin sau.

Nhân viên tiếp nhận thông tin qua nhiều tầng lãnh đạo. Điều này đôi khi dễ gây ra nhầm lẫn hoặc lộn xộn trong khâu truyền đạt. Còn mô hình quản lý theo chiều ngang thì luôn đẩy mạnh tính minh bạch trong tổ chức. Việc sắp xếp thông tin và phối hợp làm việc với nhau luôn dựa trên tinh thần để cao nhân viên.

Do đó có thể nói, tính minh bạch là đặc trưng nổi bật của hệ thống quản lý lấy nhân viên làm trung tâm. Còn đối với hệ thống quản lý phân cấp, mức độ minh bạch của công ty hoàn toàn phụ thuộc vào quyết định của ban lãnh đạo.

4. Cảm giác người trên - kẻ dưới

Mô hình quản lý theo chiều dọc truyền thống dễ mang đến cho nhân viên cảm giác người trên – kẻ dưới, bởi vì người quản lý và nhân viên được phân chia rạch ròi thành 2 cấp bậc khác nhau.

Còn mô hình quản lý theo chiều ngang thì loại bỏ cảm giác đó cho nhân viên bằng cách để cao trình độ, kỹ năng hơn vấn đề phân cấp trong hệ thống. Do đó, người quản lý và nhân viên gần như có rất ít khoảng cách với nhau.

Tuy nhiên, về mặt này, các công ty có mô hình quản lý theo chiều dọc sẽ thúc đẩy sự phát triển cá nhân nhiều hơn, vì mọi người đều mong muốn mình sẽ “leo” lên một bậc thang cao hơn chức vụ hiện tại. Trong khi đó, các tổ chức “phẳng” không mang đến các cơ hội như thế, mặc dù nhân viên có thể phát triển khả năng của mình nhờ kinh nghiệm và thông qua quá trình đào tạo của công ty.

BÍCH TRÂM (theo Entrepreneur)



4 cách để nhân viên gắn bó với doanh nghiệp

Người lao động đang dần thay đổi, với những nhu cầu mới, hoài bão mới và cách nhìn nhận về tầm quan trọng của sự nghiệp. Điều ấy đồng nghĩa với việc phát triển nhân viên không chỉ thiên về mảng phát triển sự nghiệp mà còn bao gồm việc xác định mục đích sự nghiệp, những phần thưởng không phải bằng tiền và những cơ hội để chứng tỏ bản thân.

Dựa theo bản khảo sát thực hiện gần đây bởi Blessing White - công ty toàn cầu trong lĩnh vực phát triển nhân sự, 25% nhân viên tỏ ra mãn nguyện hơn nếu được trao cơ hội để làm những gì họ giỏi nhất và 5% người trực tiếp thừa nhận rằng cơ hội phát triển sự nghiệp và đào tạo sẽ gia tăng sự hài lòng của họ trong công việc.

Bắt kịp những sự thay đổi này là rất quan trọng và cần thiết để nhà quản lý đầu tư thời gian vào việc phát triển nhân viên. Những lựa chọn sau đây là điều cần làm:

1. Đề cao tầm quan trọng của những phần thưởng phi hiện vật

Bên cạnh lương bổng, những yếu tố như phát triển con đường sự nghiệp hay quan hệ nội bộ, kiến thức chuyên môn là những động lực lớn để thúc đẩy sự hài lòng và gắn kết của nhân viên trong công việc.

Theo Blessing White, 25% nhân viên tin rằng họ sẽ cảm thấy hạnh phúc hơn nếu có một mối quan hệ tốt với cấp

trên. Nhân viên muốn được học tập và phát triển cùng với những cá nhân mà họ cảm thấy tôn trọng và người ấy cũng tôn trọng họ.

Hãy duy trì mối quan hệ lành mạnh trong công sở bằng cách nêu gương tốt. Nếu các nhà lãnh đạo hay quản lý có thể hòa nhập tốt với nhau, thì nhân viên cũng sẽ làm điều tương tự.

Thêm vào đó, nên ghi nhớ rằng trong khi yếu tố chuyên nghiệp là rất cần thiết thì yếu tố cá nhân cũng quan trọng không kém. Hãy cố gắng tạo ra nhiều niềm vui, tiếng cười trong nhóm làm việc và khơi dậy những cuộc trò chuyện với nhân viên về những đề tài bên ngoài công việc.

2. Cho phép nhân viên làm và cải thiện ở những lĩnh vực họ làm tốt nhất

Bất kể vị trí hay cấp bậc ra sao, mọi người đều muốn cảm nhận rằng ưu điểm của họ được đề cao, trọng dụng và đóng vai trò nòng cốt cho sự nghiệp của mình. Những doanh nghiệp cũng đã bắt đầu

thừa nhận điều ấy.

Theo bảng khảo sát Bersin do Deloitte thực hiện trong năm 2014, chỉ trong năm này, ngân sách đào tạo và phát triển nhân tài trong các doanh nghiệp lớn nhỏ tại Mỹ đã tăng 15%.

Bất kể chính sách nhân sự tại doanh nghiệp ra sao, hãy luôn cho nhân viên công cụ và cơ hội để giúp họ nâng tầm hơn nữa ưu điểm của mình cũng như xây dựng những điểm mạnh mới. Cho phép họ đi xa hơn vị trí của mình để học tập ở những người khác và cập nhật những kiến thức mới, kỹ năng mới.

3. Hướng mục tiêu và sở thích của nhân viên đến một tầm nhìn xa rõ ràng hơn

Mỗi một nhân viên trong doanh nghiệp không chỉ nên biết rõ về mục đích nghề nghiệp và sở thích cá nhân mà họ còn nên hiểu rõ hơn về vai trò và mục đích của tất cả những người xung quanh mình.

Khi làm việc sát cánh nhau, nhân viên sẽ tự động nắm bắt những sở thích của nhau và cùng với sự dẫn dắt của cấp trên, họ sẽ hiểu biết nhiều hơn về bức tranh lớn hơn trong các mục tiêu của tổ chức.

Theo đó, họ sẽ làm việc cần mẫn hơn và hiệu quả hơn, cũng như sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp của mình hơn vì họ hiểu rõ rằng trong một bức tranh lớn, mỗi thành viên đều là một mắt xích không thể tách rời.

4. Tạo ra những cơ hội học tập ngẫu nhiên

Nghiên cứu từ Learning Solution Magazine cho thấy 70% kiến thức nghề nghiệp được thu thập một cách “không bài bản” trong công việc. Bất kể đó là việc xem xét người khác làm, tận dụng những nguồn lực có sẵn hoặc thử nghiệm và điều chỉnh, những hình thức học tập ngẫu nhiên ấy rất quan trọng cho việc phát triển nhân viên.

Hãy gắn kết hình thức phát triển này bằng cách xếp đặt thời khóa biểu của nhân viên sao cho linh hoạt hơn, cho phép họ có thời gian học tập theo cách riêng phù hợp với mình và quan sát những tiến trình có lợi cho họ.

Đôi khi cần thiết phải cung cấp cho nhân viên một số kiến thức cần bản, cấu trúc chung, nhưng cần lưu ý rằng nhân viên thật sự hài lòng nhất khi họ có được sự linh hoạt trong điều kiện làm việc.

Tuy nhiên, khi doanh nghiệp phát triển lớn mạnh và số nhân viên tăng lên đáng kể thì việc tạo ra một môi trường làm việc vui vẻ sẽ là một thách thức lớn.

Cùng với sự phân chia trách nhiệm rõ ràng hơn, các xung đột trong tổ chức cũng bắt đầu phát sinh nhiều hơn. Kết quả là các nhân viên có thể chỉ tập trung vào lợi ích cục bộ của cá nhân hay nhóm của mình và quên đi mục tiêu, sứ mệnh lớn hơn của doanh nghiệp.

Làm thế nào để khắc phục tình trạng nói trên và xây dựng một môi trường làm việc vui vẻ, từ đó cải thiện năng suất lao động khi doanh nghiệp phát triển ở quy mô lớn?

Theo Ken Lin - nhà sáng lập kiêm tổng giám đốc của Credit Karma, tổ chức được thành lập với sứ mệnh thay đổi ứng xử của con người với các vấn đề tài chính - một môi trường làm việc "hạnh phúc" cần phải hội đủ 5 điều kiện sau.

1. Gắn bó

Theo Lin, doanh nghiệp cần phải tạo cho các nhân viên, nhất là những người mới gia nhập tổ chức, niềm tin vào sứ mệnh của công ty. Họ phải có được niềm tự hào rằng bản thân họ đang góp phần vào việc thực hiện một điều gì đó có ý nghĩa. Khi đó, nhân viên sẽ có cảm giác hài lòng với công việc của mình, làm việc chủ động và gắn bó lâu dài với tổ chức.

Tại Credit Karma, khi số lượng nhân viên vượt quá con số 300 người, ban giám đốc đã rất chú trọng việc định hướng cho nhân viên ngay từ ngày gia nhập đầu tiên. Theo đó, trong toàn bộ ngày làm việc đầu tiên, nhân viên sẽ được giới thiệu về sứ mệnh của công ty và tạo điều kiện để làm quen, kết thân với các đồng nghiệp mới.

Bên cạnh đó, truyền thông mở luôn được khuyến khích và duy trì tại tổ chức này. Lin cho rằng, tất cả các nhân viên cần phải biết được mọi mặt trong hoạt động của doanh nghiệp.

Để thể hiện văn hóa này, Credit Karma tổ chức một cuộc họp với toàn thể nhân viên mỗi tháng. Tại cuộc họp này, nhân viên có thể đưa ra bất cứ câu hỏi nào liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp sau khi nghe phân báo cáo của ban giám đốc.

2. Kết nối

Những nhân viên hài lòng không chỉ hiểu và tôn trọng những gì doanh nghiệp đang làm mà còn cảm thấy vui vẻ và tự hào

5 điều kiện của môi trường làm việc hạnh phúc

Một doanh nghiệp mới được thành lập thường dễ dàng tạo ra cho nhân viên một môi trường làm việc vui vẻ. Lý do là số lượng nhân viên của doanh nghiệp trong giai đoạn này còn ít và các thành viên trong một nhóm làm việc nhỏ tuy có thể phải chịu một áp lực công việc khá lớn và mỗi người kiêm nhiệm nhiều việc nhưng có thể dễ dàng trao đổi thông tin, hỗ trợ và hợp tác với nhau.

khi mình góp phần hiện thực hóa những điều ấy.

Để được như vậy, Lin khuyên các doanh nghiệp cần xây dựng một môi trường văn hóa tôn trọng lẫn nhau. Sau khi rời công sở, nhân viên luôn cảm thấy vui vẻ với cảm giác những ý kiến của mình luôn được lắng nghe.

Credit Karma thường ưu tiên tuyển dụng những nhân viên có khả năng làm việc hòa đồng, vui vẻ với các đồng nghiệp xung quanh, có tinh thần đồng đội cao và sẵn sàng chia sẻ những công việc khó khăn.

Để nhân viên có nhiều cơ hội kết nối với nhau, Credit Karma thường tổ chức các hoạt động ngoại khóa, các câu lạc bộ dành riêng cho nhân viên.

3. Tin tưởng

Lin khuyên các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần thể hiện cho nhân viên biết rằng họ đang được tin tưởng và khuyến khích họ làm việc độc lập. Nhân viên nên được tạo điều kiện để tự do thực hiện công việc của họ, dù điều đó có thể rủi ro và khiến họ thất bại.

Credit Karma thường tuyển những nhân viên có năng lực tốt ở một lĩnh vực

nào đó và có quyết tâm đạt được thành công cao. Để cho nhân viên được tự do thử nghiệm cũng là một cách kích thích sự sáng tạo của họ.

Lin cho biết, nhờ chủ trương này mà các nhân viên tại Credit Karma thường đưa ra được nhiều đề xuất cải tiến chất lượng công việc cũng như nhiều chương trình mới có giá trị.

4. Sức khỏe

Lin khuyên các doanh nghiệp không nên xem thường sức khỏe tinh thần và thể chất của nhân viên vì điều đó có thể gây ra nhiều hậu quả nghiêm trọng trong dài hạn.

Nhân viên cần phải được tạo điều kiện về thời gian và sự tự do để chăm lo cho cuộc sống cá nhân của mình. Khi có được sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân, họ sẽ làm việc hiệu quả hơn.

Credit Karma hiện đang áp dụng chế độ nghỉ ốm không giới hạn cho nhân viên, tổ chức các buổi tư vấn về chế độ dinh dưỡng do các chuyên gia thực hiện, các khóa học về yoga, thiền, các lớp thể dục hay tư vấn chăm sóc sức khỏe cá nhân.

5. Đền bù

Doanh nghiệp không nên chỉ nói suông rằng đang quan tâm và tôn trọng nhân viên mà cần hiện thực hóa điều ấy bằng sự đền bù và thưởng xứng đáng. Dù cho môi trường làm việc có cởi mở và thú vị đến mấy, nếu doanh nghiệp không đãi ngộ thỏa đáng cho nhân viên, họ sẽ khó thể gắn bó lâu dài với tổ chức.

Tuy nhiên, Lin cũng khuyến cáo rằng nếu các doanh nghiệp chỉ trả lương cạnh tranh, tạo ra các chính sách phúc lợi hay các ưu đãi cổ phiếu hấp dẫn thì điều ấy chưa chắc đã làm cho nhân viên cảm thấy hạnh phúc. Điều quan trọng hơn là sự công bằng trong việc chia sẻ những thành quả mà doanh nghiệp có được cho mỗi thành viên.

ĐÔNG DƯƠNG
(theo Inc.)/DNSGCT

6 cách tạo ảnh hưởng không bằng quyền lực

Tuy nhiên, hiện nay cơ cấu tổ chức của các công ty có xu hướng ngày càng “phẳng” hơn với số thang bậc cấp bậc ngày càng ít đi. Đó là chưa kể đến nhiều tổ chức có mô hình quản trị theo kiểu ma trận với nhiều nhà quản lý theo ngành dọc và ngang cùng chi phối công việc của các nhân viên cấp dưới. Ở một số tổ chức có quy mô nhỏ, cơ hội thăng chức hạn chế lại là điều hiển nhiên.

Trong bối cảnh đó, chức vụ hay vị trí không còn là yếu tố lớn nhất tạo ra ảnh hưởng cho một nhà lãnh đạo. Theo Jo Miller - Tổng giám đốc của Women's Leadership Coaching, Inc., một tổ chức hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo dành cho nữ giới, nhà lãnh đạo ngày nay nên tạo ra ảnh hưởng bằng nhiều cách sau đây mà không phải lệ thuộc vào chức vụ hay quyền lực.

1. Ảnh hưởng bằng vị trí

Chức vụ, vai trò chính thức của một nhà quản lý “ngầm” thể hiện quyền lực của nhà quản lý ấy. Ảnh hưởng bằng vị trí thường được đánh giá cao quá mức so với các hình thức tạo ra ảnh hưởng khác.

Nhiều người đơn giản nghĩ rằng chỉ cần có chức vụ là mình có thể ngay lập tức tạo ra ảnh hưởng hay điều khiển người khác. Miller khuyên các nhà lãnh đạo nên hạn chế tạo ra sự ảnh hưởng bằng cách này.

2. Ảnh hưởng bằng chuyên môn

Bằng kiến thức, trình độ chuyên môn, các bằng cấp và thành tích đạt được, nhà lãnh đạo cũng có thể tạo ra sự ảnh hưởng lên người khác.

Nora Denzel là một thành viên hội đồng quản trị của các công ty Ericsson, Saba và Outerwall. Khi trò chuyện với các nhà lãnh đạo cấp cao trong lĩnh vực kỹ thuật tại một cuộc hội nghị dành cho phụ nữ, Denzel nói với họ rằng: “Điều quan trọng không phải là bạn hiểu biết được điều gì, cũng không phải là bạn đang quen biết ai mà là có ai biết bạn đang có những hiểu biết gì không”.

Các đồng nghiệp và cấp trên của

Nhiều nhà lãnh đạo thường quan niệm sai lầm rằng khi ở một vị trí càng cao trong một tổ chức thì họ sẽ có một quyền lực và sự ảnh hưởng càng lớn đối với mọi người xung quanh.

một nhà quản lý có biết được khả năng chuyên môn của anh ta hay không? Nếu không, nhà quản lý cần phải tìm cơ hội để những người xung quanh hiểu được năng lực chuyên môn, trình độ, đẳng cấp của mình, từ đó tạo ra ảnh hưởng lên người khác.

3. Ảnh hưởng bằng các nguồn lực

Nhà lãnh đạo có khả năng thu hút và sử dụng các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc của mình. Khi các nguồn nhân lực và tài lực của công ty có giới hạn, nhà lãnh đạo cần phải chứng minh được rằng việc phân bổ các nguồn lực này cho mình là một hướng đầu tư đúng đắn.

Nhà lãnh đạo cũng không nên phạm phải sai lầm khi từ chối những nguồn lực được cung cấp thêm cho mình khi những nguồn lực ấy có thể giúp nhà lãnh đạo hoàn thành tốt công việc.

Hãy thương lượng để có được những nguồn lực cần thiết và sử dụng chúng một cách hiệu quả. Khi ấy, nhà lãnh đạo sẽ được tin tưởng và được đầu tư nhiều nguồn lực hơn nữa trong tương lai.

4. Ảnh hưởng bằng thông tin

Hãy chủ động tìm hiểu thông tin về những thay đổi đang diễn ra trong tổ chức như các dự án mới, các cơ hội, việc phân bổ lại các nguồn lực, ngân sách, các kế hoạch dài hạn... trước khi chúng được công bố chính thức.

Nếu làm được như thế, nhà lãnh đạo cũng có thể ra các quyết định nhanh hơn và chính xác hơn. Dần dần, mọi người trong tổ chức sẽ tin tưởng vào khả năng ra quyết định của nhà lãnh đạo.

Khi điều ấy xảy ra cũng có nghĩa là nhà

lãnh đạo đã vận dụng thành công kỹ năng tạo ra ảnh hưởng bằng thông tin.

5. Ảnh hưởng trực tiếp

Nhà lãnh đạo thể hiện sự công bằng, chuyên nghiệp, kiên định và nhất quán khi một nhân viên nào đó hành xử không đúng mực.

Ở đây, việc lãnh đạo và dạy dỗ con cái có nhiều điểm tương đồng. Cha mẹ cần phải can thiệp khi con cái có những hành vi hay phản ứng có thể gây ra tổn hại cho bản thân của chúng và người xung quanh.

Đôi khi, nhà lãnh đạo cũng cần phải làm điều tương tự với nhân viên, nghĩa là sử dụng ảnh hưởng trực tiếp của mình để điều chỉnh hành vi của nhân viên bằng sự giáo huấn nghiêm khắc.

Những nhà lãnh đạo giỏi nhất thường làm việc này một cách kiên định, công bằng, trực tiếp và bí mật (để giữ hình ảnh cho nhân viên trước các đồng nghiệp khác). Họ cũng dành thời gian để chia sẻ tầm nhìn của mình với những nhân viên có hành vi chưa tốt, kèm cặp, dẫn dắt những nhân viên ấy như một người thầy.

Những nhà lãnh đạo làm tốt việc này thường sẽ được nhân viên rất tôn trọng. Bằng cách sử dụng sự ảnh hưởng trực tiếp, nhà lãnh đạo có thể tạo ra sự khác biệt trong sự nghiệp của một cá nhân.

6. Ảnh hưởng bằng quan hệ

Đó là ảnh hưởng được hình thành khi nhà lãnh đạo xây dựng được các mối quan hệ tốt đẹp trong công việc với những người mà mình tin cậy và muốn thực hiện công việc thông qua những người ấy cũng như những người mà nhà lãnh đạo tương tác cùng trong quá trình làm việc.

Tiến sĩ Sophie Vandebroek - Giám đốc công nghệ của Xerox đã từng nói: “Nếu chỉ có một ý tưởng hay thôi thì vẫn chưa đủ. Tôi đã từng chứng kiến nhiều dự án được đứng đầu bởi những nhà lãnh đạo tài giỏi và nhiệt huyết nhưng đi đến thất bại vì những nhà lãnh đạo này chỉ cố gắng làm một người tạo ảnh hưởng duy nhất lên những người khác. Nhà lãnh đạo cần phải tập hợp được những người phù hợp lên cùng “con thuyền” của mình. Nhà lãnh đạo cần tạo ra được sự gắn kết với toàn thể nhân viên”.

Bằng cách hợp tác với những người hiểu và tin tưởng mình, nhà lãnh đạo sẽ có thể tạo ra nhiều kết quả to lớn hơn.

ĐÔNG DƯƠNG
(theo Be Leaderly)/DNSGCT

Đây là những điều các nhà lãnh đạo thực thụ nên làm, lấy cảm hứng từ thuật lãnh đạo của Henry Ford, dựa theo những phát ngôn vĩ đại của ông.

5 việc cần làm mỗi ngày của các nhà lãnh đạo

Khi mùa Hè đến, mọi người thường hướng đến các kỳ nghỉ và nhịp độ làm việc dường như bắt đầu chậm lại, nhưng điều này không dành cho doanh nhân, những người biết rằng khi nhiệt độ bên ngoài nóng lên, thì bên trong cũng vậy.

Mùa Hè thời điểm tuyệt vời để mở rộng mạnh mẽ và phát triển không chỉ kỹ năng kinh doanh mà cả kỹ năng quản lý của bạn. Thực tế, mùa Hè năm 1899 nhà công nghiệp nổi tiếng Henry Ford đã từ bỏ vị trí kỹ sư trưởng tại Edison Illuminating Company để tập trung vào việc sản xuất ô tô.

Ông Ford biết rằng ông cần phải từ bỏ vị trí an toàn để sống cuộc đời của một doanh nhân theo cách của riêng mình. Chúng ta đều biết Ford là một trong những nhà phát minh vĩ đại nhất ở Mỹ, nhưng nếu bạn đã từng nghiên cứu kỹ năng quản lý của ông, bạn sẽ thấy nhiều điều đáng ngạc nhiên.

Sự lãnh đạo, giống như làm chủ doanh nghiệp, thường là vị trí luôn được mong muốn, nhưng phần lớn mọi người hiếm khi đạt được và trình diễn khả năng lãnh đạo thực thụ. Với vai trò ông chủ, người giám sát và doanh nhân, tư cách người sáng lập không có nghĩa là bạn là nhà lãnh đạo giỏi.

Bạn có thể khởi nghiệp nhưng điều đó không có nghĩa bạn có thể dẫn dắt mọi diễn biến và xu hướng hoặc thậm chí nhân viên của bạn. Người lãnh đạo cần duy trì sự cân bằng giữa quyền lực và lòng trắc ẩn, kỷ luật và sự mềm dẻo, thưởng và phạt. Đây có lẽ là vài trò nặng nề nhất mà doanh nhân phải gánh vác khi bắt đầu thuê lao động và đưa doanh nghiệp lên tầm cao mới.

Hãy phát triển và nuôi dưỡng những đặc tính của các nhà lãnh đạo vĩ đại bằng cách thực hiện những hành động nhỏ mỗi ngày. Dưới đây là 5 điều mà các nhà lãnh đạo thực thụ nên làm, lấy cảm hứng từ sự lãnh đạo củ Henry Ford dựa vào những phát ngôn vĩ đại của ông.

1. Lắng nghe

“Nếu có bất kỳ bí mật nào liên quan đến thành công, thì nó nằm ở khả năng



nắm bắt được quan điểm của người khác và nhìn nhận vấn đề từ góc độ của người khác và từ chính bạn”.

Cương vị lãnh đạo đòi hỏi lắng nghe nhiều hơn nói. Khi bạn dừng lại để thực sự lắng nghe câu chuyện của người khác, để nắm bắt quan điểm của họ và tự cho phép bạn thoát khỏi định kiến của mình, bạn đang cho thấy phẩm chất thực thụ của người lãnh đạo.

Hãy lắng nghe nhiều hơn nói và hãy học cách lắng nghe những người khác. Điều này không có nghĩa quan điểm của người khác phải luôn đúng, nhưng lắng nghe sẽ giúp bạn hiểu rõ vấn đề. Những nhà lãnh đạo vĩ đại sẽ lắng người khác nói chứ không chỉ dựa vào những gì họ nghe được.

2. Đánh giá

“Một doanh nghiệp không làm được gì ngoài tiền bạc là một doanh nghiệp nghèo”.

Mỗi ngày, các nhà lãnh đạo thực thụ phải đánh giá hoạt động kinh doanh và doanh nghiệp của họ, hoạt động hàng ngày và đội ngũ nhân viên, sản phẩm và thời gian. Tiền bạc là yếu tố quyết định và cần thiết đối với doanh nghiệp. Bạn cần tiền để vận hành doanh nghiệp, sống sót và phát triển. Đây là điều tuyệt vời. Tuy nhiên, sử dụng tiền bạc chỉ vì lợi ích của tiền mà thôi sẽ không đưa đến những quyết định có lợi cho nhân viên, cộng đồng của bạn hay mang tính nhân văn.

Những nhà lãnh đạo thực sự luôn đánh

giá xem lĩnh vực kinh doanh nào có hiệu quả và lĩnh vực nào không, đồng thời cân nhắc quyết định tiền bạc theo nhiều tiêu chí khác. Những quyết định tiền bạc không phải lúc nào cũng đo lường được. Đôi khi chúng cần phải cân bằng với các giá trị như tính toàn vẹn, tầm nhìn và mục đích. Một nhà lãnh đạo thực thụ sẽ đánh giá điểm mấu chốt với định hướng đạo đức, sau đó, đưa ra những điều chỉnh hợp lý.

3+4. Cải thiện và hành động

“Bạn không thể tạo dựng danh tiếng dựa trên cái bạn sẽ làm”.

Sau khi đánh giá, các nhà lãnh đạo sẽ nhắm vào điều họ có thể cải thiện. Khi họ xác định được cách thức tốt hơn để tiến hành công việc, họ hành động. Đây là chu kỳ liên tục: đánh giá, cải thiện, hành động.

Các nhà lãnh đạo thực thụ không chỉ áp dụng chu kỳ này vào hoạt động kinh doanh, họ còn áp dụng cho chính mình. Làm thế nào để bạn có thể trở thành người giao tiếp rõ ràng và dễ hiểu hơn? Làm sao để trở thành nhà lãnh đạo tốt hơn? Bạn có thể cải thiện kỹ năng ở phần nào?

Lãnh đạo là một quá trình liên tục diễn ra và tiến triển dần dần đối với chính bạn và doanh nghiệp của bạn.

5. Kỳ vọng

“Chất lượng nghĩa là luôn làm điều đúng đắn kể cả khi không có ai giám sát”.

Nhà lãnh đạo thực thụ luôn có kỳ vọng lớn đối với người khác, nhưng họ cũng luôn kỳ vọng cao vào chính mình. Người lãnh đạo luôn kỳ vọng vào chính họ nhiều hơn những thành viên khác trong nhóm. Họ lãnh đạo bằng cách lấy mình làm tấm gương chứ không phải dựa vào “quyền lực và đe dọa”. Họ luôn tạo cảm hứng làm việc cho nhóm của mình.

Kỳ vọng nhiều hơn vào chính mình để tạo dựng và duy trì doanh nghiệp của bạn và nhóm làm việc của bạn. Nhà lãnh đạo thực thụ sẽ tiến hành những thay đổi cần thiết và làm điều đúng đắn vì lợi ích chung.

PHAN NGUYỄN
(Theo Entrepreneur)/NCBT

Trang web tài chính cá nhân GOBankingRates đã tổng hợp 10 câu nói từ những ngôi sao sáng trong giới doanh nhân về việc tại sao các doanh nghiệp, doanh nhân thất bại. Sau đây là 5 câu nói hay nhất của những doanh nhân thành đạt về điều ấy. Nếu bạn cảm thấy có lỗi vì từng làm những việc này, đây chính là lúc để kết thúc nó hoàn toàn!



Mark Cuban: “Đừng luôn chỉ chấp nhận thất bại”

“Tôi vẫn luôn sợ thất bại. Đó chính là động lực để tôi nỗ lực nhiều hơn”, ngôi sao của Shark Tank nói trong một cuộc phỏng vấn gần đây. Có phải Mark Cuban cho rằng thất bại là không thể chấp nhận được? Rõ ràng là không! Ông cũng nói: “Việc bạn thất bại bao nhiêu lần không quan trọng, bạn chỉ cần làm đúng một lần”.

Bài học từ câu nói của Mark Cuban khá rõ ràng: Hãy chi sợ thất bại vừa đủ để bạn phải cật lực làm việc tốt hơn, đừng quá sợ hãi để rồi không thể tiếp nhận bất cứ cơ hội nào nữa. Nếu bạn thất bại, hãy chấp nhận nó, lấy nó làm bài học kinh nghiệm, và tiếp tục tiến lên phía trước.



Elon Musk: “Đừng lơ đi những lời chỉ trích”

“Hãy luôn tìm đến những lời phê bình, dù cho chúng có thể làm bạn tổn thương”, nhà sáng lập Tesla nói với Investor’s Business Daily, “Không phải chúng lúc nào cũng đúng, nhưng tôi cho rằng việc cố tình lơ đi lời chỉ trích mang tính xây dựng là sai sót lớn nhất”.

Vì vậy, khi lần tới bạn gặp phải một lời phê bình, bạn nên dành thời gian suy nghĩ về nó. Nếu bạn cảm thấy bị tổn thương hoặc chèn bai, hãy sớm vượt qua nó và tự hỏi bản thân một cách thành thật: Những người phê bình đó có thật sự có lý hay không? Hay họ đã không hiểu rõ vấn đề?

5 chữ “đừng” của các doanh nhân thành đạt

Có rất nhiều lời khuyên tuyệt vời dành cho các doanh nghiệp nhỏ và doanh nhân về những điều cần làm để đạt được thành công. Tuy nhiên, để công ty trở nên thật phát đạt, họ cũng cần dừng ngay một số điều.

Cả hai khả năng đều có thể xảy ra, nhưng bạn sẽ không thể phân biệt được khả năng nào là đúng nếu bạn không cân nhắc những lời chỉ trích kia.



50 Cent: “Đừng lơ khách hàng”

Bên cạnh sự nghiệp hát rap, 50 Cent là một doanh nhân thành đạt và đã sáng lập thành công một hãng thu âm và một nhãn hiệu quần áo có tiếng. Ông có một lời khuyên đáng thếp dành cho những ai có ý định đi ngược lại ý kiến của khách hàng.

“Công chúng không bao giờ sai”, 50 Cent nói trong một cuộc phỏng vấn với GQ. “Nếu mọi người không có phản hồi gì về điều mà bạn làm, đó là một thông điệp rõ ràng. Bạn chỉ cố tình không lắng nghe thôi”.



Richard Branson: “Đừng hành động như thể một doanh nghiệp lớn”

“Doanh nghiệp lớn luôn tìm mọi cách đè bẹp những doanh nghiệp mới khởi đầu”, Branson nói với ProfitGuide.com, “Để đánh bại những doanh nghiệp lớn hơn, hãy sử dụng sức mạnh của một doanh nghiệp nhỏ. Các công ty lớn thường vô cảm với nhân viên; nhân viên không được đối đãi tử tế. Trong một công ty nhỏ, bạn có thể tự tin rằng nhân viên của bạn cảm thấy tự hào vì được làm việc cho bạn, và họ sẽ làm việc thật chăm chỉ để đem lại thành công”.

Đối xử tử tế và ủy quyền cho nhân viên là cách duy nhất để tận dụng lợi thế về quy mô nhỏ của một công ty. Bạn cũng có thể trở nên thân thiết hơn với khách hàng, đáp ứng nhu cầu của họ nhanh hơn, thích nghi nhanh hơn với những thay đổi về thị trường, và xây dựng một mối quan hệ tốt hơn với các thành phần trong công ty.



Steve Jobs: “Đừng vội dừng lại”

Nhà sáng lập Apple đã xây dựng nên sự nghiệp đặc biệt của mình bằng cách kiên trì theo đuổi mục tiêu bất cứ giá nào. Ông cho rằng bạn cũng nên làm như vậy.

“Bạn cần phải tìm kiếm không ngừng nghỉ thứ mà bạn yêu thích”, Steve Jobs nói trong một bài phát biểu ở Stanford, “Công việc của bạn sẽ chiếm một phần không nhỏ trong cuộc đời bạn, và cách duy nhất để cảm thấy thỏa mãn là làm cái mà bạn tin rằng đó là một công việc tuyệt vời. Và cách duy nhất để làm một công việc tuyệt vời là làm điều mà bạn thích. Nếu bạn vẫn chưa tìm thấy nó, hãy tiếp tục tìm kiếm. Đừng vội dừng lại”.

Cho dù bạn không phải là một thiên tài như Steve Jobs, lời khuyên ấy là dành cho tất cả mọi người.

THANH HÒA (theo Inc.)



- ✓ 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: Nguyễn Hồng Hiến - 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 27/GP-XBBT ngày 13/5/2015