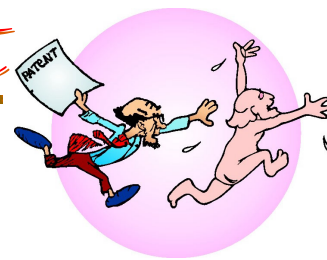


THÀNH CÔNG VỚI PPLST



MỠI CHỈ LÀ CÁI LỖ MỠ

Nguyễn Huy Cường

Vào lúc chưa được hai tháng tiếp thu chương trình căn bản PPLST, lại học theo kiểu ... người lớn (!) nên kết quả mang tính nguyên tắc còn "khiêm tốn" lắm, còn ... lơ mơ lắm, thậm chí chỉ ở mức thuộc bài theo cái nghĩa của con em e cũng không còn sợng. Có một vấn đề xảy ra ...

Nhưng để viết một cái gì đó, thể theo nguyên tắc "phẩm chất cục bộ", ráng lọc lựa lấy đôi chút để chia san trên báo tường thì, của riêng cũng có chút này ...

Quận 9, công ty R&V những ngày trọng điểm mùa khô Nam bộ, cái nóng như càng nóng hơn với người Giám đốc mới nhận lại cơ ngơi này chừng một tháng lại đụng ngay với những hợp đồng sản xuất đồ mộc xuất khẩu cho một đối tác bên kia đại dương đầy tính quy chuẩn trong nhiều phương diện.

Ông, bà giám đốc hào hoa, nghiên cứu sơ bộ hưởng làm ăn, là người có năng lực, họ dễ dãi bước vào cuộc chơi từ mặt bằng rất chông chênh về căn bản nghề nghiệp.

Tiền đồ ào ào vào các khâu mua sắm thiết bị, "tậu" văn phòng tiện nghi cho có bề thế, tiềm năng cán bộ khá tin cậy, công việc cứ thế tiến "ầm ầm". Nhưng, nói tiến là nói đến cái ... không khí chung, chứ còn cái căn bản nhất là việc ra mười cái mẫu hàng, khối lượng công việc chiếm khoảng mười mười lăm công kỹ thuật mà nay, chi hết cả chục triệu tiền công vẫn chưa cái nào ra hồn, ngày đối tác đến thăm đã cận kề, đến lúc đó vị giám đốc để tính mới giật mình, ông liền kiểm điểm lại công việc.

Vốn là người thông minh, ông chỉ mất không quá nửa giờ để ngã ngửa người ra khi nhận thấy rằng, với 14 đôla trả cho một đơn vị hàng mà với kiểu làm ăn này, chi trả nguyên tiền công cũng...chưa đủ. Từ đây, càng nhìn vào những ngày vừa qua càng thấy sợ, đôi chục công nhân thử việc, nửa tháng vận hành thử mà đã thấy hiển hiện lên đủ điều rắc rối, có những cái không thể giải thích nổi. Lăn công, xa phí, quy trình bất hợp lý, nhân sự lúng củng, từ đó, ở "hệ trên" cũng xuất hiện những nghi ngại, đâu là năng lực quản lý, lãnh đạo?.

Phút trầm lại, thấm cái đau của người vừa tạm tiễn biệt ba chục triệu vào hư vô, ông như bưng tỉnh, ông nhớ lại những năm tháng còn cầm quyền thời bao cấp mà thương cho ... nhà nước, thương cho đồng tiền bát gạo của dân, mấy chục năm bao cấp đặng đặng có lúc cầm cả ba trăm quân, sản xuất ào ào, quý nào, năm nào cũng báo cáo những "thành công rực rỡ" nhưng theo cái lăng kính này, đã có bao nhiêu lần ba chục triệu của dân của nước bay vèo qua cửa sổ !. Mười phút nặng nề trôi qua, ông vỗ vai những người cộng sự rất chân tình, giọng trầm hẳn xuống: "Các cậu ai cũng nhiệt tình nhưng có lẽ nên dẹp tiệm sớm, thà dẹp sớm còn hơn vài tháng nữa, ta mới ngồi nghiên ngẫm nỗi đau ...". Ban giám đốc lặng đi, nói gì đây, khi xướng bạn, trong bán kính 1km, mỗi ngày một công nhân ra một đơn vị hàng, còn ta, số công bình quân là gần chục ...

Đúng lúc đó, anh chàng trợ lý của ông giám đốc lên tiếng. Trước mặt anh ta là một trang giấy trắng khổ A4, trên đó vẽ một vòng tròn với đám cái ô vuông, ô xéo nhỏ ở trong, cùng những đường gạch nối chúng với nhau thành một hình tượng tựa tựa ngôi sao. Người trung niên là môn sinh của PPLST này từ tốn :

"Thưa giám đốc, thưa anh em"...rồi anh ta trình bày rằng, nếu coi doanh nghiệp này là một hệ thống thì trong hệ thống này sẽ gồm những yếu tố gắn kết, thúc đẩy nhau giải bài toán lợi nhuận là: 1-Định hướng kinh doanh, 2-Vốn (gồm tiền, mặt hàng, trí thức), 3 - Đầu vào (gồm nguyên nhiên liệu, trang thiết bị), 4-Đội ngũ thợ thuyền, 5-Đầu ra. Nếu có đủ năm yếu tố này, ắt phải phát triển

Hiện nay, tình hình đang ách tắc, do đâu?

Câu trả lời lập tức hiển hiện : khâu thợ thuyền

Các khâu khác, đại thể là tốt, thậm chí khá tốt, chỉ phải chấn chỉnh sơ bộ

Bài toán : GIẢI QUYẾT TỐT KHẤU THỢ THUYỀN được đặt ra.

Một hệ thống mới được xác lập trên trang giấy A4 thứ hai gồm : 1-Tuyển dụng, 2-Thử việc, 3-Sắp xếp việc làm và quản lý, 4-Lương bổng, 5-Các hình thức kích thích năng suất làm việc khác.

Từ hệ thống thứ 2 (hệ dưới) này, cả ban giám đốc mới "à" lên khi nhận thấy nhiều điều rất ghê gớm: khâu tuyển dụng, cho đến lúc đó rất tùy tiện, chủ yếu dựa vào sự giới thiệu (khách quan hoặc không khách quan) của bạn bè nên cứ nhận ào ào. Khâu thứ hai là thử việc gần như bỏ hẵn, cứ không lười, cứ biết "múa rìu" là được, phần vì ông chủ dễ tính, phần vì bộ máy lãnh đạo còn kiêm nhiệm nhiều mục tiêu kinh doanh khác nên khó nắm bắt được sự thể. Khâu thứ ba - Sắp xếp việc làm thì càng tùy tiện hơn, một ông thợ điện bậc cao nhất, mới thôi việc từ Dệt Thắng Lợi được điều làm chỉ huy tổ...mộc, khi vị này còn chưa biết gọi đúng tên...dụng cụ, một thợ chuyên khoan, cắt hàng mộc rất cừ thì được bố trí làm chà nhám thùng, khâu quản lý thì "mềm dẻo" theo kiểu: anh oai hơn bảo được anh ít oai hơn, anh lớn tuổi hơn bảo được anh nhỏ hơn, một anh thợ bị chỉ huy bởi nhiều người, nhiều khi là thằng cháu ruột giám đốc bằng tuổi con mình, không biết gì đến chuyên môn. Đến khâu lương bổng, lương thợ mộc ở khu vực thành phố, loại lành nghề được các xưởng trả khoảng 45 ngàn bình quân, ở đây, tám sáu như nhau, mức lương có tên "thử việc"30 ngàn kéo dài cả nửa tháng nên, có anh thợ, phát sinh tâm lý...sợ bị tuyển dụng, cố tình làm lơ phờ để bị...đuối ! Khâu thứ 5, thật trở trêu là tốt, đang trong thời gian "chiêu hiền đãi sỹ", cứ cầm vào tinh tướng, vào sự giới thiệu, vào cái bóng nào đó, giám đốc gặp riêng, quảng cho dăm chục xì chơi, mới nghe thì hay nhưng người tinh ý thì nhìn thấy lấp ló một tai họa, bởi cái sự không tên này, không có quy chuẩn nào cả nên người ít, người nhiều, người có người không, từ đây, có quan niệm bên khinh, bên trọng, có quan niệm mình bị coi rẻ v.v. ... lộ ra. Tất những điều nhùng nhằng rắc rối ấy, là những nhân tố tạo nên một hệ thống rối rắm, trì kéo mọi nỗ lực đi tới ...

Để phân tích cho ra lẽ, người đưa PPLST vào giải quyết vấn đề nhận thấy, phải tìm vũ khí mạnh, để tạo áp lực với những thế lực giàu nhiệt tình nhưng thiếu nguyên tắc kia bằng TƯ DUY HỆ THỐNG. Khi đến được chặng thứ hai, vấn đề hiểu được làm rõ : Thế nào là tuyển - dụng, thế nào là lương, thế nào là thưởng, thế nào là sắp xếp, quản lý được đưa lên bàn cân tiểu li.

Không khí từ chỗ có vẻ có hướng thoát, được dẫn hướng một cách hóm hỉnh, vui và kích thích trí tò mò, trí tưởng tượng nên càng về sau, càng rôm rả và vui hết biết. Vui nhất là, vị giám đốc 54 tuổi kia, sau khi nhận ra mọi lẽ, vốn là người nhạy cảm, ông đã mở cuộc điều tra rất khéo, thì ông biết rằng, vị trợ lý của ông, mỗi chiều thứ 2, thứ 6 vẫn vội vàng phóng xe về phía trường Đại học KHTN, ông đã dùng ... áp lực buộc tác giả bài viết này "khai" hết nội dung học hỏi, trường lớp và phe nhóm.

Ông rất vui và chuẩn bị "cấp sách" đi học sáng tạo.

Ghi thêm: vì những lý do tế nhị trong địa hạt kinh doanh nên tên thật và địa chỉ của công ty trên tạm thời còn bí mật, bạn đọc muốn tìm hiểu kỹ, xin liên hệ :

Nguyễn Huy Cường, khoá 188

Điện thoại : 0908176942