

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH**

NGUYỄN DUY PHONG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC
QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI DOANH NGHIỆP
NHÀ NƯỚC CHUYỂN SANG CỔ PHẦN HÓA
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LÂM ĐỒNG**

**CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN
Mã Số: 60.31.05**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HD KHOA HỌC: TS. VŨ THỊ PHƯƠNG

TP. HỒ CHÍ MINH - NĂM 2007

LỜI CẢM ƠN

Để có được kết quả ngày hôm nay, tôi xin chân thành cảm ơn:

- Các thầy giáo, cô giáo trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh - những người đã tận tâm dạy bảo tôi trong suốt thời gian tôi học tập tại trường.

- Giáo viên hướng dẫn khoa học: Tiến sĩ Vũ Thị Phượng - Người đã quan tâm dành nhiều thời gian, tâm huyết và kiến thức của mình để hướng dẫn tôi thực hiện Luận văn.

- Tập thể cán bộ, công nhân viên của các Công ty cổ phần: Du lịch Bảo Lộc, Lâm sản Lâm Đồng, Dược - Vật tư Y tế Lâm Đồng, Thực phẩm Lâm Đồng, Tư vấn Xây dựng thủy lợi Lâm Đồng, Dịch vụ du lịch Đà Lạt, In - phát hành sách Lâm Đồng, Tư vấn Lâm nông nghiệp Lâm Đồng, Sách - thiết bị trường học Lâm Đồng, Gạch Hiệp Thành; Công ty du lịch Lâm Đồng và Công ty TNHH 1 thành viên cấp thoát nước Lâm Đồng đã tham gia trả lời các Phiếu khảo sát và đóng góp nhiều ý kiến quý báu cho tôi trong quá trình thực hiện Luận văn.

Một lần nữa tôi xin chân thành cảm ơn và chúc sức khỏe tới các thầy, cô và tập thể cán bộ, công nhân viên của các công ty đã giúp tôi hoàn thành Luận văn Tốt nghiệp!

MUC LUC

LỜI MỞ ĐẦU	1
-------------------------	---

Chương 1

MỘT SỐ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CỔ PHẦN HÓA DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC VÀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Một số lý luận cơ bản về cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước	4
1.1.1. Một số khái niệm cơ bản	4
1.1.1.1. Doanh nghiệp Nhà nước	4
1.1.1.2. Công ty cổ phần	5
1.1.2. Cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước	5
1.1.3. Sự cần thiết phải thực hiện cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước.....	7
1.1.3.1. Về mặt lý luận.....	7
1.1.3.2. Về thực tiễn Việt Nam	7
1.1.3.2.1. Khu vực kinh tế Nhà nước và nhu cầu đổi mới.....	7
1.1.3.2.2. Thâm hụt ngân sách và nợ nước ngoài.....	10
1.1.3.2.3. Sự thay đổi quan điểm về vai trò điều tiết của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường	11
1.1.4. Các chủ trương, chính sách và văn bản pháp lý của Nhà nước về cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước	12
1.1.4.1. Chủ trương của Đảng.....	12
1.1.4.2. Chính sách và văn bản pháp lý của Nhà nước về cổ phần hóa.....	13
1.1.5. Sự khác biệt giữa doanh nghiệp nhà nước và công ty cổ phần	14
1.1.5.1. Sự khác biệt về cơ cấu tổ chức	14
1.1.5.1.1. Đối với Doanh nghiệp Nhà nước	14
1.1.5.1.2. Đối với công ty cổ phần	15

1.1.5.2. Sự khác biệt trong sở hữu vốn, quản lý vốn và cơ chế hoạt động	15
1.1.5.2.1. Đối với doanh nghiệp Nhà nước	15
1.1.5.2.2. Đối với công ty cổ phần	15
1.1.5.3. Sự khác biệt trong cách tính lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ	26
1.1.5.3.1. Đối với doanh nghiệp Nhà nước	26
1.1.5.3.2. Đối với công ty cổ phần	26
1.1.6. Tầm quan trọng của việc cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước.....	16
1.1.7. Một số ưu, nhược điểm khi doanh nghiệp chuyển sang công ty cổ phần	17
1.1.7.1. Ưu điểm.....	17
1.1.7.2. Nhược điểm	18
1.2. Một số lý luận cơ bản về quản trị nguồn nhân lực	19
1.2.1. Khái niệm, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của quản trị nguồn nhân lực.....	19
1.2.1.1. Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực	19
1.2.1.2. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực.....	19
1.2.1.3. Chức năng của quản trị của nguồn nhân lực	19
1.2.1.4. Nhiệm vụ của quản trị nguồn nhân lực	20
1.2.2. Các phương pháp quản trị nguồn nhân lực.....	20
1.2.2.1. Quản trị theo mô hình.....	20
1.2.2.1.1. Mô hình hành chính mệnh lệnh	20
1.2.2.1.2. Mô hình luật pháp.....	20
1.2.2.1.3. Mô hình nhân văn	21
1.2.2.1.4. Mô hình tài chính.....	21
1.2.2.1.5. Mô hình khoa học hành vi	21
1.2.2.1.6. Mô hình quản trị theo mục tiêu.....	21
1.2.2.2. Quản trị theo học thuyết	21
1.2.2.2.1. Học thuyết X.....	21
1.2.2.2.2. Học thuyết Y	22

1.2.2.2.3. Học thuyết Z.....	22
1.2.3. Nội dung của hoạt động quản trị nguồn nhân lực.....	23
1.2.3.1. Hoạch định nguồn nhân lực.....	23
1.2.3.1.1. Khái niệm hoạch định nguồn nhân lực.....	23
1.2.3.1.2. Quá trình hoạch định nguồn nhân lực.....	23
1.2.3.2. Phân tích công việc.....	23
1.2.3.2.1. Khái niệm và ý nghĩa.....	23
1.2.3.2.2. Quá trình phân tích công việc.....	24
1.2.3.3. Tuyển dụng.....	24
1.2.3.3.1. Tuyển mộ.....	24
1.2.3.3.2. Nguồn tuyển mộ.....	25
1.2.3.3.2. Tuyển chọn.....	26
1.2.3.3.3. Quy trình tuyển dụng.....	27
1.2.4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	28
1.2.4.1. Khái niệm.....	28
1.2.4.2. Mục đích của đào tạo.....	28
1.2.5. Động viên và duy trì nhân viên.....	28
1.2.5.1. Khái niệm về động viên khuyến khích.....	28
1.2.5.2. Mục tiêu của động viên khuyến khích.....	28
1.2.5.3. Hệ thống động viên khuyến khích.....	29

Chương II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC CỔ PHẦN HÓA

DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM NÓI CHUNG

VÀ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LÂM ĐỒNG NÓI RIÊNG

2.1. Tiến trình cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam.....	30
2.1.1. Thực trạng cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam.....	30

2.1.2. Đánh giá về tiến độ thực hiện cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước	30
2.1.3. Phương hướng và mục tiêu cổ phần hóa giai đoạn 2006 -2010.....	31
2.1.4. Những bài học rút ra từ công tác cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước	32
2.1.5. Tồn tại và những vấn đề cần khắc phục của công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước	34
2.2. Tiến trình cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng	35
2.2.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên của tỉnh Lâm Đồng	35
2.2.2. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh Lâm Đồng.....	37
2.2.3. Tình hình doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng trước khi tiến hành cổ phần hóa	37
2.2.4. Thực trạng công tác cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.....	38
2.2.4.1. Tình hình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước tại tỉnh Lâm Đồng	38
2.2.4.2. Đánh giá hoạt động sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần tại Lâm Đồng.....	39
2.2.4.3. Tình hình hoạt động của các doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng giai đoạn 2001-2005.....	39
2.2.4.3.1. Đánh giá chung.....	39
2.2.4.3.2. Tình hình tài chính.....	40
2.2.4.3.3. Tình hình lao động và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng	41
2.2.5. Những hạn chế và nguyên nhân rút ra được từ công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.....	41
2.2.5.1. Những hạn chế	41
2.2.5.2. Nguyên nhân.....	43
2.2.6. Một số kết quả khảo sát về tình hình quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp Nhà nước ở tỉnh Lâm Đồng.....	44
2.2.6.1. Quá trình điều tra khảo sát.....	44

2.2.6.1.1. Đặt vấn đề	44
2.2.6.1.2. Phương pháp điều tra, khảo sát	45
2.2.6.1.3. Số lượng phiếu điều tra, khảo sát	45
2.2.6.2. Phân tích kết quả khảo sát, điều tra	47
2.2.6.2.1. Một vài thông tin về số người được khảo sát	47
2.2.6.2.2. Quan điểm của nhà quản lý, người lao động về những vấn đề liên quan đến công tác cổ phần hóa	48
2.2.6.2.3. Quan điểm, kỳ vọng của nhà quản lý, người lao động về tiền lương, tiền thưởng, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh sau khi công ty chuyển sang cổ phần hóa	50
2.2.6.2.4. Quyền làm chủ của người lao động và vai trò của các tổ chức đoàn thể trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước	53
2.2.6.2.5. Thái độ làm việc và những vấn đề mà nhà quản lý, người lao động quan tâm nhất khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang cổ phần	56
2.2.6.2.6. Năng lực lãnh đạo của nhà quản lý, năng lực làm việc của người lao động khi công ty của họ chuyển sang cổ phần	59
2.2.6.2.7. Nhu cầu, nguyện vọng đào tạo của nhà quản lý và người lao động	61
2.2.6.2.8. Quan điểm về công tác tuyển dụng của công ty sau khi cổ phần hóa	66
2.2.6.2.9. Hành vi của người lao động sau khi công ty đã hoàn thành việc cổ phần hóa	69
2.2.6.2.10. Quan điểm của người lao động về tiêu chuẩn một người lãnh đạo trong công ty sau khi công ty chuyển sang cổ phần hóa	72
2.2.6.2.11. Quan điểm của nhà quản lý về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước	73
2.2.6.2.12. Quan điểm của các nhà quản lý về đổi mới hoạt động của các công ty cổ phần	74

Chương III

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC CHUYỂN SANG CỔ PHẦN HÓA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LÂM ĐỒNG

3.1. Về vấn đề quản lý công ty	76
3.2. Về các vấn đề liên quan đến lao động sau khi cổ phần hóa	77
3.2.1. Quyền làm chủ của người lao động sau khi cổ phần hóa	77
3.2.2. Vấn đề liên quan đến việc chuyển nhượng cổ phần, cổ phiếu	79
3.2.3. Về tiền lương, tiền thưởng	80
3.2.4. Về công tác tuyển dụng, đào tạo	81
3.2.4.1. Về công tác đào tạo	81
3.2.4.2. Về công tác tuyển dụng	82
3.2.5. Về chính sách thu hút và giữ người tài giỏi cho các doanh nghiệp	84
3.2.6. Về vấn đề giải quyết số lao động dôi dư.....	85
3.2.7. Về tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp cổ phần hóa.....	86
3.2.8. Về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước và đổi mới hoạt động của các công ty cổ phần.....	87
3.2.8.1. Về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước	87
3.2.8.2. Về đổi mới phương thức hoạt động của các công ty cổ phần	87
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	88
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC BẢNG

<u>Bảng 1.1</u> : Tốc độ tăng GDP bình quân hàng năm của toàn bộ nền kinh tế.....	1
<u>Bảng 2.6</u> : Danh sách các doanh nghiệp và số lượng người tham gia khảo sát	46
<u>Bảng 2.7</u> : Tổng hợp giới tính của những người được khảo sát.....	47
<u>Bảng 2.8</u> : Tổng hợp độ tuổi của những người được khảo sát.....	47
<u>Bảng 2.9</u> : Tổng hợp trình độ văn hóa của những người được khảo sát	48
<u>Bảng 2.10</u> : Tổng hợp thái độ đối với công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước của những người được khảo sát.....	49
<u>Bảng 2.11</u> : Tổng hợp sự hài lòng đối với công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước của những người được khảo sát.....	50
<u>Bảng 2.12</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về hoạt động sản xuất kinh doanh đối với doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa của những người được khảo sát	51
<u>Bảng 2.13</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về tiền lương, tiền thưởng đối với doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa của những người được khảo sát	52
<u>Bảng 2.14</u> : Tổng hợp ý kiến về giải pháp tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	53
<u>Bảng 2.15</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về quyền làm chủ của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa	53
<u>Bảng 2.16</u> : Tổng hợp ý kiến phản ứng của người lao động nếu họ bị nghỉ việc tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa	54
<u>Bảng 2.17</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	55
<u>Bảng 2.18</u> : Tổng hợp ý kiến đề xuất giải pháp nâng cao quyền làm chủ của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	56
<u>Bảng 2.19</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về thái độ làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa	57
<u>Bảng 2.20</u> : Tổng hợp ý kiến về những vấn đề mà người lao động và nhà quản lý quan tâm tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	58

<u>Bảng 2.21</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực lãnh đạo của nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	59
<u>Bảng 2.22</u> : Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	60
<u>Bảng 2.23</u> : Tổng hợp ý kiến về sự cần thiết phải đào tạo đội ngũ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	61
<u>Bảng 2.24</u> : Tổng hợp ý kiến về nguyên nhân phải đào tạo đội ngũ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	62
<u>Bảng 2.25</u> : Tổng hợp ý kiến về nguyện vọng đào tạo của đội ngũ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	63
<u>Bảng 2.26</u> : Tổng hợp ý kiến về nhu cầu đào tạo đội ngũ người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	64
<u>Bảng 2.27</u> : Tổng hợp ý kiến về những vấn đề cần đào tạo đội ngũ người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	65
<u>Bảng 2.28</u> : Tổng hợp ý kiến về những giải pháp để thực hiện công tác đào tạo đội ngũ người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	66
<u>Bảng 2.29</u> : Tổng hợp ý kiến về công tác tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	67
<u>Bảng 2.30</u> : Tổng hợp ý kiến về hình thức tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	67
<u>Bảng 2.31</u> : Tổng hợp ý kiến về hình thức tuyển dụng người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	68
<u>Bảng 2.32</u> : Tổng hợp ý kiến về hình thức tuyển dụng nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa.....	68
<u>Bảng 2.33</u> : Tổng hợp ý kiến về sự sẵn sàng mua cổ phiếu của CBCNV tại các doanh nghiệp cổ phần hóa.....	70
<u>Bảng 2.34</u> : Tổng hợp ý kiến về sự sẵn sàng bán lại cổ phiếu của CBCNV tại các doanh nghiệp cổ phần hóa.....	71
<u>Bảng 2.35</u> : Tổng hợp ý kiến của người lao động về tiêu chuẩn một người lãnh đạo tại các doanh nghiệp cổ phần hóa.....	72

<u>Bảng 2.36</u> : Tổng hợp ý kiến đề xuất của nhà quản lý về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước	74
<u>Bảng 2.37</u> : Tổng hợp ý kiến đề xuất của nhà quản lý về giải pháp để đổi mới hoạt động của công ty cổ phần.....	75

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Báo cáo tình hình thực hiện cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước tại phiên họp thứ 43 của ủy ban Thường vụ Quốc hội (ngày 21-9-2006) nhận định:

"Qua hơn 15 năm triển khai, chủ trương cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đã đạt được những hiệu quả về kinh tế, chính trị, xã hội nhất định, tạo sự rõ ràng về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của từng thành phần sở hữu, từng cổ đông; xoá bỏ cơ chế phân phối bình quân; hình thành phương thức phân chia lợi nhuận theo tỷ lệ góp vốn, giảm được sự can thiệp trực tiếp mang tính hành chính của các cấp chính quyền, các cơ quan quản lý nhà nước; tạo cơ chế quản lý tự chủ, tự chịu trách nhiệm nhằm thúc đẩy doanh nghiệp năng động hơn; tạo cơ sở pháp lý và vật chất để người lao động xác lập và nâng cao vai trò làm chủ, gắn bó máu thịt với doanh nghiệp. Kết quả nổi bật của cổ phần hoá là năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp nhà nước được nâng lên đáng kể. Họ phải tự tìm kiếm cơ hội, đối tác kinh doanh, chủ động đổi mới công nghệ, tiết kiệm tối đa các chi phí để tăng doanh thu. Cổ phần hoá cũng đã huy động thêm vốn của xã hội đầu tư cho phát triển sản xuất kinh doanh, tạo cơ hội việc làm cho người lao động. Dưới góc độ phân công lao động trong xã hội, cổ phần hoá đã thật sự giải phóng sức lao động từ chỗ đông mà không mạnh, ỷ lại, dựa dẫm, thụ động chuyển sang chủ động, tích cực hơn trong nền kinh tế nhiều thành phần với thái độ đầy đủ hơn, trách nhiệm hơn, góp phần tăng thu nhập cho xã hội, cho Nhà nước và cho người lao động".

“Một khía cạnh rất quan trọng khác của tình hình là bộ máy quản lý và phương thức hoạt động của các doanh nghiệp được cổ phần hóa. Công chúng vẫn thấy một tình hình rất phổ biến là những “Công ty cổ phần nhà nước”. Bởi vì, “Sau khi cổ phần hóa, khoảng 81,5% giám đốc, 78% chức danh phó giám đốc và kế toán trưởng không có sự thay đổi. Điều này cho thấy trên thực tế là nhiều doanh nghiệp sau cổ phần hóa vẫn hoạt động như trước cả về tổ chức, tư duy, công nghệ, quản lý và triết lý kinh doanh vẫn mang dáng dấp của doanh nghiệp nhà nước. Nếu có thay đổi chỉ

là giám đốc doanh nghiệp nhà nước cũ trở thành lãnh đạo mới của công ty cổ phần, chưa có doanh nghiệp nào sử dụng cơ chế thuê giám đốc điều hành”.

Từ những đánh giá như đã nêu trên đây, cho ta thấy cho dù là doanh nghiệp Nhà nước hay chuyển sang công ty cổ phần thì vấn đề nhân lực là vấn đề sống còn của công ty. Vì vậy, tác giả chọn đề tài “Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang cổ phần hóa trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng” để nhằm đánh giá tầm quan trọng của công tác quản trị nguồn nhân lực trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp cổ phần hóa doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

2. Mục đích nghiên cứu của Luận văn:

- Hệ thống hóa một số quan điểm về lý luận, thực tiễn của cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước.

- Làm sáng tỏ luận cứ vai trò của quản trị nguồn nhân lực trong việc hỗ trợ và thúc đẩy công tác cổ phần hóa.

- Phân tích, đánh giá thực trạng cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam nói chung và ở tỉnh Lâm Đồng nói riêng; những kết quả và tồn tại của việc thực hiện các giải pháp về quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp cổ phần hóa ở tỉnh Lâm Đồng.

- Đưa ra một số giải pháp và kiến nghị về quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp cổ phần hóa ở Lâm Đồng.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- Đối tượng nghiên cứu:

Nghiên cứu các vấn đề về quản trị nguồn nhân lực trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước ở nước ta nói chung và ở tỉnh Lâm Đồng nói riêng.

- Phạm vi nghiên cứu:

Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề về quản trị nguồn nhân lực đối với quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

4. Phương pháp nghiên cứu:

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu sau đây:

- Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử trong nghiên cứu khoa học xã hội.

- Phương pháp phân tích, đối chiếu, so sánh.

- Phương pháp trừu tượng hóa khoa học.

- Nghiên cứu các tài liệu đã có.

5. Những đóng góp của Luận văn:

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước, về quản trị nguồn nhân lực, luận văn đã nêu được vai trò của quản trị nguồn nhân lực trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước.

- Phân tích, chứng minh qua số liệu tổng hợp và kết quả khảo sát thực tế về vai trò của quản trị nguồn nhân lực trong công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước ở tỉnh Lâm Đồng.

- Đưa ra một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang cổ phần hóa ở tỉnh Lâm Đồng.

6. Kết cấu của Luận văn:

Ngoài phần mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo và kết luận, nội dung luận văn gồm 03 chương:

Chương I: Một số lý luận cơ bản về cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước và quản trị nguồn nhân lực.

Chương II: Thực trạng công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam nói chung và trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng nói riêng.

Chương III: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang cổ phần hóa trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Chương I

MỘT SỐ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CỔ PHẦN HÓA DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC VÀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Một số lý luận cơ bản về cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước

1.1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1.1. Doanh nghiệp Nhà nước: Doanh nghiệp Nhà nước được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau do cách tiếp cận khác nhau.

- Theo Ngân hàng thế giới: "Doanh nghiệp Nhà nước là một chủ thể kinh tế mà quyền sở hữu hay quyền kiểm soát thuộc về Chính phủ và phần lớn thu nhập của chúng được tạo ra từ việc bán hàng hóa và dịch vụ".

- Theo Nafzider Wayne: "Doanh nghiệp Nhà nước là một doanh nghiệp. Trong đó: (1) Chính phủ ngoài việc là chủ sở hữu chính (không nhất thiết phải chiếm đa số) còn có quyền cử hoặc bãi chức người lãnh đạo cao nhất (chủ tịch hay giám đốc điều hành) và (2) sản xuất hoặc bán các hàng hóa hoặc dịch vụ cho công chúng hoặc cho các doanh nghiệp khác và nguồn thu được tính toán dựa trên mức chi phí".

- Theo Rees Ray: "Doanh nghiệp Nhà nước là một tổ chức được sử dụng để sản xuất hàng hóa và dịch vụ, mà giá trị của chúng không thuộc về các chủ sở hữu cá nhân mà thuộc về các cơ quan công cộng".

- Theo điều I - Luật doanh nghiệp nhà nước của Việt Nam (1999): "Doanh nghiệp nhà nước là tổ chức kinh tế do Nhà nước đầu tư vốn, thành lập và tổ chức quản lý, hoạt động kinh doanh hoặc hoạt động công ích, nhằm thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội do Nhà nước giao. Doanh nghiệp Nhà nước có tư cách pháp nhân, có quyền và nghĩa vụ dân sự, tự chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động kinh doanh trong phạm vi vốn do doanh nghiệp quản lý. Doanh nghiệp Nhà nước có tên gọi, có con dấu riêng và có trụ sở chính trên lãnh thổ Việt Nam".

Định nghĩa này tiếp tục được hoàn thiện trong Luật doanh nghiệp Nhà nước 2003: "Doanh nghiệp Nhà nước là tổ chức kinh tế do Nhà nước sở hữu toàn bộ vốn điều lệ hoặc có cổ phần, vốn góp chi phối, được tổ chức dưới hình thức công ty Nhà nước, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn".

Luật Doanh nghiệp 2005, định nghĩa “Doanh nghiệp Nhà nước là doanh nghiệp trong đó Nhà nước sở hữu trên 50% vốn điều lệ”.

Như vậy Luật doanh nghiệp 2005 đã đa dạng hoá hình thức tồn tại của doanh nghiệp Nhà nước làm cho nó thích ứng hơn với nền kinh tế thị trường.

1.1.1.2. Công ty cổ phần (Joint-Stock Company): Là sản phẩm của nền kinh tế thị trường, là một loại hình doanh nghiệp, trong đó các cổ đông cùng góp vốn, cùng tham gia quản lý, cùng chia lợi nhuận, cùng chịu rủi ro tương ứng với phần vốn góp.

Theo Luật doanh nghiệp thì Công ty cổ phần là doanh nghiệp, trong đó:

- Vốn điều lệ (Registered Capital) của Công ty cổ phần: Là tổng số vốn do các cổ đông đóng góp và được ghi trong điều lệ của Công ty.

- Cổ phần (Share): Là số vốn điều lệ của Công ty được chia thành nhiều phần bằng nhau.

- Cổ đông (Shareholder): Là những cá nhân, pháp nhân sở hữu cổ phần của Công ty cổ phần. (Điều 51 - Luật doanh nghiệp quy định số lượng cổ đông tối thiểu là 3, không hạn chế số lượng tối đa).

Cổ đông chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp trong phạm vi vốn đã góp vào doanh nghiệp.

Cổ đông có quyền tự do chuyển nhượng cổ phần của mình cho người khác, trừ một số trường hợp cổ đông sở hữu cổ phần ưu đãi biểu quyết, cổ đông sáng lập trong thời hạn 03 năm kể từ khi công ty thành lập.

- Cổ phiếu (Stock): Là những loại chứng chỉ có giá do Công ty cổ phần phát hành để xác nhận quyền sở hữu cổ phần của cổ đông. Cổ phiếu của sáng lập viên, của thành viên Hội đồng quản trị phải là cổ phiếu ghi tên và không được tự do mua, bán, chuyển nhượng; muốn chuyển nhượng phải được sự đồng ý của Hội đồng quản trị.

- Cổ tức: Là một phần lợi nhuận sau thuế của Công ty cổ phần để chia cho các cổ đông.

1.1.2. Cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước:

Hầu hết các học giả nước ngoài khi xem xét vấn đề cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước đều coi đó là một quá trình rộng lớn hơn, đó là quá trình tư nhân hóa.

Theo Liên hợp quốc, tư nhân hóa theo nghĩa rộng được định nghĩa như sau: "Tư nhân hóa là sự biến đổi tương quan giữa Nhà nước và thị trường trong đời sống kinh tế của một nước theo hướng ưu tiên thị trường". Điều đó có nghĩa là, toàn bộ những chính sách, luật lệ, thể chế nhằm khuyến khích, mở rộng và phát triển khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào các hoạt động kinh doanh của các đơn vị kinh tế cơ sở, dành cho thị trường vai trò điều tiết đáng kể qua tự do hóa giá cả đều có thể coi là biện pháp của tư nhân hóa.

Tư nhân hóa theo nghĩa hẹp thường dùng để chỉ quá trình giảm bớt quyền sở hữu Nhà nước hoặc tự kiểm soát của Chính phủ trong một doanh nghiệp. Việc giảm bớt quyền sở hữu và quyền kiểm soát của Chính phủ có thể thông qua nhiều biện pháp và phương thức khác nhau, nhưng phổ biến nhất vẫn là biện pháp cổ phần hóa.

Như vậy, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước là quá trình chuyển Doanh nghiệp thuộc sở hữu Nhà nước (đơn sở hữu) thành Công ty cổ phần thuộc sở hữu của các pháp nhân và thể nhân (đa sở hữu) nhằm huy động rộng rãi các nguồn vốn cho đầu tư phát triển, tạo điều kiện cho người lao động thực sự làm chủ doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp Nhà nước trong cạnh tranh thương mại đồng thời phục vụ cho nhu cầu chuyển dịch và cơ cấu lại nền kinh tế một cách hợp lý.

Xét về mặt hình thức, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước là việc Nhà nước bán một phần hay toàn bộ giá trị cổ phần của mình trong các doanh nghiệp cho các đối tượng là tổ chức hoặc cá nhân trong và ngoài nước hoặc cho cán bộ quản lý, hoặc cho cán bộ, công nhân của doanh nghiệp theo hình thức bán đấu giá công khai hay thông qua các thị trường chứng khoán để hình thành các công ty cổ phần.

Xét về thực chất, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước là phương thức thực hiện xã hội hóa sở hữu, chuyển hình thức kinh doanh một chủ với chủ sở hữu Nhà nước trong doanh nghiệp thành công ty cổ phần với nhiều chủ sở hữu để tạo ra một mô hình doanh nghiệp phù hợp với nền kinh tế thị trường và đáp ứng được yêu cầu của kinh doanh hiện đại.

Như vậy, doanh nghiệp Nhà nước và công ty cổ phần là hai loại hình doanh nghiệp khác nhau về bản chất và hoạt động thực tế. Doanh nghiệp Nhà nước thuộc sở hữu nhà nước (hoặc sở hữu nhà nước chi phối) và hoạt động theo Luật doanh nghiệp Nhà nước. Còn công ty cổ phần thuộc hình thức đa sở hữu, hoạt động theo Luật doanh nghiệp, do đó công ty cổ phần có thể thành lập do một số người có ý tưởng và có khả năng kinh doanh khởi xướng, kêu gọi mọi người góp vốn, đăng ký thành lập công ty hoặc trên cơ sở chuyển đổi loại hình của doanh nghiệp vốn trước đó không phải là công ty cổ phần.

1.1.3. Sự cần thiết phải thực hiện cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước

Có nhiều nguyên nhân đòi hỏi Chính phủ phải thực hiện cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam. Đó là:

1.1.3.1. Về mặt lý luận:

- Việc cổ phần hóa phần lớn các doanh nghiệp Nhà nước chính là xác lập chế độ cổ phần trong kinh tế Nhà nước, nhằm đa dạng hóa các hình thức sở hữu, thực chất là phát triển hình thức sở hữu hỗn hợp để từng bước làm tăng thực lực kinh tế của chế độ sở hữu công cộng toàn dân.

- Chế độ cổ phần đã ra đời trong quá trình phát triển kinh tế tư bản chủ nghĩa. Cổ phần hóa đáp ứng yêu cầu tập trung và tích tụ vốn cho quá trình phát triển sản xuất kinh doanh.

+ Theo C.Mác, chế độ cổ phần là đòn bẩy mạnh mẽ để phát triển sức sản xuất của xã hội hiện đại.

+ Theo Ph.Ăng-ghen, sản xuất tư bản chủ nghĩa do công ty cổ phần kinh doanh đã không còn là sản xuất tư nhân, quá trình chuyển đổi vốn tư nhân thành vốn xã hội đã thúc đẩy mạnh mẽ việc xã hội hóa sản xuất và phát triển sức sản xuất.

1.1.3.2. Về thực tiễn Việt Nam:

1.1.3.2.1. Khu vực kinh tế Nhà nước và nhu cầu đổi mới:

Do nhiều năm thực thi một nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, tuyệt đối hóa kinh tế Nhà nước, coi kinh tế Nhà nước đồng nhất với doanh nghiệp Nhà nước, nên một thời gian dài, chúng ta đã phát triển hệ thống doanh nghiệp Nhà nước với số lượng lớn và tràn lan. Trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp Nhà nước đã bộc lộ

những yếu kém bất cập, chính vì vậy việc đổi mới sắp xếp lại hệ thống các doanh nghiệp Nhà nước là một đòi hỏi tất yếu.

a) Thực trạng kinh tế Nhà nước ở Việt Nam:

Sau hơn 15 năm, trải qua 3 đợt sắp xếp (đợt 1990 - 1993, đợt 1994 - 1997 và đợt từ 1998 đến nay), số Doanh nghiệp Nhà nước đã được giảm mạnh, từ 12.300 đơn vị đã giảm xuống còn khoảng 5.280 đơn vị. Từ những Liên hiệp xí nghiệp quốc doanh trước đây được tổ chức lại thành Tổng công ty 91 (tổ chức theo Quyết định số 91/QĐ-TTg) và Tổng công ty 90 (tổ chức theo Quyết định số 90/QĐ-TTg) của Thủ tướng Chính phủ. Hiện nay, trong cả nước có 17 Tổng công ty 91 và 76 Tổng công ty 90.

Như vậy, trong quá trình thực hiện đường lối chuyển đổi nền kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN. Đổi mới Doanh nghiệp Nhà nước luôn được coi là một trong những lĩnh vực được tập trung chú ý nhiều nhất. Nhìn chung sau hơn 15 năm, Doanh nghiệp Nhà nước vẫn phát triển khá. Trong 5 năm 1991 - 1995, tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm của kinh tế quốc doanh là 11,7%, gần gấp rưỡi tốc độ tăng trưởng bình quân của toàn bộ nền kinh tế và gần gấp đôi kinh tế quốc doanh. Tốc độ tăng GDP bình quân hàng năm của toàn bộ nền kinh tế (số liệu dưới đây)

Bảng 1.1: Tốc độ tăng GDP bình quân hàng năm của toàn bộ nền kinh tế

Thời kỳ	Tốc độ tăng trưởng (%)
1977-1980	0,4
1981-1985	6,4
1986-1990	3,9
1991-1995	8,2
1996	9,34
1997	8,15
1998	5,8
1999	4,8
2000	6,7
2001	7,0

(Nguồn số liệu từ Tạp chí Tài chính số 142 tháng 01/2001 và Tài chính số 143 tháng 02/2001).

Số liệu ở bảng trên cho ta thấy tốc độ tăng trưởng GDP năm 2001 đạt 7%, cao hơn mức 6,7% của năm 2000 và là nước có tốc độ tăng trưởng cao đứng hàng thứ 2 của thế giới (sau Trung Quốc).

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu tiến bộ, nền kinh tế nước ta trong những năm qua đặc biệt là năm 2001, các Doanh nghiệp Nhà nước còn nhiều mặt yếu kém, tồn tại. Đó là:

- Việc sắp xếp lại các Doanh nghiệp Nhà nước trong những năm qua vẫn chưa khắc phục được một cách triệt để những nhược điểm cơ bản về cơ cấu. Số lượng doanh nghiệp tuy đã được đăng ký lại nhưng thua lỗ vẫn còn lớn, nợ quá hạn không còn khả năng thanh toán vẫn còn phổ biến.

- Tổng giá trị tài sản của Doanh nghiệp Nhà nước hiện có 527.000 tỷ đồng. Trong đó: tài sản cố định (theo nguyên giá) trên 218.700 tỷ đồng, nhưng đã khấu hao khoảng 43%. Vốn lưu động chỉ đáp ứng được gần 20% trong tổng nhu cầu về vốn lưu động từ 50.000 đến 70.000 tỷ đồng.

- Doanh nghiệp Nhà nước nhiều về số lượng nhưng quá nhỏ về quy mô và có sự dàn trải không cần thiết, vượt quá khả năng nguồn lực của Nhà nước.

- Nhiều Doanh nghiệp Nhà nước cùng loại hoạt động liên tục trong tình trạng chồng chéo về ngành nghề kinh doanh, cấp quản lý và trên cùng một địa bàn. Sự liên kết hợp tác giữa các Doanh nghiệp Nhà nước với nhau và với các thành phần kinh tế khác còn nhiều yếu kém và chưa thành nếp.

- Trình độ kỹ thuật và công nghệ lạc hậu đang là cản trở lớn nhất đối với khả năng cạnh tranh và quá trình hội nhập.

b) Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng hoạt động kém hiệu quả của khu vực kinh tế Nhà nước:

Thứ nhất, do ảnh hưởng của hệ thống kế hoạch hóa và tài chính cứng nhắc, nguồn tài chính được sử dụng hoàn toàn theo kế hoạch được xét duyệt từ đầu năm, không có sự chuyển đổi linh hoạt; doanh nghiệp không có động cơ tiết kiệm, giá thành luôn cao hơn so với các doanh nghiệp tư nhân.

Thứ hai, do tính tự chủ trong quản lý và hoạt động sản xuất kinh doanh của các Doanh nghiệp Nhà nước bị hạn chế vì nhiều quy chế liên quan đến quyền sở hữu của

Nhà nước như bổ nhiệm người quản lý doanh nghiệp, chịu sự chi phối quản lý của nhiều cấp, nhiều ngành.

Thứ ba, do tình trạng độc quyền của Doanh nghiệp Nhà nước trên thị trường được Pháp luật củng cố đã đánh mất những động lực nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp này.

Thứ tư, do các Doanh nghiệp Nhà nước được che chắn bởi các khoản trợ cấp từ ngân sách hoặc sử dụng vốn tín dụng với lãi suất thấp; được ưu tiên tiếp cận với các nguồn vốn của nước ngoài.

Thứ năm, do công nghệ của các Doanh nghiệp Nhà nước chậm được đổi mới, trở nên lạc hậu so với thế giới từ 2-3 thế hệ; công nhân không có việc làm, dẫn đến đời sống của người lao động gặp nhiều khó khăn.

Các nguyên nhân nêu trên đã làm cho Doanh nghiệp Nhà nước ngày càng hoạt động trì trệ, kém hiệu quả, gây ảnh hưởng tiêu cực đến việc tiết kiệm nguồn lực và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Doanh nghiệp Nhà nước.

Cổ phần hóa là một giải pháp cải cách triệt để nhất và phù hợp với thực trạng khu vực Doanh nghiệp Nhà nước ở nước ta. Qua việc chuyển đổi Doanh nghiệp Nhà nước thành Công ty cổ phần, Doanh nghiệp Nhà nước đã thay đổi hoàn toàn về chất. Doanh nghiệp đã được trở lại chức năng của nó là chức năng kinh doanh vì lợi nhuận. Doanh nghiệp tự chủ, tự quyết định hoạt động và tự chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của mình. Cổ phần hóa lấy lại động lực sản xuất và phát triển của doanh nghiệp, qua đó nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh. Đối với khó khăn về vốn, công nghệ và trình độ quản lý trong các Doanh nghiệp Nhà nước ở nước ta hiện nay thì giải pháp cổ phần hóa là giải pháp mang tính hữu hiệu và khả thi nhất.

1.1.3.2.2. Thâm hụt ngân sách và nợ nước ngoài:

Đây là một nguyên nhân quan trọng thúc đẩy các nước phải tiến hành cổ phần hóa vì các khoản trợ cấp cho khu vực kinh tế Nhà nước ngày càng lớn.

Ở Việt Nam, nhìn tổng quát ngân sách giai đoạn 1991-2001 đã có chuyển biến tích cực và khá toàn diện, tiềm lực tài chính Nhà nước đã được củng cố, vị thế tài

chính quốc gia trên trường quốc tế, đã được cải thiện, kỷ cương pháp luật tài chính ngày càng được tăng cường.

- Tiềm lực tài chính ngân sách Nhà nước tuy đã được tăng lên đáng kể nhưng còn nhỏ bé. Tỷ trọng thuế gián thu còn cao gây khó khăn cho việc giảm chi phí và nâng cao sức cạnh tranh của các Doanh nghiệp Nhà nước.

- Phân bổ và sử dụng ngân sách Nhà nước còn nhiều bất cập hiệu quả ngân sách chưa cao, tình trạng sử dụng kinh phí ngân sách không đúng mục đích vẫn xảy ra.

Thực hiện cổ phần hóa sẽ cởi bỏ gánh nặng cho ngân sách Nhà nước, tạo dựng và củng cố nguồn lực Nhà nước do việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và năng lực cạnh tranh của các Doanh nghiệp Nhà nước, làm cho nguồn thu của Nhà nước được củng cố và gia tăng.

1.1.3.2.3. Sự thay đổi quan điểm về vai trò điều tiết của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường:

Đây là nguyên nhân về nhận thức dựa trên thực tiễn đã thay đổi về tình hình phát triển kinh tế thị trường và kém hiệu quả ở hầu hết các nước. Vấn đề đa dạng hóa sở hữu được đặt ra và thực hiện do sự thay đổi nhận thức từ chỗ chỉ nhấn mạnh vai trò của khu vực kinh tế Nhà nước đến chỗ tôn trọng nhiều hơn vào khu vực kinh tế tư nhân và vai trò điều tiết của cơ chế thị trường. Trong đó vai trò Nhà nước được coi như một biến số của sự phát triển kinh tế, nó chỉ có tác dụng thúc đẩy sự can thiệp và điều tiết ở mức độ hợp lý dựa trên sự tôn trọng các quy luật thị trường.

Thể chế kinh tế hỗn hợp xuất hiện đã làm thức tỉnh và đưa ra lối thoát cho cổ phần hóa nhiều quốc gia trong việc chống đỡ gánh nặng, cũng như sự suy thoái của khu vực kinh tế Nhà nước. Cổ phần hóa là một giải pháp được các nước quan tâm lựa chọn. Nhờ những ưu thế riêng có, Công ty cổ phần được Chính phủ của nhiều quốc gia trên thế giới chọn là mô hình chuyển đổi khu vực kinh tế Nhà nước vốn dĩ kém hiệu quả và đầy rủi ro.

Đối với Việt Nam, chương trình cổ phần hóa đã được coi như một giải pháp quan trọng trong chính sách phát triển của nền kinh tế thị trường.

Chính do nhận thức rõ được những ưu việt của Công ty cổ phần, cho nên trong chiến lược ổn định và phát triển kinh tế xã hội đến năm 2000 do Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII đã nêu rõ: "Mở rộng dần các hình thức doanh nghiệp cổ phần trong khu vực quốc doanh".

Vấn đề này chính thức được đề cập tại Hội nghị lần thứ 2 của Ban chấp hành Trung ương Đảng - khoá VII: "Chuyển một số xí nghiệp quốc doanh có điều kiện thành công ty cổ phần và thành lập một số công ty quốc doanh cổ phần mới. Phải làm thí điểm, chỉ đạo chặt chẽ, rút kinh nghiệm chu đáo trước khi mở rộng phạm vi thích hợp".

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X cũng chỉ rõ: "Hoàn thiện cơ chế, chính sách để các doanh nghiệp Nhà nước thực sự hoạt động trong môi trường cạnh tranh, công khai, minh bạch, nâng cao hiệu quả. Xoá bỏ độc quyền và đặc quyền sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp Nhà nước. Doanh nghiệp Nhà nước có quyền tài sản, thực sự tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong kinh doanh, cạnh tranh, chấp nhận rủi ro. Gắn trách nhiệm quyền hạn, lợi ích của người quản lý doanh nghiệp với kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Chăm lo đào tạo đội ngũ quản trị giỏi, đáp ứng tốt yêu cầu quản lý theo chế độ hiện tại".

Tóm lại, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước là một trong những hướng quan trọng của quá trình cải cách doanh nghiệp Nhà nước - bộ phận không thể thiếu trong thành phần kinh tế Nhà nước.

1.1.4. Các chủ trương, chính sách và văn bản pháp lý của Nhà nước về cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước:

1.1.4.1. Chủ trương của Đảng:

+ Cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước là hướng đổi mới doanh nghiệp Nhà nước chủ yếu ở Việt Nam. Nghị quyết Hội nghị lần thứ II - Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VII (11-1991) nêu rõ: "Chuyển một số doanh nghiệp Nhà nước có điều kiện thành công ty cổ phần và thành lập một số công ty quốc doanh cổ phần mới. Phải làm thí điểm, chỉ đạo chặt chẽ, rút kinh nghiệm chu đáo trước khi mở rộng trong phạm vi thích hợp".

+ Nghị quyết Hội nghị đại biểu toàn quốc giữa nhiệm kỳ khóa VII năm 1994 đã nêu mục đích, hình thức cổ phần hóa và mức độ sở hữu nhà nước tại doanh nghiệp nhà nước cổ phần hóa.

+ Nghị quyết của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới để phát huy vai trò chủ đạo của doanh nghiệp nhà nước (số 10/NQ-TW, ngày 17-3-1995) đã bổ sung thêm về phương châm tiến hành cổ phần hóa, tỷ lệ bán cổ phần cho người bên trong và ngoài doanh nghiệp.

+ Kết luận của Bộ Chính trị về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 1996-2000 (số 301 BBK/BCT, ngày 12-9-1995) đã bổ sung thêm một số mục tiêu giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa của cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước và phân loại doanh nghiệp nhà nước để cổ phần hóa.

+ Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng cộng sản Việt Nam (6-1996) đã khẳng định việc tổng kết kinh nghiệm, hoàn chỉnh khuôn khổ pháp luật để triển khai tích cực, vững chắc cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước.

+ Hội nghị lần thứ tư - Ban chấp hành Trung ương (khóa VIII) đưa ra giải pháp cổ phần hóa.

+ Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 - Ban Chấp hành Trung ương (Khóa IX) về tiếp tục thực hiện sắp xếp, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp Nhà nước.

1.1.4.2. Chính sách và văn bản pháp lý của Nhà nước về cổ phần hóa:

+ Luật Doanh nghiệp 2005.

+ Nghị định số 44/1998/NĐ-CP ngày 29/6/1998 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp Nhà nước thành công ty cổ phần; Nghị định số 64/2002/NĐ-CP ngày 19/6/2002 của Chính phủ thay thế Nghị định số 44/1998/NĐ-CP về cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước; Nghị định số 187/2004/NĐ-CP ngày 16/11/2004 của Chính phủ về chuyển công ty Nhà nước thành công ty cổ phần (thay thế Nghị định số 64/2002/NĐ-CP); Nghị định số 109/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành công ty cổ phần.

+ Quyết định số 58/2002/QĐ-TTg ngày 26/4/2002 của Thủ tướng chính phủ về phân loại doanh nghiệp Nhà nước.

+ Nghị định số 41/2002/NĐ-CP ngày 11-4-2002 của Chính phủ về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước; Nghị định số 110/2007/NĐ-CP ngày 26/6/2007 của Chính phủ về chính sách đối với người lao động dôi dư.

+ Nghị định số 69/2002/NĐ-CP ngày 12-7-2002 của Chính phủ về quản lý và xử lý nợ tồn đọng đối với doanh nghiệp Nhà nước.

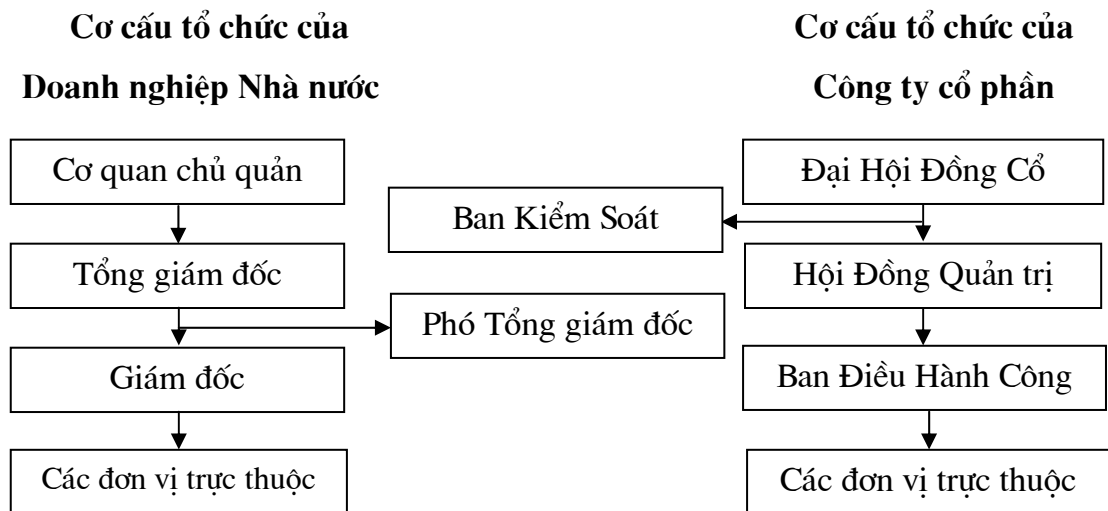
Và nhiều văn bản pháp quy khác.

1.1.5. Sự khác biệt giữa doanh nghiệp nhà nước và công ty cổ phần:

Để thấy được vai trò của công tác quản trị nguồn nhân lực khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển thành các công ty cổ phần, trước hết chúng ta cần so sánh sự khác biệt giữa doanh nghiệp Nhà nước và công ty cổ phần.

Dưới đây, chúng tôi xin được phép trình bày những khác biệt cơ bản giữa hai loại hình doanh nghiệp này:

1.1.5.1. Sự khác biệt về cơ cấu tổ chức:



1.1.5.1.1. Đối với Doanh nghiệp Nhà nước: Qua sơ đồ trên, ta có thể nhận thấy Doanh nghiệp Nhà nước chỉ có một chủ sở hữu duy nhất là Nhà nước. Việc thực hiện quyền quản lý của chủ sở hữu lại thuộc về cơ quan Nhà nước, nhân danh Nhà nước đã tổ chức ra doanh nghiệp gọi là cơ quan chủ quản. Như vậy, khi xuất hiện những vấn đề vượt quá quyền hạn và trách nhiệm của người quản lý thì theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước vấn đề đó được giải quyết bởi cơ quan chủ quản.

Nhìn vào cơ cấu Doanh nghiệp Nhà nước ta thấy sự xác định chủ sở hữu không rõ ràng do quyền hạn và trách nhiệm chủ sở hữu của Doanh nghiệp Nhà nước bị phân tán ra nhiều cơ quan, dẫn đến không có cơ quan nào chịu trách nhiệm toàn diện đối với doanh nghiệp. Đây là một khuyết điểm lớn dẫn đến sự hoạt động không hiệu quả của Doanh nghiệp Nhà nước.

1.1.5.1.2. Đối với công ty cổ phần: Qua sơ đồ ta nhận thấy, trong công ty cổ phần thì có Đại hội cổ đông làm chủ sở hữu và việc quản lý công ty sẽ được đảm nhiệm bởi guồng máy do các cổ đông lập ra. Vì lợi ích của chính bản thân mình, nên các cổ đông tích cực trong việc giải quyết vấn đề đặt ra, cũng như tích cực trong việc phát hiện những sai trái để đưa ra giải quyết. Từ đó giảm đáng kể tình trạng những nhiễu, kém hiệu quả trong hoạt động của công ty..., giờ đây, Nhà nước chỉ giữ vai trò là cổ đông của công ty.

1.1.5.2. Sự khác biệt trong sở hữu vốn, quản lý vốn và cơ chế hoạt động:

1.1.5.2.1. Đối với doanh nghiệp Nhà nước: toàn bộ tài sản của doanh nghiệp được coi là của Nhà nước, được Nhà nước giao cho tập thể người lao động của doanh nghiệp mà đứng đầu là giám đốc quản lý. Cũng chính việc phân cấp quản lý và cơ chế chịu trách nhiệm thiếu rõ ràng khiến thời gian “Trình xin ý kiến, thông qua”, chờ đợi ở doanh nghiệp Nhà nước quá dài, nhiều khi làm cơ hội kinh doanh trôi qua trong tầm tay. Mặt khác, khi các doanh nghiệp Nhà nước hoạt động thua lỗ thì luôn có sự bao cấp, bù lỗ hay những hỗ trợ khác từ phía Nhà nước, vì thế đã kéo dài sự tồn tại của những thực thể ốm yếu của nền kinh tế. Chính từ đó đã tạo tâm lý ỷ lại, dựa dẫm, không có ý chí phấn đấu vươn lên để phát triển doanh nghiệp.

1.1.5.2.2. Đối với công ty cổ phần: Khác với Doanh nghiệp Nhà nước, cơ chế hoạt động của công ty cổ phần luôn tạo cho nó tính tự chủ trong kinh doanh, tính trách nhiệm và động lực trong kinh doanh.

- Tự chủ trong kinh doanh: Vốn của doanh nghiệp có được là do sự góp vốn của các cổ đông, vay ngân hàng và phát hành trái phiếu và chính những người góp vốn đó là những người sở hữu. Chính vì thế mà hầu hết những doanh nghiệp Nhà nước sau khi cổ phần đã tự chủ hơn trong hoạt động sản xuất kinh doanh và tinh thần, trách nhiệm của người lao động trong doanh nghiệp ngày càng được nâng cao.

- Trách nhiệm và động lực kinh doanh: Khác với tính không rõ ràng của doanh nghiệp Nhà nước, công ty cổ phần luôn phải xác định rõ mục tiêu hoạt động sản xuất - kinh doanh của họ là vì lợi ích của cổ đông, vì mục tiêu lợi nhuận nên trách nhiệm và động lực kinh doanh khá rõ ràng. Vì vậy, toàn thể cán bộ, công nhân viên trong công ty sẽ luôn có tinh thần trách nhiệm cao trong việc tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

1.1.5.3. Sự khác biệt trong cách tính lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ:

1.1.5.3.1. Đối với doanh nghiệp Nhà nước: Việc tính lương, thưởng vẫn dựa chủ yếu vào thâm niên công tác, bằng cấp và việc đề bạt, bổ nhiệm mà những điều này dường như không phụ thuộc nhiều vào khả năng chuyên môn thực sự của họ mà lại phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác như thâm niên, bằng cấp, được sự ưu đãi. Bên cạnh đó, thu nhập của người lao động nhiều khi không đảm bảo cuộc sống cũng là nguyên nhân làm cho họ không thể tận tâm với công việc.

1.1.5.3.2. Đối với công ty cổ phần: Tiền lương, tiền thưởng không còn hoàn toàn phụ thuộc vào cách tính lương của Nhà nước mà doanh nghiệp đã được quyền xây dựng cho mình hệ thống lương, thưởng phù hợp với loại hình sản xuất kinh doanh của đơn vị mình. Hơn thế, người lao động với tư cách là cổ đông của doanh nghiệp còn được hưởng cổ tức theo tỷ lệ vốn góp của mình.

Như vậy, có thể nói quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước có tác động tích cực không chỉ đối với nền kinh tế và còn có tác động tích cực tới người lao động. Sau đây chúng ta sẽ phân tích tầm quan trọng của việc cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước.

1.1.6. Tầm quan trọng của việc cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước:

- Trong giai đoạn hiện nay, việc cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước góp một phần rất quan trọng vào việc thúc đẩy quá trình tiếp tục đổi mới, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nâng cao tính năng động, sức cạnh tranh của toàn bộ nền kinh tế nói chung, của khu vực doanh nghiệp Nhà nước nói riêng.

- Công ty cổ phần là hình thức tổ chức kinh doanh huy động được số vốn lớn một cách nhanh chóng và hiệu quả bằng cách phát hành các trái phiếu và cổ phiếu để đầu tư vào những công trình đòi hỏi số lượng vốn lớn và dài hạn.

- Hơn thế, việc cổ phần hóa sẽ huy động được vốn của toàn xã hội, bao gồm các cá nhân, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội trong và ngoài nước. Xét về cơ cấu kinh tế, công ty cổ phần phát triển cũng sẽ làm biến đổi cơ cấu kinh tế trên cơ sở sử dụng đồng vốn, khai thác tiềm năng lao động của đất nước, mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất, đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội.

- Việc cổ phần hóa với hình thức là công ty cổ phần tạo ra một cơ chế phân tán rủi ro, nhằm hạn chế tác động tiêu cực về mặt kinh tế xã hội khi doanh nghiệp lâm vào tình trạng đình đốn, phá sản.

- Cổ phần hóa với hình thức là công ty cổ phần tạo điều kiện cho thị trường chứng khoán (Securities Market) ra đời, thúc đẩy hoàn thiện cơ chế kinh tế thị trường.

- Ngoài ra, việc cổ phần hóa sẽ tạo điều kiện để cho người lao động trong Doanh nghiệp Nhà nước cổ phần hóa có cổ phần. Điều này rất phù hợp với quan điểm của Đảng, Nhà nước về một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

1.1.7. Một số ưu, nhược điểm khi doanh nghiệp chuyển sang công ty cổ phần:

1.1.7.1. Ưu điểm:

Khi công ty chuyển sang công ty cổ phần sẽ có rất nhiều thuận lợi:

- Một trong những đặc trưng quan trọng nhất của công ty cổ phần là trách nhiệm hữu hạn, cho phép người ta đầu tư tiền hay tài sản vào công ty mà không phải chịu rủi ro đối với các tài sản cá nhân trong trường hợp công ty phá sản.

- Một ưu điểm nữa của công ty cổ phần là có thời gian tồn tại vô hạn. Khả năng của công ty có thể hoạt động vô thời hạn mang lại tính ổn định cho doanh nghiệp, đảm bảo rằng công ty có thể tồn tại lâu hơn những người sáng lập ra nó.

- Công ty cổ phần đã trở thành hình thức tổ chức doanh nghiệp mang tính thống trị nhằm giải quyết nhu cầu về vốn cho tăng trưởng. Đây là hình thức huy động vốn trên quy mô lớn một cách hiệu quả nhất.

- Do quan hệ sở hữu trong Công ty cổ phần là thuộc về các cổ đông nên quy mô sản xuất có khả năng mở rộng to lớn và nhanh chóng mà không có cá nhân riêng lẻ nào có thể thực hiện được.

- Huy động vốn bằng cách phát hành cổ phiếu và cho phép trao đổi, mua bán cổ phiếu trên thị trường, công ty cổ phần thực sự là kênh huy động vốn nhàn rỗi trong xã hội đi vào sản xuất.

- Sự tồn tại của các công ty cổ phần không phụ thuộc vào sự biến động của các cổ đông, đặc biệt là không phụ thuộc vào các quan hệ sở hữu của cổ đông, kể cả cổ đông là Nhà nước.

- Cổ phần có khả năng chuyển đổi từ người này sang người khác bằng các cổ phiếu, có khả năng thu hút nhiều nguồn vốn nhỏ vào việc nâng cao và mở rộng sản xuất kinh doanh.

1.1.7.2. Nhược điểm:

Bên cạnh những mặt tích cực, công ty cổ phần cũng có một số hạn chế sau:

- Về việc tiếp cận các nguồn tín dụng: Các ngân hàng luôn thận trọng hơn trong việc cho các Doanh nghiệp Nhà nước đã cổ phần hóa vay vì họ cho rằng những doanh nghiệp này không còn sự bảo trợ của Nhà nước.

- Về quyền sử dụng đất: Theo các doanh nghiệp, sau cổ phần hóa các địa phương vẫn tiếp tục cho doanh nghiệp thuê đất với giá thấp hơn nhiều so với giá thị trường nhưng doanh nghiệp vẫn gặp phải khó khăn khi giao dịch Ngân hàng vì thiếu rõ ràng về quyền sử dụng đất.

- Về mặt quản lý:

Cổ phần hóa còn mang tính “khép kín” trong đó chủ yếu cổ đông vẫn là người lao động, người quản lý từ các doanh nghiệp Nhà nước và Nhà nước không có chính sách thu hút cổ đông chiến lược khi tiến hành cổ phần hóa, do vậy việc quản trị của các doanh nghiệp sau khi cổ phần không được cải thiện đáng kể.

Chưa có quy định rõ ràng, cụ thể về quyền lợi, trách nhiệm của người đại diện hoặc kiêm nhiệm quản lý cổ phần Nhà nước trong công ty cổ phần.

- Về phía người lao động:

Người lao động chưa thấy được vai trò sở hữu thật sự của mình khi tham gia thảo luận và biểu quyết các vấn đề quan trọng của công ty, do họ vẫn còn giữ thái độ e ngại trước lãnh đạo, họ không được cung cấp đầy đủ thông tin như phương án kinh doanh, chiến lược của công ty... họ không nắm được các quy định pháp lý về quyền

hạn của cổ đông, Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát,.. chính điều này đã dẫn đến nhiều vấn đề tranh chấp không cần thiết.

1.2. Một số lý luận cơ bản về quản trị nguồn nhân lực:

1.2.1. Khái niệm, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của quản trị nguồn nhân lực:

1.2.1.1. Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực:

- Quản trị nguồn nhân lực là chức năng cơ bản của quản trị học, giải quyết tất cả các vấn đề liên quan đến con người trong tổ chức, gắn với những công việc cụ thể của họ cùng các mối quan hệ nảy sinh trong quá trình làm việc nhằm tạo điều kiện để mọi người hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và làm việc hiệu quả cho mục tiêu cuối cùng của tổ chức.

- Quản trị nguồn nhân lực là nghệ thuật lãnh đạo, nghệ thuật chỉ huy, nghệ thuật sử dụng người, nghệ thuật thực hiện công việc bằng người khác.

Vì vậy, quản trị nguồn nhân lực là một bộ phận hỗ trợ con người trong tổ chức thực hiện các mục tiêu chung cũng như góp phần thành công của tổ chức.

1.2.1.2. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực:

- Nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho nhà quản trị đạt được mục đích, kết quả thông qua người khác. Để quản trị có hiệu quả, nhà quản trị cần biết cách làm việc và hoà hợp với người khác, biết cách lôi kéo người khác làm theo mình.

- Nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp cho các nhà quản trị học biết được cách giao dịch với người khác, biết cách đánh giá nhân viên chính xác, biết lôi kéo nhân viên say mê với công việc, tránh được những sai lầm trong tuyển chọn, sử dụng nhân viên, nâng cao hiệu quả của tổ chức và dần dần có thể đưa chiến lược con người trở thành một bộ phận hữu cơ trong chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp.

Như vậy, về mặt kinh tế quản trị nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp khai thác các khả năng tiềm tàng, nâng cao năng suất lao động và lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp về nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, về mặt xã hội, quản trị nguồn nhân lực góp phần làm giảm bớt mâu thuẫn tư bản - lao động trong doanh nghiệp.

1.2.1.3. Chức năng của quản trị của nguồn nhân lực:

Quản trị nguồn nhân lực hoạt động đa dạng và rất khác biệt, nhưng tất cả những điều này luôn liên quan đến các vấn đề thuộc quyền lợi nghĩa vụ và trách

nhệm của nhân viên nhằm đạt được kết quả cho cả tổ chức lẫn nhân viên. Trong đó, quản trị nhân lực chính là chức năng cán bộ mà cụ thể là phân tích công việc, xác định mức lao động cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng người, từng bộ phận có như thế mới kích thích được hiệu quả lao động nhằm xác định nhu cầu và tuyển dụng nhân viên đúng với phương hướng, chỉ tiêu của đơn vị đề ra tránh sự lãng phí nhân lực đồng thời còn có nhiệm vụ động viên khuyến khích nhân viên hoàn thành nhiệm vụ cao hơn nữa.

1.2.1.4. Nhiệm vụ của quản trị nguồn nhân lực:

- *Nhiệm vụ chính sách:* thiết lập hoặc tham gia cùng các bộ phận chức năng thiết lập các nội quy, quy chế, quy định, chính sách liên quan đến nhân sự trong tổ chức.

- *Nhiệm vụ dịch vụ:* thực hiện hoặc phối hợp cùng các bộ phận chức năng thực hiện những công việc liên quan đến nhân sự.

- *Nhiệm vụ tư vấn:* đề xuất các giải pháp giúp các bộ phận chức năng khắc phục hoặc giảm thiểu khó khăn liên quan đến nhân sự

- *Nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá:* việc thực hiện các chính sách liên quan đến nhân sự; hiệu quả làm việc của nhân viên.

1.2.2. Các phương pháp quản trị nguồn nhân lực:

Quản trị nguồn nhân lực là một việc vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật. Về cơ bản có một số phương pháp quản trị sau:

1.2.2.1. Quản trị theo mô hình:

1.2.2.1.1. Mô hình hành chính mệnh lệnh:

Đây là cách quản trị kiểu hành chính nhân viên, cấp trên ra lệnh cấp dưới thừa hành. Trong mô hình này chức năng quản trị nguồn nhân lực liên quan chủ yếu đến việc thu thập báo cáo, dữ liệu thông tin và thực hiện các nhiệm vụ hành chính thường ngày của doanh nghiệp.

1.2.2.1.2. Mô hình luật pháp:

Theo mô hình này các chức năng của quản trị nguồn nhân lực chú trọng đến sự hiểu biết về pháp luật nhằm giúp doanh nghiệp tránh được những tranh chấp lao động, các vi phạm chế độ lao động.

1.2.2.1.3. Mô hình nhân văn:

Theo mô hình này, quản trị nguồn nhân lực có chức năng phát triển và thúc đẩy giá trị tiềm năng của con người trong tổ chức. Phòng nhân sự giữ vai trò tích cực trong việc thực hiện các chương trình thay đổi nâng cao chất lượng và đời sống tại nơi làm việc. Đây là mô hình linh hoạt, quan tâm đến nhân viên, luôn tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên phát triển bản thân.

1.2.2.1.4. Mô hình tài chính:

Khía cạnh tài chính trong quản trị nguồn nhân lực có tầm quan trọng ngày càng tăng. Mô hình này chú trọng đến việc quản lý nhân viên bằng thu nhập. Nhà quản trị nhân sự phải quan tâm đến việc giải quyết hài hòa quan hệ về thu nhập giữa các nhân viên, tạo cơ cấu hợp lý giữa tiền lương và tiền thưởng, cân nhắc tính toán sao cho việc sử dụng các chi phí liên quan đến con người phải mang lại hiệu quả cao nhất.

1.2.2.1.5. Mô hình khoa học hành vi:

Mô hình này cho rằng tâm lý và hành vi của tổ chức là cơ sở của các hoạt động quản trị nguồn nhân lực. Gần đây, mô hình này được áp dụng rộng rãi trong các lĩnh vực: đánh giá, khen thưởng, thiết kế mẫu công việc...

1.2.2.1.6. Mô hình quản trị theo mục tiêu:

Mô hình này có các đặc điểm như sau:

- Nhân viên được đánh giá qua sự hoàn thành công tác của mình.
- Nhà quản trị chỉ đóng vai trò tư vấn, vai trò của nhân viên chuyển từ thụ động sang tham dự lưỡng tính có tích cực.
- Có sự phối hợp giữa nhân viên và nhà lãnh đạo đối với việc sắp đặt các mục tiêu cho nhân viên trong khoảng thời gian nhất định.
- Xem xét các tiến bộ đã đạt được theo định kỳ.
- Kết thúc mỗi giai đoạn cấp trên và cấp dưới cùng đánh giá, thảo luận về kết quả đã đạt được, so sánh kết quả với mục tiêu đã đề ra.

1.2.2.2. Quản trị theo học thuyết:

1.2.2.2.1. Học thuyết X (Taylor-Gant-Ghinbert-Fayol):

Thuyết này cho rằng: nhìn chung con người không thích làm việc, lười biếng, máy móc và vô tổ chức; chỉ thích làm việc cầm chừng, khi bị bắt làm việc luôn tìm cách tránh né công việc; thích vật chất, có khuynh hướng bị chỉ huy.

Từ quan điểm đó, Taylor đã đề ra phương pháp tổ chức quản trị nguồn nhân lực như sau: không thể tin tưởng vào cấp dưới của mình, phải thường xuyên kiểm tra đôn đốc; phân chia công việc thành những thao tác, động tác, cử động đơn giản lặp đi lặp lại để học; phần lớn các quyết định, các mục tiêu của tổ chức đều do cấp trên đưa ra; áp dụng hệ thống kiểm tra nghiêm ngặt...

1.2.2.2. Học thuyết Y (Grego-Maslow-Likset):

Quan điểm của thuyết này cho rằng: những người bình thường thích được làm việc và tiềm ẩn những khả năng rất lớn; khi được khuyến khích và thỏa mãn những nhu cầu, họ sẽ tích cực hoạt động, chia sẻ trách nhiệm và khi được tôn trọng họ sẽ muốn tự khẳng định mình.

Từ quan điểm như vậy, học thuyết này đã đưa ra phương pháp quản trị nguồn nhân lực như sau: Cấp trên luôn hoàn toàn tin tưởng vào cấp dưới, luôn khuyến khích cấp dưới vào các quá trình ra quyết định quản trị; ở những mức độ khác nhau mọi người đều có trách nhiệm, đều tham gia vào hệ thống kiểm tra.

1.2.2.2.3. Học thuyết Z (William Ouchi):

Quan điểm này cho rằng: Với người lao động sự thoả mãn nhu cầu là điều kiện để đạt năng suất cao; sự trung thành tuyệt đối, nhân hoà là yếu tố thành công trong các công ty; tính tập thể và sự thích nghi trong tổ chức là yếu tố quyết định sự thành công của công ty.

Với quan điểm về nhân viên như vậy nên các nhà quản trị theo thuyết này có thái độ: thương yêu, lo lắng cho nhân viên của mình theo tính cách gia đình; phân chia quyền lợi chính đáng, thăng chức công bằng theo chế độ thâm niên và năng lực.

Mỗi lý thuyết chỉ có thể đúng với một nhóm đối tượng nhất định. Do vậy, chúng ta phải biết vận dụng những lý thuyết này một cách sáng tạo, linh hoạt, điều đó phụ thuộc vào sự nhạy cảm của nhà quản trị.

1.2.3. Nội dung của hoạt động quản trị nguồn nhân lực

1.2.3.1. Hoạch định nguồn nhân lực:

1.2.3.1.1. Khái niệm hoạch định nguồn nhân lực:

Hoạch định nguồn nhân lực là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu của nguồn nhân lực, đưa ra các chính sách và thực hiện các chương trình, hoạt động bảo đảm cho doanh nghiệp có đủ nguồn nhân lực với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

1.2.3.1.2. Quá trình hoạch định nguồn nhân lực:

Quá trình hoạch định nguồn nhân lực liên hệ mật thiết với quá trình hoạch định và thực hiện các chiến lược và chính sách kinh doanh của doanh nghiệp. Quá trình hoạch định nguồn nhân lực gồm các bước sau:

- Phân tích môi trường, xác định mục tiêu, chiến lược cho doanh nghiệp.
- Phân tích hiện trạng quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Dự báo khối lượng công việc đối với các mục tiêu kế hoạch trung hạn, dài hạn, đồng thời xác định khối lượng công việc và tiến hành phân tích công việc đối với mục tiêu, kế hoạch ngắn hạn.
- Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đối với các mục tiêu kế hoạch trung và dài hạn, đồng thời xác định nhu cầu nguồn nhân lực đối với các mục tiêu kế hoạch ngắn hạn.
- Phân tích quan hệ cung cầu nguồn nhân lực, khả năng điều chỉnh và đề ra các chính sách, kế hoạch, chương trình thực hiện giúp cho doanh nghiệp thích ứng với các nhu cầu mới, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.
- Thực hiện các chính sách, kế hoạch, chương trình quản trị nhân sự của doanh nghiệp.
- Kiểm tra, đánh giá tình hình thực hiện.

1.2.3.2. Phân tích công việc:

1.2.3.2.1. Khái niệm và ý nghĩa:

a) **Khái niệm:** Phân tích công việc là quá trình phân tích nội dung công việc nhằm xác định điều kiện tiến hành, các nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn khi thực hiện công việc.

b) Ý nghĩa của phân tích công việc:

- Phân tích công việc để cung cấp thông tin về yêu cầu, đặc điểm của công việc.

- Phân tích công việc giúp nhà quản trị tạo sự đồng bộ giữa các bộ phận cơ cấu trong doanh nghiệp, đánh giá được chính xác các yêu cầu của công việc, đánh giá được đúng năng lực thực hiện công việc của nhân viên.

- Phân tích công việc là công cụ rất hữu hiệu giúp các tổ chức, doanh nghiệp thay đổi về cơ cấu tổ chức nhằm nâng hiệu quả sản xuất kinh doanh.

1.2.3.2.2. Quá trình phân tích công việc:

Quá trình phân tích công việc gồm sáu bước cơ bản sau:

Bước 1: Xác định mục đích của phân tích công việc.

Bước 2: Thu thập các thông tin cơ bản có sẵn (nếu có).

Bước 3: Chọn lựa các phần việc đặc trưng, các điểm then chốt để thực hiện phân tích công việc.

Bước 4: áp dụng các phương pháp khác nhau để thu thập thông tin phân tích công việc. Có thể sử dụng một hoặc kết hợp nhiều phương pháp thu thập thông tin phân tích công việc như: phỏng vấn, bản câu hỏi, quan sát□

Bước 5: Kiểm tra, xác minh tính chính xác của thông tin.

Bước 6: Xây dựng bảng mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc.

1.2.3.3. Tuyển dụng:

1.2.3.3.1. Tuyển mộ:

a) Khái niệm:

Tuyển mộ là quá trình tìm kiếm và thu hút những người được coi là có đủ năng lực để họ đăng ký dự tuyển và làm việc cho tổ chức.

b) Quá trình tuyển mộ:

Quá trình tuyển mộ gồm những bước cơ bản sau:

- Trước hết, doanh nghiệp cần xác định được nhu cầu tuyển dụng cho các mục tiêu, kế hoạch dài hạn và được thực hiện dựa trên cơ sở dự báo về: Quy mô và tốc độ phát triển; mức độ lao động biến động; thay đổi cơ cấu ngành nghề; tỷ lệ nghỉ việc

của nhân viên; trình độ trang bị kỹ thuật lao động và khả năng thay đổi công nghệ; khả năng tài chính; yêu cầu chất lượng sản phẩm cần nâng cao...

- Sau đó, doanh nghiệp cần xác định được các tiêu chuẩn và các yêu cầu tuyển mộ.

- Thăm dò nguồn tuyển mộ để thu hút ứng viên.

1.2.3.3.2. Nguồn tuyển mộ:

a) Nguồn nội bộ:

Có nhiều nguồn cung cấp ứng viên vào các chức vụ hoặc công việc trống của doanh nghiệp như tuyển trực tiếp các nhân viên đang làm việc tại doanh nghiệp, thông qua quảng cáo, trung tâm giới thiệu việc làm □ Hình thức tuyển các nhân viên từ trong nội bộ doanh nghiệp thường được ưu tiên hàng đầu.

- Ưu điểm của nguồn nội bộ: nhân viên trong doanh nghiệp đã được thử thách về lòng trung thành, thái độ nghiêm túc, tinh thần trách nhiệm, ít bỏ việc; những người trong doanh nghiệp sẽ dễ dàng tiếp nhận công việc mới do đã quen với môi trường làm việc...

- Nhược điểm: Mặc dù có rất nhiều ưu điểm, nhưng nguồn nội bộ cũng không thể tránh khỏi những hạn chế:

- Hình thức tuyển từ nguồn nội bộ làm cho nhân viên thiếu tính sáng tạo. Điều này rất nguy hiểm nếu doanh nghiệp đang ở trong tình trạng trì trệ, hoạt động kém hiệu quả.

- Hơn nữa, sẽ hình thành nên nhóm ứng viên không thành công, từ đó có tâm lý không phục tùng lãnh đạo, bất hợp tác với lãnh đạo, dễ chia bè phái, mất đoàn kết.

- Theo nguồn nội bộ thì sẽ có rất ít ứng viên cho chúng ta lựa chọn.

b) Nguồn ngoài doanh nghiệp:

Bên cạnh nguồn nội bộ, doanh nghiệp có thể tuyển mộ nhân viên từ nguồn bên ngoài, thông qua những hình thức như:

- **Công ty săn đầu người:** qua hình thức này doanh nghiệp sẽ có được ứng cử viên đảm bảo chất lượng nhưng chi phí khá cao.

- **Doanh nghiệp cạnh tranh:** qua hình thức này doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được chi phí ở khâu tuyển dụng và đào tạo.

- **Thông qua quảng cáo:** qua hình thức này doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được thời gian tuyển dụng, tuyển dụng được ngay với số lượng lớn đồng thời có thể giới thiệu hình ảnh của doanh nghiệp... nhưng chi phí cũng rất cao.

- **Thông qua các trường đào tạo:** doanh nghiệp tiếp cận với nguồn này thông qua việc trao học bổng, hỗ trợ các hoạt động cho sinh viên, tài trợ cho các dự án, các giải thể thao...

- **Các hình thức khác:** bên cạnh những hình thức trên doanh nghiệp còn có thể tuyển mộ thông qua trung tâm giới thiệu việc làm, qua người quen giới thiệu, qua internet, do ứng viên tự xin việc làm, thông qua sự giới thiệu của chính quyền...

1.2.3.3.2. Tuyển chọn:

a) Khái niệm:

Tuyển chọn là quá trình phân loại, đánh giá ứng viên, chọn ra những ứng viên có xác suất thành công cao nhất trong công việc cần tuyển.

b) Quá trình tuyển chọn:

Quá trình tuyển chọn thường gồm những bước cơ bản sau:

- **Lập hội đồng tuyển chọn:** hội đồng tuyển chọn có thể là những đối tượng sau: Ban Giám đốc công ty, trưởng phòng nhân sự, các chuyên gia về chuyên môn, tâm lý, nhân viên nhân sự, ... Tùy theo quy mô hay vị trí dự tuyển mà chọn thành phần hội đồng cần thiết cũng như số lượng tham gia vào hội đồng.

- **Thu nhận và nghiên cứu hồ sơ:** Doanh nghiệp có thể thu nhận hồ sơ qua đường bưu điện hoặc do ứng viên tự mang đến.

- **Phỏng vấn sơ bộ:** khâu này giúp cho nhà tuyển dụng hiểu rõ hơn hồ sơ của ứng viên, đánh giá sơ bộ về nhân viên, giải thích cho ứng viên về công việc và những thắc mắc của ứng viên.

- **Kiểm tra, trắc nghiệm:** áp dụng nhiều hình thức trắc nghiệm nhằm chọn ra những ứng viên phù hợp hơn.

- **Phỏng vấn lần hai:** sau khi được phỏng vấn sơ bộ và tiến hành kiểm tra trắc nghiệm để xem xét khả năng.

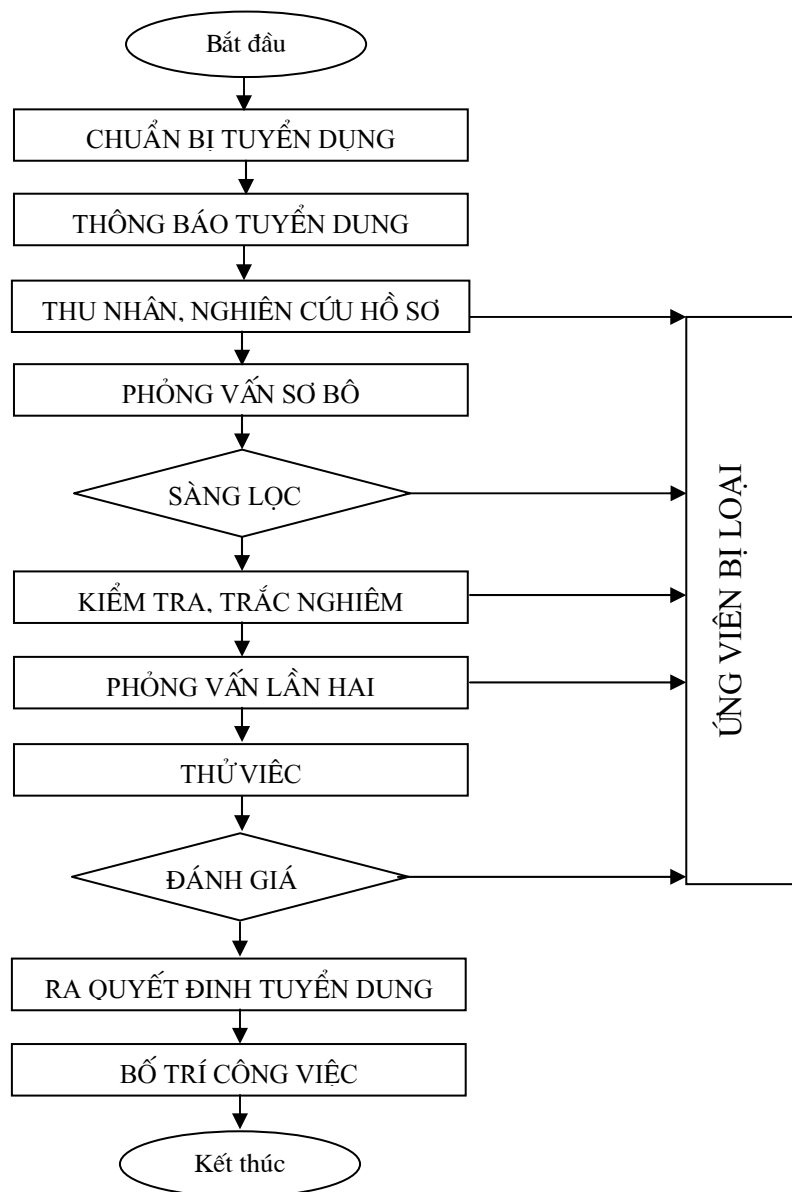
- **Thử việc:** là khoảng thời gian để ứng viên tiếp xúc, làm quen với công việc, tìm cách thích ứng với môi trường.

- **Ra quyết định tuyển chọn:** là bước quan trọng nhất của quá trình tuyển dụng, quyết định những ứng viên nào sẽ được làm việc tại công ty.

- **Bố trí công việc:** sau khi ra quyết định tuyển chọn, nhà quản lý phải bố trí công việc, tạo điều kiện để nhân viên mới nhanh chóng thích nghi với công việc.

1.2.3.3.3. Quy trình tuyển dụng:

Quy trình tuyển dụng có thể được tóm lược qua sơ đồ sau:



1.2.4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

1.2.4.1. Khái niệm:

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là hoạt động nhằm trang bị kiến thức cơ bản hoặc huấn luyện, nâng cao kỹ năng thành thạo nghề nghiệp cho nhân viên để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ hoặc phù hợp với nhiệm vụ trong tương lai của doanh nghiệp.

1.2.4.2. Mục đích của đào tạo:

- Trực tiếp giúp nhân viên thực hiện công việc tốt hơn.
- Tránh tình trạng quản lý lỗi thời.
- Giải quyết các vấn đề về tổ chức. Đào tạo và phát triển có thể giúp các nhà quản trị đề ra được các chính sách về nguồn nhân lực cho doanh nghiệp sao cho có hiệu quả hơn.
- Các chương trình định hướng công việc đối với nhân viên mới sẽ giúp họ nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc mới của doanh nghiệp.
- Đào tạo và phát triển giúp cho nhân viên có được những kỹ năng cần thiết cho những cơ hội thăng tiến, cho yêu cầu của công việc...
- Kích thích nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, đạt nhiều thành tích tốt hơn.

1.2.5. Động viên và duy trì nhân viên:

1.2.5.1. Khái niệm về động viên khuyến khích:

Động viên khuyến khích hay còn gọi là tạo động lực làm việc cho người lao động. Động lực làm việc là “Một động lực có ý thức hay vô thức khơi dậy và hướng hành động vào việc đạt được mục tiêu mong đợi”.

1.2.5.2. Mục tiêu của động viên khuyến khích:

- Thu hút nhân viên: Ứng viên đi làm việc trên thị trường không phải chỉ dựa vào mức lương công ty trả cho họ mà còn căn cứ rất nhiều yếu tố khác. Yếu tố quan trọng đó là hệ thống động viên khuyến khích của công ty. Do đó, hệ thống động viên khuyến khích nhân viên của công ty rất có tác dụng trong việc thu hút nhân viên trên thị trường.

- Duy trì nhân viên giỏi: Hầu hết nhân viên đi làm việc là để duy trì cuộc sống, do đó tiền lương đối với họ là rất quan trọng. Tuy nhiên, tiền lương không phải là

yếu tố duy nhất để giữ chân họ lại làm việc cho tổ chức. Việc duy trì một hệ thống động viên khuyến khích nhân viên tốt sẽ góp phần duy trì được đội ngũ nhân viên giỏi cho tổ chức.

- Khuyến khích động viên với hiệu quả cao nhất: Tất cả các yếu tố cấu thành trong hệ thống động viên khuyến khích nhân viên như: lương, thưởng, phúc lợi,... cần được sử dụng có hiệu quả nhằm tạo ra động lực kích thích cao nhất đối với nhân viên.

Tóm lại, mục tiêu cuối cùng của động viên là:

- Tăng năng suất lao động, tăng khả năng cạnh tranh, mở rộng và chiếm lĩnh thị trường.

- Đánh thức tiềm năng làm việc của nhân viên, làm cho nhân viên nhiệt tình, hăng say cống hiến hết mình cho doanh nghiệp.

- Làm cho nhân viên được thỏa mãn, được tôn trọng trong tổ chức, giúp họ thực hiện những công việc chính đáng của con người.

- Tránh sự nhàm chán, bất mãn của nhân viên đối với tổ chức.

1.2.5.3. Hệ thống động viên khuyến khích:

- Động viên khuyến khích về mặt vật chất: Nhà quản lý đưa ra những chính sách khuyến khích nhân viên về mặt vật chất như: chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp, các khoản phúc lợi khác... nhằm góp phần thỏa mãn tốt hơn cho nhân viên về nhu cầu vật chất.

- Động viên khuyến khích về mặt tinh thần: Khi nền kinh tế ngày càng phát triển, đời sống con người ngày càng được nâng cao thì những nhu cầu thuộc về tinh thần ngày càng được quan tâm nhiều hơn. Thỏa mãn nhu cầu thuộc về tinh thần là rất cần thiết để tạo động lực làm việc cho nhân viên.

Trong nền kinh tế thị trường, động viên khuyến khích về mặt vật chất là không thể thiếu, nó là yếu tố cần thiết. Nhưng một tổ chức nhỏ hay lớn thì nhà quản lý cũng cần phải quan tâm, có sự kết hợp hài hòa giữa khuyến khích về mặt vật chất và khuyến khích về mặt tinh thần. Nếu thực hiện tốt điều này sẽ giúp doanh nghiệp vững bước thành công.

Chương II
THỰC TRẠNG CÔNG TÁC CỔ PHẦN HÓA
DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM NÓI CHUNG
VÀ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LÂM ĐỒNG NÓI RIÊNG

2.1. Tiến trình cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam:

2.1.1. Thực trạng cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Việt Nam:

Cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước được tiến hành thí điểm từ tháng 6-1992. Tính đến tháng 8-2006, cả nước đã cổ phần hóa được 3.060 doanh nghiệp Nhà nước. Về thực chất vẫn là cổ phần hóa khép kín, chưa thu hút được nhiều nhà đầu tư chiến lược. Còn có sự cách biệt giữa nhà đầu tư trong nước và nhà đầu tư nước ngoài, chưa thu hút và gắn kết giữa hoạt động của nhà đầu tư chiến lược và doanh nghiệp cổ phần, do đó việc đổi mới công nghệ và thay đổi phương thức quản trị doanh nghiệp chưa thật mạnh mẽ và cơ bản, chưa tạo ra động lực cho sự đổi mới thật sự trong hoạt động của doanh nghiệp. Trong quá trình cổ phần hóa vẫn nặng về giải quyết chính sách, xử lý lao động, xử lý tài chính doanh nghiệp, chưa phải là mở cửa doanh nghiệp.

Báo cáo về kết quả sắp xếp, đổi mới, phát triển doanh nghiệp Nhà nước trong thời gian qua, ông Phạm Viết Muôn - Phó Ban chỉ đạo đổi mới và phát triển doanh nghiệp cho biết, tính đến hết tháng 8-2006, cả nước đã sắp xếp được 4.447 doanh nghiệp. Trong đó, cổ phần hóa 3.060 doanh nghiệp. Sau quá trình thực hiện sắp xếp, số lượng doanh nghiệp Nhà nước giảm nhưng vẫn tiếp tục giữ vai trò chi phối những ngành, lĩnh vực then chốt. Khu vực doanh nghiệp Nhà nước vẫn đóng góp gần 40% GDP và 50% tổng thu ngân sách Nhà nước. Theo số liệu tổng hợp từ các bộ, địa phương, đến nay, cả nước còn 2.176 doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước với tổng số vốn Nhà nước gần 260 nghìn tỷ đồng. Trong đó, 1.546 doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh, 355 doanh nghiệp quốc phòng an ninh và sản xuất, cung ứng sản phẩm, dịch vụ công ích và 295 nông, lâm trường quốc doanh.

2.1.2. Đánh giá về tiến độ thực hiện cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước:

+ Trong 15 năm qua thực hiện công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước thì tiến độ triển khai vẫn còn quá chậm.

+ Về thời gian thực hiện cổ phần hóa, sau 15 năm đã rút ngắn đáng kể, từ bình quân 437 ngày/doanh nghiệp xuống còn khoảng 260 ngày/doanh nghiệp, giảm 40%.

+ Quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước không đồng đều theo ngành, lĩnh vực và địa bàn.

2.1.3. Phương hướng và mục tiêu cổ phần hóa giai đoạn 2006 -2010:

Tại Hội nghị về sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp Nhà nước giai đoạn 2006-2010 được tổ chức ngày 7-10-2006, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng khẳng định: "Nhiệm vụ sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp trong 5 năm tới trọng tâm là cổ phần hoá. Mục tiêu đến năm 2010, chúng ta sẽ cơ bản cổ phần hóa xong doanh nghiệp Nhà nước".

Phương án được lựa chọn để tiếp tục thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp Nhà nước từ nay đến 2010 là đẩy mạnh sắp xếp, cổ phần hóa các tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước. Như vậy, đến cuối năm 2010, cả nước sẽ chỉ còn 554 doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước, trong đó có 26 tập đoàn, tổng công ty quy mô lớn; 178 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực an ninh, quốc phòng, sản xuất, cung ứng sản phẩm, dịch vụ thiết yếu; 200 nông, lâm trường; 150 doanh nghiệp thành viên các tập đoàn, tổng công ty Nhà nước.

Tại hội nghị này, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng cũng đã chỉ đạo, để cơ bản hoàn thành xong cổ phần hóa vào năm 2010, chúng ta dự kiến sẽ phải cổ phần hoá xong 79 tổng công ty trong số 105 tổng công ty và cổ phần hóa khoảng 1.500 doanh nghiệp, còn lại là các doanh nghiệp công ích, nông, lâm trường.

Riêng những lĩnh vực mới, kể cả những lĩnh vực nhạy cảm, đòi hỏi Nhà nước phải tham gia quản lý như ngân hàng, tài chính, bảo hiểm, điện lực, viễn thông thì phải xây dựng đề án cổ phần hóa cụ thể để trình Chính phủ phê duyệt.

Đối với những doanh nghiệp đã lỗ hết vốn thì buộc phải giải thể và thực hiện chính sách lao động dôi dư hoặc bán đấu giá mặt bằng thu hồi về cho Nhà nước. Một vấn đề quan trọng nữa là cổ phần hóa phải gắn liền với vấn đề đưa ra sàn đấu giá và niêm yết trên thị trường chứng khoán (tính đến thời điểm này, mới chỉ có trên

60 doanh nghiệp Nhà nước được cổ phần hóa đã niêm yết trên thị trường chứng khoán). (Tin từ TBKT, ĐT, ND các ngày 8, 9 và 10/10/2006).

2.1.4. Những bài học rút ra từ công tác cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước:

Theo báo cáo của Đoàn giám sát ủy ban thường vụ Quốc hội về kết quả giám sát việc thực hiện cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước tại phiên họp ngày 21/9/2006 đã đưa ra một số đánh giá về 15 năm thực hiện cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như sau:

Một là, cần khẳng định tính đúng đắn của chủ trương cổ phần hóa, do đó cần có sự thống nhất cao trong tư tưởng, nhận thức của cán bộ, đảng viên, công nhân viên, nhân dân và được dư luận quốc tế đồng tình.

Hai là, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước đã tạo ra loại hình doanh nghiệp có nhiều chủ sở hữu, tăng khả năng huy động vốn cho phát triển sản xuất, kinh doanh. Cổ phần hóa đã trở thành giải pháp cơ bản, quan trọng để cơ cấu lại doanh nghiệp Nhà nước, tạo cơ chế quản lý năng động, có hiệu quả, tạo điều kiện pháp lý và vật chất để người lao động, với tư cách là cổ đông - chủ sở hữu, nâng cao vai trò và trách nhiệm trong việc tham gia quản lý, kiểm soát hoạt động kinh doanh.

Ba là, về mặt vật chất của cổ phần hóa và từ thực tế các doanh nghiệp Nhà nước thực hiện cổ phần hóa cho thấy: Mới có 12% tổng số vốn Nhà nước tại các doanh nghiệp Nhà nước được cổ phần hóa. Trong đó, chỉ có 24,1% cổ phần do cổ đông bên ngoài nắm giữ, có nghĩa là chỉ có khoảng 3,6% vốn Nhà nước được bán ra bên ngoài, cán bộ, công nhân viên nắm giữ 29,6% cổ phần, Nhà nước vẫn nắm giữ 46,3%. Về thực chất vẫn là cổ phần hóa khép kín, chưa thu hút được nhiều nhà đầu tư chiến lược. Trong quá trình cổ phần hóa vẫn nặng về giải quyết chính sách, xử lý lao động, xử lý tài chính doanh nghiệp, chưa phải là mở cửa doanh nghiệp.

Bốn là, nhiều doanh nghiệp sau cổ phần hóa vẫn chưa thích nghi với mô hình tổ chức mới, vẫn tiếp tục duy trì phương thức tư duy quản lý và điều hành hoạt động như khi còn là doanh nghiệp Nhà nước. Còn có sự thiếu rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với công ty Nhà nước, với công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối.

Năm là, ở doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối (trên 50%), vai trò và sự giám sát của cổ đông thiểu số, đặc biệt là cổ đông là công nhân, viên chức chưa cao, chưa vươn lên đúng tầm, đã và đang phát sinh những nhân tố hạn chế sự phát triển của doanh nghiệp.

Trong nhiều công ty cổ phần, người lao động còn chưa được thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của cổ đông. Nhiều cơ chế, chính sách quản lý của công ty cổ phần chưa được đổi mới như chính sách tiền lương, tiền thưởng, ... phần lớn vẫn áp dụng như doanh nghiệp Nhà nước.

Sáu là, có không ít doanh nghiệp Nhà nước sau cổ phần hóa đang dần chuyển hóa thành doanh nghiệp tư nhân. Một số cổ đông vì nhiều lý do đã từ bỏ vai trò nhà đầu tư - người chủ sở hữu, tự nguyện bán trực tiếp, chuyển nhượng số cổ phần của mình, kể cả cổ phần ưu đãi hoặc làm trung gian thu gom cổ phần cho tư nhân ngoài doanh nghiệp. Cá nhân ngoài doanh nghiệp có thể thu gom và nắm giữ phần lớn và có trường hợp nắm giữ trên 50% tổng giá trị cổ phần danh nghĩa là cơ hội để họ trở thành chủ nhân đích thực của doanh nghiệp. Đây là điều trái với mục đích cổ phần hóa theo chủ trương của Đảng, Nhà nước và cách thức thực hiện theo sự hướng dẫn của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Bảy là, có tình trạng thất thoát và lãng phí vốn, tài sản của Nhà nước trong và sau quá trình cổ phần hóa. Giai đoạn trước khi có Nghị định số 187/2004/NĐ-CP của Chính phủ, giá trị doanh nghiệp do Hội đồng định giá hoặc do doanh nghiệp tự xác định. Do sự thiếu chặt chẽ của cơ chế nên không ít trường hợp giá trị doanh nghiệp được xác định thấp, có trường hợp quá thấp và cổ phần của doanh nghiệp đã rơi vào tay một nhóm người với những lợi ích khá lớn. Sau khi Chính phủ ban hành Nghị định số 187/2004/NĐ-CP, việc xác định giá trị doanh nghiệp đã sát với thực tế hơn, hạn chế được tình trạng thất thoát tài sản của Nhà nước. Nhưng tình trạng liên kết, gian lận trong đấu thầu, trong xác định cổ phần ưu đãi cho nhà đầu tư chiến lược, việc xử lý tài chính, xử lý nợ đọng và tài sản không cần dùng thiếu minh bạch cũng gây không ít thiệt hại cho Nhà nước. Sự lãng phí tài sản, tiền vốn Nhà nước thể hiện trong việc thiếu trách nhiệm bảo quản hay lạm dụng khai thác tài sản giữ hộ Nhà nước chưa được xử lý dứt điểm trong quá trình cổ phần hóa.

2.1.5. Tồn tại và những vấn đề cần khắc phục của công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước:

Cũng theo Báo cáo nêu trên thì công tác cổ phần hóa ở nước ta còn có một số tồn tại cần khắc phục. Đó là:

Thứ nhất, chúng ta đã cổ phần hóa và sắp xếp lại được khá nhiều doanh nghiệp nhưng xét về chỉ tiêu vốn nhà nước đã cổ phần hóa thì vẫn chưa tới 10%. Hơn nữa, trong số các doanh nghiệp đã cổ phần hóa có tới 29% số doanh nghiệp mà ở đó Nhà nước vẫn giữ một lượng cổ phần chi phối (từ 51% trở lên). Nhà nước đang còn nắm khoảng 46,5% vốn kinh doanh của các doanh nghiệp này. Như vậy, thực chất mới chỉ khoảng 8% vốn kinh doanh của các doanh nghiệp Nhà nước đã cổ phần hóa thuộc về các chủ sở hữu khác - không phải của Nhà nước Phần lớn là những cổ đông vốn là người lao động trong doanh nghiệp).

Thứ hai, xét về các doanh nghiệp đã cổ phần hóa, trong khi các doanh nghiệp là không nhỏ nhưng vốn của Nhà nước trong các doanh nghiệp này là quá ít, điều này chứng tỏ chúng ta chỉ mới cổ phần hóa được các doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ. Như vậy chúng ta mới thực hiện được phần dễ nhất trong toàn bộ khối lượng công việc phải làm.

Thứ ba, về vai trò của Nhà nước. Đến nay, trong các doanh nghiệp đã được cổ phần hóa thì Nhà nước đang còn nắm quá nhiều vốn. Điều này cho thấy sự chi phối, gây ảnh hưởng của Nhà nước vẫn ở mức độ lớn (dưới các hình thức khác nhau, trực tiếp hay gián tiếp). Việc Nhà nước còn nắm các cổ phần chi phối trong nhiều doanh nghiệp đã cổ phần hóa cũng đã cho thấy Nhà nước còn đầu tư dàn trải trên nhiều lĩnh vực và phạm vi hoạt động kinh doanh, chưa có sự tập trung vốn cần thiết vào các lĩnh vực, các ngành hay các doanh nghiệp trọng điểm mà ở đó cần có sự hiện diện của Nhà nước.

Thứ tư, những bước tiếp theo của cổ phần hóa. Như trên đã nêu, cổ phần hóa chủ yếu mới chỉ thực hiện ở các doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ; có rất ít doanh nghiệp lớn đã tiến hành cổ phần hóa. Trong thời gian tới, theo kế hoạch của Chính phủ, lượng vốn trong các doanh nghiệp Nhà nước cần phải cổ phần hóa khoảng trên 270.000 tỷ đồng. Đây là một lượng vốn rất lớn. Số vốn này đang nằm trong các

doanh nghiệp lớn (các Tổng công ty, các Công ty lớn). Tuy nhiên, để cổ phần hóa thành công các doanh nghiệp lớn cần phải có những giải pháp thích hợp.

Thứ năm, về những cản trở đối với quá trình cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước trong thời gian qua. Đó là, những vướng mắc về đất đai và sở hữu tài sản. Nhà nước chưa có những chính sách và cơ chế rõ ràng, cổ phần hóa vẫn còn khép kín và có sự đối xử phân biệt trước và sau khi cổ phần hóa. Đây là những vấn đề nằm ngoài khả năng của các doanh nghiệp. Do vậy, nếu Nhà nước không giải quyết triệt để các vấn đề này thì không thể đẩy nhanh tiến trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước được.

Thứ sáu, về vai trò của các doanh nghiệp. Vấn đề cổ phần hóa vẫn chưa thực sự là nhu cầu tự thân, nhu cầu nội tại của các doanh nghiệp Nhà nước, thậm chí còn là sự miễn cưỡng. Hầu hết các doanh nghiệp Nhà nước vẫn không muốn, hay né tránh, hoặc tìm cách né tránh thực hiện cổ phần hóa vì muốn được an toàn hơn và không muốn mất đi lợi ích hay lợi thế đang có.

2.2. Tiến trình cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng:

2.2.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên của tỉnh Lâm Đồng:

Lâm Đồng là tỉnh miền núi phía Nam Tây Nguyên có độ cao trung bình từ 800 - 1.000 m so với mặt nước biển với diện tích tự nhiên 9.772,19 km²; địa hình tương đối phức tạp chủ yếu là bình sơn nguyên, núi cao đồng thời cũng có những thung lũng nhỏ bằng phẳng đã tạo nên những yếu tố tự nhiên khác nhau về khí hậu, thổ nhưỡng, thực động vật ... và những cảnh quan kỳ thú cho Lâm Đồng.

- Phía đông giáp các tỉnh Khánh Hoà và Ninh Thuận.
- Phía tây nam giáp tỉnh Đồng Nai.
- Phía nam - đông nam giáp tỉnh Bình Thuận.
- Phía bắc giáp tỉnh Đắk Lắk.

Lâm Đồng nằm trên 3 cao nguyên và là khu vực đầu nguồn của 7 hệ thống sông lớn; nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam - là khu vực năng động, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và là thị trường có nhiều tiềm năng lớn. Toàn tỉnh có thể chia thành 3 vùng với 5 thế mạnh: Phát triển cây công nghiệp dài ngày, lâm nghiệp, khoáng sản, du lịch - dịch vụ và chăn nuôi gia súc.

Lâm Đồng nằm trong khu vực chịu ảnh hưởng của khí hậu nhiệt đới gió mùa biến thiên theo độ cao, trong năm có 2 mùa rõ rệt; mùa mưa từ tháng 5 đến tháng 11, mùa khô từ tháng 12 đến tháng 4 năm sau. Nhiệt độ thay đổi rõ rệt giữa các khu vực, càng lên cao nhiệt độ càng giảm. Nhiệt độ trung bình năm của tỉnh dao động từ 18 - 25⁰C, thời tiết ôn hòa và mát mẻ quanh năm, thường ít có những biến động lớn trong chu kỳ năm..

Toàn tỉnh hiện có 12 đơn vị hành chính, bao gồm thành phố Đà Lạt, thị xã Bảo Lộc và 10 huyện: Lạc Dương, Đơn Dương, Đức Trọng, Lâm Hà, Di Linh, Bảo Lâm, Đạ Huoai, Đạ Tẻh, Cát Tiên và Đam Rông; với 145 xã, phường, thị trấn; trong đó có 47 xã vùng sâu, vùng xa, vùng trọng điểm nằm trong danh sách các xã đặc biệt khó khăn. Dân số có đến 31/12/2005 là 1.169.851 người, trong đó dân số nông thôn 649.412 người, chiếm 61,47%. Mật độ dân số 118 người/km².

Thành phố Đà Lạt là trung tâm hành chính - kinh tế - xã hội của tỉnh, cách các trung tâm kinh tế lớn của vùng và khu vực không xa, hướng nam cách thành phố Hồ Chí Minh 300Km, Biên Hòa 270Km, Vũng Tàu 340Km, hướng đông cách cảng biển Nha Trang 210Km.

BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH TỈNH LÂM ĐỒNG



2.2.2. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh Lâm Đồng:

Theo Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng khoá VII trình Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng khoá VIII, thì tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh có thể khái quát như sau:

- Tốc độ tăng GDP bình quân hàng năm giai đoạn 2001-2005 là 10,7%. GDP bình quân đầu người năm 2005 đạt 6,1 triệu đồng. Tỷ lệ huy động GDP vào ngân sách Nhà nước thời kỳ 2001-2005 đạt 15,4%, trong đó thu thuế và phí đạt 10%.

- Tổng vốn đầu tư toàn xã hội giai đoạn 2001-2005 đạt 9.250 tỷ đồng, bằng 42,1%. Tỷ trọng đầu tư cho ngành nông - lâm nghiệp và thuỷ sản là 19,7%, dịch vụ 21,5%, công nghiệp 22,6% và kết cấu hạ tầng 36,2%.

- Sản xuất nông - lâm nghiệp phát triển theo hướng chú trọng ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật để tăng năng suất, chất lượng, chuyển đổi cơ cấu giống cây trồng phù hợp với điều kiện thổ nhưỡng, khí hậu của từng vùng; tập trung đầu tư thâm canh các vùng cây công nghiệp dài ngày, mở rộng diện tích trồng rau, hoa và hình thành một số khu sản xuất nông nghiệp công nghệ cao. Giá trị sản xuất ngành nông - lâm nghiệp tăng bình quân 7,4% năm.

- Sản xuất công nghiệp, nhất là công nghiệp chế biến phát triển cả về số lượng cơ sở, quy mô và năng lực sản xuất; giá trị sản xuất ngành công nghiệp tăng bình quân 17,9% năm.

- Lĩnh vực du lịch - dịch vụ cũng có bước phát triển khá góp phần thúc đẩy các ngành kinh tế khác cùng phát triển. Giá trị ngành dịch vụ tăng bình quân hàng năm 14%.

2.2.3. Tình hình doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng trước khi tiến hành cổ phần hóa:

Trước khi cổ phần hóa, toàn tỉnh Lâm Đồng có 186 doanh nghiệp Nhà nước. Trong đợt sắp xếp lần đầu theo Nghị định số 388/HĐBT ngày 20/11/1991 của Hội đồng Bộ trưởng, toàn tỉnh còn 61 doanh nghiệp. Trong đợt sắp xếp lần thứ 2 theo Chỉ thị số 500/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ, toàn tỉnh còn 57 doanh nghiệp Nhà nước. Trong đợt sắp xếp lần thứ 3 theo Chỉ thị số 20/CT-TTg ngày 21/4/1998

của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh sắp xếp và đổi mới doanh nghiệp Nhà nước, toàn tỉnh chỉ còn 49 doanh nghiệp Nhà nước.

Nhìn chung các doanh nghiệp Nhà nước trước khi cổ phần hóa tại tỉnh Lâm Đồng đều có quy mô nhỏ, manh mún; sản xuất kém hiệu quả, khả năng cạnh tranh trên thị trường thấp; bộ máy quản lý công kênh; thu nhập của người lao động thấp.

2.2.4. Thực trạng công tác cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng:

2.2.4.1. Tình hình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước tại tỉnh Lâm Đồng:

- Cổ phần hoá 23 doanh nghiệp. Trong đó: Cổ phần hóa toàn bộ: 17 DN và CPH bộ phận Công ty là 06 đơn vị thành viên thuộc Công ty Chè Lâm đồng.

+ Loại hình doanh nghiệp CPH được sắp xếp như sau:

- Nhà nước giữ cổ phần chi phối: 9 DN.

- Nhà nước không giữ cổ phần chi phối: 1 DN.

- Nhà nước không giữ cổ phần: 7 DN.

- CPH bộ phận: 06 đơn vị, trong đó Cty mẹ giữ CP chi phối: 01 DN và không chi phối: 05 DN.

a) Vốn điều lệ:

Tổng hợp vốn điều lệ ở các doanh nghiệp và mức vốn Nhà nước tham gia được thể hiện ở Bảng số 2.1 - phần Phụ lục.

b) Nhận xét chung về quá trình sắp xếp Doanh nghiệp tại tỉnh Lâm Đồng:

Với sự quan tâm và chỉ đạo sát sao của UBND tỉnh Lâm Đồng nên quá trình sắp xếp doanh nghiệp trong thời gian qua đã đạt trên 90% so với kế hoạch.

Tuy nhiên quá trình sắp xếp doanh nghiệp Nhà nước của tỉnh gặp không ít khó khăn hạn chế do chủ quan như thiếu kinh nghiệm trong việc định giá tài sản, thời gian xác định giá trị doanh nghiệp thường bị kéo dài... Mà nguyên nhân chủ yếu là do trong hoạt động sản xuất kinh doanh của mình, một số doanh nghiệp chưa chú trọng đến công tác xử lý tài chính, xử lý tài sản trong kết quả kinh doanh hàng năm. Vì vậy trong quá trình xác định giá trị doanh nghiệp, phải mất nhiều thời gian để xử lý những tồn tại như đã nêu ở trên cho các doanh nghiệp.

Đồng thời năm 2004, Chính phủ ban hành Nghị định số 187/2004/NĐ-CP về chuyển doanh nghiệp Nhà nước thành công ty cổ phần, có những điểm mới nên khi xác định giá trị doanh nghiệp, các ngành cũng còn lúng túng trong việc xác định giá trị lợi thế của doanh nghiệp.

2.2.4.2. Đánh giá hoạt động sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần tại Lâm Đồng:

Sau khi cổ phần hóa thì hầu hết các doanh nghiệp Nhà nước đều có kết quả kinh doanh tiến bộ rõ rệt, số doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả tăng lên; phương thức quản lý doanh nghiệp hoạt động theo luật Doanh nghiệp và Điều lệ của Công ty đã tạo thế chủ động cho doanh nghiệp vươn lên trong cơ chế thị trường. Lợi ích giữa nhà nước, doanh nghiệp, cổ đông, người lao động được đảm bảo. Sau cổ phần hóa các doanh nghiệp đều củng cố tổ chức, tinh giảm bộ máy quản lý, sắp xếp lao động hợp lý hơn. Phát huy vai trò làm chủ, tích cực sáng tạo của người lao động, đảm bảo quyền lợi của cổ đông, và từng bước tạo động lực phát triển doanh nghiệp.

Đồng thời trong quá trình sắp xếp chuyển đổi, các doanh nghiệp cũng đã quan tâm giải quyết chế độ cho người lao động theo Nghị định số 41/CP. Tính đến 31/12/2005, Quỹ Hỗ trợ lao động dôi dư đã giải quyết được 28.823.969.534 đồng cho 829 lao động, bình quân mỗi người được nhận 34.769.565 đồng. Trong đó: từ Quỹ Dự phòng mất việc làm: 5.370.076.433 đồng, từ Quỹ Hỗ trợ lao động dôi dư của Bộ tài chính: 23.453.893.101 đồng (số liệu chi tiết ở Bảng số 2.5 - phần Phụ lục).

Đa số doanh nghiệp đều có tăng trưởng về doanh thu, lợi nhuận cũng như số nộp ngân sách nhà nước.

Một số doanh nghiệp, sau khi chuyển đổi đã huy động được vốn từ nhiều nguồn để đầu tư đổi mới công nghệ, phát triển thêm ngành nghề sản xuất kinh doanh. Thống kê tình hình tài chính của các Công ty cổ phần theo Bảng số 2.2 (phần Phụ lục).

2.2.4.3. Tình hình hoạt động của các doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng giai đoạn 2001-2005:

2.2.4.3.1. Đánh giá chung:

Qua tình hình củng cố và sắp xếp doanh nghiệp Nhà nước thuộc tỉnh Lâm Đồng, mặc dầu số lượng doanh nghiệp Nhà nước đã giảm rất nhiều: năm 2005 so với 2001 giảm 47% (23/49) - kể cả 4 Công ty TNHH một thành viên, nhưng các doanh nghiệp Nhà nước đã từng bước ổn định và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Nhìn chung qua nhiều lần sắp xếp củng cố doanh nghiệp, áp dụng nhiều biện pháp để xử lý làm lành mạnh tài chính thì khu vực doanh nghiệp Nhà nước đã có những chuyển biến tích cực: cơ cấu và quy mô hợp lý hơn. Tuy nhiên vốn Nhà nước tại các doanh nghiệp vẫn còn thấp, quy mô vốn nhỏ.

Tính đến năm 2005, thì cơ cấu loại hình doanh nghiệp sắp xếp lại: doanh nghiệp Nhà nước hoạt động công ích chỉ còn 04 doanh nghiệp Nhà nước, chiếm tỷ lệ là 14,81% trên tổng số doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh.

Với quy mô vốn như trên, các doanh nghiệp Nhà nước của tỉnh sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc đổi mới công nghệ, nâng cao khả năng cạnh tranh sản phẩm ra ngoài tỉnh.

2.2.4.3.2. Tình hình tài chính:

Qua bảng số liệu tại Bảng số 2.3 - phần Phụ lục, chúng ta có thể đánh giá một cách khái quát tình hình các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, như sau:

a) Đánh giá chung: Mặc dầu số lượng doanh nghiệp giảm nhưng tổng vốn Nhà nước hàng năm có tăng, năm 2003/2002 tăng 11,74 %, năm 2004/2003 tăng 13,46% và năm 2005/2004 tăng 2,27%.

b) Khả năng thanh toán nợ đến hạn: Tuy trên bảng số liệu phản ánh tình hình khả năng thanh toán nợ đến hạn của các doanh nghiệp đều trên 1 là rất tốt, đảm bảo được nguồn thanh toán nhanh cho chủ nợ. Nhưng trong thực tế, tại các Doanh nghiệp chưa phân loại được các khoản nợ theo quy định như: nợ phải thu khó đòi, giá trị tài sản ứ đọng kém phẩm chất, nên chỉ tiêu này phản ánh chỉ mang tính tương đối chưa chính xác.

c) Doanh thu và lợi nhuận: hoạt động sản xuất kinh doanh của các Doanh nghiệp đều có doanh thu năm sau cao hơn năm trước.

d) Tỷ suất lợi nhuận trên vốn nhà nước: nhìn chung tỷ suất lợi nhuận trên vốn nhà nước tại các Doanh nghiệp không cao, bình quân các năm đạt 6,25%. Phản ánh cứ 100 đồng vốn nhà nước chỉ có 6,25 đồng lợi nhuận.

e) Một số tồn tại của Doanh nghiệp Nhà nước:

- Mặc dù có một số doanh nghiệp nỗ lực mở rộng thị trường ra ngoài tỉnh, nhưng chưa ổn định, giá sản phẩm còn phụ thuộc nhiều vào tình hình của thị trường thế giới.

- Các doanh nghiệp chưa tạo được sự chủ động, tự phát huy nội lực, những lợi thế sản phẩm của đơn vị để vươn lên...

- Các doanh nghiệp Nhà nước chưa thật sự quan tâm đến việc phân loại các khoản công nợ, phân loại tài sản vật tư ứ đọng, nhất là các khoản nợ khó khả năng thu hồi ... Từ đó phản ánh tình hình thanh toán của Doanh nghiệp không chính xác.

2.2.4.3.3. Tình hình lao động và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng:

Theo số liệu ở Bảng số 2.4 - phụ lục thì số lao động trong các công ty cổ phần tăng dần qua các năm (do số doanh nghiệp Nhà nước được cổ phần tăng lên) và tiền lương bình quân của người lao động cũng không ngừng tăng lên, từ 1.067.980 đ/người tháng năm 2001, tăng lên 1.293.530 đ/người tháng năm 2002 và 1.751.300 đ/người tháng năm 2005. Điều đó, chứng tỏ sau khi cổ phần hoá tiền lương của người lao động cũng được tăng lên.

2.2.5. Những hạn chế và nguyên nhân rút ra được từ công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng:

2.2.5.1. Những hạn chế :

- Các doanh nghiệp Nhà nước đã cổ phần hoá, chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và việc huy động vốn trong quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước còn hạn chế. Thời kỳ đầu, do chưa khuyến khích việc bán cổ phần ra bên ngoài nên số vốn huy động ngoài xã hội vào sản xuất, kinh doanh còn hạn chế. Chưa có doanh nghiệp nào tính giá trị quyền sử dụng đất vào giá trị doanh nghiệp khi cổ phần hoá. Nhiều doanh nghiệp vẫn còn lúng túng trong việc xác định chiến lược sản xuất kinh doanh.

- Thời gian thực hiện cổ phần hoá một doanh nghiệp còn dài, làm tiến độ cổ phần hoá chậm.

- Vốn nhà nước còn chiếm tỷ trọng lớn trong vốn điều lệ ở nhiều doanh nghiệp không thuộc diện cần giữ cổ phần chi phối, phổ biến nhất là trong các tổng công ty nhà nước thuộc các ngành xây dựng, giao thông.

- Việc thu hút cổ đông ngoài doanh nghiệp mới đạt 24,1% vốn điều lệ; các cổ đông chiến lược vì thế cũng không có nhiều cơ hội để tham gia vào phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Việc người lao động trong một số doanh nghiệp bán bớt cổ phần ưu đãi sau khi mua đã làm giảm tác dụng của chính sách khuyến khích người lao động có cổ phần trong doanh nghiệp cổ phần hoá.

- Nhiều công ty cổ phần chưa có sự đổi mới thực sự trong quản trị công ty; phương pháp quản lý, lề lối làm việc, tư duy quản lý vẫn còn như doanh nghiệp Nhà nước. Hạn chế này rõ nhất là ở những doanh nghiệp mà Nhà nước còn giữ cổ phần chi phối, ban lãnh đạo của doanh nghiệp đều từ doanh nghiệp Nhà nước trước đó chuyển sang.

- Trong một số công ty cổ phần, người lao động - cổ đông phần do nhận thức chưa đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của mình, phần do sự hiểu biết pháp luật về công ty cổ phần còn hạn chế, nên có nơi quyền làm chủ chưa được phát huy, ngược lại có nơi lạm dụng quy định của pháp luật gây khó khăn cho công tác quản lý của Hội đồng quản trị, sự điều hành của giám đốc. Nhiều nội dung của cơ chế, chính sách quản lý công ty cổ phần như: chính sách tiền lương, tiền thưởng vẫn còn áp dụng như doanh nghiệp Nhà nước.

- Một bộ phận cán bộ lãnh đạo, đảng viên ở các cấp, người lao động trong doanh nghiệp chưa nhận thức đúng đắn về công cuộc đổi mới, sắp xếp và cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước. Một số khác còn mang nặng tư tưởng bao cấp, lo ngại sau cổ phần sẽ mất đặc quyền, đặc lợi.

- Một số doanh nghiệp Nhà nước chưa quán triệt sâu sắc và nghiêm chỉnh chấp hành Nghị quyết của Đảng, quy định của Nhà nước, thiếu chương trình, kế hoạch cụ thể, chưa tích cực, sâu sát trong chỉ đạo thực hiện đã làm ảnh hưởng tới tiến độ cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước.

- Một số khó khăn, vướng mắc trong chính sách cổ phần hoá chưa được xử lý kịp thời như: đối tượng cổ phần hoá, việc bán cổ phần ra bên ngoài, chính sách bán cổ phần ưu đãi, phương thức bán cổ phần, quy định về xác định giá trị doanh nghiệp; chưa có giải pháp xử lý dứt điểm các tồn tại về tài chính, quy trình cổ phần hoá toàn bộ tổng công ty nhà nước.

- Những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp Nhà nước sau cổ phần hoá chưa được xử lý kịp thời, vẫn còn tình trạng phân biệt đối xử trong việc cho thuê đất, chuyển quyền sử dụng đất, di chuyển địa điểm sản xuất, vay vốn kinh doanh □

2.2.5.2. Nguyên nhân:

Những yếu kém trên có nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu do các nguyên nhân sau:

- Do trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp còn nhiều bất cập. Đặc biệt, đội ngũ giám đốc, phó giám đốc chưa được quy hoạch và đào tạo cơ bản do đó khả năng quản trị doanh nghiệp theo cơ chế mới còn hạn chế. Trình độ tay nghề và lực lượng lao động đã qua đào tạo còn thấp.

- Hoạt động của các tổ chức đảng và đoàn thể trong các doanh nghiệp cổ phần chậm được đổi mới, có nơi chưa xác định rõ trách nhiệm giữa chỉ đạo điều hành sản xuất của giám đốc với sự lãnh đạo của cấp uỷ đảng.

- Nhận thức của các sở, ngành về chức năng quản lý Nhà nước chuyên ngành chưa đầy đủ, thực hiện thiếu thống nhất. Do đó, có nơi buông lỏng, có nơi lại can thiệp quá sâu vào hoạt động điều hành sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Từ những mặt hạn chế và những nguyên nhân rút ra được từ công tác cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước tại tỉnh Lâm Đồng đã nêu trên đây, chúng tôi thấy để đẩy mạnh và nâng cao công tác cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng cần phải có nhiều giải pháp đồng bộ từ phía các cơ quan quản lý Nhà nước từ Trung ương cho đến địa phương, từ nội bộ doanh nghiệp trong đó đặc biệt là vấn đề con người. Do khuôn khổ của Luận văn, chúng tôi chỉ đi sâu phân tích, đánh giá công tác quản trị nguồn nhân lực sau khi cổ phần hoá doanh nghiệp

Nhà nước từ đó đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp đã cổ phần trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Trong quá trình triển khai nghiên cứu đề tài này, chúng tôi đã liên hệ với các cơ quan quản lý Nhà nước tại địa phương để tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực và công tác quản trị nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng nhưng hiện nay ở Lâm Đồng chưa có một báo cáo đánh giá cụ thể về vấn đề này. Cơ quan quản lý lao động (sở Lao động - Thương binh và Xã hội Lâm Đồng) cũng không có số liệu thống kê chính thức cũng như chưa tổ chức được một cuộc khảo sát thực trạng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Nhà nước, trong các công ty cổ phần; thậm chí họ cũng chưa đánh giá được hết tầm quan trọng và vai trò của công tác quản trị nguồn nhân lực nói chung và vai trò của công tác quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nói riêng. Vì vậy, chúng tôi phải tiến hành một cuộc khảo sát tại các doanh nghiệp Nhà nước ở Lâm Đồng để nhằm đánh giá thực trạng của công tác quản trị nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp từ đó đưa ra các giải pháp về công tác quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả của công tác cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng như mục tiêu của đề tài đã đặt ra.

2.2.6. Một số kết quả khảo sát về tình hình quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp Nhà nước ở tỉnh Lâm Đồng:

2.2.6.1. Quá trình điều tra khảo sát:

2.2.6.1.1. Đặt vấn đề:

Sau khi chuyển sang cổ phần hoá, để thích nghi với hình thức hoạt động mới, thích nghi với sự cạnh tranh ngày càng gay gắt của thị trường, đòi hỏi các công ty cổ phần phải sắp xếp, chuyển đổi lại cơ cấu công ty. Điều này cũng có nghĩa vấn đề nhân sự sẽ thay đổi rất lớn. Do vậy, câu hỏi đặt ra là công tác quản trị nguồn nhân lực tại các công ty cổ phần cần có những thay đổi như thế nào cho phù hợp với sự chuyển đổi này? Để góp phần vào việc tìm ra những giải pháp hiệu quả cho công tác quản trị nguồn nhân lực của các công ty khi chuyển sang cổ phần hóa, cần phải:

- Nghiên cứu về nhận thức (suy nghĩ), cảm xúc, hành vi của nhà quản lý cũng như của người lao động tại các công ty đã và đang chuyển sang cổ phần hoá.

- Dựa trên kết quả nghiên cứu cùng với thực trạng nhân sự để đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại các công ty sau khi chuyển sang cổ phần hoá.

Và đây cũng chính là những mục đích nghiên cứu trong Luận văn tốt nghiệp của tác giả.

2.2.6.1.2. Phương pháp điều tra, khảo sát:

Chúng tôi đã sử dụng phương pháp điều tra chọn mẫu trực tiếp những nhà quản lý và người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp Nhà nước đã cổ phần hóa và sắp cổ phần hóa. Bảng câu hỏi được thiết kế với những nội dung liên quan tới vấn đề cổ phần hóa và những câu hỏi với nội dung tìm hiểu suy nghĩ của nhà quản lý, người lao động (ở các công ty đã cổ phần hóa và các công ty sắp cổ phần hóa) về công tác cổ phần hóa, công tác quản trị nguồn nhân lực.

a) Về số lượng người được hỏi: chúng tôi đã phát phiếu điều tra cho cả Nhà quản lý và người lao động. Cụ thể: gồm 91 phiếu dành cho nhà quản lý và 143 phiếu dành cho người lao động. Chi tiết xem tại Bảng 2.6.

b) Về bảng câu hỏi: Được trình bày chi tiết ở phần phụ lục.

c) Về cách lập bảng câu hỏi: Xuất phát từ những vấn đề cần tìm hiểu, qua tham khảo sách báo, giáo trình và các bài giảng, chúng tôi đã xây dựng bảng câu hỏi. Bảng câu hỏi này được cô giáo Vũ Thị Phượng (giáo viên hướng dẫn) cung cấp cho một số sinh viên (lớp Quản trị nguồn nhân lực - K22, trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh) tổ chức điều tra, khảo sát để làm chuyên đề tốt nghiệp. Trên cơ sở kết quả thu thập được và ý kiến tham gia của các thầy, cô trong Hội đồng bảo vệ luận văn tốt nghiệp sinh viên lớp Quản trị nguồn nhân lực - K22, chúng tôi hoàn thiện bảng câu hỏi cho phù hợp với những suy nghĩ, phương án trả lời của người được thăm dò ý kiến tại các doanh nghiệp để có thể thu thập được những thông tin cần thiết phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài.

2.2.6.1.3. Số lượng phiếu điều tra, khảo sát:

Hiện nay trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng đã cổ phần hóa được 23 doanh nghiệp, có 05 doanh nghiệp đang trong quá trình cổ phần hóa. Căn cứ vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp và điều kiện về thời gian có hạn,

nên chúng tôi chỉ phát phiếu khảo sát điều tra cho 20 doanh nghiệp, trong đó: có 15 doanh nghiệp đã cổ phần hóa, 05 doanh nghiệp sắp cổ phần hóa. Kết quả thu về: có 14 doanh nghiệp tham gia trả lời, nhưng có 02 doanh nghiệp trả lời không đạt yêu cầu; trong số 14 doanh nghiệp tham gia trả lời, có 12 doanh nghiệp đã cổ phần hóa, 02 doanh nghiệp chưa cổ phần hóa. Danh sách các doanh nghiệp và số lượng người tham gia khảo sát được thể hiện ở biểu sau:

Bảng 2.6: Danh sách các doanh nghiệp và số lượng người tham gia khảo sát

Tên Doanh nghiệp	Địa chỉ	Số lượng người được khảo sát		
		Tổng số	Nhà quản lý	Người lao động
Công ty đã cổ phần hóa		164	67	97
1. Công ty CP du lịch Bảo Lộc	Bảo Lộc	16	3	13
2. Cty CP Thương mại	Bảo Lộc	-	-	-
3. Cty CP Lâm sản Lâm Đồng	Đức Trọng	19	8	11
4. Công ty CP vận tải ô tô Lâm Đồng	Đà Lạt	-	-	-
5. Công ty CP Dược - Vật tư Y tế LĐ	Đà Lạt	17	8	9
6. Công ty CP VLKS xây dựng LĐ	Đà Lạt	-	-	-
7. Công ty CP thực phẩm Lâm Đồng	Đà Lạt	22	11	11
8. Cty CP tư vấn XD thủy lợi LĐ	Đà Lạt	19	9	10
9. Cty CP Thương mại Lâm Đồng	Đà Lạt	-	-	-
10. Cty CP dịch vụ du lịch Đà Lạt	Đà Lạt	13	7	6
11. Cty CP in - phát hành sách LĐ	Đà Lạt	10	5	5
12. Cty CP tư vấn LNN Lâm Đồng	Đà Lạt	16	5	11
13. Cty sách - thiết bị trường học LĐ	Đà Lạt	19	7	12
14. Cty CP xây dựng I LĐ	Đà Lạt	-	-	-
15. Cty CP gạch Hiệp Thành	Di Linh	13	4	9
Doanh nghiệp sắp cổ phần hóa		70	24	46
1. Cty kinh doanh và PT nhà LĐ	Đà Lạt	-	-	-
2. Cty dịch vụ du lịch Thanh niên	Đà Lạt	-	-	-
3. Cty du lịch Lâm Đồng	Đà Lạt	14	6	8
4. Cty Chè Lâm Đồng	Bảo Lộc	-	-	-
5. Cty TNHH 1 thành viên cấp thoát nước LĐ	Đà Lạt	56	18	38

- Nội dung phiếu thăm dò và bảng thống kê kết quả chúng tôi trình bày ở phần phụ lục.

Sau đây, chúng tôi sẽ trình bày phân tích kết quả khảo sát, điều tra:

2.2.6.2. Phân tích kết quả khảo sát, điều tra

2.2.6.2.1. Một vài thông tin về số người được khảo sát:

a) Giới tính của những người được khảo sát:

Bảng 2.7: Tổng hợp giới tính của những người được khảo sát

Nội dung	Tổng cộng		Nhà quản lý		Người lao động	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1. Doanh nghiệp đã cổ phần	<u>164</u>	<u>100,0%</u>	<u>67</u>	<u>100,0%</u>	<u>97</u>	<u>100,0%</u>
- Nam	104	63,4%	48	71,6%	56	57,7%
- Nữ	60	11,6%	19	28,4%	41	42,3%
2. Doanh nghiệp chưa cổ phần	<u>70</u>	<u>100,0%</u>	<u>24</u>	<u>100,0%</u>	<u>46</u>	<u>100,0%</u>
- Nam	47	67,1%	20	83,3%	27	58,7%
- Nữ	23	32,9%	4	16,7%	19	41,3%
3. Tổng cộng	<u>234</u>	<u>100,0%</u>	<u>91</u>	<u>100,0%</u>	<u>143</u>	<u>100,0%</u>
- Nam	151	64,5%	68	74,7%	83	58,0%
- Nữ	83	35,5%	23	25,3%	60	42,0%

Tỷ lệ nữ tham gia cuộc thăm dò thấp hơn nam, chỉ chiếm 35,5%. Trong khi đó tỷ lệ nam tham gia cuộc thăm dò là 64,5%.

b) Độ tuổi của những người được khảo sát:

Bảng 2.8: Tổng hợp độ tuổi của những người được khảo sát

Nội dung	Tổng cộng		Nhà quản lý		Người lao động	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1. Doanh nghiệp đã cổ phần	<u>164</u>	<u>100,0%</u>	<u>67</u>	<u>100,0%</u>	<u>97</u>	<u>100,0%</u>
- Dưới 30 tuổi	33	20,1%	6	9,0%	27	27,8%
- Từ 30 đến 44 tuổi	94	57,3%	37	55,2%	57	58,8%
- Từ 45 tuổi trở lên	37	2,6%	24	35,8%	13	13,4%
2. Doanh nghiệp chưa cổ phần	<u>70</u>	<u>100,0%</u>	<u>24</u>	<u>100,0%</u>	<u>46</u>	<u>100,0%</u>
- Dưới 30 tuổi	11	15,7%	1	4,2%	10	21,7%
- Từ 30 đến 44 tuổi	37	52,9%	11	45,8%	26	56,5%
- Từ 45 tuổi trở lên	22	31,4%	12	50,0%	10	21,7%
3. Tổng cộng	<u>234</u>	<u>100,0%</u>	<u>91</u>	<u>100,0%</u>	<u>143</u>	<u>100,0%</u>
- Dưới 30 tuổi	44	18,8%	7	7,7%	37	25,9%
- Từ 30 đến 44 tuổi	131	56,0%	48	52,7%	83	58,0%
- Từ 45 tuổi trở lên	59	25,2%	36	39,6%	23	16,1%

Qua biểu trên ta thấy, số người được khảo sát đa số là những người nằm trong độ tuổi trung niên (từ 30 đến 44 tuổi) chiếm 56,0%; số người già (có độ tuổi từ 45 tuổi trở lên) chiếm 25,2%; số người trẻ tuổi (dưới 30 tuổi) chiếm tỷ lệ rất thấp (18,8%).

c) Trình độ văn hóa của những người được khảo sát:

Bảng 2.9: Tổng hợp trình độ văn hóa của những người được khảo sát

Nội dung	Tổng cộng		Nhà quản lý		Người lao động	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1. Doanh nghiệp đã cổ phần	164	100,0%	67	100,0%	97	100,0%
- Trung học cơ sở	4	2,4%	0	-	4	4,1%
- Trung học phổ thông	20	12,2%	4	6,0%	16	16,5%
- Công nhân kỹ thuật	9	5,5%	0	-	9	9,3%
- Sơ cấp	3	1,8%	0	-	3	3,1%
- Trung cấp	34	20,7%	9	13,4%	25	25,8%
- Cao đẳng, Đại học	93	56,7%	53	79,1%	40	41,2%
- Trên Đại học	1	0,7%	1	1,5%	-	-
2. Doanh nghiệp chưa cổ phần	70	100,0%	24	100,0%	46	100,0%
- Trung học cơ sở	-	-	-	-	-	-
- Trung học phổ thông	16	22,9%	2	8,3%	14	30,4%
- Công nhân kỹ thuật	9	12,9%	-	-	9	19,6%
- Sơ cấp	1	1,4%	-	-	1	2,2%
- Trung cấp	11	15,7%	2	8,3%	9	19,6%
- Cao đẳng, Đại học	33	47,1%	20	83,4%	13	28,2%
- Trên Đại học	-	-	-	-	-	-
3. Tổng cộng	234	100,0%	91	100,0%	143	100,0%
- Trung học cơ sở	4	1,7%	-	-	4	2,8%
- Trung học phổ thông	36	15,4%	6	6,6%	30	20,9%
- Công nhân kỹ thuật	18	7,7%	-	-	18	12,6%
- Sơ cấp	4	1,7%	-	-	4	2,8%
- Trung cấp	45	19,2%	11	12,1%	34	23,8%
- Cao đẳng, Đại học	126	53,8%	73	80,2%	53	37,1%
- Trên Đại học	1	0,5%	1	1,1%	-	-

Theo kết quả ở biểu trên, thì số người tham gia cuộc khảo sát có trình độ học vấn khá cao, trình độ cao đẳng, đại học chiếm tỷ lệ rất cao (bình quân 53,8%), với đội ngũ các nhà quản lý thì trình độ cao đẳng, đại học chiếm tới 80,2%; trình độ trung cấp cũng chiếm tỷ lệ khá cao (19,2%), trình độ này đối với người lao động là 23,8%; trình độ trung học cơ sở, sơ cấp chiếm tỷ lệ thấp 1,7%.

2.2.6.2.2. Quan điểm của nhà quản lý, người lao động về những vấn đề liên quan đến công tác cổ phần hóa:

a) Về thái độ đối với công tác cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, chúng tôi đặt câu hỏi: "*Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào?*", kết quả thu được ở bảng số liệu sau:

Bảng 2.10: Tổng hợp thái độ đối với công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước của những người được khảo sát

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
- Hoàn toàn không quan tâm	-	1,0%	-	-
- ít quan tâm	1,5%	1,0%	-	2,2%
- Bình thường	6,0%	12,4%	4,2%	19,6%
- Quan tâm	50,7%	57,7%	33,3%	45,7%
- Rất quan tâm	41,8%	27,8%	62,5%	32,6%
- ý kiến khác	-	-	-	-
- Không có ý kiến	-	-	-	-

- Tại các công ty đã cổ phần: có 50,7% các nhà quản lý và có 57,7% người lao động trả lời là quan tâm, và có 41,8% các nhà quản lý, 27,8% người lao động trả lời là rất quan tâm; có 1,5% các nhà quản lý và 2,0% người lao động ít quan tâm hoặc hoàn toàn không quan tâm; còn lại 6,0% các nhà quản lý và 12,4% người lao động có thái độ bình thường đối với vấn đề này.

- Còn tại các công ty chưa cổ phần: có 33,3% các nhà quản lý và 45,7% người lao động trả lời là quan tâm, và có 62,5% nhà quản lý và 32,6% người lao động khi được hỏi đã trả lời là rất quan tâm; có 4,2% nhà quản lý và 19,6% người lao động tỏ thái độ bình thường; chỉ có 2,2% người lao động là ít quan tâm đến vấn đề này.

Như vậy, nhìn chung nhà quản lý và người lao động tại các doanh nghiệp Nhà nước đều quan tâm hoặc rất quan tâm đến công tác cổ phần hóa. Điều này chứng tỏ họ hiểu rất rõ mục tiêu, ý nghĩa của công tác cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước.

b) Vậy khi doanh nghiệp Nhà nước đã chuyển thành công ty cổ phần, thì nhà quản lý, người lao động trong các công ty cổ phần sẽ như thế nào? Để tìm hiểu vấn đề này, chúng tôi đã đặt câu hỏi: "*Ông/Bà có hài lòng về việc công ty của Ông/Bà chuyển thành công ty cổ phần hay không?*", kết quả mà chúng tôi thu được như sau:

Bảng 2.11: Tổng hợp sự hài lòng đối với công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước của những người được khảo sát

Nội dung	Công ty đã cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động
- Rất không hài lòng	1,5%	1,0%
- Không hài lòng	-	5,2%
- Bình thường	10,4%	-
- Hài lòng	64,2%	73,2%
- Rất hài lòng	22,4%	14,4%
- ý kiến khác	1,5%	-
- Không có ý kiến	-	6,2%

- Đối với các nhà quản lý: Có 64,2% trả lời là hài lòng, có 22,4% trả lời là rất hài lòng, 1,5% không hài lòng, 10,4% tỏ thái độ bình thường và có 1,5% chưa có ý kiến cụ thể, họ còn chờ kết quả sản xuất kinh doanh của công ty.

- Đối với người lao động: có 73,2% trả lời là hài lòng, 14,4% trả lời là rất hài lòng, 6,2% thì trả lời là không hài lòng và có 6,2% không có ý kiến.

Như vậy thái độ của người lao động đối với công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước cởi mở hơn so với các nhà quản lý.

- Lý do của sự hài lòng: đối với các nhà quản lý có 77,6% ý kiến cho rằng do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường, 49,3 ý kiến cho rằng do cơ cấu tổ chức thay đổi và cũng có 49,3% ý kiến cho rằng do thu nhập tăng lên. Còn đối với những người lao động có đến 62,9% ý kiến cho rằng do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường, 48,5% cho rằng do thu nhập tăng lên, 43,3% ý kiến cho rằng do phát huy được quyền làm chủ.

2.2.6.2.3. Quan điểm, kỳ vọng của nhà quản lý, người lao động về tiền lương, tiền thưởng, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh sau khi công ty chuyển sang cổ phần hóa:

a) Về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty sau khi cổ phần hóa, chúng tôi đặt câu hỏi: "Sau khi (hoặc nếu) công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty như thế nào?", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.12: Tổng hợp ý kiến đánh giá về hoạt động sản xuất kinh doanh đối với doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa của những người được khảo sát

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
- Giảm sút	1,5%	4,1%	8,3%	4,3%
- Giữ nguyên	17,9%	23,7%	8,3%	10,9%
- Tăng lên	79,1%	71,1%	79,2%	82,6%
- ý kiến khác	1,5%	-	4,2%	2,2%
- Không ý kiến	-	1,0%	-	-

- Tại các công ty đã cổ phần, có đến 79,1% ý kiến nhà quản lý cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty sau khi chuyển sang cổ phần hóa sẽ tăng lên so với hiện tại, 17,9% cho rằng không thay đổi, 1,5% cho rằng hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty có sự giảm sút, 1,5% còn lại có ý kiến khác; còn đối với người lao động, có đến 71,1% ý kiến cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh tăng lên, 23,7% ý kiến cho rằng không thay đổi, có 4,1% ý kiến cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty có sự giảm sút, 1,0% không có ý kiến.

- Tại các công ty chưa cổ phần, có đến 79,2% ý kiến nhà quản lý cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty sau khi chuyển sang cổ phần hóa sẽ tăng lên so với hiện tại, 8,3% cho rằng không thay đổi, 8,3% cho rằng hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty có sự giảm sút, 4,2% còn lại có ý kiến khác; còn đối với người lao động, có đến 82,6% ý kiến cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh tăng lên, 10,9% ý kiến cho rằng không thay đổi, có 4,3% ý kiến cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty có sự giảm sút, 2,2% còn lại có ý kiến khác.

Với kết quả khảo sát trên đây, chúng ta thấy rằng đa số người lao động và nhà quản lý khi được hỏi đều tin tưởng kết quả hoạt động sản xuất của công ty sau khi cổ phần hóa sẽ tăng lên, chỉ một số ít cho rằng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty cổ phần sẽ giảm sút.

b) Về thu nhập của người lao động, chúng tôi đặt câu hỏi: "*Sau khi công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong công ty như thế nào?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.13: Tổng hợp ý kiến đánh giá về tiền lương, tiền thưởng đối với doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa của những người được khảo sát

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
- Giảm sút	1,5%	3,1%	-	10,9%
- Giữ nguyên	10,4%	29,9%	16,7%	10,9%
- Tăng lên	86,6%	66,0%	79,2%	63,0%
- ý kiến khác	1,5%	-	4,2%	13,0%
- Không ý kiến	-	1,0%	-	2,2%

- Đối với các công ty đã cổ phần hóa: Có đến 86,6% nhà quản lý khẳng định tiền lương, tiền thưởng tăng lên, 10,4% cho rằng không thay đổi; có 66,0% người lao động cho rằng tiền lương, tiền thưởng tăng lên, 29,9% ý kiến cho rằng không thay đổi.

- Đối với các doanh nghiệp chưa cổ phần: có 79,2% ý kiến các nhà quản lý kỳ vọng tiền lương, tiền thưởng sẽ được tăng lên và 16,7% ý kiến cho rằng không thay đổi; còn đối với người lao động chỉ có 63,0% ý kiến cho rằng tiền lương, tiền thưởng sẽ tăng lên, 10,9% ý kiến cho rằng tiền lương, tiền thưởng sẽ không thay đổi, điều đặc biệt là cũng có tới 10,9% ý kiến cho rằng tiền lương, tiền thưởng sẽ giảm sút.

Từ kết quả khảo sát trên, cho chúng ta thấy người lao động vẫn còn hoài nghi vào hiệu quả sản xuất kinh doanh và chính sách tiền lương, tiền thưởng của các công ty cổ phần.

c) Về giải pháp để nâng cao thu nhập, chúng tôi đặt câu hỏi: "*Theo Ông/Bà cần có những giải pháp như thế nào để tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong công ty?*", kết quả thu được tại Bảng số 2.14 cụ thể như sau:

- Đối với các công ty đã cổ phần: Có đến 58,2% ý kiến cho rằng cần phải có biện pháp làm tăng năng suất lao động, 86,6% ý kiến đề nghị mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường, chỉ có 41,8% ý kiến cho rằng phải thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng.

Bảng 2.14: Tổng hợp ý kiến về giải pháp tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Tăng năng suất lao động	58,2%	50,0%
- Mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm	86,6%	54,2%
- Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng	41,8%	50,0%
- ý kiến khác	3,0%	8,3%

- Đối với các doanh nghiệp chưa cổ phần hóa: Các ý kiến về 03 giải pháp nêu trên tương đối đồng đều. Cụ thể: có 50,0% ý kiến cho rằng cần phải tăng năng suất lao động, có 54,2% đề nghị mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường và 50,0% ý kiến đề nghị thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng.

2.2.6.2.4. Quyền làm chủ của người lao động và vai trò của các tổ chức đoàn thể trong quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước:

a) Về quyền làm chủ, chúng tôi có câu hỏi: "*Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy quyền làm chủ của người lao động trong công ty như thế nào?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.15: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quyền làm chủ của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
- Giảm sút	4,5%	2,1%	12,5%	8,7%
- Giữ nguyên	40,3%	33,0%	8,3%	17,4%
- Tăng lên	52,2%	62,8%	79,2%	69,6%
- ý kiến khác	3,0%	2,1%	-	4,3%
- Không ý kiến	-	-	-	-

- Câu trả lời của các nhà quản lý là: tại các công ty đã cổ phần có 52,2% ý kiến cho rằng quyền làm chủ tăng lên, 40,3% cho rằng không thay đổi, 4,5% cho rằng có sự giảm sút về quyền làm chủ và 3,0% có ý kiến khác; còn tại các công ty chưa cổ phần, các nhà quản lý tin tưởng rằng quyền làm chủ sẽ được tăng lên, điều này được thể hiện như sau: có 79,2% ý kiến cho rằng quyền làm chủ tăng lên, 12,5% cho rằng

quyền làm chủ sẽ giảm sút, chỉ có 8,3% cho rằng quyền làm chủ không thay đổi, không có ý kiến khác.

- Còn câu trả lời của người lao động thì lạc quan hơn so với các nhà quản lý. Cụ thể là: tại các công ty đã cổ phần có 62,8% ý kiến cho rằng quyền làm chủ tăng lên, 33,0% cho rằng không thay đổi, 2,1% cho rằng có sự giảm sút về quyền làm chủ và 2,1% không có ý kiến; còn tại các công ty chưa cổ phần có 69,6% ý kiến cho rằng quyền làm chủ tăng lên, 17,4% cho rằng không có sự thay đổi, có 8,7% cho rằng quyền làm chủ có sự giảm sút và có 4,3% có ý kiến khác.

Để xác định thêm về quyền làm chủ đối với người lao động, chúng tôi còn có câu hỏi: “*Nếu khi tiến hành cổ phần hóa, công ty yêu cầu Ông/Bà nghỉ việc thì Ông/Bà sẽ phản ứng như thế nào?*”, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.16: Tổng hợp ý kiến phản ứng của người lao động nếu họ bị nghỉ việc tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Không chấp hành và khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền	9,3%	32,6%
- Chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền	33,0%	47,8%
- Chấp hành và không có ý kiến gì cả	39,2%	8,7%
- ý kiến khác	15,5%	6,5%
- Không có ý kiến	3,1%	4,3%

- Tại các công ty đã cổ phần, câu trả lời của họ là: có đến 39,2% ý kiến cho rằng sẽ chấp hành và không có ý kiến gì cả; có 33,0% ý kiến cho rằng sẽ chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền; có 15,5% ý kiến khác, nhưng chủ yếu là họ muốn được công ty giải thích rõ ràng, nếu lý do hợp lý thì họ sẵn sàng chấp hành; có 9,3% ý kiến không chấp hành và khiếu nại lên cơ quan cấp trên; 3,1% không có ý kiến.

- Còn tại các công ty chưa cổ phần, câu trả lời của họ là: có đến 47,8% ý kiến cho rằng sẽ chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền; có 32,6% ý kiến cho rằng sẽ không chấp hành và khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền; chỉ có 8,7% ý kiến khác cho rằng sẽ chấp hành và không có ý kiến gì cả; có 6,5% ý kiến

khác, nhưng chủ yếu là họ muốn được công ty giải thích rõ ràng, nếu hợp lý họ sẵn sàng chấp hành; có 4,3% không có ý kiến.

Như vậy, khi cổ phần hóa, nếu công ty yêu cầu người lao động nghỉ việc, vẫn còn nhiều ý kiến khác nhau. Tuy nhiên, ý kiến cho rằng sẽ khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền vẫn còn chiếm tỷ lệ cao. Do vậy, nếu sau khi cổ phần hóa, các công ty có chủ trương sắp xếp lại lao động thì phải thật sự cẩn thận trong việc cho ai nghỉ và phải giải quyết chế độ cho họ như thế nào, đồng thời phải làm tốt công tác tư tưởng để có sự đồng thuận cao để phòng tránh những rắc rối sau này.

b) Về vai trò của Công đoàn, chúng tôi đã đặt câu hỏi cho người lao động như sau: "*Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong công ty sẽ như thế nào?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.17: Tổng hợp ý kiến đánh giá về vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Kém đi	2,1%	23,9%
- Giữ nguyên	29,9%	21,7%
- Tăng lên	68,0%	47,8%
- ý kiến khác	-	6,5%
- Không có ý kiến	-	4,3%

Quan sát kết quả trên cho ta thấy, tại các công ty đã cổ phần có tới 68,0% ý kiến cho rằng vai trò của công đoàn tăng lên, có 29,9% ý kiến cho rằng vai trò của công đoàn giữ nguyên, chỉ có 2,1% ý kiến cho rằng vai trò của của công đoàn kém đi so với trước khi cổ phần hóa. Trong khi đó, tại các công ty chưa cổ phần chỉ có 47,8% ý kiến cho rằng vai trò của công đoàn tăng lên, 21,7% ý kiến cho rằng vai trò của công đoàn giữ nguyên, 23,9% cho rằng vai trò của công đoàn giảm xuống, có 6,5% có ý kiến khác và 4,3% không có ý kiến. Như vậy là người lao động ở các công ty chưa cổ phần vẫn còn hoài nghi về vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền làm chủ của người lao động khi công ty chuyển sang cổ phần hóa.

Từ kết quả khảo sát về quyền làm chủ của người lao động và vai trò của tổ chức công đoàn đối với việc bảo vệ quyền làm chủ của người lao động trên đây, chúng tôi

muốn tìm hiểu quan điểm và thái độ của những nhà quản lý đối với việc phát huy quyền làm chủ của người lao động. Chúng tôi đã đặt câu hỏi cho các nhà quản lý: "Sau khi (hoặc Nếu) Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, theo Ông/Bà cần có những giải pháp như thế nào để nâng cao quyền làm chủ của người lao động trong Công ty?". Chúng tôi đã thu được kết quả như sau:

Bảng 2.18: Tổng hợp ý kiến đề xuất giải pháp nâng cao quyền làm chủ của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể trong cơ quan	59,7%	41,8%
- Có chính sách phù hợp để người lao động mua được nhiều cổ phiếu của công ty	65,7%	79,2%
- Giảm bớt số cổ phần do Nhà nước nắm giữ	34,3%	20,8%
- ý kiến khác	-	4,2%
- Không có ý kiến	-	-

Quan sát kết quả trên, chúng ta nhận thấy đa số ý kiến của nhà quản lý (65,7% ở các công ty đã cổ phần và 79,2% ở các công ty chưa cổ phần) cho rằng cần phải có chính sách phù hợp để người lao động mua được cổ phiếu của công ty; có 59,7% ý kiến của nhà quản lý ở các công ty cổ phần, 41,8% ý kiến nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần cho rằng cần tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể ở trong các công ty; ý kiến đề nghị giảm bớt số cổ phần do Nhà nước nắm giữ chiếm tỷ lệ không cao lắm, có 34,3% ý kiến nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần và 20,8% ý kiến nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này; chỉ có 4,2% nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần có ý kiến khác, theo họ người lao động phải được bỏ phiếu bất tín nhiệm đối với những nhà quản lý nếu họ không thực hiện được các cam kết khi nhận nhiệm vụ. Phải bãi miễn các chức danh nếu chức danh đó không đạt 50% số phiếu tín nhiệm.

Như vậy, theo các nhà quản lý, người lao động chỉ thực sự làm chủ khi họ nắm giữ được nhiều cổ phiếu của công ty.

2.2.6.2.5. Thái độ làm việc và những vấn đề mà nhà quản lý, người lao động quan tâm nhất khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang cổ phần:

a) Về thái độ làm việc của người lao động trong các công ty sau khi cổ phần hóa, chúng tôi đặt câu hỏi: “Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy thái độ làm việc của người lao động trong Công ty như thế nào?”. Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.19: Tổng hợp ý kiến đánh giá về thái độ làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
Kém đi	1,5%	2,1%	-	-
Giữ nguyên	16,4%	29,9%	-	13,0%
Tăng lên	80,6%	68,0%	95,8%	76,1%
ý kiến khác	1,5%	-	4,2%	6,5%
Không ý kiến	-	-	-	4,3%

- Quan sát kết quả ta thấy, có đến 80,6% ý kiến nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 95,8% ý kiến của các nhà quản lý tại công ty chưa cổ phần cho rằng sau khi cổ phần hóa, người lao động sẽ có thái độ làm việc tích cực hơn. Bởi vì theo họ, khi chuyển sang cổ phần hóa, quyền và lợi ích của người lao động luôn gắn trực tiếp với công ty. Vì quyền và lợi ích của mình nên người lao động sẽ hoạt động hăng say và tích cực hơn rất nhiều.

- Qua kết quả trên cũng cho thấy, có đến 68,0% ý kiến người lao động tại các công ty đã cổ phần và 76,1% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần cho rằng sau khi cổ phần hóa thái độ làm việc của người lao động trong công ty sẽ tích cực hơn. Vì họ cũng cho rằng quyền lợi của họ lúc đó luôn gắn với công ty. Họ tích cực làm việc thì họ sẽ được hưởng lợi ích thích đáng. Tuy nhiên, cũng còn 16,4% ý kiến của nhà quản lý, 29,9% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 13,0% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần cho rằng thái độ làm việc của người lao động sau cổ phần vẫn như cũ. Chỉ có 1,5% ý kiến của nhà quản lý và 2,1% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần lại cho rằng thái độ làm việc của nhân viên sẽ kém đi khi công ty chuyển sang cổ phần hóa.

Tuy vẫn còn một số ý kiến cho rằng thái độ làm việc của nhân viên sau khi cổ phần hóa sẽ kém đi hoặc như cũ. Nhưng nhìn chung, đa số người được hỏi đều cho rằng thái độ làm việc của người lao động sẽ ngày càng tích cực hơn. Điều này cho

phép ta khẳng định về tính đúng đắn của chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

b) Để tìm hiểu xem nhà quản lý và người lao động đang quan tâm tới vấn đề gì nhiều nhất khi công ty chuyển sang cổ phần hóa, chúng tôi đặt câu hỏi như sau: "Sau khi (hoặc sắp tới) Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến những vấn đề nào nhất?". Kết quả thu được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.20: Tổng hợp ý kiến về những vấn đề mà người lao động và nhà quản lý quan tâm tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
- Thay đổi cơ cấu tổ chức	28,4%	21,6%	29,2%	26,1%
- Có c/sách thu hút người tài giỏi	64,2%	60,8%	45,8%	54,3%
- Có chính sách giữ người tài giỏi	59,7%	42,3%	25,0%	30,4%
- Giảm biên chế	4,5%	8,2%	25,0%	28,3%
- Đào tạo lại	17,9%	29,9%	12,5%	10,9%
- Sắp xếp, bố trí lại nhân sự	31,3%	38,1%	29,2%	32,6%
- Tiền lương, tiền thưởng	77,6%	74,2%	83,3%	54,3%
- Vấn đề khác	1,5%	-	-	2,2%
- Không có ý kiến	14,9%	24,7%	50,0%	60,9%

Quan sát kết quả cho thấy, những vấn đề mà cả nhà quản lý và người lao động đều quan tâm là: Vấn đề tiền lương, tiền thưởng; vấn đề chính sách thu hút người tài giỏi; vấn đề chính sách giữ người tài giỏi; vấn đề sắp xếp bố trí lại nhân sự. Cụ thể như sau:

- Tại các công ty đã cổ phần: có đến 77,6% ý kiến của nhà quản lý, 74,2% ý kiến của người lao động cho rằng vấn đề "tiền lương, tiền thưởng" là vấn đề họ quan tâm nhiều nhất khi công ty chuyển sang cổ phần hóa. Có 64,2% ý kiến của nhà quản lý, 60,8% ý kiến của người lao động cho rằng việc "công ty có chính sách thu hút người tài giỏi" cũng là vấn đề họ quan tâm khi công ty chuyển sang cổ phần. Vấn đề "có chính sách giữ người tài giỏi" cũng được 59,7% nhà quản lý và 42,3% người lao động được hỏi trả lời có quan tâm. Cuối cùng là vấn đề "sắp xếp, bố trí lại nhân sự"

có 31,3% nhà quản lý, 38,1% người lao động trả lời đây cũng là vấn đề mà họ quan tâm.

- Tương tự như vậy, tại các công ty chưa cổ phần chúng tôi cũng đã thu được kết quả như sau: có đến 83,3% ý kiến của nhà quản lý, 54,3% ý kiến của người lao động cho rằng vấn đề “tiền lương, tiền thưởng” là vấn đề họ quan tâm nhiều nhất khi công ty chuyển sang cổ phần hóa. Có 45,8% ý kiến của nhà quản lý, 54,3% ý kiến của người lao động cho rằng việc “công ty có chính sách thu hút người tài giỏi” cũng là vấn đề họ quan tâm khi công ty chuyển sang cổ phần. Vấn đề “có chính sách giữ người tài giỏi” cũng được 25,0% nhà quản lý và 30,4% người lao động được hỏi trả lời có quan tâm. Cuối cùng là vấn đề “sắp xếp, bố trí lại nhân sự” có 29,2% nhà quản lý, 32,6% người lao động trả lời đây cũng là vấn đề mà họ quan tâm.

Như vậy, khi công ty chuyển sang cổ phần hóa thì điều mà cả nhà quản lý và nhân viên đều quan tâm nhiều nhất đó là vấn đề “tiền lương, tiền thưởng” và vấn đề “có chính sách thu hút người tài giỏi”. Do vậy, các nhà quản lý công ty cần phải quan tâm tới hai vấn đề này.

2.2.6.2.6. Năng lực lãnh đạo của nhà quản lý, năng lực làm việc của người lao động khi công ty của họ chuyển sang cổ phần:

a) Về năng lực lãnh đạo, chúng tôi đặt câu hỏi cho các nhà quản lý: "*Sau khi hoàn thành công tác cổ phần hóa, theo Ông/Bà năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý Công ty như thế nào?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.21: Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực lãnh đạo của nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế	-	8,3%
- Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế	37,3%	33,3%
- Không có ý kiến	9,0%	33,3%
- Đáp ứng được yêu cầu của thực tế	40,3%	25,0%
- Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế	13,4%	-

Qua kết quả khảo sát trên, cho chúng ta thấy năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý sau khi chuyển từ doanh nghiệp Nhà nước sang công ty cổ phần là đáng lo

ngại. Bởi vì, có đến 37,3% ý kiến nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 33,3% ý kiến nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần cho rằng năng lực lãnh đạo của họ chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế; trong khi đó số ý kiến cho rằng năng lực của họ đáp ứng được yêu cầu thực tế là 40,3% đối với các nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và chỉ có 25,0% đối với nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần; chỉ có 13,4% nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần cho rằng năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế; đặc biệt có 8,3% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần cho rằng năng lực lãnh đạo của nhà quản lý không đáp ứng được yêu cầu của thực tế; vẫn còn 9,0% nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 33,3% nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần không có ý kiến.

Còn về phía người lao động thì sao, năng lực làm việc của họ có đáp ứng được yêu cầu của thực tế hay không? Để tìm hiểu điều này chúng tôi đã đặt câu hỏi như sau: "*Sau khi Công ty của Ông/Bà có hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của người lao động trong Công ty có đáp ứng được yêu cầu thực tế hay không?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.22: Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà QL	Người LĐ	Nhà QL	Người LĐ
- Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế	3,0%	1,0%	-	-
- Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế	65,7%	26,8%	33,3%	19,6%
- Không có ý kiến	-	11,4%	8,3%	6,5%
- Đáp ứng được yêu cầu của thực tế	29,9%	51,5%	58,3%	67,4%
- Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế	1,5%	9,3%	-	2,2%
- ý kiến khác	-	-	-	4,3%

Từ kết quả khảo sát trên, cho thấy về cơ bản người lao động mới đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế (có 65,7% ý kiến của nhà quản lý, 26,8% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 33,3% ý kiến của nhà quản lý, 19,6% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với đánh giá này) hoặc đáp ứng được yêu cầu của thực tế (có 29,9% ý kiến của nhà quản lý, 51,5% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 58,3% ý kiến của nhà quản lý,

67,4% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với đánh giá này).

Số ý kiến cho rằng người lao động không đáp ứng được yêu cầu của thực tế hoặc đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế chiếm tỷ lệ rất nhỏ.

Từ kết quả khảo sát về năng lực làm việc của người lao động trên đây, để người lao động đáp ứng được yêu cầu của thực tế thì Nhà nước nói chung và nhà quản lý của các doanh nghiệp nói riêng cần phải quan tâm và có chính sách phù hợp để đào tạo người lao động.

2.2.6.2.7. Nhu cầu, nguyện vọng đào tạo của nhà quản lý và người lao động:

a) Nhu cầu, nguyện vọng đào tạo của các nhà quản lý:

- Để tìm hiểu về nhu cầu đào tạo của các nhà quản lý, chúng tôi đặt câu hỏi: "*Sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, theo Ông/Bà có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý của Công ty hay không*". Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.23: Tổng hợp ý kiến về sự cần thiết phải đào tạo đội ngũ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà Quản lý	Người lao động	Nhà Quản lý	Người lao động
- Không	1,5%	6,2%	-	4,3%
- Có	92,5%	77,3%	91,7%	82,6%
- Không có ý kiến	6,0%	16,5%	8,3%	13,0%

Quan sát kết quả khảo sát ở bảng trên ta thấy, có đến 92,5% ý kiến của các nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần và 91,7% ý kiến của các nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần cho rằng họ cần phải được đào tạo lại khi công ty của họ chuyển sang cổ phần hóa; có 77,3% ý kiến của người lao động ở các công ty đã cổ phần và 82,6% ý kiến của người lao động ở các công ty chưa cổ phần đồng tình với việc cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý. Về quan điểm không cần đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý, chỉ có 1,5% nhà quản lý, 6,2% người lao động ở các công ty đã cổ phần và 4,3% người lao động ở các công ty chưa cổ phần là đồng tình với quan điểm này. Cũng vẫn còn 6,0% nhà quản lý, 16,5% người lao động ở các công ty đã

cổ phần và 8,3% nhà quản lý, 13,0% người lao động ở các công ty chưa cổ phần không có ý kiến về vấn đề này.

- Vì sao hầu hết các nhà quản lý đều có nhu cầu muốn được đào tạo hoặc đào tạo lại khi công ty của họ chuyển thành công ty cổ phần? Để tìm hiểu nguyên nhân, chúng tôi đã đặt câu hỏi: "*Nếu phải đào tạo lại xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.24: Tổng hợp ý kiến về nguyên nhân phải đào tạo đội ngũ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà QL	Người LĐ	Nhà QL	Người LĐ
- Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế	4,5%	22,7%	20,8%	23,9%
- Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của th/tế	59,7%	42,3%	41,7%	41,3%
- Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh	4,5%	7,2%	8,3%	4,3%
- Do thay đổi vị trí công tác	9,0%	17,5%	16,7%	21,7%
- Do phải cập nhật thêm kiến thức	74,6%	61,9%	62,5%	56,5%
- Do hội nhập kinh tế quốc tế	65,7%	47,4%	50,0%	50,0%
- Do yêu cầu của quản lý CLSP theo TC ISO	32,8%	32,0%	33,3%	34,8%
- ý kiến khác	1,5%	-	-	2,2%
- Không có ý kiến	47,8%	69,1%	66,7%	65,2%

Quan sát kết quả trên cho chúng ta thấy, nguyên nhân của việc phải đào tạo lại được nhiều người đồng tình bao gồm:

- *Thứ nhất*, do kiến thức chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế: có 59,7% ý kiến của nhà quản lý, 42,3% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 41,7% ý kiến của nhà quản lý, 41,3% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này.

- *Thứ hai*, do phải cập nhật thêm kiến thức: có 74,6% ý kiến của nhà quản lý, 61,9% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 62,5% ý kiến của nhà quản lý, 56,5% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này. Đây là nguyên nhân được nhiều người đồng tình nhất.

- *Thứ ba*, do hội nhập kinh tế quốc tế: có 65,7% ý kiến của nhà quản lý, 47,4% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 50,0% ý kiến của nhà quản

lý, 50,0% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này.

- Thứ tư, do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO: có 32,8% ý kiến của nhà quản lý, 32,0% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 33,3% ý kiến của nhà quản lý, 34,8% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này.

Ngoài ra còn một số nguyên nhân khác nữa, như do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh, do thay đổi vị trí công tác... Như vậy nhu cầu đào tạo của các nhà quản lý là để cập nhật thêm kiến thức đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập và quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn quốc tế và của nền kinh tế thị trường là hoàn toàn chính đáng.

- Vậy, những nhà quản lý cần đào tạo những vấn đề gì? Để tìm hiểu nguyện vọng của các nhà quản lý về vấn đề đào tạo, chúng tôi đặt câu hỏi: "*Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.25: Tổng hợp ý kiến về nguyện vọng đào tạo của đội ngũ các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà QL	Người LĐ	Nhà QL	Người LĐ
- Kiến thức quản trị kinh doanh	52,2%	52,6%	54,2%	39,1%
- Kiến thức về kinh tế thị trường	70,1%	66,0%	37,5%	39,1%
- Kiến thức về thị trường chứng khoán	19,4%	12,4%	16,7%	47,8%
- Kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế	37,3%	53,6%	50,0%	39,1%
- Kiến thức về quản lý CLSP theo TC ISO	13,4%	36,1%	20,8%	41,3%
- Ngoại ngữ và tin học	25,4%	19,6%	12,5%	30,4%
- Kỹ năng và tác phong làm việc	64,2%	-	58,3%	-
- ý kiến khác	-	-	-	-
- Không có ý kiến	17,9%	59,8%	50,0%	63,0%

Kết quả khảo sát ở bảng trên cho ta thấy, những kiến thức cần phải đào tạo được nhiều người đồng tình ủng hộ, bao gồm:

- Thứ nhất, kiến thức về quản trị kinh doanh: có 52,2% ý kiến của nhà quản lý, 52,6% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 54,2% ý kiến của nhà quản lý, 39,1% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này.

- Thứ hai, kiến thức về kinh tế thị trường: có 70,1% ý kiến của nhà quản lý, 66,0% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 37,5% ý kiến của nhà quản lý, 39,1% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này.

- Thứ ba, kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế: có 37,3% ý kiến của nhà quản lý, 53,6% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 50,0% ý kiến của nhà quản lý, 39,1% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với nguyên nhân này.

Ngoài ra, các nhà quản lý còn cần phải đào tạo thêm kiến thức về thị trường chứng khoán, kiến thức về ngoại ngữ và tin học. Đặc biệt, có đến 64,2% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 58,3% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần đều cho rằng các nhà quản lý cần phải được đào tạo về kỹ năng và tác phong làm việc.

Như vậy, từ nhu cầu đào tạo và những kiến thức cần đào tạo của các nhà quản lý đều xuất phát từ mong muốn của chính họ là làm thế nào để đáp ứng được yêu cầu của sự đổi mới, đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường.

b) Nhu cầu và nguyện vọng đối với vấn đề đào tạo của người lao động:

- Để tìm hiểu nhu cầu đào tạo của người lao động, chúng tôi đặt câu hỏi đối với người lao động: "*Để đáp ứng được yêu cầu của Công ty, Ông/Bà có sẵn sàng tham gia chương trình đào tạo của Công ty hay không?*", đồng thời chúng tôi đặt câu hỏi cho nhà quản lý: "*Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại nhân viên của Công ty hay không?*", kết quả thu được như sau:

Bảng 2.26: Tổng hợp ý kiến về nhu cầu đào tạo đội ngũ người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà QL	Người LD	Nhà QL	Người LD
- Không	1,5%	3,1%	-	-
- Có	89,6%	88,7%	91,7%	97,8%
- Không có ý kiến	9,0%	8,2%	8,3%	2,2%

Quan sát kết quả khảo sát, cho thấy quan điểm của nhà quản lý và nguyện vọng của người lao động đối với nhu cầu được đào tạo có sự thống nhất rất cao. Cụ thể: có

89,6% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 91,5% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần cho rằng cần phải đào tạo lại đội ngũ nhân viên và người lao động của công ty; có 88,7% ý kiến của người lao động tại các công ty đã cổ phần và 97,8% ý kiến của người lao động tại các công ty chưa cổ phần cho rằng họ sẵn sàng tham gia các chương trình đào tạo của công ty.

- Vậy, người lao động cần phải đào tạo những vấn đề gì?

+ Theo các nhà quản lý, thì người lao động cần phải được đào tạo những vấn đề sau:

Bảng 2.27: Tổng hợp ý kiến về những vấn đề cần đào tạo đội ngũ người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Kiến thức chuyên môn	64,2%	70,8%
- Kiến thức về thị trường	55,2%	29,2%
- Phong cách làm việc	55,2%	58,3%
- Kỹ năng làm việc	53,7%	25,0%
- Kiến thức về quản lý CLSP theo TC ISO	17,9%	29,2%
- Ngoại ngữ và tin học	35,8%	50,0%
- ý kiến khác	-	-
- Không có ý kiến	17,9%	37,5%

+ Còn theo những người lao động, thì khi được hỏi (chúng tôi đặt câu hỏi mở đối với người lao động), phần lớn câu trả lời của họ là muốn được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ cho phù hợp với công việc đang làm; một số ít thì muốn được đào tạo về ngoại ngữ và tin học, kiến thức về thị trường chứng khoán, về hội nhập kinh tế quốc tế...

Từ kết quả khảo sát trên đây, chúng ta thấy rằng, các nhà quản lý và người lao động ý thức rất rõ năng lực của mình và yêu cầu của thực tế nền kinh tế thị trường. Vì vậy, nếu không tự đào tạo hoặc đào tạo lại họ sẽ không tồn tại trước những đòi hỏi khắc nghiệt của nền kinh tế thị trường.

- Làm thế nào để đáp ứng nhu cầu đào tạo của người lao động? Để tìm hiểu vấn đề này, chúng tôi đã đặt câu hỏi đối với nhà quản lý: "*Nếu năng lực làm việc của người lao động trong Công ty không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, Ông/Bà sẽ làm gì?*", quan điểm của các nhà quản lý thể hiện ở bảng kết quả sau:

Bảng 2.28: Tổng hợp ý kiến về những giải pháp để thực hiện công tác đào tạo đội ngũ người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Công ty đầu tư kinh phí để đào tạo lại	76,1%	83,3%
- Cho nghỉ việc không hưởng lương để tự đào tạo	7,5%	-
- Sa thải và tuyển dụng người mới thay thế	7,5%	4,2%
- ý kiến khác	3,0%	-
- Không có ý kiến	6,0%	12,5%

Theo kết quả khảo sát ở trên, chúng ta thấy có 76,1% nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần và 83,3% nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần cho rằng công ty sẽ đầu tư kinh phí để đào tạo lại đội ngũ người lao động, đây là một quan điểm hết sức nhân bản của các nhà quản lý; chỉ có 7,5% nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần và 4,2% nhà quản lý ở công ty chưa cổ phần đưa ra giải pháp sa thải và tuyển dụng người mới thay thế, đây là một quan điểm hết sức thực dụng.

Tuy nhiên, chúng ta cũng cần phải nhìn nhận một thực tế khách quan đó là đa số người lao động đều có hoàn cảnh hết sức khó khăn, việc chuyển đổi cơ chế quá nhanh họ không có điều kiện để bắt kịp, điều đó được thể hiện qua kết quả khảo sát, khi mà chúng tôi đặt câu hỏi đối với người lao động: "*Ông/Bà gặp khó khăn gì không nếu phải tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty? Xin vui lòng nêu cụ thể?*" Đa số người lao động đều trả lời gặp khó khăn về kinh phí và thời gian; một số người sợ rằng tuổi lớn khó tiếp thu được kiến thức; chỉ có một số ít cho rằng không gặp khó khăn gì cả, đây là những người lao động trẻ tuổi, họ chưa có gia đình.

2.2.6.2.8. Quan điểm về công tác tuyển dụng của công ty sau khi cổ phần hóa:

- Chúng tôi đặt câu hỏi đối với các nhà quản lý như sau: "*Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, công tác tuyển dụng lao động trong Công ty của Ông/Bà có thay đổi không?*". Kết quả thu được cụ thể như sau:

Theo kết quả khảo sát tại Bảng 2.29, có đến 77,6% ý kiến của các nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần và 87,5% ý kiến của các nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần cho rằng cần phải thay đổi công tác tuyển dụng lao động; chỉ có 19,4% ý kiến

của các nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần cho rằng không nên thay đổi công tác tuyển dụng; còn lại một số ít không có ý kiến.

Bảng 2.29: Tổng hợp ý kiến về công tác tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Không	19,4%	-
- Có	77,6%	87,5%
- Không có ý kiến	3,0%	12,5%

Như vậy, đa số nhà quản lý đều cho rằng công tác tuyển dụng nên thay đổi. Điều này cho chúng ta thấy, công tác tuyển dụng của các doanh nghiệp Nhà nước ở thời điểm hiện nay là chưa phù hợp và chưa đạt hiệu quả cao so với yêu cầu của thực tế.

- Để nhận được thêm ý kiến đóng góp của các nhà quản lý về công tác tuyển dụng của công ty trong tương lai nên thay đổi như thế nào?, chúng tôi đặt câu hỏi: "*Nếu công tác tuyển dụng của Công ty có thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào?*". ý kiến đóng góp của các nhà quản lý như sau:

Bảng 2.30: Tổng hợp ý kiến về hình thức tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển	41,8%	33,3%
- Tuyển dụng thông qua hình thức phỏng vấn	52,2%	20,8%
- Tuyển dụng thông qua kiểm tra lý lịch gia đình	-	-
- ý kiến khác	1,5%	-
- Không có ý kiến	4,5%	4,2%

Qua kết quả khảo sát nêu trên, chúng ta nhận thấy tất cả các nhà quản lý đều cho rằng không nên tuyển dụng thông qua hình thức kiểm tra lý lịch gia đình. Đây là hình thức tuyển dụng có thể nói là khá phổ biến ở các doanh nghiệp Nhà nước; một hình thức của cơ chế "xin, cho", từ đó hình thành nên một đội ngũ "con ông cháu cha" làm việc không có hiệu quả trong các doanh nghiệp.

Vậy làm thế nào để công tác tuyển dụng thu được kết quả tốt, chúng tôi tiến hành khảo sát theo đối tượng được tuyển dụng: tuyển dụng người lao động và tuyển dụng nhà quản lý. Kết quả thu được như sau:

- Đối với công tác tuyển dụng lao động:

Bảng 2.31: Tổng hợp ý kiến về hình thức tuyển dụng người lao động tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Kết hợp thi tuyển với phỏng vấn trực tiếp	62,7%	62,5%
- Kết hợp thi tuyển với kiểm tra lý lịch gia đình	1,5%	-
- Kết hợp phỏng vấn với kiểm tra lý lịch gia đình	-	-
- Kết hợp cả 03 hình thức trên	32,8%	37,5%
- ý kiến khác	-	-
- Không có ý kiến	3,0%	-

Qua kết quả khảo sát trên đây, chúng ta nhận thấy rằng các nhà quản lý của cả công ty đã cổ phần và công ty chưa cổ phần đều có ý kiến như nhau về công tác tuyển dụng lao động, đó là: có 62,7% ý kiến của nhà quản lý công ty đã cổ phần và 62,5% ý kiến của nhà quản lý công ty chưa cổ phần đều cho rằng tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển kết hợp với phỏng vấn; không đồng ý với hình thức tuyển dụng kết hợp phỏng vấn với kiểm tra lý lịch gia đình; chỉ có 1,5% ý kiến của nhà quản lý của các công ty đã cổ phần đề nghị tuyển dụng theo hình thức thi tuyển kết hợp với kiểm tra lý lịch gia đình; có 32,8% ý kiến nhà quản lý của các công ty cổ phần và 37,5% ý kiến nhà quản lý của công ty chưa cổ phần đề nghị kết hợp cả 03 hình thức tuyển dụng.

- Đối với công tác tuyển dụng các nhà quản lý:

Bảng 2.32: Tổng hợp ý kiến về hình thức tuyển dụng nhà quản lý tại các doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Tuyển dụng trong nội bộ công ty	10,4%	4,2%
- Tuyển dụng thông qua việc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng	6,0%	16,7%
- Thuê các chuyên gia	3,0%	-
- Kết hợp cả 03 hình thức trên	79,1%	79,2%
- ý kiến khác	-	-
- Không có ý kiến	1,5%	-

Số liệu ở biểu trên cho thấy ý kiến của các nhà quản lý về công tác tuyển dụng người vào các vị trí lãnh đạo tương đối trái ngược nhau. Có 10,4% nhà quản lý ở các công ty đã cổ phần cho rằng cần tuyển dụng trong nội bộ công ty, trong khi đó chỉ

có 4,2% nhà quản lý ở các công ty chưa cổ phần ủng hộ hình thức này; có 16,7% ý kiến các nhà quản lý của các công ty chưa cổ phần cho rằng cần tuyển dụng thông qua việc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng, chỉ có 6,0% ý kiến các nhà quản lý của các công ty đã cổ phần ủng hộ hình thức này; đối với hình thức thuê chuyên gia chỉ có 3,0% ý kiến các nhà quản lý của các công ty cổ phần ủng hộ; và các nhà quản lý đều nhất trí cao (trên 79%) với việc kết hợp cả 03 hình thức nêu trên.

Như vậy, quan điểm của đa số nhà quản lý đối với công tác tuyển dụng lao động và các vị trí lãnh đạo là nên kết hợp nhiều hình thức với nhau, không nên coi trọng hình thức này mà xem nhẹ hình thức kia. Và theo ý kiến của tác giả về công tác tuyển dụng thì tùy vào vị trí cần tuyển, vai trò của vị trí ứng tuyển mà lựa chọn hình thức phù hợp. Nếu cần xây dựng cho các công ty cổ phần một mô hình tuyển dụng thật tốt, chúng ta cần phải có sự kết hợp một cách hiệu quả giữa nhiều hình thức tuyển dụng, chẳng hạn như chúng ta nên chú trọng vào việc phỏng vấn để có thể chọn ra được những ứng viên có tác phong, có phẩm chất đạo đức tốt; chỉ nên áp dụng hình thức thi trắc nghiệm để đánh giá được khả năng tự nhiên cũng như tính hòa đồng của người dự tuyển bằng những bài trắc nghiệm kiểm tra IQ, EQ và có thể thêm phần trắc nghiệm tâm lý trong việc đánh giá đạo đức, tính cách ứng viên; đồng thời phải có sự kết hợp giữa phỏng vấn và thi kỹ năng chuyên môn để lựa chọn được ứng viên có năng lực như ý. Còn người được tuyển dụng, tất nhiên yêu cầu phải khai lý lịch rõ ràng, trung thực. Đặc biệt, cần lưu ý rằng: *"Năng lực chúng ta có thể đào tạo được, còn đạo đức thì được hình thành ở cả một quá trình"*. Do vậy, khi tuyển dụng chúng ta nên chú tâm hơn đối với những ứng viên có phẩm chất đạo đức tốt.

2.2.6.2.9. Hành vi của người lao động sau khi công ty đã hoàn thành việc cổ phần hóa:

Khi nghiên cứu hành vi của người lao động sau khi công ty của họ hoàn thành việc cổ phần hóa, chúng tôi quan tâm tới những vấn đề sau: liệu họ có sẵn sàng tham gia mua cổ phiếu hay không?, họ có bán lại cổ phiếu sau khi mua không? nguyên nhân của các hành vi này?

a) Về hành vi:

- Thứ nhất, để tìm hiểu người lao động có sẵn sàng tham gia việc mua cổ phiếu hay không, chúng tôi đặt câu hỏi như sau: "*Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa hay không?*". Kết quả thăm dò thể hiện qua biểu sau:

Bảng 2.33: Tổng hợp ý kiến về sự sẵn sàng mua cổ phiếu của CBCNV tại các doanh nghiệp cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà QL	Người LĐ	Nhà QL	Người LĐ
- Không	-	2,1%	-	6,5%
- Có	100,0%	90,7%	100,0%	84,8%
- Không có ý kiến	-	7,2%	-	8,7%

Qua thăm dò, chúng tôi thu được kết quả thật tuyệt vời. Có đến 100% ý kiến của nhà quản lý ở cả công ty đã cổ phần và công ty chưa cổ phần đều cho rằng: họ đang rất sẵn sàng để được mua cổ phiếu khi công ty tiến hành cổ phần hóa. Trong khi đó, đối với người lao động ở các công ty đã cổ phần chỉ có 90,7% ý kiến cho rằng họ sẵn sàng mua cổ phiếu của công ty, có 2,1% không sẵn sàng mua và 7,2% không có ý kiến; còn đối với người lao động tại các công ty chưa cổ phần, có 84,8% ý kiến họ cho rằng họ sẽ sẵn sàng mua cổ phiếu, có đến 6,5% không sẵn sàng và 8,7% không có ý kiến.

Lý do mua hay không mua cổ phiếu của công ty cũng được chúng tôi tìm hiểu thông qua câu hỏi: "*Nếu Ông/Bà không mua (hoặc có mua) cổ phiếu của công ty, xin vui lòng cho biết lý do tại sao?*". Kết quả thu được như sau:

Đa số các ý kiến trả lời đều cho rằng mua cổ phiếu của công ty vì sẽ đem lại quyền lợi cho bản thân; mua cổ phiếu vì sẽ góp phần tăng vốn đầu tư cho công ty; mua cổ phiếu còn là để nâng cao tinh thần trách nhiệm với công ty... Có một số ý kiến trả lời không mua do hoàn cảnh gia đình khó khăn không có tiền để mua; không mua vì công ty sản xuất kinh doanh không có hiệu quả; không mua vì tuổi cao đã đến lúc nghỉ làm việc tại công ty...

- Thứ hai, đó là vấn đề mà chúng tôi muốn đề cập đến là việc chuyển nhượng cổ phiếu sau khi mua. Để tìm hiểu vấn đề này chúng tôi đặt câu hỏi như sau: "*Sau*

khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà cho người khác hay không?". Kết quả được thể hiện qua biểu sau:

Bảng 2.34: Tổng hợp ý kiến về sự sẵn sàng bán lại cổ phiếu của CBCNV tại các doanh nghiệp cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần		Công ty chưa cổ phần	
	Nhà QL	Người LĐ	Nhà QL	Người LĐ
- Không	73,2%	66,0%	66,8%	67,4%
- Có	10,4%	20,6%	4,2%	-
- Không có ý kiến	16,4%	13,4%	25,0%	32,6%

Quan sát kết quả trên cho ta thấy: đối với các nhà quản lý tại công ty đã cổ phần, có đến 73,2% ý kiến cho rằng họ sẽ không bán cổ phiếu họ có được, có 10,4% ý kiến cho rằng họ sẽ bán lại cổ phiếu của họ và 16,4% số người được hỏi không có ý kiến trả lời; đối với các nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần thì câu trả lời thu được lần lượt là 66,8% sẽ không bán, 4,2% sẽ bán và 25,0% không có ý kiến. Trong khi đó, đối với người lao động tại các công ty đã cổ phần khi được hỏi đã trả lời như sau: có 66,0% trả lời rằng họ sẽ không bán, 20,6% trả lời rằng họ sẽ bán lại và chỉ có 13,4% không có ý kiến; đối với người lao động tại các công ty chưa cổ phần, câu trả lời thu được lần lượt là: 67,4% không bán, 0% sẽ bán và 32,6% không có ý kiến.

Như vậy, xét trên tổng thể đa số người được hỏi cho rằng sẽ không bán hoặc chuyển nhượng số cổ phiếu họ mua được khi công ty cổ phần hóa. Đây là điều hết sức tốt cho các công ty cổ phần. Bởi vì họ không bán cổ phiếu cho người khác, tức quyền lợi của họ luôn gắn chặt với quyền lợi của công ty, vì thế họ sẽ tích cực, hăng say làm việc và luôn gắn bó với công ty. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều người chưa chắc chắn về vấn đề này, họ còn chờ kết quả sản xuất kinh doanh của công ty.

b) Nguyên nhân:

Lý do bán hay không bán lại cổ phiếu của công ty cũng được chúng tôi tìm hiểu thông qua câu hỏi: "*Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu của công ty, xin vui lòng cho biết lý do tại sao?*". Kết quả thu được như sau:

Đa số ý kiến trả lời không bán lại cổ phiếu của công ty vì tin tưởng vào sự phát triển của công ty, cổ tức và thu nhập ngày càng tăng; vì muốn gắn bó lâu dài với công ty; vì muốn là người chủ thực sự của công ty. Một số ý kiến cho rằng sẽ bán lại

cổ phiếu của công ty khi công ty sản xuất kinh doanh không có hiệu quả; bán lại cổ phiếu khi nghỉ việc tại công ty hoặc khi hoàn cảnh gia đình gặp khó khăn...

2.2.6.2.10. Quan điểm của người lao động về tiêu chuẩn một người lãnh đạo trong công ty sau khi công ty chuyển sang cổ phần hóa:

Về vấn đề này chúng tôi đặt câu hỏi cho người lao động như sau: “*Theo Ông/Bà, một nhà quản lý trong công ty đã cổ phần hoá phải là người như thế nào?*”. Và chúng tôi đã thu được kết quả như sau:

Bảng 2.35: Tổng hợp ý kiến của người lao động về tiêu chuẩn một người lãnh đạo tại các doanh nghiệp cổ phần hóa

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Có trình độ học vấn cao	19,6%	17,4%
- Có phẩm chất đạo đức tốt	57,7%	41,3%
- Có năng lực lãnh đạo và điều hành công ty tốt	81,4%	73,9%
- Quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Cty	46,4%	52,2%
- Quan tâm đến lợi nhuận của công ty	21,6%	19,6%
- Quan tâm đến đời sống của người lao động trong Cty	35,1%	71,7%
- Quan tâm đến các hoạt động xã hội	3,1%	2,2%
- ý kiến khác	-	2,2%
- Không có ý kiến	35,1%	19,6%

Quan sát bảng kết quả trên ta nhận thấy quan điểm của người lao động ở công ty đã cổ phần cũng như ở công ty chưa cổ phần về một người lãnh đạo công ty tốt tương đối giống nhau. Cụ thể là:

- Người lãnh đạo phải là người “có trình độ học vấn cao”: có 19,6% người lao động ở công ty đã cổ phần và 17,4% người lao động ở công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này;

- Người lãnh đạo phải là người “có phẩm chất đạo đức tốt”: có 57,7% người lao động ở công ty đã cổ phần và 41,3% người lao động ở công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này;

- Người lãnh đạo phải là người “có năng lực lãnh đạo và điều hành công ty tốt”: có 81,4% người lao động ở công ty đã cổ phần và 73,9% người lao động ở công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này. Đây là quan điểm có số người đồng tình cao nhất;

- Người lãnh đạo phải là người “quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty”: có 46,4% người lao động ở công ty đã cổ phần và 52,2% người lao động ở công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này.

- Người lãnh đạo phải là người “quan tâm đến đời sống của người lao động trong Công ty”: có 35,1% người lao động ở công ty đã cổ phần và 71,7% người lao động ở công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này.

- Người lãnh đạo phải là người “quan tâm đến các hoạt động xã hội”: có 3,1% người lao động ở công ty đã cổ phần và 2,2% người lao động ở công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm này. Đây là quan điểm có ít người đồng tình nhất.

Như vậy, khác với các doanh nghiệp Nhà nước, người lãnh đạo của các công ty cổ phần phải là những người thực sự có năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt, có khả năng quản lý và điều hành công ty tốt, biết quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty và đời sống của người lao động. Người lãnh đạo chỉ biết quan tâm đến các hoạt động xã hội sẽ không còn phù hợp trong mô hình công ty cổ phần nữa.

2.2.6.2.11. Quan điểm của nhà quản lý về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước:

Việc cổ phần hóa các doanh nghiệp Nhà nước đã trở thành xu thế tất yếu của nền kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, hình thức cổ phần hóa như thế nào vẫn còn là vấn đề đang còn có nhiều ý kiến khác nhau. Để tìm hiểu về vấn đề này, chúng tôi đã đặt câu hỏi với các nhà quản lý như sau: "*Nếu được quyền quyết định, Ông/Bà sẽ lựa chọn loại hình sắp xếp, đổi mới cho Công ty của Ông/Bà như thế nào?*", kết quả thu được như sau:

Quan sát kết quả tại Bảng 2.36 dưới đây chúng ta thấy rằng, có đến 80,6% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 54,2% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp Nhà nước. Đây là hình thức cổ phần hóa được nhiều người lựa chọn nhất. Có 13,4% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 25,0% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần đồng tình với quan điểm cổ phần hóa một phần doanh nghiệp Nhà nước. Về quan điểm chuyển doanh nghiệp Nhà nước thành công

ty TNHH một thành viên chỉ có 4,5% ý kiến của nhà quản lý tại công ty đã cổ phần và 12,5% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần đồng tình. Điều đặc biệt là vẫn còn có những nhà quản lý không muốn cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước, đó là câu trả lời của 4,2% người được hỏi tại các công ty chưa cổ phần hóa; hoặc còn có người muốn tư nhân hóa các doanh nghiệp Nhà nước, có 4,1% ý kiến của nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần trả lời như vậy.

Bảng 2.36: Tổng hợp ý kiến đề xuất của nhà quản lý về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Giữ nguyên hình thức doanh nghiệp Nhà nước	-	4,2%
- Cổ phần hóa một phần doanh nghiệp Nhà nước	13,4%	25,0%
- Cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp	80,6%	54,2%
- Chuyển thành công ty TNHH một thành viên	4,5%	12,5%
- Tư nhân hóa doanh nghiệp Nhà nước	-	4,1%
- ý kiến khác	1,5%	-
- Không có ý kiến	-	-

Từ kết quả khảo sát trên cho chúng ta thấy công tác giải thích, tuyên truyền về chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước cần phải được chú trọng và vẫn còn nhiều vấn đề cần phải tiếp tục được làm sáng tỏ, đặc biệt đối với các công ty chuẩn bị cổ phần hóa. Phải chăng hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các công ty cổ phần chưa được như kỳ vọng của chúng ta, dẫn đến sự hoài nghi của một số nhà quản lý.

2.2.6.2.12. Quan điểm của các nhà quản lý về đổi mới hoạt động của các công ty cổ phần:

Để tìm hiểu vấn đề này, chúng tôi đã đặt câu hỏi cho các nhà quản lý như sau: "*Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà làm thế nào để tạo sự đổi mới thật sự trong hoạt động của Công ty?*", kết quả được thể hiện ở bảng sau:

Ở đây chúng tôi đưa ra 04 phương án trả lời: Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại; Xóa bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong các công ty cổ phần; Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng

giữa doanh nghiệp Nhà nước với công ty Nhà nước, công ty cổ phần mà Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối và chọn tất cả các biện pháp nêu trên. Các nhà quản lý đã trả lời như kết quả thống kê tại Bảng 2.37 dưới đây.

Bảng 2.37: Tổng hợp ý kiến đề xuất của nhà quản lý về giải pháp để đổi mới hoạt động của công ty cổ phần

Nội dung	Công ty đã cổ phần	Công ty chưa cổ phần
- Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại	41,8%	54,2%
- Xóa bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong các công ty cổ phần	35,8%	41,7%
- Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với công ty Nhà nước, công ty cổ phần mà Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối	11,9%	37,5%
- Tất cả các biện pháp nêu trên	40,3%	-
- Ý kiến khác	-	4,2%

Quan sát kết quả trên cho chúng ta thấy đa số các nhà quản lý đều thống nhất quan điểm cần phải thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại (41,8% tại các công ty đã cổ phần, 54,2% tại các công ty chưa cổ phần). Các nhà quản lý cũng đều cho rằng cần phải xóa bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong các công ty cổ phần (35,8% tại các công ty đã cổ phần, 41,7% tại các công ty chưa cổ phần). Về quan điểm Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với công ty Nhà nước, công ty cổ phần mà Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối, có 11,9% ý kiến các nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần và 37,5% ý kiến các nhà quản lý tại các công ty chưa cổ phần đồng tình. Có 40,3% ý kiến của các nhà quản lý tại các công ty đã cổ phần đề nghị cần phải phối hợp cả 03 phương pháp trên.

Chương III

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC KHI DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC CHUYỂN SANG CỔ PHẦN HÓA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LÂM ĐỒNG

Từ những phân tích cụ thể trên, chúng tôi xin đề xuất một số biện pháp với mục đích giúp các công ty hoàn thiện và nâng cao công tác quản trị nguồn nhân lực sau khi công ty chuyển sang cổ phần hóa. Nội dung giải pháp, ý kiến tập trung vào những vấn đề cấp bách, những vấn đề có thể diễn ra trong và sau khi cổ phần hóa. Các giải pháp, ý kiến cụ thể như sau:

3.1. Về vấn đề quản lý công ty:

Các nhà quản lý trong các công ty cổ phần cần có sự thay đổi trong khái niệm về quản trị. Khái niệm quản trị công ty ở đây không phải quản trị doanh nghiệp như vẫn hiểu lâu nay ở Việt Nam là quản trị các mặt hoạt động của doanh nghiệp, mà đây là khái niệm “corporate governance” theo thông lệ quốc tế. Cải cách quản trị công ty hiện nay ở các nước OECD là đảm bảo các quyền và lợi ích của cổ đông (nhất là cổ đông thiểu số). Các quyền đó bao gồm: quyền sở hữu cổ phần, vốn góp; quyền được chuyển nhượng, chuyển giao cổ phần; quyền được nhận những thông tin quan trọng về hoạt động của công ty; quyền tham gia quản lý, giám sát các hoạt động của công ty thông qua cơ quan có thẩm quyền quyết định cao nhất của chủ sở hữu trong công ty (Đại hội đồng cổ đông); quyền tham gia bầu cử và miễn nhiệm các nhà quản lý và điều hành công ty; quyền được hưởng lợi nhuận của phần vốn đã đầu tư...

Để quản lý có hiệu quả và tránh những vấn đề phát sinh không hay liên quan đến công tác quản trị sau khi cổ phần hóa. Theo tôi, những nhà quản lý của các công ty cổ phần cần chú ý đến những vấn đề sau đây:

- Cần hạn chế sự chi phối của cổ đông lớn là Nhà nước sau khi cổ phần hóa;
- Không nên tạo ra tâm lý đối với các nhà đầu tư bên ngoài, dù là tổ chức, doanh nghiệp hay cá nhân, cho rằng họ chỉ chiếm vai trò thứ yếu, điều này dễ gây nên tình trạng khó khăn trong việc thu hút cổ đông chiến lược;

- Cần phải tạo môi trường thể chế và các chính sách sau cổ phần hóa thật minh bạch về đất đai, quan hệ với chính quyền không nên có sự phân biệt đối xử;

- Cần phải có những biện pháp thích hợp để cung cấp đầy đủ các thông tin cần thiết đến cổ đông trong công ty;

- Công tác kiểm toán của doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa phải công khai, minh bạch;

- Cần phải tạo điều kiện cho mọi cổ đông biết rõ về quyền và lợi ích của họ, để tránh tình trạng có một số cổ đông không nắm rõ các quy định pháp lý về quyền hạn của cổ đông, dẫn đến tình trạng cổ đông lạm quyền và can thiệp quá sâu vào công tác quản lý, điều hành công ty gây nên những xung đột không đáng có. Hoặc là cổ đông quá e dè, không sử dụng hết các quyền lợi chính đáng của mình đối với quản lý và điều hành công ty, dẫn đến hậu quả là “Đại hội đồng cổ đông” trở thành “Hội nghị tổng kết”, mang tính hình thức; khi đó bản thân họ là nhà đầu tư đã trở thành “người gửi tiết kiệm”;

- Sau khi cổ phần hóa công ty phải được tổ chức, hoạt động theo đúng với quy định của Pháp luật và điều lệ của công ty cổ phần để tránh sự lúng túng trong việc điều hành công ty;

- Không nên để Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Giám đốc công ty. Việc kiêm nhiệm này tuy không hề trái với quy định của pháp luật (Luật doanh nghiệp) nhưng mang nhược điểm là chưa tách bạch giữa quản lý và điều hành. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc áp dụng một cơ chế quản trị công ty hiện đại với sự giám sát kiểm tra có hiệu quả đối với bộ máy điều hành doanh nghiệp.

- Cuối cùng, nhà quản lý cần phải không ngừng nâng cao kiến thức chuyên môn và nghiệp vụ, cần xây dựng cho mình phong cách làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả hơn. Bên cạnh, nhà quản lý cần phải có tầm nhìn chiến lược, quan tâm hơn tới ý kiến đóng góp của nhân viên để có thể tập hợp được ý tưởng cho việc đề ra những kế hoạch, chính sách.

3.2. Về các vấn đề liên quan đến lao động sau khi cổ phần hóa

3.2.1. Quyền làm chủ của người lao động sau khi cổ phần hóa:

Khi nghiên cứu chúng tôi đã rất quan tâm tới quyền hạn của người lao động trong công ty sau khi cổ phần hóa. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đa số người được hỏi đều cho rằng sau khi cổ phần hóa thì quyền hạn của người lao động trong công ty sẽ tăng lên. Điều này so với những quy định về cổ phần hóa thì rất đúng đắn. Nhưng thực tế có luôn hoàn toàn đúng như thế?

Kết quả khảo sát thực tế cho thấy vẫn còn một số người (không nhỏ) cho rằng quyền làm chủ của người lao động không thay đổi. Qua tìm hiểu, chúng tôi được biết mặc dù cổ đông có quyền được cung cấp thông tin nhưng thực tế họ chỉ nhận được một số thông tin sơ lược, tối thiểu về tình hình sản xuất kinh doanh chủ yếu trong báo cáo tài chính trình bày trước Đại hội cổ đông hàng năm. Do không được cung cấp thông tin đầy đủ, nên các cổ đông nhỏ (chủ yếu là người lao động trong công ty) không nắm được thực chất công ty, họ cảm thấy như bị đứng ngoài công ty, không còn tâm lý mình là chủ sở hữu công ty, thậm chí một số người lao động còn cho rằng doanh nghiệp cổ phần hóa là “người vay”, còn họ là người “cho vay vốn”.

Từ thực tế trên đây, tôi muốn nhấn mạnh rằng, để người lao động an tâm, hăng say, tích cực làm việc thì cần phải làm cho người lao động thấy được họ là những người chủ thực sự của công ty. Trong đó, việc cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin đến cổ đông đặc biệt là những thông tin có liên quan đến quyền và lợi ích của họ là một trong những biện pháp quan trọng, có tính quyết định. Mặt khác cần tạo mọi điều kiện thuận lợi để người lao động mua hết số cổ phần ưu đãi của họ. Bởi vì khi người lao động trở thành cổ đông cho chính doanh nghiệp của mình, khi quyền sở hữu tư liệu sản xuất gắn liền với quy trình sử dụng lao động thì họ sẽ có trách nhiệm hơn trên lượng tài sản nhất định của họ đóng góp, họ không cho phép bất kỳ hành vi nào lạm dụng tài sản của họ, họ sẽ tự giác và hăng say làm việc trên phần tài sản có mình đóng góp để đem lại lợi ích nhiều hơn.

Một khó khăn mà người lao động không mua được số cổ phần ưu đãi của mình là do họ không có tiền. Để giải quyết vấn đề này, theo tôi chúng ta có thể học tập kinh nghiệm của Công ty cổ phần sữa Việt Nam (Vinamilk): Khi có chủ trương cổ phần hóa, lãnh đạo Vinamilk lập kế hoạch tích lũy tiền lương và các nguồn quỹ phúc lợi để tạo nguồn tiền dự trữ cho người lao động. Năm 2003, khi thành phố Hồ

Chí Minh chỉ đạo bán một phần vốn của Công ty cho người lao động thì Công ty đã đưa nguồn tiền này vào mua cổ phần cho người lao động. Bằng cách làm này, Vinamilk đã giúp cho người lao động có cơ hội sở hữu một phần tài sản trong Công ty cổ phần.

3.2.2. Vấn đề liên quan đến việc chuyển nhượng cổ phần, cổ phiếu:

Khi nghiên cứu, chúng tôi cũng rất quan tâm tới vấn đề mua và chuyển nhượng cổ phần, cổ phiếu sau khi cổ phần hóa. Kết quả nghiên cứu cho thấy: đa số cán bộ công nhân viên trong công ty đang rất sẵn sàng để được mua cổ phiếu. Còn về việc chuyển nhượng cổ phiếu của nhân viên sau cổ phần thì kết quả không mấy khả quan. Tại các công ty đã cổ phần có tới 10,4% ý kiến người quản lý và 20,6% người lao động trả lời rằng họ sẽ bán lại số cổ phần của họ. Việc chuyển nhượng cổ phần là hợp pháp (theo Luật Doanh nghiệp), nhưng việc này có ảnh hưởng đến mục tiêu của cổ phần hóa là đảm bảo mọi người lao động có cổ phần để tạo động lực, gắn trách nhiệm của họ với doanh nghiệp, không biến cổ phần hóa thành tư nhân hóa. Vì một khi họ không còn cổ phần thì họ không hề có trách nhiệm gì với tổ chức nữa như thế động lực làm việc sẽ không còn, dẫn đến hiệu quả làm việc sẽ rất tồi.

Vì vậy, để tránh tình trạng người lao động bán cổ phần của mình cho người khác, chúng ta cần phải tác động đến nhận thức của người lao động về lợi ích của việc nắm giữ hay chuyển nhượng cổ phần. Một mặt chúng ta cần phải làm tốt công tác thông tin, đảm bảo tính minh bạch trong quản trị công ty, để cổ đông được thông tin đầy đủ, không bị thông tin ảo của nhóm cổ đông muốn thôn tính công ty; mặt khác, chúng ta cần phải đẩy mạnh công tác vận động, tuyên truyền cho người lao động hiểu lợi ích, từ đó không chuyển nhượng cổ phần.

Tuy nhiên, sau khi đã mua được cổ phần nhưng do hoàn cảnh gia đình khó khăn hoặc do công ty làm ăn kém hiệu quả, người lao động buộc phải bán “lúa non” số cổ phần ít ỏi của mình cho người khác, mặc dù họ rất hiểu ý nghĩa của số cổ phiếu mà họ có trong tay. Đây là một thực tế đang diễn ra khá phổ biến ở các công ty cổ phần. Để khắc phục tình trạng này, theo tôi lãnh đạo các công ty cổ phần cần thực hiện một số giải pháp sau:

- + Tổ chức sản xuất kinh doanh có hiệu quả, tiết kiệm chi phí để tăng lợi nhuận;

+ Tính toán và xác định cổ tức hợp lý trên cơ sở kết quả sản xuất kinh doanh của công ty;

+ Tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền cho người lao động về quyền và lợi ích của việc mua và nắm giữ cổ phần của công ty để từ đó họ tự quyết định được quyền làm chủ của mình đối với công ty.

Ở đây, chúng tôi cũng muốn nêu bài học kinh nghiệm của Công ty cổ phần sữa Việt Nam (Vinamilk) đối với việc hạn chế người lao động bán lại cổ phần của mình, như sau: Đối với người lao động có hoàn cảnh gia đình khó khăn, công đoàn Công ty đã cho họ vay tiền (không lãi) và người lao động phải thế chấp bằng cổ phiếu. Khi có tiền, người lao động “chộc” lại cổ phiếu bằng giá khi thế chấp.

3.2.3. Về tiền lương, tiền thưởng:

Tiền lương là một yếu tố cần thiết đảm bảo cuộc sống của người lao động, do đó nếu không thực hiện tốt sẽ gây ra tâm lý bất mãn cho người lao động. Còn thưởng bao gồm các yếu tố vật chất, tinh thần và tâm lý mà người lao động nhận được khi họ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hay có những đóng góp tích cực cho công ty; thưởng là một trong những đòn bẩy khuyến khích người lao động làm việc hăng say hơn. Vì thế, phần thưởng có đặc tính vừa kích thích vật chất, vừa kích thích tinh thần nên có vai trò rất quan trọng trong các chính sách khuyến khích của công ty.

Khi nghiên cứu, chúng tôi cũng rất quan tâm tới vấn đề tiền lương, tiền thưởng. Và kết quả nghiên cứu cho thấy một kết quả thật khả quan khi đa số cán bộ công nhân viên trong công ty cho rằng, sau khi cổ phần hóa, tiền lương, tiền thưởng của cán bộ công nhân viên trong công ty sẽ ngày một tăng hơn. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số người cho rằng tiền lương, tiền thưởng của các công ty sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa không thay đổi; thậm chí có người còn cho rằng có sự giảm sút. Điều thường thấy ở các doanh nghiệp đã cổ phần hóa là sau khi chuyển sang cổ phần hóa họ vẫn vận dụng chế độ lương, thưởng như trong công ty Nhà nước, nên doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa kế thừa luôn những nhược điểm cố hữu với chế độ tiền lương này. Đó là tiền lương, thu nhập của người lao động chưa thật sự gắn kết với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh; chưa tạo được động lực cho người quản lý và người lao động...

Do vậy, theo tôi, sau khi chuyển sang cổ phần hóa, các nhà quản lý cần phải xem xét, xây dựng phương án tiền lương, tiền thưởng phù hợp nhất với tổ chức, đảm bảo tính cạnh tranh và nó phải gắn liền với năng suất, hiệu quả làm việc của mỗi người. Bên cạnh đó, phương án lương cũng cần có tính linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của thị trường. Cùng với việc xây dựng phương án tiền lương như đã nêu trên đây, thì lãnh đạo các công ty cổ phần cần có những biện pháp thiết thực để làm tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty, bao gồm:

- Đầu tư đổi mới thiết bị, công nghệ; đào tạo nâng cao tay nghề cho đội ngũ những người lao động để từ đó tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm.

- Tăng cường quảng bá thương hiệu doanh nghiệp, mở rộng thị trường, tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường để từ đó tăng doanh thu, tăng quy mô sản xuất và ổn định công ăn việc làm cho người lao động.

3.2.4. Về công tác tuyển dụng, đào tạo

3.2.4.1. Về công tác đào tạo

Về công tác đào tạo, qua kết quả nghiên cứu được phân tích ở phần trên cho thấy, đa số cán bộ công nhân viên trong công ty rất sẵn sàng tham gia vào chương trình đào tạo lại, đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của công ty. Đây là điều rất thuận lợi. Như vậy, đối với công tác đào tạo, bây giờ chỉ phụ thuộc vào sự tổ chức thực hiện của công ty mà thôi.

Để hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nhân viên cho công ty sau khi cổ phần hóa được tốt hơn, tôi xin đưa ra một số giải pháp sau:

a) Xây dựng chiến lược và kế hoạch đào tạo:

- Công ty cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo cho cán bộ công nhân viên sau khi chuyển sang cổ phần, sau đó cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm cho công ty, đặc biệt cần phải xác định đúng nhu cầu đào tạo. Để xác định đúng nhu cầu đào tạo thì công ty cần thực hiện tốt việc phân tích công việc của từng người, đồng thời thực hiện tốt việc kiểm duyệt chương trình đào tạo cho phù hợp.

- Công ty cần tiến hành thu nhận ý kiến nhân viên sau khi tham gia các khóa đào tạo. Công ty nên xây dựng phiếu đánh giá nhân viên sau đào tạo để tìm hiểu cảm nhận và ý kiến nhân viên sau khi đào tạo.

- Công ty cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên sau khi đào tạo với các tiêu chí có tính khách quan cao, được tiến hành một cách thống nhất và công khai trong công ty.

- Công ty phải giúp cho nhân viên nhận thức được rằng: việc tham gia các khóa đào tạo, nâng cao trình độ là cần thiết và không chỉ có lợi cho công ty mà còn có lợi cho chính bản thân họ. Công ty cần phải tạo sự thay đổi: tăng lương, tạo cơ hội thăng tiến... cho nhân viên sau khi đào tạo có năng suất làm việc hiệu quả hơn. Việc làm này sẽ khuyến khích nhân viên tham gia đào tạo, phát triển bản thân.

b) Nguồn kinh phí phục vụ công tác đào tạo: Kết quả khảo sát đã cho thấy hầu hết người lao động khi được hỏi về những khó khăn khi tham gia các khóa đào tạo đều cho rằng đó là vấn đề kinh phí. Điều này hoàn toàn phù hợp với thực tế hiện nay khi mà người lao động có thu nhập không cao và họ còn có gia đình; khi mà họ phải tham gia các khóa đào tạo thì họ không làm ra sản phẩm trong khi đó họ lại phải trả chi phí cho khóa đào tạo điều này đã gây không ít khó khăn cho người lao động và gia đình của họ. Từ đó, tạo tâm lý cho người lao động ngại tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao tay nghề. Vì vậy, các doanh nghiệp cần thành lập Quỹ đào tạo và xây dựng quy chế sử dụng Quỹ đào tạo một cách công khai, minh bạch nhằm hỗ trợ một phần hoặc toàn bộ kinh phí đào tạo cho cán bộ, công nhân viên khi tham gia các khóa đào tạo. Đồng thời có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng đối với những người tích cực, hoặc không tích cực tham gia các khóa đào tạo.

- Về phía Nhà nước: cần có chính sách về việc dành một phần tiền thu được từ quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước cho việc đào tạo, đào tạo lại cho người lao động để bố trí việc làm trong các công ty cổ phần. Chính sách này rất cần thiết, nhằm nâng cao chất lượng lao động, đáp ứng yêu cầu cạnh tranh của công ty cổ phần trong quá trình hội nhập.

3.2.4.2. Về công tác tuyển dụng:

Để giúp cho công tác tuyển dụng của các công ty cổ phần ngày càng hoàn thiện và đạt hiệu quả cao, tôi xin đưa ra những giải pháp sau:

Thứ nhất, các công ty cần phải quan tâm hơn nữa đến công tác hoạch định nguồn nhân lực nhằm góp phần đảm bảo cho công ty luôn có nguồn nhân lực hợp lý cả về số lượng lẫn chất lượng.

Thứ hai, các công ty cần xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng thật phù hợp.

Thứ ba, các công ty cần mở rộng thêm kênh tuyển mộ nhằm thu hút ứng viên hiệu quả và giảm chi phí. Tùy từng vị trí ứng tuyển mà các công ty có thể chọn kênh tuyển mộ thích hợp. Đặc biệt, đối với các vị trí quan trọng như trưởng, phó các phòng ban, các chuyên viên về các lĩnh vực, để tuyển đúng người cho những vị trí quan trọng này, các công ty cần có sự đầu tư cần thiết hoặc có thể tìm đến các công ty săn đầu người để có thể tuyển dụng được ứng viên cần thiết.

Trong thời đại công nghệ thông tin như ngày nay, hệ thống mạng internet ngày càng trở nên phổ biến. Các công ty cần xây dựng và nâng cao trang Web của công ty mình. Qua trang Web của mình, các công ty có thể cung cấp thêm về thông tin của công ty, cũng như đăng tải các thông tin về tuyển dụng trên Website để thu hút được ứng viên hiệu quả hơn.

Công tác tổ chức cần thực hiện tốt hơn nhằm tiết kiệm thời gian cho các ứng viên và của các nhà quản lý, giảm bớt sự căng thẳng không cần thiết và nâng cao hiệu quả tuyển dụng. Bên cạnh đó, phong cách làm việc việc khoa học và tổ chức hiệu quả sẽ tạo được hình ảnh đẹp về phong thái làm việc chuyên nghiệp, vị thế và hình ảnh của công ty trong lòng các ứng viên.

Thứ tư, các công ty cần tiến hành xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động không những trong thời gian thử việc mà còn đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên sau khi tham gia các khóa đào tạo và phải được thực hiện thống nhất trong toàn công ty. Phòng tổ chức hành chính cần kết hợp với các Trưởng phòng, ban, đơn vị trực thuộc công ty trong việc thiết lập hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động. Cụ thể như sau:

- Cần xác định mục đích của việc xây dựng hệ thống đánh giá là gì? Đối tượng được đánh giá là ai?

- Xây dựng được hình thức đánh giá phù hợp: đánh giá từ cấp trên xuống cấp dưới, đánh giá ngang cấp, đánh giá toàn diện...

- Xây dựng hệ thống các tiêu chí có thể phản ánh chính xác và hiệu quả công việc của các vị trí công việc bằng cách tham khảo bảng mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn công việc, tham khảo ý kiến trực tiếp từ các nhà quản lý có kinh nghiệm □

- Xác định mức độ và thang điểm tương ứng với từng tiêu chí

- Xây dựng bảng đánh giá

- Tiến hành thử nghiệm

- Đánh giá, nhận xét và hoàn thiện bảng đánh giá

Việc xây dựng thang điểm đánh giá hiệu quả thử việc sẽ giúp công ty tuyển dụng được ứng viên phù hợp nhất.

Song song với việc xây dựng quy trình tuyển dụng và hệ thống thang điểm đánh giá hiệu quả thử việc, thì lãnh đạo các doanh nghiệp cần có kế hoạch đào tạo chuẩn bị nguồn nhân lực ngay trong nội bộ doanh nghiệp để bổ sung vào các vị trí quan trọng. Đảm bảo cơ cấu của bộ máy quản lý vừa có người lớn tuổi giàu kinh nghiệm, vừa có người trẻ tuổi năng động, sáng tạo. Tuy nhiên, bên cạnh việc bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo từ nguồn nhân lực nội bộ là chủ yếu, các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cũng cần đổi mới tư duy trong việc tuyển dụng người tài vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt. Đó là thuê các chuyên gia giỏi phù hợp với yêu cầu của công ty. Đây là một trong những mô hình mới đã được Chính phủ đưa ra trong “Chương trình hành động của Chính phủ về đẩy mạnh sắp xếp, đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp Nhà nước giai đoạn 2006 - 2010” do Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng ký ban hành ngày 15/11/2006 và hiện nay đã được một số doanh nghiệp lớn áp dụng có hiệu quả.

3.2.5. Về chính sách thu hút và giữ người tài giỏi cho các doanh nghiệp:

Cùng với việc xây dựng chiến lược đào tạo và chính sách tuyển dụng tiên tiến thì xây dựng các chính sách nhằm thu hút và giữ người tài giỏi cho công ty là một yêu cầu tất yếu mà các nhà quản lý doanh nghiệp không thể không quan tâm. Bởi vì

nếu công tác tuyển dụng và đào tạo của doanh nghiệp thực hiện rất tốt nhưng nếu không có chính sách đãi ngộ tương xứng thì số cán bộ, người lao động của công ty sau khi được đào tạo bài bản, trở thành những người cán bộ giỏi, có tay nghề cao sẽ rời bỏ công ty nơi đã đào tạo họ để đến với công ty khác có thu nhập cao hơn, chế độ đãi ngộ tốt hơn. Như vậy, doanh nghiệp vừa tốn kinh phí đào tạo, vừa mất người giỏi ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh.

Theo tạp chí Business Edge “Nhân viên giỏi ra đi thường do doanh nghiệp bởi doanh nghiệp chưa xây dựng được mối quan hệ tương tác bền vững, thiếu những cơ hội thông hiểu nhau. Vì vậy, tạo một môi trường công tác giữa doanh nghiệp - nhân viên giỏi là rất cần thiết. Công bằng trong đánh giá năng lực, thành tích, tạo cơ hội phát triển như nhau, quan hệ làm việc tích cực, thông tin hai chiều, giảm sự bất mãn, tăng yếu tố động viên. Việc giữ người phải bắt đầu ngay từ lúc nhân viên mới vào doanh nghiệp và tạo điều kiện để họ hòa nhập nhanh trong doanh nghiệp”.

Từ thực tế nêu trên, theo tôi để thu hút và giữ được người tài giỏi cho công ty, thì các nhà lãnh đạo công ty cần tạo được môi trường làm việc thân thiện, tạo cơ hội cho nhân viên thăng tiến, xây dựng bầu không khí trong công ty ấm cúng như trong gia đình và quan trọng nhất là phải có mức lương, thưởng xứng đáng với những gì mà họ đem lại cho công ty. Người làm càng lâu, càng phải giữ họ bằng các chính sách phúc lợi thỏa đáng. Đặc biệt lưu ý tăng khoản thưởng thật cao tùy thuộc vào kết quả kinh doanh hoặc chia lợi tức bằng cổ phần trong công ty để tăng mức độ gắn kết họ với công ty.

3.2.6. Về vấn đề giải quyết số lao động dôi dư:

Giải quyết lao động dôi dư trong quá trình cổ phần hóa là một khó khăn vướng mắc lớn nhất hiện nay. Ngoài các chính sách của Nhà nước như trợ cấp, hỗ trợ từ Quỹ hỗ trợ lao động dôi dư theo Nghị định số 41/2002/NĐ-CP của Chính phủ thì các doanh nghiệp cũng cần có những giải pháp thiết thực nhằm giải quyết tốt số lao động dôi dư. Đó là:

+ Mở rộng sản xuất, tạo thêm ngành nghề, sản phẩm mới trên cơ sở tận dụng năng lực và thiết bị hiện có để tạo thêm công ăn việc làm;

+ Thực hiện tốt công tác đào tạo, đào tạo lại cho người lao động để họ có thể đáp ứng yêu cầu của công ty về công nghệ mới;

+ Trích một phần lợi nhuận để thành lập quỹ hỗ trợ thêm cho những người lao động dôi dư tạo điều kiện cho họ tìm được một việc làm mới sau khi nghỉ việc ở công ty.

- Về phía Nhà nước: đề nghị Nhà nước có chính sách ưu đãi 12 tháng kể từ khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang công ty cổ phần đối với người lao động bị mất việc làm. Vì trên thực tế, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, nhiều công ty đã đổi mới công nghệ theo hướng hiện đại hóa, làm cho người lao động rất dễ bị mất việc.

3.2.7. Về tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp cổ phần hóa:

Trước hết, cần phải đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp đã cổ phần hóa. Ban chấp hành các đoàn thể phải nghiên cứu, nắm vững đặc điểm, cơ chế quản lý và các mối quan hệ liên quan đến tổ chức và hoạt động của các đoàn thể, đến người lao động trong công ty cổ phần. Đổi mới nội dung và hình thức tuyên truyền, giáo dục sao cho thiết thực, hiệu quả, đúng định hướng chính trị, phải đem chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước đến với đông đảo đoàn viên, công nhân, người lao động.

Thứ hai, phải đổi mới toàn diện công tác cán bộ, từ khâu lựa chọn, bồi dưỡng, đào tạo, bố trí, sử dụng đến chính sách đối với cán bộ của các đoàn thể. Cán bộ đoàn thể cần được lựa chọn từ phong trào quần chúng, là những người có tâm huyết, có trách nhiệm cao, được quần chúng tin yêu và tín nhiệm để làm đại diện cho người lao động.

Thứ ba, cần tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy và sự chỉ đạo sâu sát của các đoàn thể cấp trên đối với cơ sở. Quan tâm tới những cơ sở mới được chuyển sang công ty cổ phần, đang còn nhiều khó khăn phức tạp. Cấp ủy và Ban chấp hành các đoàn thể cần phân công cán bộ đi sâu, đi sát quần chúng; lắng nghe ý kiến của quần chúng để phối hợp công tác lãnh đạo, chỉ đạo, đảm bảo phát huy dân chủ của đoàn viên, người lao động ngay tại cơ sở. Không để tình trạng đoàn viên, người lao động mất chỗ dựa, quay lưng lại với đoàn thể, từ đó hành động một cách tự phát.

Thứ tư, cần phải xây dựng quy chế phối hợp hoạt động giữa các đoàn thể chính trị - xã hội với Hội đồng quản trị và Ban giám đốc công ty. Đặc biệt phải quy định rõ mối quan hệ công tác, trách nhiệm của các bên và trách nhiệm của người đứng đầu các tổ chức; quy định về thời gian định kỳ kiểm điểm, đánh giá việc thực hiện các quy chế, quy định đã được cam kết.

3.2.8. Về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước và đổi mới hoạt động của các công ty cổ phần:

3.2.8.1. Về hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước:

Như kết quả khảo sát tại Bảng 2.36, có đến 80,6% nhà quản lý tại các doanh nghiệp đã cổ phần và 54,2% nhà quản lý tại các doanh nghiệp chưa cổ phần đều cho rằng cần cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp. Bản thân tôi cũng thống nhất với quan điểm này, nếu đã cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước thì nên cổ phần hóa toàn bộ, phần vốn Nhà nước thì để dồn vào làm tốt những Công ty 100% vốn nhà nước, điều này sẽ hiệu quả hơn là việc Nhà nước nắm giữ 51% vốn của Công ty.

3.2.8.2. Về đổi mới phương thức hoạt động của các công ty cổ phần:

Để tạo được sự đổi mới thực sự trong hoạt động của các công ty cổ phần, theo tôi các nhà lãnh đạo công ty cần phải:

- Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, đồng thời phải nghiên cứu, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại.

- Sớm xóa bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu quản lý doanh nghiệp Nhà nước một kiểu tư duy quản lý thụ động đã hình thành và tồn tại hàng chục năm nay. Đặc biệt là giảm bớt sự chi phối của Nhà nước từ việc giảm số cổ phần do Nhà nước nắm giữ đến việc can thiệp bằng mệnh lệnh hành chính...

- Nhà nước cần sớm ban hành những chính sách mới để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với công ty Nhà nước, công ty cổ phần mà Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối.

Có như vậy thì công ty cổ phần mới thực sự chủ động trong hoạt động sản xuất kinh doanh, mới thực sự đổi mới và sẽ chấm dứt tình trạng “bình mới rượu cũ” như hiện nay./-

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Với mục tiêu góp phần hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực khi doanh nghiệp Nhà nước chuyển sang cổ phần hóa trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, luận văn đã nêu ra những bất cập, hạn chế trong quản trị nguồn nhân lực từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp đã cổ phần trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

1. Những hạn chế được nêu ra là:

- Trong quá trình thực hiện cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước, có tình trạng một bộ phận người lao động chưa nhận thức được hết quyền lợi của cổ đông, nên đã sớm bán hết cổ phần ưu đãi của mình. Làm như vậy, không những người lao động đánh mất quyền và lợi ích lâu dài trong công ty cổ phần mà còn tạo điều kiện cho một số cá nhân mua gom cổ phần với mục đích thâm tóm công ty, biến công ty cổ phần thành công ty tư nhân.

- Quyền dân chủ của người lao động trong các công ty cổ phần không được phát huy một cách đầy đủ. Chỉ có người lao động là cổ đông mới được dự đại hội cổ đông, được biết, được bàn và quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của cổ đông. Những người lao động không phải là cổ đông hoặc là những cổ đông nhỏ không được tham gia đại hội cổ đông và cũng không có bất kỳ một diễn đàn hay hình thức dân chủ nào để họ được biết, được bàn, được tham gia những vấn đề trực tiếp liên quan đến quyền và lợi ích của mình.

- Vẫn còn tình trạng "bình mới, rượu cũ", tức là doanh nghiệp đã chuyển sang công ty cổ phần, nhưng bộ máy nhân sự vẫn không được đổi mới, làm cho doanh nghiệp hoạt động không khác trước là mấy, vai trò làm chủ của các cổ đông và người lao động bị hạn chế. Nhiều doanh nghiệp sau cổ phần hoá vẫn hoạt động như trước cả về tổ chức, tư duy, công nghệ, quản lý và triết lý kinh doanh vẫn mang dáng dấp của doanh nghiệp Nhà nước. “Nếu có thay đổi chỉ là giám đốc doanh nghiệp Nhà nước cũ trở thành lãnh đạo mới của công ty cổ phần, chưa có doanh nghiệp nào sử dụng cơ chế thuê giám đốc điều hành”.

- Vai trò giám sát của cổ đông thiểu số, cũng bị hạn chế. Bởi vì, với việc mua cổ phần đối với doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối, các cổ đông bên ngoài thật ra chỉ có quyền nhận cổ tức, các quyền khác khó có thể được thực hiện đầy đủ bởi cổ đông Nhà nước, với số cổ phần nắm giữ lớn hơn tất cả các cổ đông khác cộng lại, hầu như có toàn quyền định đoạt mọi vấn đề trong đại hội cổ đông và Hội đồng quản trị.

- Đối với những doanh nghiệp mà Nhà nước còn giữ cổ phần chi phối (trên 51%), ban lãnh đạo của công ty cổ phần đều từ doanh nghiệp Nhà nước trước đó chuyển sang, phần đông lãnh đạo công ty đều có tâm lý "tính ngắn hạn nhiều hơn tính dài hạn", tư tưởng "làm đến đâu hay đến đó" còn phổ biến, bộ máy biên chế công kênh, hiểu biết pháp luật về cổ phần hoá còn hạn chế.

2. Những kiến nghị, đề xuất hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực:

- Đổi mới tư duy quản lý.
- Đổi mới và hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực, bao gồm:
 - + Nâng cao quyền làm chủ của người lao động;
 - + Tạo điều kiện để người lao động mua được và không bán lại cổ phần của công ty;
 - + Đổi mới vấn đề tiền lương, tiền thưởng;
 - + Đổi mới công tác tuyển dụng và đào tạo người lao động (nhà quản lý và công nhân viên);
 - + Chính sách thu hút và giữ người tài giỏi cho các doanh nghiệp;
 - + Giải quyết số lao động dôi dư;
 - + Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp cổ phần hóa;
 - + Hình thức cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước;
 - + Đổi mới phương thức hoạt động của doanh nghiệp cổ phần hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng cộng sản Việt Nam (1996), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Đảng cộng sản Việt Nam (2001), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Bộ Chính trị (ngày 17-3-1995), Nghị quyết số 10/NQ-TW về tiếp tục đổi mới để phát huy vai trò chủ đạo của doanh nghiệp nhà nước, Hà Nội.
5. Quốc Hội (2005), Luật Doanh nghiệp, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Chính phủ (ngày 29/6/1998), Nghị định số 44/1998/NĐ-CP “về chuyển doanh nghiệp Nhà nước thành công ty cổ phần”, Hà Nội.
7. Chính phủ (ngày 19/6/2002), Nghị định số 64/2002/NĐ-CP “về cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước”, Hà Nội.
8. Chính phủ (ngày 16/11/2004), Nghị định số 187/2004/NĐ-CP “về chuyển công ty Nhà nước thành công ty cổ phần”, Hà Nội.
9. Chính phủ (ngày 26/6/2007), Nghị định số 109/2007/NĐ-CP “về chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành công ty cổ phần”, Hà Nội.
10. Chính phủ (ngày 11/4/2002), Nghị định số 41/2002/NĐ-CP “về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước”, Hà Nội.
11. Chính phủ (ngày 26/6/2007), Nghị định số 110/2007/NĐ-CP “về chính sách đối với người lao động dôi dư”, Hà Nội.
12. Chính phủ (ngày 12/7/2002), Nghị định số 69/2002/NĐ-CP “về quản lý và xử lý nợ tồn đọng đối với doanh nghiệp Nhà nước”, Hà Nội.
13. Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ VIII (nhiệm kỳ 2006-2010), Lâm Đồng.
14. UBND tỉnh Lâm Đồng (2006), Báo cáo tình hình sắp xếp, đổi mới DNNN giai đoạn 2001-2005, Lâm Đồng.

15. Sở Kế hoạch và Đầu tư Lâm Đồng (2007), Báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết số 08/NQ-TU của Tỉnh ủy Lâm Đồng, Lâm Đồng.
16. Cục Thống kê Lâm Đồng, Niên giám Thống kê Lâm Đồng các năm 2004, 2005, 2006, Lâm Đồng.
17. Sở Tài chính Lâm Đồng (2006), Báo cáo Tổng hợp tình hình công ty CP giai đoạn 2001-2005, Lâm Đồng.
18. Công ty cổ phần Thông tin kinh tế đối ngoại (2002), Cổ phần hóa giải pháp quan trọng trong cải cách doanh nghiệp Nhà nước, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
19. Trần Kim Dung (2005), Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Thống kê, TP Hồ Chí Minh.
20. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2006), Giáo trình quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội.
21. Sở Nhật Lý (2001), Phép dùng người, Nhà xuất bản Thanh niên, Hà Nội.
22. Ngô Thắng Lợi (2004), Doanh nghiệp Nhà nước trong phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam đến năm 2010, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
23. Nguyễn Hữu Thân (2004), Quản trị nhân sự, Nhà xuất bản Thống kê, TP Hồ Chí Minh.
24. Trần Quang Tuệ (2000), Nhân sự chìa khóa của sự thành công, Nhà xuất bản thành phố Hồ Chí Minh, TP Hồ Chí Minh.
25. Các bài giảng về Kinh tế lao động của Tiến sĩ Phạm Phi Yên.
26. Các bài viết về cổ phần hóa trên mạng Internet.
27. Các trang Web:
 - Đảng cộng sản Việt Nam: <http://dangcongsan.vn>;
 - Chính phủ : www.chinhphu.vn;
 - Bộ Tài chính : www.mof.gov.vn;
 - Lâm Đồng : www.lamdong.gov.vn;
 - Báo Thanh niên : www.thanhvien.com.vn;
 - Báo Tuổi trẻ : www.tuoitre.com.vn;
 - Thời báo kinh tế Sài gòn : www.saigontimes.com.vn;

- Báo Việt Nam net: www.vietnamnet.vn;
Các trang web khác.

PHU LUC**A. SỐ LIỆU TỔNG HỢP TÌNH HÌNH
DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN LÂM ĐỒNG****Bảng số 2.1: Tổng hợp vốn điều lệ của các Cty cổ phần có vốn Nhà nước***ĐV tính: triệu đồng*

Tên Doanh nghiệp	Năm CPH	Vốn điều lệ		
		Tổng số	Trong đó	
			Vốn NN	Tỷ lệ (%)
1/ Công ty cổ phần chè Bảo lộc	1998	5.280	2.640	50
2/ Công ty CP vận tải ô tô Lâm Đồng	1998	8.390	5.034	60
3/ Công ty CP thi công cơ giới Lâm Hà	1998	3.000	1.950	65
4/ Công ty CP du lịch Bảo Lộc	1998	4.300	894	23
5/ Công ty CP Dược - Vật tư Y tế LĐ	1999	5.000	2.550	51
6/ Công ty CP gạch Hiệp Thành	1999	15.600	9.100	58
7/ Công ty CP chăn nuôi gà Đà Lạt	2000	3.200	960	30
8/ Công ty CP Vật liệu xây dựng LĐ	2003	10.000	5.100	51
9/ Công ty CP thực phẩm Lâm Đồng	2003	12.000	6.120	51
10/ Công ty CP tư vấn GTVT LĐ	2004	1.500	765	51
11/ Cty CP tư vấn XD thủy lợi LĐ	2004	1.500	765	51
12/ Cty CP DVTM Lâm Đồng	2004	6.000	3.060	51
13/ Cty CP dịch vụ du lịch Đà Lạt	2004	11.000	5.610	51
14/ Cty CP xây dựng số I Lâm Đồng	2004	6.000	3.060	51
15/ Cty CP chè Cầu Đất - Đà Lạt	2005	6.200	3.162	51
16/ Cty CP Chè Di Linh	2005	6.700	2.010	30
17/ Cty CP Chè Minh Rông	2005	6.800	1.768	26
18/ Cty CP Chè 1/5	2005	6.300	1.764	28
19/ Cty CP Chè Hà Giang	2005	6.000	1.680	28
20/ Cty CP Chè Rông Vàng	2005	3.200	800	25
21/ Cty CP in - phát hành sách LĐ	2005	4.000	1.200	30
22/ Cty CP tư vấn Lâm Nông nghiệp	2005	1.500	765	51
23/ Cty sách - thiết bị trường học LĐ	2005	4.000	2.040	51
Cộng		137.470	62.892	

(Nguồn: Báo cáo tình hình sắp xếp, đổi mới DNNN giai đoạn 2001-2005 của UBND tỉnh Lâm Đồng).

Bảng số 2.2: Tổng hợp tình hình tài chính của công ty có vốn Nhà nước từ năm 2001-2005 trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng

Một số chỉ tiêu tổng hợp	ĐV tính	Năm 2001	Năm 2002	Năm 2003	Năm 2004	Năm 2005
1/ Tổng số vốn chủ sở hữu	Tr.đ	13.774	13.883	25.481	59.921	91.852
Chia ra:						
- Vốn đầu tư của chủ sở hữu	Tr.đ	19.670	20.260	32.679	62.648	73.709
(Trong đó: + Vốn của Nhà nước)	Tr.đ	12.424	11.731	17.109	29.030	35.968
- Thăng dư vốn cổ phần	Tr.đ					
- Cổ phiếu ngân quỹ (MS 413 BCĐKT)	Tr.đ					
- Quỹ đầu tư phát triển	Tr.đ	471	630	962	4.517	4.847
- Lợi nhuận chưa phân phối	Tr.đ	-8.927	-9.821	-11.263	-12.007	8.767
2/ Doanh thu thực hiện	Tr.đ	94.027	81.613	129.983	337.097	490.740
3/ Lợi nhuận trước thuế: Lãi (+), lỗ (-)	Tr.đ	-6.580	1.410	1.815	13.828	14.202
4/ Lợi nhuận sau thuế	Tr.đ	1.703	1.467	3.033	10.308	10.583
5/ Lợi nhuận được chia trên vốn Nhà nước	Tr.đ	502	447	818	2.495	3.208
6/ Tổng số phát sinh phải nộp Ngân sách	Tr.đ	945	1.201	4.137	11.352	18.750
Trong đó: Các loại thuế	Tr.đ	934	1.201	3.632	10.370	18.564
7/ Tổng số lao động bq trong năm	Người	525	515	878	1.926	2.836
8/ Tổng quỹ tiền lương, tiền công thực hiện	Tr.đ	6.727	7.994	16.646	36.008	56.821
9/ Thu nhập bq một lao động/tháng	Tr.đ	1,068	1,294	1,580	1,558	1,670
10/ Số tiền NN phải thu hồi của người lao động mua CP trả chậm	Tr.đ	231	231	281	437	206
- Số đã thu trong năm	Tr.đ	0	0	0	4	0
11/ Giá trị cổ phần NN cấp cho người lao động hưởng cổ tức	Tr.đ	29	29	29	29	29
12/ Khả năng thanh toán nợ đến hạn	Hệ số	1,24	1,47	0,78	1,08	1,15
13/ Tổng số Công ty cổ phần	ĐV	5	5	6	10	10
Chia ra:						
- Số công ty CP kinh doanh lãi	ĐV	3	4	4	9	10
- Số công ty kinh doanh lỗ	ĐV	2	1	2	1	0

(Nguồn: Báo cáo tình hình sắp xếp, đổi mới DNNN giai đoạn 2001-2005 của UBND tỉnh Lâm Đồng).

Bảng số 2.3: Kết quả kinh doanh và tình hình tài chính của các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2001-2005

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm báo cáo				
			2001	2002	2003	2004	2005
1	Tổng vốn Nhà nước tại DN	Tr.đ	438.521	417.154	466.161	528.925	540.954
2	Tổng nợ phải trả	Tr.đ	480.215	516.179	565.625	479.979	484.930

3	Tổng nợ phải thu	Tr.đ	289.001	282.859	224.052	247.638	297.686
4	Tổng nợ phải trả/ Vốn NN	Hệ số	1,10	1,24	1,21	0,91	0,90
5	Tổng nợ phải thu/Vốn NN	Hệ số	0,66	0,68	0,48	0,47	0,55
6	Tổng doanh thu	Tr.đ	773.887	880.522	849.840	860.686	869.752
7	Lợi nhuận thực hiện trước thuế TNDN	Tr.đ	6.646	28.243	14.887	51.829	47.959
8	Tỷ suất lợi nhuận trước thuế trên Vốn Nhà nước	%	1,52	6,77	3,19	9,80	8,87
9	Khả năng thanh toán nợ đến hạn	Hệ số	1,36	1,44	1,36	1,45	1,45
10	Tổng quỹ tiền lương	Tr.đ	63.615	83.031	80.396	72.602	62.137
11	Tổng số lao động	Lđ	6.543	6.739	6.323	5.266	3.814
12	Thu nhập b/quân người/ năm	Tr.đ	10	12	13	14	16
13	Tổng số thuế và nộp khác phát sinh phải nộp NSNN	Tr.đ	91.967	125.231	115.743	145.979	160.976
14	Tổng số DNNN	DN	49	43	41	33	27
	Số DN có lãi	DN	41	35	32	28	20
	Số DN lỗ	DN	6	7	8	4	7
	Số DN hòa vốn	DN	2	1	1	1	0

(Nguồn: Báo cáo tình hình sắp xếp, đổi mới DNNN giai đoạn 2001-2005 của UBND tỉnh Lâm Đồng).

Bảng số 2.4: Tình hình lao động và thu nhập của người lao động trong các Công ty Cổ phần ở Lâm Đồng giai đoạn 2001-2005

Chỉ tiêu	ĐVT	2001	2002	2003	2004	2005
- Tổng số LĐ bình quân trong năm	Người	525	515	878	1.926	2.751
- Tổng quỹ tiền lương, tiền công thực hiện	Tr. đ	6.727	7.994	16.646	36.008	57.814
- Thu nhập bình quân người/tháng	1.000đ	1.067,98	1.293,53	1.579,92	1.557,98	1.751,30

(Nguồn: Báo cáo Tổng hợp tình hình công ty CP giai đoạn 2001-2005 của sở Tài chính Lâm Đồng năm 2006).

Bảng số 2.5: Tình hình giải quyết lao động dôi dư theo Nghị định 41/2002/NĐ-CP của các Công ty Cổ phần ở Lâm Đồng giai đoạn 2001-2005

TT	Doanh nghiệp	Tổng số lao động dôi dư			Tổng số kinh phí chi trả (1.000 đ)		
		Tổng số	Nghỉ hưu	Nghỉ một lần	Do Doanh nghiệp trả	Do Quỹ hỗ trợ trả	Tổng kinh phí
1	2	3=4+5	4	5	6	7	8=6+7

I	Giai đoạn 2001-2005						
1	C ty Thi công cơ giới LĐ	60	-	60	-	1.733.313	1.733.313
2	C ty Vật liệu xây dựng LĐ	46	3	43	175.045	748.594	923.639
3	C ty In và Phát hành sách	11	-	11	120.549	247.216	367.765
4	C ty SXKD và XNK LĐ	67	-	67	-	2.011.296	2.011.296
5	C ty Thực phẩm LĐ	2		2	21.142	72.360	93.502
6	C ty xây dựng CTGT	181	6	175	-	4.822.832	4.822.831
7	C ty CP tư vấn GTVT LĐ	1	-	1	9.877	19.018	28.895
8	C ty CP tư vấn XD TL	1		1	8.763	17.261	26.024
9	C ty CP xây dựng I	23	4	19	179.509	442.790	622.299
10	C ty DV DL Lâm Đồng	94	4	90	142.863	3.487.922	3.630.785
11	C ty Chè Lâm Đồng						
12	C ty TNHH DL công đoàn Đà Lạt	14	1	13	16.008	432.707	448.715
13	C ty QL đường bộ II	10	1	9	144.876	269.313	414.188
14	C ty QL đường bộ I	2		2	19.606	41.264	60.870
15	C ty Sách - TB trường học	4	1	3	61.680	116.141	177.821
16	C ty điện ảnh Lâm Đồng	21		21	34.216	620.829	655.045
17	C ty CP DV thương mại II	18		18	37.403	487.731	525.135
18	C ty CP tư vấn xây dựng Nam Lâm Đồng	1	1	-	-	23.332	23.332
19	C ty CP tư vấn Nông - Lâm nghiệp	11	-	11	40.217	337.620	377.837
20	C ty QL công trình đô thị Đà Lạt	3	3	-	8.807	40.429	49.236

(Nguồn: Báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết 08/NQ-TU, của sở Kế hoạch Đầu tư Lâm Đồng).

B. MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ TÌNH HÌNH CỔ PHẦN HÓA DNNN TẠI LÂM ĐỒNG DÀNH CHO CÁC DOANH NGHIỆP CHƯA CỔ PHẦN HÓA (PHIẾU DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG)

Để hoàn thiện cơ chế chính sách cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước và nhằm đưa ra một số giải pháp về quản trị nhân sự khi Công ty chuyển sang cổ phần trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, Sở Tài chính tiến hành cuộc khảo sát nhằm tìm hiểu tâm tư của các nhà quản lý, những người lao động về công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Xin Ông/Bà vui lòng đọc kỹ các câu hỏi dưới đây và **khoanh tròn** vào phương án trả lời phù hợp nhất với suy nghĩ của Ông/Bà. Đối với các câu hỏi mở, xin vui lòng **viết cụ thể** những suy nghĩ của Ông/Bà.

Mọi thông tin mà Ông/Bà đưa ra trong Phiếu khảo sát này chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được bảo mật tuyệt đối. Ông/Bà không phải viết tên.

Xin chân thành cảm ơn sự quan tâm phối hợp của Ông/Bà!

Câu 1: Ông/Bà có hiểu được mục tiêu, ý nghĩa của công tác cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.

Câu 2: Theo Ông/Bà, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước mang lại ý nghĩa gì?

1- Cho nền kinh tế quốc dân:

.....
.....
.....

2- Cho công ty:

.....
.....

.....3 - Cho người lao động:

.....
.....

.....

Câu 3: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Hoàn toàn không quan tâm.
2. Ít quan tâm.
3. Bình thường.

4. Quan tâm.
5. Rất quan tâm.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 4: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Ông/Bà sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 5: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển thành Công ty cổ phần, Ông/Bà có hài lòng hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Rất không hài lòng.
2. Không hài lòng.
3. Không có ý kiến.
4. Hài lòng.
5. Rất hài lòng.

Câu 6: Nếu Ông/Bà hài lòng, xin cho biết lý do? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do thu nhập tăng lên.
2. Do phát huy được quyền làm chủ.
3. Do phân phối thu nhập công bằng hơn.
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý thân thiện hơn.
5. Do thay đổi cách thức quản lý.
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.
7. Do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 7: Nếu Ông/Bà không hài lòng, xin cho biết lý do (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do thu nhập giảm xuống.
2. Do quyền làm chủ không được phát huy.
3. Do phân phối thu nhập không công bằng.
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý có sự cách biệt.
5. Do thay đổi cách thức quản lý.

6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.
7. Do kỹ năng làm việc không đáp ứng được yêu cầu.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 8: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 9: Theo Ông/Bà, tiền lương, tiền thưởng trong các Công ty cổ phần phải thay đổi thế nào để thu hút và khuyến khích người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?

.....

Câu 10: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, quyền làm chủ của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 11: Nếu khi tiến hành cổ phần hóa, Công ty yêu cầu Ông/Bà nghỉ việc, thì Ông/Bà sẽ phản ứng như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không chấp hành và khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.
2. Chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.
3. Chấp hành và không có ý kiến gì cả.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 12: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, thái độ làm việc của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kém đi.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 13: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kém đi.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 14: Nếu Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 15: Nếu Ông/Bà không mua (hoặc có mua) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 16: Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 17: Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 18: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo có cần phải thay đổi không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 19: Nếu phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo cần phải thay đổi, theo Ông/Bà sẽ phải thay đổi như thế nào?

.....

Câu 20: Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà lãnh đạo của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 22: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Kiến thức quản trị kinh doanh.
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
6. Ngoại ngữ và tin học.
7. Ý kiến khác:

.....

Câu 23: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do
(Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.
4. Do không có kinh phí đào tạo.
5. Do không có thời gian.
6. Do tuổi quá lớn.
7. Do tìm được người khác thay thế.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 24: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, năng lực làm việc của Ông/Bà có đáp ứng được yêu cầu của Công ty hay không? *(Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)*

1. Không đáp ứng được yêu cầu của Công ty.
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty.
3. Không có ý kiến.
4. Đáp ứng được yêu cầu của Công ty.
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của Công ty.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 25: Nếu năng lực làm việc của Ông/Bà không đáp ứng được hoặc chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty. Xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 26: Để đáp ứng yêu cầu của Công ty, Ông/Bà có sẵn sàng tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty hay không? *(Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)*

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 27: Nếu phải đào tạo lại, thì Ông/Bà muốn đào tạo lại vấn đề gì? Xin vui lòng nêu cụ thể.

.....

Câu 28: Ông/Bà gặp những khó khăn gì nếu phải tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty? Xin vui lòng nêu cụ thể.

.....

Câu 29: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến vấn đề nào nhất (Chọn 03 vấn đề mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.
4. Giảm biên chế.
5. Đào tạo lại.
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.
7. Tiền lương, tiền thưởng.
8. Vấn đề khác:

.....

Câu 30: Theo Ông/Bà, một nhà lãnh đạo trong Công ty đã cổ phần hóa phải như thế nào (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Có trình độ học vấn cao.
2. Có phẩm chất đạo đức tốt.
3. Có năng lực lãnh đạo và điều hành Công ty tốt.
4. Quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.
5. Quan tâm đến lợi nhuận của Công ty.
6. Quan tâm đến đời sống của người lao động trong Công ty.
7. Quan tâm đến các hoạt động xã hội.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 31: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:

- Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:

.....

- Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:

.....

- Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà quản lý Công ty:

XIN VUI LÒNG CHO BIẾT MỘT VÀI THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN ÔNG/BÀ

Câu 32: Tuổi của Ông/Bà:

1. Dưới 30 tuổi.
2. Từ 30 đến 44 tuổi.
3. Từ 45 tuổi trở lên.

Câu 33: Giới tính của Ông/Bà:

1. Nam.
2. Nữ.

Câu 34: Tình trạng hôn nhân:

1. Độc thân.
2. Có gia đình.
3. Ly dị.
4. Góa.

Câu 35: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:

1. Tiểu học.
2. Trung học cơ sở.
3. Trung học phổ thông.
4. Không có chuyên môn.
5. Công nhân kỹ thuật.
6. Sơ cấp.
7. Trung cấp.
8. Cao đẳng, Đại học.
9. Trên Đại học.

Câu 36: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:

1. Dưới 1 triệu đồng.
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.
3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.

Câu 37: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:

.....

Xin chân thành cảm ơn Ông/Bà đã hoàn thành phiếu khảo sát này!

PHIẾU KHẢO SÁT
VỀ TÌNH HÌNH CỔ PHẦN HÓA DNNN TẠI LÂM ĐỒNG
DÀNH CHO CÁC DOANH NGHIỆP CHƯA CỔ PHẦN HÓA
(PHIẾU DÀNH CHO NHÀ QUẢN LÝ)

Để hoàn thiện cơ chế chính sách cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước và nhằm đưa ra một số giải pháp về quản trị nhân sự khi Công ty chuyển sang cổ phần trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, Sở Tài chính tiến hành cuộc khảo sát nhằm tìm hiểu tâm tư của các nhà quản lý, những người lao động về công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Xin Ông/Bà vui lòng đọc kỹ các câu hỏi dưới đây và **khoanh tròn** vào phương án trả lời phù hợp nhất với suy nghĩ của Ông/Bà. Đối với các câu hỏi mở, xin vui lòng **viết cụ thể** những suy nghĩ của Ông/Bà.

Mọi thông tin mà Ông/Bà đưa ra trong Phiếu khảo sát này chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được bảo mật tuyệt đối. Ông/Bà không phải viết tên.

Xin chân thành cảm ơn sự quan tâm phối hợp của Ông/Bà!

Câu 1: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Ông/Bà sẽ như thế nào?
(Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 2: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào?
(Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Hoàn toàn không quan tâm.
2. Ít quan tâm.
3. Bình thường.
4. Quan tâm.
5. Rất quan tâm.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 3: Ông/Bà có sẵn sàng tiến hành cổ phần hóa Công ty do Ông/Bà đang lãnh đạo không?
(Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không sẵn sàng.
2. Không có ý kiến

3. Sẵn sàng.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 4: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.

2. Giữ nguyên.

3. Tăng lên.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 5: Nếu Công ty Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì theo Ông/Bà Công ty phải có chế độ trả lương, trả thưởng như thế nào để thu hút và khuyến khích được người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?

.....

Câu 6: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì cần có những giải pháp nào để tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Tăng năng suất lao động.

2. Mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường.

3. Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 7: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì quyền làm chủ của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.

2. Giữ nguyên.

3. Tăng lên.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 8: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà cần phải có những giải pháp gì để nâng cao quyền làm chủ của người lao động trong Công ty? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể trong Công ty.
2. Có chính sách phù hợp để người lao động mua được nhiều cổ phiếu của Cty.
3. Giảm bớt số cổ phần do Nhà nước nắm giữ.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 9: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì thái độ làm việc của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kém đi.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 10: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 11: Nếu Ông/Bà có mua (hoặc không mua) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 12: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, Ông/Bà có sẵn sàng bán lại cổ phiếu của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 13: Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?

.....
 ...

 ...

Câu 14: Theo Ông/Bà, các nhà quản lý phải làm thế nào để người lao động trong Công ty không bán số cổ phần của mình?

.....

Câu 15: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo có cần phải thay đổi không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 16: Nếu phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo cần phải thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào?

.....

Câu 17: Theo Ông/Bà, năng lực quản lý của các nhà lãnh đạo ở các Công ty đã cổ phần hóa như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Không có ý kiến.
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.

Câu 18: Nếu năng lực quản lý của các nhà lãnh đạo trong Công ty của Ông/Bà không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, thì Ông/Bà sẽ làm gì?

.....

Câu 19: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.

3. Không có ý kiến.

Câu 20: Nếu cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Kiến thức quản trị kinh doanh.
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
6. Ngoại ngữ và tin học.
7. Kỹ năng và tác phong làm việc.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 22: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.
4. Do không có kinh phí đào tạo.
5. Do không có thời gian.
6. Do tuổi quá lớn.
7. Do tìm được người khác thay thế.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 23: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại nhân viên của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 24: Nếu cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.
4. Do phải cập nhật lại kiến thức chuyên môn.
5. Do phải thay đổi vị trí làm việc.
6. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
7. Do thay đổi công nghệ.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 25: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại cái gì? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Kiến thức chuyên môn.
2. Kiến thức về thị trường.
3. Phong cách làm việc.
4. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
5. Ngoại ngữ và tin học.
6. Kỹ năng làm việc.
7. Ý kiến khác:

.....

Câu 26: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do không có kinh phí.
3. Do giữ nguyên ngành nghề kinh doanh.
4. Do công nghệ không thay đổi.
5. Do vị trí làm việc không thay đổi.
6. Do tuyển dụng người mới thay thế.
7. Do tuổi quá lớn.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 27: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cơ phần hóa, thì năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của người lao động

trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Bình thường
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 28: Nếu năng lực làm việc của người lao động trong Công ty của Ông/Bà không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, thì Ông/Bà sẽ làm gì? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Công ty đầu tư kinh phí để đào tạo lại.
2. Cho nghỉ việc không hưởng lương để tự đào tạo lại.
3. Sa thải và tuyển dụng người mới thay thế.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 29: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì tỷ lệ những người lao động có việc làm của Công ty sẽ thay đổi như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm xuống.
2. Không thay đổi.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 30: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì công tác tuyển dụng lao động của Công ty có thay đổi không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 31: Nếu công tác tuyển dụng lao động của Công ty có thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển.
2. Tuyển dụng thông qua hình thức phỏng vấn.

3. Tuyển dụng thông qua kiểm tra lý lịch gia đình.
4. Kết hợp cả 03 hình thức trên đây.
5. Ý kiến khác:

.....

Câu 32: Để công tác tuyển dụng lao động của Công ty tốt hơn, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kết hợp thi tuyển với phỏng vấn trực tiếp.
2. Kết hợp thi tuyển với kiểm tra lý lịch gia đình.
3. Kết hợp phỏng vấn với kiểm tra lý lịch gia đình.
4. Kết hợp cả 3 hình thức trên đây.
5. Ý kiến khác:

.....

Câu 33: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang công ty cổ phần, để tuyển dụng được người có đức, có tài vào các vị trí lãnh đạo của Công ty, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Tuyển dụng trong nội bộ của Công ty.
2. Tuyển dụng thông qua việc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.
3. Thuê các chuyên gia.
4. Kết hợp cả 03 hình thức trên đây.
5. Ý kiến khác:

.....

Câu 34: Để giải quyết số lao động dôi dư do cổ phần hoá Công ty, theo Ông/Bà ngoài các chính sách của Nhà nước, Công ty cần có những giải pháp như thế nào?

.....

Câu 35: Công ty của Ông/Bà sắp tới sẽ chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến vấn đề nào nhất (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.

4. Giảm biên chế.
5. Đào tạo lại.
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.
7. Tiền lương, tiền thưởng.
8. Vấn đề khác:

.....

Câu 36: Nếu được quyền quyết định, Ông/Bà sẽ lựa chọn loại hình sắp xếp, đổi mới nào cho Công ty của Ông/Bà? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giữ nguyên hình thức doanh nghiệp Nhà nước.
2. Cổ phần hóa một phần doanh nghiệp.
3. Cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp.
4. Chuyển thành công ty TNHH một thành viên.
5. Tư nhân hóa doanh nghiệp Nhà nước.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 37: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà làm thế nào để tạo sự đổi mới thật sự trong hoạt động của Công ty? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại.
2. Xoá bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu Doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong Công ty cổ phần.
3. Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với Công ty Nhà nước, Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 38: Theo Ông/Bà phải làm thế nào để quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước không trở thành tư nhân hoá các doanh nghiệp Nhà nước?

.....

Câu 39: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:

- Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:

.....
.....
.....

- Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:

.....
.....

.....- Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà quản lý Công ty:

.....
.....
.....

Câu 40: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm đẩy nhanh tiến độ Công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng:

.....
.....
.....

XIN VUI LÒNG CHO BIẾT MỘT VÀI THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN ÔNG/BÀ

Câu 41: Tuổi của Ông/Bà:

1. Dưới 30 tuổi.
2. Từ 30 đến 44 tuổi.
3. Từ 45 tuổi trở lên.

Câu 42: Giới tính của Ông/Bà:

1. Nam.
2. Nữ.

Câu 43: Tình trạng hôn nhân:

1. Độc thân.
2. Có gia đình.
3. Ly dị.
4. Góa.

Câu 44: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:

1. Trung học cơ sở.
2. Trung học phổ thông.
3. Không có chuyên môn.
4. Sơ cấp.
5. Trung cấp.
6. Cao đẳng, Đại học.
7. Trên Đại học.

Câu 45: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:

1. Dưới 1 triệu đồng.
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.
3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.

Câu 46: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:

.....
.....
.....

Xin chân thành cảm ơn Ông/Bà đã hoàn thành phiếu khảo sát này!

PHIẾU KHẢO SÁT
VỀ TÌNH HÌNH CỔ PHẦN HÓA DNNN TẠI LÂM ĐỒNG
DÀNH CHO CÁC DOANH NGHIỆP ĐÃ CỔ PHẦN HÓA
(PHIẾU DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG)

Để hoàn thiện cơ chế chính sách cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước và nhằm đưa ra một số giải pháp về quản trị nhân sự khi Công ty chuyển sang cổ phần trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, Sở Tài chính tiến hành cuộc khảo sát nhằm tìm hiểu tâm tư của các nhà quản lý, những người lao động về công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Xin Ông/Bà vui lòng đọc kỹ các câu hỏi dưới đây và **khoanh tròn** vào phương án trả lời phù hợp nhất với suy nghĩ của Ông/Bà. Đối với các câu hỏi mở, xin vui lòng **viết cụ thể** những suy nghĩ của Ông/Bà.

Mọi thông tin mà Ông/Bà đưa ra trong Phiếu khảo sát này chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được bảo mật tuyệt đối. Ông/Bà không phải viết tên.

Xin chân thành cảm ơn sự quan tâm phối hợp của Ông/Bà!

Câu 1: Ông/Bà có hiểu được mục tiêu, ý nghĩa của công tác cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.

Câu 2: Theo Ông/Bà cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước mang lại ý nghĩa gì?

1- Cho nền kinh tế quốc dân:

.....

2- Cho Công ty:

.....

.....3 - Cho người lao động:

.....

Câu 3: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Hoàn toàn không quan tâm.
2. Ít quan tâm.
3. Bình thường.
4. Quan tâm.
5. Rất quan tâm.

6. Ý kiến khác:

.....

Câu 4: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 5: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển thành Công ty cổ phần, Ông/Bà có hài lòng hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Rất không hài lòng.
2. Không hài lòng.
3. Không có ý kiến.
4. Hài lòng.
5. Rất hài lòng.

Câu 6: Nếu Ông/Bà hài lòng, xin Ông/Bà cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Do thu nhập tăng lên.
2. Do phát huy được quyền làm chủ.
3. Do phân phối thu nhập công bằng hơn.
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý thân thiện hơn.
5. Do thay đổi cơ cấu tổ chức.
6. Do thay đổi cách quản lý.
7. Do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 7: Nếu Ông/Bà không hài lòng, xin Ông/Bà cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Do thu nhập giảm xuống.
2. Do quyền làm chủ không được phát huy.
3. Do phân phối thu nhập không công bằng.
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý có sự cách biệt.
5. Do thay đổi cơ cấu tổ chức.
6. Do thay đổi cách quản lý.

7. Do kỹ năng làm việc không đáp ứng được yêu cầu.

8. ý kiến khác:

.....

Câu 8: Theo Ông/Bà nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.

2. Giữ nguyên.

3. Tăng lên.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 9: Theo Ông/Bà tiền lương, tiền thưởng trong các Công ty cổ phần phải thay đổi thế nào để thu hút và khuyến khích người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?

.....

Câu 10: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy quyền làm chủ của người lao động trong Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.

2. Giữ nguyên.

3. Tăng lên.

4. ý kiến khác:

.....

Câu 11: Nếu khi tiến hành cổ phần hóa, Công ty yêu cầu Ông/Bà nghỉ việc thì Ông/Bà sẽ phản ứng như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không chấp hành và khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.

2. Chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.

3. Chấp hành và không có ý kiến gì cả.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 12: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy thái độ làm việc của người lao động trong Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kém đi.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 13: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kém đi.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 14: Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 15: Nếu Ông/Bà không mua (hoặc mua) cổ phiếu của Công ty, xin cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 16: Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 17: Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu của Công ty, xin cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 18: Theo Ông/Bà phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý khi Công ty chuyển sang cổ phần hóa có phải thay đổi không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 19: Nếu phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo Công ty phải thay đổi, theo Ông/Bà sẽ phải thay đổi như thế nào?

.....

Câu 20: Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà lãnh đạo của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 22: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kiến thức quản trị kinh doanh.
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
6. Ngoại ngữ và tin học.
7. Ý kiến khác:

.....

Câu 23: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của Ông/Bà có đáp ứng được yêu cầu của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không đáp ứng được yêu cầu của Công ty.
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty.
3. Không có ý kiến.
4. Đáp ứng được yêu cầu của Công ty.
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của Công ty.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 24: Nếu năng lực làm việc của Ông/Bà không đáp ứng được hoặc chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty. Xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 25: Để đáp ứng được yêu cầu của Công ty, Ông/Bà có sẵn sàng tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 26: Nếu phải đào tạo lại, thì Ông/Bà muốn đào tạo lại vấn đề gì? Xin vui lòng nêu cụ thể.

.....

Câu 27: Ông/Bà gặp khó khăn gì không nếu phải tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty? Xin vui lòng nêu cụ thể.

.....

Câu 28: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.

3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.
4. Do không có kinh phí đào tạo.
5. Do không có thời gian.
6. Do tuổi quá lớn.
7. Do tìm được người khác thay thế.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 29: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến vấn đề nào nhất? (Chọn 03 vấn đề mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.
4. Giảm biên chế.
5. Đào tạo lại.
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.
7. Tiền lương, tiền thưởng.
8. Vấn đề khác:

.....

Câu 30: Theo Ông/Bà, một nhà lãnh đạo trong Công ty đã cổ phần hóa phải là người như thế nào? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Có trình độ học vấn cao.
2. Có phẩm chất đạo đức tốt.
3. Có năng lực lãnh đạo và điều hành Công ty tốt.
4. Quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.
5. Quan tâm đến lợi nhuận của Công ty.
6. Quan tâm đến đời sống của người lao động trong Công ty.
7. Quan tâm đến các hoạt động xã hội.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 31: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:

- Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:

.....

- Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:

.....
.....
.....

- Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà lãnh đạo Công ty:

.....
.....
.....

XIN VUI LÒNG CHO BIẾT MỘT VÀI THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN ÔNG/BÀ

Câu 32: Tuổi của Ông/Bà:

1. Dưới 30 tuổi.
2. Từ 30 đến 44 tuổi.
3. Từ 45 tuổi trở lên.

Câu 33: Giới tính của Ông/Bà:

1. Nam.
2. Nữ.

Câu 34: Tình trạng hôn nhân:

1. Độc thân.
2. Có gia đình.
3. Ly dị.
4. Góa.

Câu 35: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:

1. Tiểu học.
2. Trung học cơ sở.
3. Trung học phổ thông.
4. Không có chuyên môn.
5. Công nhân kỹ thuật.
6. Sơ cấp.
7. Trung cấp.
8. Cao đẳng, Đại học.
9. Trên Đại học.

Câu 36: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:

1. Dưới 1 triệu đồng.
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.
3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.

Câu 37: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:

.....
.....
.....

Xin chân thành cảm ơn Ông/Bà đã hoàn thành phiếu khảo sát này!

PHIẾU KHẢO SÁT
VỀ TÌNH HÌNH CỔ PHẦN HÓA DNNN TẠI LÂM ĐỒNG
DÀNH CHO CÁC DOANH NGHIỆP ĐÃ CỔ PHẦN HÓA
(PHIẾU DÀNH CHO NHÀ QUẢN LÝ)

Để hoàn thiện cơ chế chính sách cổ phần hóa Doanh nghiệp Nhà nước và nhằm đưa ra một số giải pháp về quản trị nhân sự khi Công ty chuyển sang cổ phần trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, Sở Tài chính tiến hành cuộc khảo sát nhằm tìm hiểu tâm tư của các nhà quản lý, những người lao động về công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

Xin Ông/Bà vui lòng đọc kỹ các câu hỏi dưới đây và **khoanh tròn** vào phương án trả lời phù hợp nhất với suy nghĩ của Ông/Bà. Đối với các câu hỏi mở, xin vui lòng **viết cụ thể** những suy nghĩ của Ông/Bà.

Mọi thông tin mà Ông/Bà đưa ra trong Phiếu khảo sát này chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được bảo mật tuyệt đối. Ông/Bà không phải viết tên.

Xin chân thành cảm ơn sự quan tâm phối hợp của Ông/Bà!

Câu 1: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Hoàn toàn không quan tâm.
2. Ít quan tâm.
3. Bình thường
4. Quan tâm.
5. Rất quan tâm
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 2: Theo Ông/Bà mức độ hòa nhập với nền kinh tế thị trường của các Công ty cổ phần tại tỉnh Lâm Đồng như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Rất chậm.
2. Chậm.
3. Bình thường.
4. Nhanh.
5. Rất nhanh.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 3: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 4: Ông/Bà có hài lòng về việc Công ty của Ông/Bà chuyển thành Công ty cổ phần hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Rất không hài lòng.
2. Không hài lòng.
3. Bình thường.
4. Hài lòng.
5. Rất hài lòng.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 5: Nếu Ông/Bà hài lòng, xin cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do thu nhập tăng lên.
2. Do phát huy được quyền làm chủ.
3. Do phân phối thu nhập công bằng hơn.
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý thân thiện hơn.
5. Do thay đổi cách thức quản lý.
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.
7. Do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 6: Nếu Ông/Bà không hài lòng, xin cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do thu nhập giảm xuống.
2. Do quyền làm chủ không được phát huy.
3. Do phân phối thu nhập không công bằng.
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý có sự cách biệt.
5. Do thay đổi cách thức quản lý.
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.

7. Do kỹ năng làm việc không đáp ứng được yêu cầu.

8. Ý kiến khác:

.....

Câu 7: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty Ông/Bà như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.

2. Giữ nguyên.

3. Tăng lên.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 8: Công ty Ông/Bà đã chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà, Công ty phải có chế độ trả lương, trả thưởng như thế nào để thu hút và khuyến khích được người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?

.....

Câu 9: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì cần có những giải pháp nào để tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Tăng năng suất lao động.

2. Mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường.

3. Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 10: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy quyền làm chủ của người lao động trong Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.

2. Giữ nguyên.

3. Tăng lên.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 11: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy thái độ làm việc của người lao động trong Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kém đi.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 12: Sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà cho người khác hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 13: Nếu Ông/Bà không bán lại (hoặc có bán lại) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?

.....

Câu 14: Theo Ông/Bà, các nhà quản lý Công ty phải làm gì để người lao động trong Công ty không bán số cổ phần của mình?

.....

Câu 15: Sau khi hoàn thành công tác cổ phần hoá, theo Ông/Bà năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý ở Công ty của Ông/Bà như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Không có ý kiến.
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.

Câu 16: Nếu năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý trong Công ty Ông/Bà không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc. Ông/Bà sẽ làm gì?

.....

Câu 17: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty chuyển sang cổ phần hóa thì phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý có cần phải thay đổi không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 18: Nếu phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý phải thay đổi, theo Ông/Bà phải thay đổi như thế nào?

.....

Câu 19: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, quyền hạn của những nhà quản lý trong Công ty như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm sút.
2. Giữ nguyên.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 20: Sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, theo Ông/Bà có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 22: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì? (Chọn ít nhất 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Kiến thức quản trị kinh doanh.
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
6. Ngoại ngữ và tin học.
7. Kỹ năng và tác phong làm việc.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 23: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là quan trọng nhất)

1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.
4. Do không có kinh phí đào tạo.
5. Do không có thời gian.
6. Do tuổi quá lớn.
7. Do tìm được người khác thay thế.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 24: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của người lao động trong Công ty có đáp ứng được yêu cầu thực tế hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không đáp ứng yêu cầu của thực tế.
2. Đáp ứng một phần yêu cầu của thực tế.
3. Không có ý kiến.
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 25: Nếu năng lực làm việc của người lao động trong Công ty không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc. Ông/Bà sẽ làm gì? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Công ty đầu tư kinh phí để đào tạo lại.
2. Cho nghỉ việc không hưởng lương để tự đào tạo lại.
3. Sa thải và tuyển dụng người mới thay thế.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 26: Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại nhân viên của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 27: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.
4. Do phải cập nhật lại kiến thức chuyên môn.
5. Do phải thay đổi vị trí làm việc.
6. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
7. Do thay đổi công nghệ.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 28: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những kiến thức gì? (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Kiến thức chuyên môn.
2. Kiến thức về thị trường.
3. Phong cách làm việc.
4. Kỹ năng làm việc.
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.
6. Ngoại ngữ và tin học.
7. Ý kiến khác:

.....

Câu 29: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà cho biết lý do? (Chọn 03 lý do mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.
2. Do không có kinh phí.
3. Do giữ nguyên ngành nghề kinh doanh.
4. Do công nghệ không thay đổi.
5. Do vị trí làm việc không thay đổi.
6. Do tuyển dụng người mới thay thế.
7. Do tuổi quá lớn.
8. Ý kiến khác:

.....

Câu 30: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, theo Ông/Bà cần phải có những giải pháp như thế nào để nâng cao quyền làm chủ của người lao động trong Công ty? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể trong Công ty.
2. Có chính sách phù hợp để người lao động mua được nhiều cổ phiếu của Cty.
3. Giảm bớt số cổ phần do Nhà nước nắm giữ.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 31: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, tỷ lệ những người lao động có việc làm của Công ty sẽ thay đổi như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giảm xuống.
2. Không thay đổi.
3. Tăng lên.
4. Ý kiến khác:

.....

Câu 32: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa công tác tuyển dụng lao động trong Công ty có thay đổi không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Không.
2. Có.
3. Không có ý kiến.

Câu 33: Nếu công tác tuyển dụng lao động của Công ty có thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển.
2. Tuyển dụng thông qua hình thức phỏng vấn.

3. Tuyển dụng thông qua kiểm tra lý lịch gia đình.

4. Ý kiến khác:

.....

Câu 34: Để công tác tuyển dụng lao động của Công ty tốt hơn, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Kết hợp thi tuyển với phỏng vấn trực tiếp.
2. Kết hợp thi tuyển với kiểm tra lý lịch gia đình.
3. Kết hợp phỏng vấn với kiểm tra lý lịch gia đình.
4. Kết hợp cả 3 hình thức trên đây.

5. Ý kiến khác:

.....

Câu 35: Để tuyển dụng được người có đức, có tài vào các vị trí lãnh đạo của Công ty, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Tuyển dụng trong nội bộ của Công ty.
2. Tuyển dụng thông qua việc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.
3. Thuê các chuyên gia.
4. Kết hợp cả 03 hình thức trên.

5. Ý kiến khác:

.....

Câu 36: Để giải quyết số lao động dôi dư do cổ phần hoá Công ty, theo Ông/Bà ngoài các chính sách của Nhà nước, Công ty cần có những giải pháp như thế nào?

.....

Câu 37: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến những vấn đề nào nhất (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)

1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.
4. Giảm biên chế.
5. Đào tạo lại.

6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.
7. Tiền lương, tiền thưởng.
8. Vấn đề khác:

.....

Câu 38: Nếu được quyền quyết định, Ông/Bà sẽ lựa chọn loại hình sắp xếp, đổi mới cho Công ty của Ông/Bà như thế nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)

1. Giữ nguyên hình thức doanh nghiệp Nhà nước.
2. Cổ phần hóa một phần doanh nghiệp.
3. Cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp.
4. Chuyển thành công ty TNHH một thành viên.
5. Tư nhân hóa doanh nghiệp Nhà nước.
6. Ý kiến khác:

.....

Câu 39: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà, Công ty cần phải làm gì để tạo sự đổi mới thật sự trong hoạt động của Công ty? (Có thể chọn nhiều phương án)

1. Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại.
2. Xoá bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu Doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong Công ty cổ phần.
3. Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với Công ty Nhà nước, Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối.
4. Tất cả các biện pháp nêu trên.
5. Ý kiến khác:

.....

Câu 40: Theo Ông/Bà phải làm thế nào để quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước không trở thành tư nhân hoá các doanh nghiệp Nhà nước?

.....

Câu 41: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:

- Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:

.....
.....
.....

- Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:

.....
.....
.....

- Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà quản lý Công ty:

.....
.....
.....

Câu 42: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm đẩy nhanh tiến độ Công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng:

.....
.....
.....

XIN VUI LÒNG CHO BIẾT MỘT VÀI THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN ÔNG/BÀ

Câu 43: Tuổi của Ông/Bà:

1. Dưới 30 tuổi.
2. Từ 30 đến 44 tuổi.
3. Từ 45 tuổi trở lên.

Câu 44: Giới tính của Ông/Bà:

1. Nam.
2. Nữ.

Câu 45: Tình trạng hôn nhân:

1. Độc thân.
2. Có gia đình.
3. Ly dị.
4. Góa.

Câu 46: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:

1. Trung học cơ sở.
2. Trung học phổ thông.
3. Không có chuyên môn.
4. Sơ cấp.
5. Trung cấp.
6. Cao đẳng, Đại học.
7. Trên Đại học.

Câu 47: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:

1. Dưới 1 triệu đồng.
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.

- 3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.
- 4. Từ 3 triệu đồng trở lên.

Câu 48: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:

.....
.....
.....

Xin chân thành cảm ơn Ông/Bà đã hoàn thành phiếu khảo sát này!

C. TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT

I. ĐỐI VỚI CÁC CÔNG TY ĐÃ CỔ PHẦN HÓA

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT
ĐỐI VỚI NHÀ QUẢN LÝ TẠI CÁC CÔNG TY ĐÃ CỔ PHẦN HÓA**
Tổng số người được khảo sát **67**

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	T/số	Tỷ lệ
Câu 1: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào?		
1. Hoàn toàn không quan tâm.	0	0,0%
2. Ít quan tâm.	1	1,5%
3. Bình thường.	4	6,0%
4. Quan tâm.	34	50,7%
5. Rất quan tâm.	28	41,8%
6. ý kiến khác.	0	0,0%
7. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 2: Theo Ông/Bà mức độ hòa nhập với nền kinh tế thị trường của các Công ty cổ phần tại tỉnh Lâm Đồng như thế nào?		
1. Rất chậm.	4	6,0%
2. Chậm.	37	55,2%
3. Bình thường.	21	31,3%
4. Nhanh.	3	4,5%
5. Rất nhanh.	1	1,5%
6. ý kiến khác	1	1,5%
7. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 3: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty như thế nào?		
1. Giảm sút.	1	1,5%
2. Giữ nguyên.	12	17,9%
3. Tăng lên.	53	79,1%
4. ý kiến khác	1	1,5%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 4: Ông/Bà có hài lòng về việc Công ty của Ông/Bà chuyển thành Công ty cổ phần hay không?		
1. Rất không hài lòng.	1	1,5%
2. Không hài lòng.	0	0,0%
3. Bình thường.	7	10,4%
4. Hài lòng.	43	64,2%

5. Rất hài lòng.	15	22,4%
6. ý kiến khác	1	1,5%
7. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 5: Nếu Ông/Bà hài lòng, xin cho biết lý do?		
1. Do thu nhập tăng lên.	33	49,3%
2. Do phát huy được quyền làm chủ.	17	25,4%
3. Do phân phối thu nhập công bằng hơn.	11	16,4%
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý thân thiện hơn.	10	14,9%
5. Do thay đổi cách thức quản lý.	33	49,3%
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.	8	11,9%
7. Do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.	52	77,6%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến	37	55,2%
Câu 6: Nếu Ông/Bà không hài lòng, xin cho biết lý do?		
1. Do thu nhập giảm xuống.	1	1,5%
2. Do quyền làm chủ không được phát huy.	1	1,5%
3. Do phân phối thu nhập không công bằng.	2	3,0%
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý có sự cách biệt.	2	3,0%
5. Do thay đổi cách thức quản lý.	1	1,5%
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.	1	1,5%
7. Do kỹ năng làm việc không đáp ứng được yêu cầu.	4	6,0%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến		
Câu 7: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty Ông/Bà như thế nào?		
1. Giảm sút.	1	1,5%
2. Giữ nguyên.	7	10,4%
3. Tăng lên.	58	86,6%
4. ý kiến khác	1	1,5%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 9: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì cần có những giải pháp nào để tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty?		
1. Tăng năng suất lao động.	39	58,2%
2. Mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường.	58	86,6%
3. Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng.	28	41,8%
4. ý kiến khác	2	3,0%
5. Không có ý kiến		

Câu 10: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy quyền làm chủ của người lao động trong Công ty như thế nào?		
1. Giảm sút.	3	4,5%
2. Giữ nguyên.	27	40,3%
3. Tăng lên.	35	52,2%
4. ý kiến khác	2	3,0%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 11: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy thái độ làm việc của người lao động trong Công ty như thế nào?		
1. Kém đi.	1	1,5%
2. Giữ nguyên.	11	16,4%
3. Tăng lên.	54	80,6%
4. ý kiến khác	1	1,5%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 12: Sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà cho người khác hay không?		
1. Không.	49	73,1%
2. Có.	7	10,4%
3. Không có ý kiến.	11	16,4%
Câu 15: Sau khi hoàn thành công tác cổ phần hoá, theo Ông/Bà năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý ở Công ty của Ông/Bà như thế nào?		
1. Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	0	0,0%
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	25	37,3%
3. Không có ý kiến.	6	9,0%
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	27	40,3%
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	9	13,4%
6. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 17: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty chuyển sang cổ phần hóa thì phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý có cần phải thay đổi không?		
1. Không.	1	1,5%
2. Có.	61	91,0%
3. Không có ý kiến.	5	7,5%

Câu 19: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, quyền hạn của những nhà quản lý trong Công ty như thế nào?		
1. Giảm sút.	3	4,5%
2. Giữ nguyên.	22	32,8%
3. Tăng lên.	39	58,2%
4. ý kiến khác	1	1,5%
5. Không có ý kiến.	2	3,0%
Câu 20: Sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, theo Ông/Bà có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý của Công ty hay không?		
1. Không.	1	1,5%
2. Có.	62	92,5%
3. Không có ý kiến.	4	6,0%
Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	3	4,5%
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	40	59,7%
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.	3	4,5%
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.	6	9,0%
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.	50	74,6%
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.	44	65,7%
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	22	32,8%
8. ý kiến khác	1	1,5%
9. Không có ý kiến.	32	47,8%
Câu 22: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì?		
1. Kiến thức quản trị kinh doanh.	35	52,2%
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.	47	70,1%
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.	13	19,4%
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.	25	37,3%
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	9	13,4%
6. Ngoại ngữ và tin học.	17	25,4%
7. Kỹ năng và tác phong làm việc.	43	64,2%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	12	17,9%
Câu 23: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	3	4,5%
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	0	0,0%
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.	5	7,5%
4. Do không có kinh phí đào tạo.	1	1,5%
5. Do không có thời gian.	0	0,0%

6. Do tuổi quá lớn.	3	4,5%
7. Do tìm được người khác thay thế.	2	3,0%
8. ý kiến khác	0	0,0%
Câu 24: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của người lao động trong Công ty có đáp ứng được yêu cầu thực tế hay không?		
1. Không đáp ứng yêu cầu của thực tế.	2	3,0%
2. Đáp ứng một phần yêu cầu của thực tế.	44	65,7%
3. Không có ý kiến.	0	0,0%
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	20	29,9%
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	1	1,5%
6. ý kiến khác	0	0,0%
7. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 25: Nếu năng lực làm việc của người lao động trong Công ty không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc. Ông/Bà sẽ làm gì?		
1. Công ty đầu tư kinh phí để đào tạo lại.	51	76,1%
2. Cho nghỉ việc không hưởng lương để tự đào tạo lại.	5	7,5%
3. Sa thải và tuyển dụng người mới thay thế.	5	7,5%
4. ý kiến khác	2	3,0%
5. Không có ý kiến.	4	6,0%
Câu 26: Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại nhân viên của Công ty hay không?		
1. Không.	1	1,5%
2. Có.	60	89,6%
3. Không có ý kiến.	6	9,0%
Câu 27: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà cho biết lý do?		
1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	4	6,0%
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	56	83,6%
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.	7	10,4%
4. Do phải cập nhật lại kiến thức chuyên môn.	41	61,2%
5. Do phải thay đổi vị trí làm việc.	10	14,9%
6. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	28	41,8%
7. Do thay đổi công nghệ.	27	40,3%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	28	41,8%
Câu 28: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những kiến thức gì?		

1. Kiến thức chuyên môn.	43	64,2%
2. Kiến thức về thị trường.	37	55,2%
3. Phong cách làm việc.	37	55,2%
4. Kỹ năng làm việc.	36	53,7%
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	12	17,9%
6. Ngoại ngữ và tin học.	24	35,8%
7. ý kiến khác	0	0,0%
8. Không có ý kiến.	12	17,9%
Câu 29: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà cho biết lý do?		
1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	5	7,5%
2. Do không có kinh phí.	2	3,0%
3. Do giữ nguyên ngành nghề kinh doanh.	6	9,0%
4. Do công nghệ không thay đổi.	0	0,0%
5. Do vị trí làm việc không thay đổi.	3	4,5%
6. Do tuyển dụng người mới thay thế.	2	3,0%
7. Do tuổi quá lớn.	3	4,5%
8. ý kiến khác	0	0,0%
Câu 30: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, theo Ông/Bà cần phải có những giải pháp như thế nào để nâng cao quyền làm chủ của người lao động trong Công ty?		
1. Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể trong Công ty.	40	59,7%
2. Có chính sách phù hợp để người lao động mua được nhiều cổ phiếu của Công ty.	44	65,7%
3. Giảm bớt số cổ phần do Nhà nước nắm giữ.	23	34,3%
4. ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến.		0,0%
Câu 31: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, tỷ lệ những người lao động có việc làm của Công ty sẽ thay đổi như thế nào?		
1. Giảm xuống.	15	22,4%
2. Không thay đổi.	19	28,4%
3. Tăng lên.	31	46,3%
4. ý kiến khác	1	1,5%
5. Không có ý kiến.	1	1,5%
Câu 32: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa công tác tuyển dụng lao động trong Công ty có thay đổi không?		
1. Không.	13	19,4%
2. Có.	52	77,6%
3. Không có ý kiến.	2	3,0%

Câu 33: Nếu công tác tuyển dụng lao động của Công ty có thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào?		
1. Tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển.	28	41,8%
2. Tuyển dụng thông qua hình thức phỏng vấn.	35	52,2%
3. Tuyển dụng thông qua kiểm tra lý lịch gia đình.	0	0,0%
4. ý kiến khác	1	1,5%
5. Không có ý kiến.	3	4,5%
Câu 34: Để công tác tuyển dụng lao động của Công ty tốt hơn, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào?		
1. Kết hợp thi tuyển với phỏng vấn trực tiếp.	42	62,7%
2. Kết hợp thi tuyển với kiểm tra lý lịch gia đình.	1	1,5%
3. Kết hợp phỏng vấn với kiểm tra lý lịch gia đình.	0	0,0%
4. Kết hợp cả 3 hình thức trên đây.	22	32,8%
5. ý kiến khác	0	0,0%
6. Không có ý kiến.	2	3,0%
Câu 35: Để tuyển dụng được người có đức, có tài vào các vị trí lãnh đạo của Công ty, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào?		
1. Tuyển dụng trong nội bộ của Công ty.	7	10,4%
2. Tuyển dụng thông qua việc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.	4	6,0%
3. Thuê các chuyên gia.	2	3,0%
4. Kết hợp cả 03 hình thức trên.	53	79,1%
5. ý kiến khác	0	0,0%
6. Không có ý kiến.	1	1,5%
Câu 37: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến những vấn đề nào nhất		
1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.	19	28,4%
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.	43	64,2%
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.	40	59,7%
4. Giảm biên chế.	3	4,5%
5. Đào tạo lại.	12	17,9%
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.	21	31,3%
7. Tiền lương, tiền thưởng.	52	77,6%
8. Vấn đề khác	1	1,5%
9. Không có ý kiến.	10	14,9%
Câu 38: Nếu được quyền quyết định, Ông/Bà sẽ lựa chọn loại hình sắp xếp, đổi mới cho Công ty của Ông/Bà như thế nào?		
1. Giữ nguyên hình thức doanh nghiệp Nhà nước.	0	0,0%
2. Cổ phần hóa một phần doanh nghiệp.	9	13,4%
3. Cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp.	54	80,6%

4. Chuyển thành công ty TNHH một thành viên.	3	4,5%
5. Tư nhân hóa doanh nghiệp Nhà nước.	0	0,0%
6. ý kiến khác	1	1,5%
7. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 39: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà, Công ty cần phải làm gì để tạo sự đổi mới thật sự trong hoạt động của Công ty?		
1. Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại.	28	41,8%
2. Xoá bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu Doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong Công ty cổ phần.	24	35,8%
3. Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với Công ty Nhà nước, Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối.	8	11,9%
4. Tất cả các biện pháp nêu trên.	27	40,3%
5. ý kiến khác	0	0,0%
Câu 43: Tuổi của Ông/Bà:		
1. Dưới 30 tuổi.	6	9,0%
2. Từ 30 đến 44 tuổi.	37	55,2%
3. Từ 45 tuổi trở lên.	24	35,8%
Câu 44: Giới tính của Ông/Bà:		
1. Nam.	48	71,6%
2. Nữ.	19	28,4%
Câu 45: Tình trạng hôn nhân:		
1. Độc thân.	2	3,0%
2. Có gia đình.	65	97,0%
3. Ly dị.	0	0,0%
4. Góa.	0	0,0%
Câu 46: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:		
1. Trung học cơ sở.	0	0,0%
2. Trung học phổ thông.	4	6,0%
3. Không có chuyên môn.	0	0,0%
4. Sơ cấp.	0	0,0%
5. Trung cấp.	9	13,4%
6. Cao đẳng, Đại học.	53	79,1%
7. Trên Đại học.	1	1,5%
Câu 47: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:		
1. Dưới 1 triệu đồng.	0	0,0%
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.	10	14,9%

3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.	20	29,9%
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.	37	55,2%

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN HÓA**
Tổng số người được khảo sát **97**

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	T/số	Tỷ lệ
Câu 1: Ông/Bà có hiểu được mục tiêu, ý nghĩa của công tác cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước không?		
1. Không.	1	1,0%
2. Có.	96	99,0%
Câu 3: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào?		
1. Hoàn toàn không quan tâm.	1	1,0%
2. Ít quan tâm.	1	1,0%
3. Bình thường.	12	12,4%
4. Quan tâm.	56	57,7%
5. Rất quan tâm.	27	27,8%
6. Ý kiến khác	0	0,0%
7. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 4: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty như thế nào?		
1. Giảm sút.	4	4,1%
2. Giữ nguyên.	23	23,7%
3. Tăng lên.	69	71,1%
4. Ý kiến khác	0	0,0%
5. Không ý kiến	1	1,0%
Câu 5: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển thành Công ty cổ phần, Ông/Bà có hài lòng hay không?		
1. Rất không hài lòng.	1	1,0%
2. Không hài lòng.	5	5,2%
3. Không có ý kiến.	6	6,2%
4. Hài lòng.	71	73,2%
5. Rất hài lòng.	14	14,4%
6. Không có ý kiến	0	0,0%

Câu 6: Nếu Ông/Bà hài lòng, xin Ông/Bà cho biết lý do?		
1. Do thu nhập tăng lên.	47	48,5%
2. Do phát huy được quyền làm chủ.	42	43,3%
3. Do phân phối thu nhập công bằng hơn.	15	15,5%
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý thân thiện hơn.	16	16,5%
5. Do thay đổi cơ cấu tổ chức.	12	12,4%
6. Do thay đổi cách quản lý.	31	32,0%
7. Do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.	61	62,9%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến	67	69,1%
Câu 8: Theo Ông/Bà nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	3	3,1%
2. Giữ nguyên.	29	29,9%
3. Tăng lên.	64	66,0%
4. ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	1	1,0%
Câu 10: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy quyền làm chủ của người lao động trong Công ty như thế nào?		
1. Giảm sút.	2	2,1%
2. Giữ nguyên.	32	33,0%
3. Tăng lên.	61	62,9%
4. ý kiến khác	2	2,1%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 11: Nếu khi tiến hành cổ phần hóa, Công ty yêu cầu Ông/Bà nghỉ việc thì Ông/Bà sẽ phản ứng như thế nào?		
1. Không chấp hành và khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.	9	9,3%
2. Chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.	32	33,0%
3. Chấp hành và không có ý kiến gì cả.	38	39,2%
4. ý kiến khác	15	15,5%
5. Không có ý kiến	3	3,1%
Câu 12: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy thái độ làm việc của người lao động trong Công ty như thế nào?		
1. Kém đi.	2	2,1%
2. Giữ nguyên.	29	29,9%
3. Tăng lên.	66	68,0%
4. ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	0	0,0%

Câu 13: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Kém đi.	5	5,2%
2. Giữ nguyên.	52	53,6%
3. Tăng lên.	40	41,2%
4. ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 14: Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa hay không?		
1. Không.	2	2,1%
2. Có.	88	90,7%
3. Không có ý kiến.	7	7,2%
Câu 16: Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa hay không?		
1. Không.	64	66,0%
2. Có.	20	20,6%
3. Không có ý kiến.	13	13,4%
Câu 18: Theo Ông/Bà phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý khi Công ty chuyển sang cổ phần hóa có phải thay đổi không?		
1. Không.	5	5,2%
2. Có.	79	81,4%
3. Không có ý kiến.	13	13,4%
Câu 20: Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà lãnh đạo của Công ty hay không?		
1. Không.	6	6,2%
2. Có.	75	77,3%
3. Không có ý kiến.	16	16,5%
Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	22	22,7%
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	41	42,3%
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.	7	7,2%
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.	17	17,5%
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.	60	61,9%
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.	46	47,4%
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	31	32,0%
8. ý kiến khác	0	0,0%

9. Không có ý kiến.	67	69,1%
Câu 22: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì?		
1. Kiến thức quản trị kinh doanh.	51	52,6%
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.	64	66,0%
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.	12	12,4%
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.	52	53,6%
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	35	36,1%
6. Ngoại ngữ và tin học.	19	19,6%
7. ý kiến khác	0	0,0%
8. Không có ý kiến.	58	59,8%
Câu 23: Sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa, Ông/Bà nhận thấy năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của Ông/Bà có đáp ứng được yêu cầu của Công ty hay không?		
1. Không đáp ứng được yêu cầu của Công ty.	1	1,0%
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty.	26	26,8%
3. Không có ý kiến.	6	6,2%
4. Đáp ứng được yêu cầu của Công ty.	50	51,5%
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của Công ty.	9	9,3%
6. ý kiến khác	0	0,0%
7. Không có ý kiến.	5	5,2%
Câu 25: Để đáp ứng được yêu cầu của Công ty, Ông/Bà có sẵn sàng tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty hay không?		
1. Không.	3	3,1%
2. Có.	86	88,7%
3. Không có ý kiến.	8	8,2%
Câu 28: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	7	7,2%
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.	7	7,2%
4. Do không có kinh phí đào tạo.	7	7,2%
5. Do không có thời gian.	4	4,1%
6. Do tuổi quá lớn.	9	9,3%
7. Do tìm được người khác thay thế.	7	7,2%
8. ý kiến khác	1	1,0%
Câu 29: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến vấn đề nào nhất?		
1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.	21	21,6%
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.	59	60,8%
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.	41	42,3%

4. Giảm biên chế.	8	8,2%
5. Đào tạo lại.	29	29,9%
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.	37	38,1%
7. Tiền lương, tiền thưởng.	72	74,2%
8. Vấn đề khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	24	24,7%
Câu 30: Theo Ông/Bà, một nhà lãnh đạo trong Công ty đã cổ phần hóa phải là người như thế nào?		
1. Có trình độ học vấn cao.	19	19,6%
2. Có phẩm chất đạo đức tốt.	56	57,7%
3. Có năng lực lãnh đạo và điều hành Công ty tốt.	79	81,4%
4. Quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.	45	46,4%
5. Quan tâm đến lợi nhuận của Công ty.	21	21,6%
6. Quan tâm đến đời sống của người lao động trong Công ty.	34	35,1%
7. Quan tâm đến các hoạt động xã hội.	3	3,1%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	34	35,1%
Câu 32: Tuổi của Ông/Bà:		
1. Dưới 30 tuổi.	27	27,8%
2. Từ 30 đến 44 tuổi.	57	58,8%
3. Từ 45 tuổi trở lên.	13	13,4%
Câu 33: Giới tính của Ông/Bà:		
1. Nam.	56	57,7%
2. Nữ.	41	42,3%
Câu 34: Tình trạng hôn nhân:		
1. Độc thân.	19	19,6%
2. Có gia đình.	74	76,3%
3. Ly dị.	3	3,1%
4. Góa.	1	1,0%
Câu 35: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:		
1. Tiểu học.	0	0,0%
2. Trung học cơ sở.	4	4,1%
3. Trung học phổ thông.	16	16,5%
4. Không có chuyên môn.	0	0,0%
5. Công nhân kỹ thuật.	9	9,3%
6. Sơ cấp.	3	3,1%
7. Trung cấp.	25	25,8%
8. Cao đẳng, Đại học.	40	41,2%
9. Trên Đại học.	0	0,0%

Câu 36: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:		
1. Dưới 1 triệu đồng.	2	2,1%
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.	49	50,5%
3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.	40	41,2%
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.	6	6,2%

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT (CÂU HỎI MỞ)
ĐỐI VỚI NHÀ QUẢN LÝ TẠI CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN HÓA**
Tổng số người được khảo sát **67**

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	T/số	Tỷ lệ
Câu 8: Công ty Ông/Bà đã chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà, Công ty phải có chế độ trả lương, trả thưởng như thế nào để thu hút và khuyến khích được người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?		
- Có ý kiến	54	80,6%
Trả lương cho người lao động có kỹ thuật cao		
Trả lương, trả thưởng theo hình thức khoán sản phẩm cho từng công trình.		
Chỉ trả lương phù hợp theo hiệu quả của từng công trình		
Trả lương theo mức độ hoàn thành công việc được giao (theo lương sản phẩm).		
Trả lương, trả thưởng theo năng lực.		
Trả lương theo năng lực.		
Trả theo năng lực		
Trả theo sản phẩm		
Cần bổ sung thưởng phạt trong hoạt động sản xuất kinh doanh.		
Trả lương, thưởng xứng đáng với hiệu quả mà người lao động mang lại cho công ty.		
Trả lương khoán theo sản phẩm; theo thành tích cống hiến.		
Trả theo sản phẩm		
Trả lương theo năng suất và hiệu quả giải quyết công việc của người lao động.		
Tiền lương trả theo năng lực và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.		
Tiền lương trả theo tính chất công việc.		
Tiền lương trả theo năng lực và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.		
Chế độ tiền lương phải kích thích được lao động chất xám.		
Tiền lương trả theo năng lực và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo sự cống hiến của người tài, người có sáng kiến cải tiến, tiết kiệm chi phí và tăng năng suất.		

Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả của công việc đồng thời có cả yếu tố hàm lượng chất xám trong công việc.		
Phải thay đổi căn bản cách trả lương để tiền lương thực sự là đòn bẩy phát triển kinh tế.		
Tiền lương trả theo năng lực và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.		
Cần có chế độ trả lương, trả thưởng tương xứng với sự cống hiến của người lao động.		
Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng để khuyến khích người lao động; đầu tư trang bị phương tiện lao động .		
Tiền lương, tiền thưởng phải căn cứ và kết quả công việc.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực công tác.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực công tác.		
Tiền lương, tiền thưởng phải căn cứ và kết quả công việc.		
Phải trả lương, thưởng đúng với công sức mà người lao động đã bỏ ra.		
Tiền lương trả theo công việc và mức độ hoàn thành công việc được giao. Tiền thưởng không được áp dụng cào bằng.		
Tiền lương, tiền thưởng phải đảm bảo cuộc sống cho người lao động nhưng phải đúng với công sức mà người lao động đã bỏ ra.		
Trả theo sự đóng góp thực tế và hiệu quả công việc mang lại.		
Có chế độ ưu đãi cho những người có năng lực và vị trí công tác.		
Có cơ chế ưu đãi, trả lương theo năng lực.		
Thoả đáng với từng chức danh công việc thực hiện.		
Phải có chế độ tiền lương đúng với yêu cầu công việc có thể bằng mức lương mà các công ty đầu tư nước ngoài hoặc công ty TNHH thì mới thu hút được cán bộ và người lao động về miền núi.		
Có cơ chế và trả lương rõ ràng, lành mạnh.		
Trả theo sản phẩm.		
Trả lương theo năng suất và hiệu quả của người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả của công việc đồng thời có cả yếu tố hàm lượng chất xám trong công việc.		
Phải thay đổi căn bản cách trả lương để tiền lương thực sự là đòn bẩy phát triển kinh tế.		
Trả lương theo năng lực làm việc thực tế		
Trả lương, trả thưởng theo công việc được giao và mức độ hoàn thành, áp lực trách nhiệm và tầm quan trọng của công việc		
Trả lương theo năng suất, chất lượng, trình độ của công việc.		
Nhà nước nên đưa ra một quy định chuẩn để các công ty áp dụng.		
Khung lương phải có thay đổi để phù hợp với trình độ và nhiệm vụ được phân công.		
Trả lương, thưởng theo năng lực và hiệu quả kinh doanh của đơn vị và cá nhân.		
Chế độ trả lương theo sản phẩm đối với người lao động trực tiếp; trả lương theo kết quả SXKD, lợi nhuận của Cty đối với lao động gián tiếp.		
Trả lương, thưởng theo mức độ cống hiến và mức độ hoàn thành công việc.		

Có cơ chế lương phù hợp và trả theo hiệu quả, vị trí của công việc		
Trả theo năng suất và chuyên môn của từng người. Phải thoát khỏi kiểu trả lương người làm lâu năm thì lương cao.		
Trả theo hiệu quả và chất lượng công việc.		
Có chính sách cụ thể và kịp thời		
Trả theo hiệu quả và chất lượng công việc.		
- Không có ý kiến	13	19,4%
Câu 13: Nếu Ông/Bà không bán lại (hoặc có bán lại) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	49	73,1%
Không bán lại do có cổ tức ổn định; quyền quyết định của cổ đông lớn hơn		
Do hiệu quả sản xuất của công ty được nâng cao; thu nhập cao hơn trước, đảm bảo ổn định cuộc sống.		
Không bán, do hiệu quả kinh doanh của công ty tốt và để đảm bảo trách nhiệm với công ty.		
Không bán, để làm việc lâu dài và có trách nhiệm xây dựng, phát triển công ty.		
Không bán, để có tiếng nói trong đại hội cổ đông; để được tham gia Ban kiểm soát.		
Tham gia xây dựng công ty.		
Không bán lại do không có ý định đầu tư hoặc sử dụng tiền vào việc khác.		
Không bán cổ phần vì sẽ gắn bó với công ty.		
Vì gắn bó với công ty.		
Lợi nhuận tăng cao hơn.		
Không bán lại do có cổ tức và gắn trách nhiệm với Cty hơn.		
Không bán lại do tin tưởng vào sự phát triển của Cty sẽ đảm bảo quyền lợi cho cổ đông.		
Việc nắm giữ hoặc mua thêm cổ phiếu sẽ gia tăng quyền lợi của bản thân đồng thời được tham gia quyết định các vấn đề của Cty.		
Không bán vì mua cổ phiếu của Cty là có việc làm và cổ tức.		
Mua cổ phiếu của Cty sẽ tạo được quyền làm chủ và có cương vị lãnh đạo trong Cty.		
Không bán lại cổ phiếu vì muốn tham gia góp vốn cho Cty.		
Không bán lại cổ phiếu để cùng Cty phát triển và thể hiện vai trò làm chủ của mình.		
Không bán lại cổ phiếu để cùng Cty phát triển và thể hiện vai trò làm chủ của mình.		
Không bán lại cổ phiếu vì muốn là cổ đông của cty.		
Bán lại nếu Cty SXKD không có hiệu quả.		
Không bán lại do có cổ tức và gắn trách nhiệm với Cty hơn.		
Không bán lại cổ phiếu vì để tham gia quản lý doanh nghiệp.		
Không bán vì mua cổ phiếu của Cty là có hiệu quả.		

Không bán lại do có cổ tức và gắn trách nhiệm với Cty hơn.		
Không bán vì mua cổ phiếu của Cty là có hiệu quả.		
Không bán lại cổ phiếu do giá trị cổ phiếu không tăng, chưa có nhu cầu về vốn.		
Không bán lại cổ phiếu để tăng thêm thu nhập, tạo sự ổn định trong công việc và thực hiện quyền làm chủ của cổ đông tại Cty.		
Bán lại nếu Cty SXKD không có hiệu quả.		
Giải quyết nhu cầu kinh tế của gia đình.		
Vì cổ tức bằng hoặc lớn hơn lãi suất ngân hàng mà người lao động có góp vốn vào công ty mà mình công tác thì tốt hơn đầu tư ở lĩnh vực khác.		
Không bán vì đã góp vốn đầu tư vào công ty nên để kiếm lợi nhuận.		
Là tài sản tích lũy; lợi tức cao.		
Không bán lại do có cổ tức và gắn trách nhiệm với Cty hơn.		
Việc nắm giữ hoặc mua thêm cổ phiếu sẽ gia tăng quyền lợi của bản thân đồng thời được tham gia quyết định các vấn đề của Cty.		
Không bán vì mua cổ phiếu của Cty là có hiệu quả.		
Không bán do công ty đang trong giai đoạn phát triển		
Gắn bó lâu dài với công ty		
Không bán vì để sự gắn bó với công ty lâu dài.		
Vì đây là quyền lợi của cá nhân trong công ty cổ phần.		
Vì sợ mất thu nhập từ cổ tức và sợ không còn gì để gắn bó với công ty.		
Không bán lại do khả năng phát triển của Doanh nghiệp.		
Không bán do hy vọng cty sẽ phát triển hơn hện nay.		
Không bán lại do tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Không bán lại nhưng không nêu được lý do.		
Không bán lại để tham gia xây dựng công ty phát triển.		
Giữ lại để giữ quyền làm chủ doanh nghiệp.		
Đường lối lãnh đạo và tiềm năng phát triển của công ty.		
Để gắn bó với công ty.		
Bán lại vì giai đoạn đầu không có cổ tức, không có vốn.		
- Không có ý kiến	18	26,9%
Câu 14: Theo Ông/Bà, các nhà quản lý Công ty phải làm gì để người lao động trong Công ty không bán số cổ phần của mình?		
- Không có ý kiến	56	83,6%
Nhà quản lý tăng cao cổ tức cho phù hợp và thấy quyền làm chủ của cổ đông trong công ty		
Năng động, sáng tạo tìm kiếm nhiều việc làm có lợi nhuận cao trong SXKD và trả lương xứng đáng với công sức lao động của người công nhân.		
Tăng lợi nhuận và cổ tức; tạo cho cổ đông thấy rõ quyền lợi và trách nhiệm.		
Tăng cổ tức phù hợp với doanh thu; tạo việc làm và tăng thu nhập chính đáng; thực hiện đúng chế độ đảm bảo quyền lợi của người lao động.		

Tăng cổ tức; tạo việc làm và tăng doanh thu cho Cty.		
Phải kiếm được nhiều đầu việc; điều hành và chi thu phải hợp lý.		
Tăng cổ tức.		
Phát triển sản xuất của công ty; phát huy quyền làm chủ của các cổ đông.		
Ổn định tư tưởng sản xuất; Đảm bảo yêu cầu và nhu cầu về kinh tế ở mức độ tối thiểu.		
Tăng tỷ lệ cổ tức.		
Tăng doanh thu, ổn định sản xuất.		
Tăng doanh thu, mở rộng thị trường, tăng thu nhập tăng cổ tức, sản phẩm cạnh tranh được trên thị trường.		
Năng động để tìm việc đảm bảo doanh thu.		
Tăng doanh thu cho Cty trên cơ sở đó tăng thu nhập cho người lao động đồng thời có biện pháp thích hợp để tăng giá trị cổ phiếu.		
Có tầm nhìn chiến lược trong việc phát triển Cty.		
Đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục cho người lao động.		
Có chế độ ưu đãi đối với người lao động và tăng cường công tác tuyên truyền đối với người lao động.		
Quản lý điều hành Cty SXKD có hiệu quả và chia cổ tức cao.		
Mở rộng sản xuất, tăng thu nhập cho người lao động, đảm bảo cổ tức và việc làm cho người lao động.		
Thay đổi chính sách trả lương, trả thưởng và môi trường làm việc thuận lợi cho người lao động.		
Tổ chức SXKD của Cty thật tốt và có hiệu quả; đồng thời giáo dục động viên để người lao động hiểu được quyền làm chủ.		
Thay đổi chính sách trả lương, trả thưởng và môi trường làm việc thuận lợi cho người lao động.		
Cổ tức phải tương xứng với tốc độ trượt giá của nền kinh tế.		
Tăng doanh thu cho Cty trên cơ sở đó tăng thu nhập cho người lao động đồng thời có biện pháp thích hợp để tăng giá trị cổ phiếu.		
Cần phải xây dựng được kế hoạch phát triển doanh nghiệp.		
Tổ chức SXKD của Cty thật tốt và có hiệu quả.		
Cần phải xây dựng được kế hoạch phát triển doanh nghiệp.		
Tổ chức SXKD của Cty thật tốt và có hiệu quả.		
Vận động, tuyên truyền giải thích cho người lao động hiểu được chủ trương cổ phần hóa của Nhà nước.		
Tạo sự ổn định và tăng trưởng trong hoạt động SXKD.		
Không ngừng phát triển SXKD để giá trị cổ phiếu luôn tăng khi đó người lao động sẽ không bán cổ phiếu của mình.		
Không ngừng phát triển SXKD để giá trị cổ phiếu luôn tăng khi đó người lao động sẽ không bán cổ phiếu của mình.		
Quyền lợi cổ đông của cổ phần nắm giữ.		
Có chính sách ưu đãi.		
Cổ tức cao hơn.		

Đẩy mạnh việc sản xuất, kinh doanh; chính sách thu hút cán bộ; đảm bảo quyền lợi của người lao động.		
Làm cho công ty ngày càng phát triển.		
Tăng doanh thu cho Cty trên cơ sở đó tăng thu nhập cho người lao động đồng thời có biện pháp thích hợp để tăng giá trị cổ phiếu.		
Đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục cho người lao động.		
Tổ chức SXKD của Cty thật tốt và có hiệu quả.		
Phát triển công ty ngày một vững chắc và đi lên tăng lợi nhuận, tăng lãi xuất cho cổ phiếu		
Tạo niềm tin để người lao động gắn bó với công ty		
Giúp người lao động ổn định, gắn bó lâu dài với công ty, tạo ra thu nhập tốt.		
Đảm bảo lợi tức từ số cổ phần của công ty; tăng lợi tức hàng năm; công khai, minh bạch hoạt động kinh doanh.		
Hàng năm phải có cổ phần thưởng và bán cho người lao động số cổ phần mà nhà nước đang sở hữu.		
SXKD của cty phải có lãi và có định hướng đúng đắn.		
Tăng hiệu quả SXKD, tăng thu nhập cho người lao động; tạo được sự đoàn kết trong Cty; Tài chính công khai.		
Phải nhanh nhạy để theo kịp với xu thế phát triển của nền kinh tế, tìm kiếm mọi giải pháp để đưa cty đi lên và hội nhập.		
Có chế độ tiền lương phù hợp.		
Công ty phải làm ăn có lãi; xây dựng phương hướng, chiến lược đầu tư phát triển và hiệu quả.		
Giúp công nhân viên làm thủ tục vay vốn.		
Tiền lương hấp dẫn; Cổ tức phải cao hơn lãi suất tiền gửi ngân hàng dài hạn.		
Kết hợp nhiều biện pháp: mở rộng thị trường, đầu tư sản phẩm mới, sắp xếp lại lao động, quản lý tài chính rõ ràng, minh bạch, nâng cao năng lực của nhà quản lý.		
Kinh doanh đúng hướng; mang lại nhiều lợi nhuận.		
Giải thích cho người lao động hiểu rõ về kế hoạch phát triển kinh doanh của công ty.		
Phát triển sản xuất để có cổ tức.		
- Không có ý kiến	11	16,4%
Câu 16: Nếu năng lực lãnh đạo của các nhà quản lý trong Công ty Ông/Bà không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc. Ông/Bà sẽ làm gì?		
- Có ý kiến	39	58,2%
Đề nghị thay đổi người khác có năng lực, trình độ đáp ứng được yêu cầu của thực tế.		
Thay thế		
Có những ý kiến đóng góp để khắc phục.		
Kiến nghị với Hội đồng quản trị.		
Có ý kiến trong đại hội cổ đông.		
Đề xuất ý kiến với từng công việc cụ thể.		

Góp phần cùng với ban lãnh đạo từng bước khắc phục.		
Học hỏi, tham khóa để tăng năng lực.		
Tham gia đóng góp ý kiến, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho nhà quản lý phát huy năng lực; nếu không hiệu quả cần phải thay thế nhà quản lý khác có năng lực hơn.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Thay đổi người khác có năng lực đáp ứng yêu cầu công việc.		
Phải tham gia các khóa đào tạo.		
Đề nghị hoặc thông qua bầu cử thay thế người khác có năng lực hơn.		
Đề nghị hoặc thông qua bầu cử thay thế người khác có năng lực hơn.		
Kiến nghị với Hội đồng quản trị tổ chức thi tuyển người có năng lực.		
Kiến nghị với Hội đồng quản trị tổ chức thi tuyển người có năng lực.		
Sẽ đề xuất ý kiến đóng góp để người đó có hướng khắc phục sửa chữa.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Tham gia ý kiến xây dựng.		
Đề nghị hoặc thông qua bầu cử để thay thế người khác có năng lực hơn.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Không quyết định được.		
Sẽ đề nghị thay thế người khác có năng lực hơn.		
Chủ động đề cử những người có năng lực lãnh đạo trong Hội nghị Đại hội cổ đông.		
Góp ý thẳng thắn, không được đề xuất thay người.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Phải tham gia các khóa đào tạo.		
Đề nghị hoặc thông qua bầu cử thay thế người khác có năng lực hơn.		
Yêu cầu tuyển chọn người quản lý mới đáp ứng được yêu cầu thực tế của công ty		
Các cổ đông quyết định		
Tìm phương pháp tiếp cận và thay đổi phong cách để phù hợp với mô hình hoạt động; ngược lại là tự đào thải.		
Thay đổi, đổi mới và trẻ hóa đội ngũ các nhà quản lý.		
Có kế hoạch tuyển chọn hoặc đi thuê.		
Phải bố trí, sắp xếp lại sao cho phù hợp và cần có kế hoạch đào tạo để nâng cao năng lực lãnh đạo cho phù hợp với công việc.		
Đề nghị thay đổi hoặc đào tạo lại.		
Tăng cường đào tạo thêm về chuyên môn, nghiệp vụ; kỹ năng công nghệ thông tin; phương pháp quản trị nhóm và tâm lý quản trị.		
Phát huy quyền làm chủ ở các cuộc họp đại hội cổ đông.		
Phải lựa chọn lại hoặc thuê.		
- Không có ý kiến	28	41,8%
Câu 18: Nếu phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý phải thay đổi, theo Ông/Bà phải thay đổi như thế nào?		

- Có ý kiến	51	76,1%
Nhà quản lý phải chủ động trong cơ chế thị trường cho phù hợp với thực tế năng động của xã hội		
Có quyết tâm cao trong công việc; năng động, sáng tạo.		
Tăng tính chủ động tiếp cận thị trường; nâng cao đầu tư công nghệ và trình độ người lao động; mềm dẻo, linh hoạt trong giao tiếp với khách hàng.		
Nhạy bén, năng động.		
Phải nắm bắt nhanh thông tin trên thị trường và tạo cơ chế phù hợp.		
Nhanh chóng nắm bắt thị trường, mở rộng thị trường; tăng cường khả năng cạnh tranh.		
Phù hợp với yêu cầu của cơ chế thị trường và mục tiêu cổ phần hố.		
Cho phù hợp với cơ chế thị trường.		
Không mệnh lệnh như ở DNNN; xem thành quả lao động của người lao động là một nỗ lực cá nhân.		
Nắm vững cơ chế thị trường, tận dụng công ăn việc làm cho cán bộ CNV, phát huy tối đa dân chủ ở cơ sở năng nổ trong công việc.		
Tích cực, năng động nắm bắt thị trường; gần gũi và quan tâm đến quyền lợi của người lao động.		
Năng động, kiên quyết, sáng tạo và tự chủ.		
Phải thay đổi tư duy, phương pháp quản lý và năng lực tổ chức thực hiện.		
Năng động hơn và giải quyết công việc nhanh hơn, hiệu quả hơn.		
Người lãnh đạo Cty phải dám nghĩ, dám làm.		
Phải có trách nhiệm với công việc, có đạo đức và đủ năng lực điều hành công việc.		
Người lãnh đạo Cty phải dám nghĩ, dám làm.		
Năng động hơn và giải quyết công việc nhanh hơn, hiệu quả hơn.		
Người lãnh đạo Cty phải dám nghĩ, dám làm.		
Quản lý theo phong cách hiện đại, phân công quyền hạn và trách nhiệm sâu hơn, rộng hơn.		
Tích cực, năng động nắm bắt thị trường; gần gũi và quan tâm đến quyền lợi của người lao động.		
Năng động, kiên quyết, sáng tạo và tự chủ.		
Phải thay đổi tư duy, phương pháp quản lý và năng lực tổ chức thực hiện.		
Năng động, kiên quyết, sáng tạo và tự chủ.		
Thích ứng với từng hoàn cảnh, linh động linh hoạt trong giải quyết vấn đề.		
Theo phong cách quản lý của kinh tế thị trường.		
Năng động, quyết đoán và cầu tiến.		
Phải đảm bảo hài hoà các lợi ích giữa nhà đầu tư, lao động và nhà nước.		
Năng động, sáng tạo, nhạy bén và linh hoạt trong các hoạt động công tác.		
Không giáo điều, phải năng động thâm nhập thị trường.		
Nâng cao năng lực quản lý.		
Tích cực, năng động nắm bắt thị trường; gần gũi và quan tâm đến quyền lợi của người lao động.		
Năng động, kiên quyết, sáng tạo và tự chủ.		
Phải thay đổi tư duy, phương pháp quản lý và năng lực tổ chức thực hiện.		
Đổi mới tư duy lãnh đạo về mọi mặt		

Ra quyết định nhanh, cương quyết chính xác		
Có tư duy tốt, năng động, sáng tạo, phát huy tốt quyền làm chủ của người lao động trong quản lý và phát triển công ty.		
Phù hợp với mô hình hoạt động, với thị trường và người tiêu thụ sản phẩm của công ty mình; tôn trọng lẫn nhau.		
Quản lý để phát triển: xây dựng chiến lược kinh doanh phù hợp với khả năng và tăng tính cạnh tranh; không quản lý theo hình thức điều hành sự vụ vì đã có các phòng ban.		
Phù hợp với yêu cầu của cơ chế thị trường.		
Thay đổi tác phong làm việc.		
Phù hợp với cơ chế quản lý mới.		
Quan tâm đến uy tín và việc xây dựng thương hiệu của cty; quan tâm chất lượng sản phẩm; lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của CBCNV.		
Gần gũi với người lao động hơn.		
Có thay đổi, nhưng không nêu sẽ thay đổi như thế nào.		
Phải đi vào cụ thể từng công việc, chỉ đạo sát sao, làm việc có trách nhiệm; phải nghiên cứu để chỉ đạo; phải chịu trách nhiệm hoàn toàn vào công việc chỉ đạo của mình.		
Gần gũi với người lao động; xây dựng nội quy, quy chế quản lý lao động.		
Tác phong nhanh nhẹ; ăn mặc lịch sự; nói lưu loát, tập trung; giờ giấc chính xác.		
Sử lý công việc quyết đoán; giám nghĩ giám làm, giám chịu trách nhiệm.		
Phải phù hợp với cơ chế thị trường.		
Phải thấy được trách nhiệm trước cổ đông và người lao động.		
- Không có ý kiến	16	23,9%
Câu 36: Để giải quyết số lao động dôi dư do cổ phần hoá Công ty, theo Ông/Bà ngoài các chính sách của Nhà nước, Công ty cần có những giải pháp như thế nào?		
- Có ý kiến	40	59,7%
Có thể ký hợp đồng thời vụ khi công ty có nhiều việc làm hoặc hỗ trợ một phần kinh phí có thể có để giúp người lao động học nghề		
Hỗ trợ thêm tiền để giải quyết khó khăn; tạo điều kiện giúp đỡ để người lao động chuyển sang công tác khác phù hợp với trình độ, khả năng của mình.		
Hỗ trợ thêm từ phúc lợi của đơn vị.		
Cty hỗ trợ thêm tháng lương theo năm công tác; có quà tặng xứng đáng để động viên họ sau khi nghỉ việc.		
Cho nghỉ việc nhưng có lương hoặc làm những công việc ít ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng công việc.		
Mở rộng sản xuất các ngành nghề khác để bố trí lao động dôi dư.		
Đào tạo lại.		
Hỗ trợ một phần kinh phí cho người lao động tìm việc làm mới.		
Mở rộng thêm ngành nghề, để tạo thêm việc làm cho người lao động.		
Tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động khi phải nghỉ việc để họ có thể tìm được việc làm khác ổn định cuộc sống.		

Động viên và tạo điều kiện để người lao động tìm được việc làm mới ổn định cuộc sống.		
Cty hỗ trợ kinh phí để đào tạo nghề cho những người lao động dôi dư hoặc trợ cấp tiền để tìm việc làm mới.		
Mở thêm ngành nghề, việc làm mới và đào tạo nghề mới cho người lao động.		
Mở thêm ngành nghề, việc làm mới và đào tạo nghề mới cho người lao động.		
Mở thêm ngành nghề, việc làm mới và đào tạo nghề mới cho người lao động.		
Động viên và tạo điều kiện để người lao động tìm được việc làm mới ổn định cuộc sống.		
Hỗ trợ một phần kinh phí cho người lao động tìm việc làm mới.		
Mở rộng địa bàn và phạm vi kinh doanh để giải quyết số lao động hiện có.		
Tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động khi phải nghỉ việc để họ có thể tìm được việc làm khác ổn định cuộc sống.		
Mở rộng địa bàn và phạm vi kinh doanh để giải quyết số lao động hiện có.		
Mở rộng địa bàn và phạm vi kinh doanh để giải quyết số lao động hiện có.		
Ngoài việc giải quyết các chế độ theo quy định của Nhà nước, Cty cần hỗ trợ thêm phần kinh phí để người lao động có điều kiện học thêm nghề để tự trang trải cuộc sống cho bản thân và gia đình.		
Mở rộng các ngành nghề kinh doanh phụ trợ để tăng thêm việc làm và thu nhập cho người lao động.		
Hỗ trợ đào tạo nghề mới.		
Phụ cấp mất việc làm.		
áp dụng theo Chỉ thị 132 của Bộ Lao động TBXH.		
Khuyến họ nâng cao kiến thức chuyên môn, công ty sẽ nhận khi đáp ứng.		
Hỗ trợ một phần kinh phí cho người lao động tìm việc làm mới.		
Mở rộng thêm ngành nghề, để tạo thêm việc làm cho người lao động.		
Tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động khi phải nghỉ việc để họ có thể tìm được việc làm khác ổn định cuộc sống.		
Tạo thêm thời gian để họ có cơ hội tìm kiếm việc làm mới		
Tuỳ theo tình hình tài chính của công ty mà có chính sách giải quyết số lao động dôi dư.		
Giải quyết theo nguyện vọng, mở rộng, củng cố nâng cao năng lực kinh doanh		
Công ty cần có chính sách riêng phù hợp với các chính sách của Nhà nước.		
Mở rộng sản xuất để có việc làm cho người lao động dôi dư bằng cách ký hợp đồng, tạo điều kiện để họ có việc làm và thu nhập.		
Liên hệ với các công ty khác và giới thiệu số lao động dôi dư.		
Công ty có chính sách hỗ trợ tiền lương thôi việc theo thời gian công tác của người lao động.		
Hỗ trợ thêm chi phí tìm việc cho người lao động; mở rộng thêm loại hình kinh doanh phù hợp với lao động giản đơn để giải quyết công ăn việc làm.		
Phát triển và mở rộng kinh doanh.		
Thuyết phục, động viên và có một khoản hỗ trợ ngoài luật.		
- Không có ý kiến	27	40,3%
Câu 40: Theo Ông/Bà phải làm thế nào để quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước không trở thành tư nhân hoá các doanh nghiệp Nhà		

nước?		
- Có ý kiến	54	80,6%
Phát huy quyền làm chủ của người lao động, để người lao động không bán cổ phiếu của mình		
Cải cách hành chính		
Nhà nước cần giục cổ phần chi phối ở những đơn vị, ngành nghề chủ đạo, còn những doanh nghiệp không có vai trò chủ đạo thì để phát triển tự do theo thành phần kinh tế tư nhân.		
Tổ chức và hình thành các tổ chức quần chúng, đoàn thể, phát huy vai trò và giao quyền lãnh đạo của Chi bộ Đảng trong cty cổ phần.		
Cổ phần hóa từng bước; tạo điều kiện cho người lao động mua cổ phiếu.		
Phát huy vai trò của các đoàn thể trong công ty; Tuyên truyền cho người lao động có cổ phần ưu đãi nắm rõ quyền hạn và trách nhiệm cổ đông.		
Lãnh đạo không được kiêm nhiệm nhiều chức vụ: Chủ tịch HĐQT-Giám đốc-Bí thư.		
Có chính sách ưu tiên cho người lao động trong công ty mua được cổ phần.		
Vận động mọi người trong công ty mua cổ phần của công ty mình.		
Tạo mọi điều kiện để người lao động trở thành cổ đông của công ty.		
Công khai, minh bạch các thông tin về Cty để kêu gọi cổ đông mua cổ phiếu.		
Tuyên truyền, vận động và đẩy mạnh SXKD để người lao động mua và giữ cổ phiếu của mình không bán lại cho một vài cá nhân.		
Người lãnh đạo phải thật sự minh bạch, công tâm, cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư.		
Tăng cường công tác quản lý cổ đông và cổ phiếu của Cty.		
Hội đồng quản trị phải đoàn kết, thống nhất cao.		
Nhà nước cần nắm giữ cổ phần chi phối.		
Đánh giá đúng giá trị tài sản của doanh nghiệp; chọn lựa cán bộ trung thực, tâm huyết, công khai, dân chủ, minh bạch.		
Tăng cường công tác quản lý cổ đông và cổ phiếu của Cty.		
Tăng cường công tác quản lý cổ đông và cổ phiếu của Cty.		
Giải thích cho người lao động hiểu không chuyển nhượng lại cổ phiếu cho người khác.		
Tuyên truyền, vận động và đẩy mạnh SXKD để người lao động mua và giữ cổ phiếu của mình không bán lại cho một vài cá nhân.		
Công khai, minh bạch các thông tin về Cty để kêu gọi cổ đông mua cổ phiếu.		
Cần thận trọng hơn khi tiến hành công tác cổ phần hóa doanh nghiệp.		
Người lãnh đạo phải thật sự minh bạch, công tâm, cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư.		
Công khai, minh bạch các thông tin về Cty để kêu gọi cổ đông mua cổ phiếu.		
Công khai, minh bạch các thông tin về Cty để kêu gọi cổ đông mua cổ phiếu.		
Vận động người lao động mua và không bán lại cổ phiếu của mình.		
Chuẩn bị đội ngũ các nhà lãnh đạo cty vừa có tài vừa có tâm.		

Xác định giá trị doanh nghiệp chính xác.		
Tạo điều kiện cho người lao động trong doanh nghiệp mua cổ phần và không bán cổ phần.		
Nhà nước phải giữ cổ phần chi phối.		
Bán cổ phần ưu đãi cho người lao động.		
Cổ phần nhưng nhà nước giữ cổ phần chi phối.		
Công khai, minh bạch các thông tin về Cty để kêu gọi cổ đông mua cổ phiếu.		
Tuyên truyền, vận động và đẩy mạnh SXKD để người lao động mua và giữ cổ phiếu của mình không bán lại cho một vài cá nhân.		
Người lãnh đạo phải thật sự minh bạch, công tâm, cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư.		
Khi bán cổ phần hoặc phát hành thêm cổ phần nên có chính sách ưu tiên cho người lao động trong Doanh nghiệp chứ không nên phát hành rộng rãi		
Cổ phần hoá một phần doanh nghiệp (Nhà nước chiếm giữ 51% cổ phiếu)		
Làm cho người lao động đều được mua cổ phần và chiếm ưu thế chi phối số cổ phần bán ra.		
Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối (>50%).		
Cổ phần chia cho người lao động trong công ty phải là đa số, bán giảm giá bán nợ cho người lao động.		
Từng bước cổ phần hóa doanh nghiệp.		
Thực hiện theo đúng Luật Doanh nghiệp.		
Nhà nước phải giữ một phần vốn trong doanh nghiệp và có một số quy định bắt buộc lúc đăng ký kinh doanh và xây dựng điều lệ Cty.		
Quy định chặt chẽ trong điều lệ thành lập công ty.		
Nâng cao ý thức làm chủ của người lao động để họ nhận thấy được đây chính là doanh nghiệp của mình.		
Bán cổ phiếu rộng rãi ra công chúng; tạo điều kiện để các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể lên sàn giao dịch chứng khoán.		
Cần có sự bình đẳng trong cty.		
Trước khi cổ phần hóa phải triển khai đến toàn bộ công nhân lao động được mua cổ phần về tương lai phát triển của công ty và nếu có kế hoạch cho người lao động vay vốn để mua cổ phần của mình.		
Khuyến khích cán bộ công nhân viên không bán cổ phần đi.		
Vận động người lao động không bán cổ phần. Có chính sách thu hút vốn đầu tư bên ngoài.		
Tuyên truyền, vận động người lao động biết gắn kết quyền lợi khi vừa là công nhân viên vừa là cổ đông.		
Nhà nước phải giám sát quá trình cổ phần hóa sao cho đúng pháp luật.		
Có điều lệ giàng buộc các cổ đông sáng lập không được bán cổ phần ưu đãi đồng thời hỗ trợ người lao động vay với lãi suất ưu đãi để mua cổ phần.		
- Không có ý kiến	13	19,4%
Câu 41: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:		
1. Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:		

- Có ý kiến	48	71,6%
áp dụng khoa học kỹ thuật tiên tiến. Nâng cao quyền làm chủ tập thể của người lao động.		
Tạo cơ sở pháp lý công bằng trong kinh doanh.		
Nhà nước phải có chế độ chính sách phù hợp để thu hút và đảm bảo hoạt động SXKD của công ty.		
Tạo sự chủ động cho người lao động; phân công nhiệm vụ cụ thể.		
Phát triển sản xuất.		
Điều hành trực tiếp sản xuất - không chỉ đạo.		
Cải thiện công tác quản lý.		
Quản lý tốt, sản xuất giỏi, sản phẩm được thị trường chấp nhận, người lao động thực sự làm chủ công ty, quan hệ ngoại giao tốt.		
Đầu tư đổi mới công nghệ, mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm.		
Nhà nước phải tạo hành lang pháp lý thuận lợi để các doanh nghiệp tự do cạnh tranh.		
Nhà nước cần tạo sự thông thoáng, bình đẳng trong kinh doanh.		
Cải tiến công tác quản lý, đổi mới tư duy và công nghệ.		
Mạnh dạn đổi mới và đầu tư công nghệ hiện đại.		
Mạnh dạn đổi mới và đầu tư công nghệ hiện đại.		
Nhà nước có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sau khi cổ phần hóa. Doanh nghiệp cần đầu tư nguồn nhân lực, công nghệ và quản trị doanh nghiệp hiện đại.		
Mạnh dạn đổi mới và đầu tư công nghệ hiện đại.		
Mạnh dạn đổi mới và đầu tư công nghệ hiện đại.		
Tận dụng cơ hội SXKD; tìm hiểu thị trường để xác định sản xuất những sản phẩm mà thị trường cần.		
Nhà nước cần tạo sự thông thoáng, bình đẳng trong kinh doanh.		
Tích cực đổi mới phong cách phục vụ; nâng cao chất lượng phục vụ.		
Cần có nhiều phương án SXKD, để từ đó lựa chọn phương án có hiệu quả nhất.		
Nhà nước cần tạo sự thông thoáng, bình đẳng trong kinh doanh.		
Cần có nhiều phương án SXKD, để từ đó lựa chọn phương án có hiệu quả nhất.		
Nhà nước cần tạo sự thông thoáng, bình đẳng trong kinh doanh.		
Đổi mới công nghệ, đổi mới tư duy quản lý, sử dụng lao động.		
Nghiên cứu và nắm bắt nhu cầu thị trường; nâng cao chất lượng và đa dạng hóa sản phẩm.		
Sản xuất, kinh doanh có hiệu quả.		
Mở rộng thị trường, thị phần.		
Thay đổi chiến lược kinh doanh.		
Quan tâm đến chất lượng sản phẩm, mở rộng thị trường.		
Tích cực đổi mới phong cách phục vụ; nâng cao chất lượng phục vụ.		
Nhà nước phải tạo hành lang pháp lý thuận lợi để các doanh nghiệp tự do cạnh		

tranh.		
Nhà nước cần tạo sự thông thoáng, bình đẳng trong kinh doanh.		
Thay đổi mới tư duy quản lý; nâng cao năng lực chuyên môn; bố trí, sắp xếp lại lao động cho hợp lý; có chính sách tiền lương, tiền thưởng tốt nhằm thu hút nhân tài, khuyến khích tăng năng suất lao động.		
Đầu tư về con người; lãnh đạo năng động; người lao động thay đổi mạnh về suy nghĩ, tác phong và kỹ năng làm việc		
Đào tạo và đào tạo lại nhân lực đáp ứng những nhu cầu mới; tạo môi trường làm việc tốt.		
Đào tạo nhân sự; định hướng kinh doanh; quản lý chất lượng và nắm bắt thị trường		
Phải có chế độ trách nhiệm, thưởng phạt rõ ràng.		
Tạo hành lang pháp lý thông thoáng cho doanh nghiệp được tự chủ SXKD.		
Đa dạng hóa ngành nghề.		
Người lãnh đạo phải thực sự có tài, tâm huyết với cty, phải luôn đổi mới tư duy, nắm bắt kịp thời cái mới. Đội ngũ nhân viên và người lao động phải thật sự làm chủ, nhiệt tình, năng động. Quan tâm đến uy tín, chất lượng sản phẩm và thương hiệu cty.		
Tạo ra được những sản phẩm có chất lượng; tạo được uy tín trên thị trường.		
Có cơ chế thông thoáng.		
Chú trọng tới chất lượng sản phẩm, giá cả phải phù hợp hơn; dịch vụ đầy đủ, chu đáo; tăng cường công tác quảng bá, giới thiệu sản phẩm;		
áp dụng phương thức kinh doanh mới; đầu tư hiệu quả vào từng vị trí.		
Cải cách, thay đổi tư duy lề lối làm việc của người lao động; đào tạo thêm nghiệp vụ cho người lao động; bồi dưỡng thêm năng lực quản lý cho người điều hành; đầu tư đồng bộ, trọng điểm; quản lý tài chính minh bạch.		
Phát huy tính chủ động sáng tạo cho công nhân viên; chế độ lương thưởng hợp lý.		
Phải đánh giá lại công tác tổ chức và cán bộ từ đó bố trí đúng người đúng việc.		
- Không có ý kiến	19	28,4%
2. Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:		
- Có ý kiến	44	65,7%
Có chính sách cho phù hợp với người lao động. Tăng cường vai trò của công đoàn trong công ty.		
Tăng cường đầu tư công nghệ để nâng cao năng suất lao động đồng thời tạo ra chất lượng sản phẩm tốt; tạo điều kiện cho người lao động tham gia trực tiếp vào công tác quản lý thông qua các đề xuất thực tiễn.		
Chế độ tiền lương ổn định và phù hợp với giá cả thị trường; quyền làm chủ của người lao động phải được thông qua các tổ chức công đoàn, và cần nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn.		
Tăng lương; có việc làm ổn định, lâu dài.		
Phát huy vai trò các đoàn thể trong công ty; có chế độ với người làm công tác đoàn thể.		

Khoán tất cả cho người lao động.		
Tăng doanh thu.		
Phát huy và tạo mọi điều kiện để các đoàn thể trong công ty hoạt động, nhất là công đoàn. Tạo công ăn việc làm; tăng cường điều kiện làm việc cho người lao động.		
Tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn; tổ chức tốt các phong trào thi đua.		
Có chính sách về tiền lương, tiền thưởng hợp lý; tăng cường hoạt động của tổ chức Công đoàn và Đoàn thanh niên.		
Giảm bớt sự can thiệp bằng mệnh lệnh hành chính đối với các doanh nghiệp.		
Tăng cường vai trò của các đoàn thể.		
Tăng cường vai trò của các đoàn thể.		
Tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn; tổ chức tốt các phong trào thi đua.		
Phát huy quy chế dân chủ, tinh thần đoàn kết; phát huy vai trò của các đoàn thể.		
Tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn; tổ chức tốt các phong trào thi đua.		
Phát huy quy chế dân chủ, tinh thần đoàn kết; phát huy vai trò của các đoàn thể.		
Tạo việc làm ổn định; lắng nghe ý kiến của người lao động, phân tích và chọn ý kiến đúng.		
Phát huy quy chế dân chủ, tinh thần đoàn kết; phát huy vai trò của các đoàn thể.		
Tăng cường công tác giáo dục tuyên truyền và đẩy mạnh hoạt động SXKD.		
Sử dụng có hiệu quả đồng vốn, tiết kiệm chi phí trong SXKD.		
Sử dụng có hiệu quả đồng vốn, tiết kiệm chi phí trong SXKD.		
Sử dụng có hiệu quả đồng vốn, tiết kiệm chi phí trong SXKD.		
Các tổ chức đoàn thể được quyền phát huy vai trò của mình. Xây dựng được các quy chế phù hợp.		
Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn; tổ chức các phong trào thi đua nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.		
Thu nhập ổn định, người lao động thực sự làm chủ.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp công bằng.		
Thường xuyên tổ chức các cuộc họp, phổ biến tình hình hoạt động của công ty.		
Tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn; tổ chức tốt các phong trào thi đua.		
Có chính sách về tiền lương, tiền thưởng hợp lý; tăng cường hoạt động của tổ chức Công đoàn và Đoàn thanh niên.		
Giảm bớt sự can thiệp bằng mệnh lệnh hành chính đối với các doanh nghiệp.		
Tổ chức đoàn thể mạnh, người lao động nắm giữ nhiều cổ phiếu		
Tạo điều kiện để người lao động học tập, hiểu rõ đường lối, chính sách của Đảng, Pháp luật của Nhà nước; nắm rõ các quy chế quy định, không bị chèn ép.		
Quản lý chất lượng và hiệu quả công việc.		
Phát huy dân chủ, công khai, minh bạch, tạo nhiều việc làm ổn định.		
Tăng năng suất lao động; phân phối thu nhập công bằng.		
Nắm bắt được tâm tư, tình cảm và nguyện vọng của người lao động, quan tâm đến người lao động để họ yên tâm làm việc lâu dài và phấn đấu nâng cao tay		

nghề.		
Trả lương theo sản phẩm và theo năng lực; có chế độ thưởng, phạt thích đáng.		
Cần có sự minh bạch trong quản lý tài chính.		
Phải tôn trọng và lắng nghe các ý kiến của người lao động phản ánh; mức lương trả cho người lao động phù hợp hơn và đảm bảo quyền lợi cho người lao động theo quy định và pháp luật.		
Hàng quý có những cuộc tọa đàm; đẩy mạnh công tác công đoàn.		
Tăng cường quản lý tài chính; tăng cường cơ chế tự giám sát; nâng cao hoạt động của các đoàn thể.		
Có môi trường làm việc lành mạnh, phát huy quyền làm chủ tập thể của người lao động.		
Phát triển sản xuất, gắn quyền lợi của người lao động với công ty; tôn trọng và phát huy quyền và nghĩa vụ của người lao động.		
- Không có ý kiến	23	34,3%
3. Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà quản lý Công ty:		
- Có ý kiến	43	64,2%
Ưu đãi nhà quản lý bằng cách trả lương cao phù hợp với năng lực quản lý.		
Đào tạo bổ sung những kiến thức về thị trường và quản trị kinh doanh.		
Phân công nhiệm vụ cho từng phòng; tăng quyền hạn cho các phòng nghiệp vụ.		
Chế độ lương quản lý theo năng lực mà phát triển về mặt chiến lược của công ty.		
Lựa chọn những nhà quản lý có trình độ chuyên môn phù hợp với vai trò đảm nhận.		
Đào tạo cán bộ quản lý.		
Nâng cao kiến thức thị trường; năng lực chuyên môn, năng lực quản lý.		
Tham gia các khóa đào tạo nghiệp vụ nâng cao; tổ chức tham quan học tập.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Phải tinh thông, tâm huyết, năng động; có tâm, trí, tài, tình.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Cần tổ chức thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo.		
Tiếp tục đào tạo, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý.		
Cần tổ chức thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo.		
Cần tổ chức thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo.		
Người lãnh đạo phải luôn tham gia các khóa đào tạo và tự đào tạo lại cho phù hợp với tình hình thực tế.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Đội ngũ các nhà quản lý phải có trình độ và trong sạch.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		

Đào tạo bổ sung những kiến thức mới; có chế độ tuyển dụng lao động quản lý phù hợp để thu hút được người tài giỏi.		
Thường xuyên tham gia các khóa đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn và kiến thức quản trị kinh doanh hiện đại.		
Nhạy bén và linh hoạt theo xu thế hội nhập.		
Đào tạo nâng cao và cập nhật thông tin bằng các phương thức khác nhau.		
Xây dựng bản mô tả công việc cụ thể.		
Tham gia các khóa đào tạo nghiệp vụ nâng cao; tổ chức tham quan học tập.		
Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Phải tinh thông, tâm huyết, năng động; có tâm, trí, tài, tình.		
Có kế hoạch nâng cao, bồi dưỡng thường xuyên; tạo điều kiện để nhà quản lý phát huy quyền hạn trong công tác quản lý		
Phải có trình độ năng lực am hiểu cần thiết; khả năng tư duy nhạy bén, quyết đoán sáng suốt, phải gắn bó với doanh nghiệp.		
Quản lý và điều hành theo tiêu chuẩn ISO.		
Tạo tính tự chủ, sáng tạo, bằng cơ chế quản lý hợp lý với kinh tế thị trường.		
Phải năng động, sáng tạo, tự chủ trong SXKD.		
Phải tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn về kinh tế thị trường; thường xuyên học hỏi và đổi mới tư duy, năng lực lãnh đạo.		
Có kế hoạch SXKD cụ thể; tăng cường kiểm tra việc thực hiện kế hoạch để có chế độ đãi ngộ thích đáng.		
Tạo sự đoàn kết thống nhất trong toàn cty.		
Thực hiện tốt công tác thẩm định giá tài sản sát thực tế; phải có hành lang pháp lý thoáng tránh gây khó khăn về thủ tục hành chính.		
Cần đào tạo cán bộ quản lý.		
Nâng cao chuyên môn, kỹ năng tin học, ngoại ngữ; kiến thức về hội nhập quốc tế; thị trường chứng khoán; phương pháp và tâm lý quản trị.		
Cần có chính sách đãi ngộ và nâng cao trình độ chuyên ngành một cách hợp lý.		
Giao quyền và có kiểm tra đánh giá hiệu quả công việc.		
- Không có ý kiến	24	35,8%
Câu 42: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm đẩy nhanh tiến độ Công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng:		
- Có ý kiến	40	59,7%
Rà soát lại những doanh nghiệp mà Nhà nước cần cổ phần hóa, không vì lý do cả nể, bao che. Đẩy nhanh tiến độ cổ phần hóa.		
Xác định nhanh giá trị doanh nghiệp phù hợp với thực tế; tổ chức tuyên truyền tốt nhất là đội ngũ các nhà quản lý.		
UBND tỉnh và các ngành liên quan có hướng chỉ đạo và quan tâm sâu sát đến các Cty cần cổ phần và có lộ trình rõ ràng, cụ thể.		
Cần đẩy nhanh công tác cổ phần hóa 100% doanh nghiệp nhà nước để nắm quyền chủ động hơn trong công việc, giảm bớt sự chi phối của nhà nước.		
Tuyên truyền sâu rộng đến người lao động để họ hiểu rõ hướng tích cực của CPH.		

Tăng số cổ phần ưu đãi cho người lao động, tạo điều kiện cho người lao động tham gia vào công tác quản lý, giám sát, giải quyết những tồn đọng của DNNN triệt để trước khi cổ phần hóa.		
Kiên quyết trong việc chỉ đạo điều hành.		
Nhà nước cần có những chính sách phù hợp nhằm tạo sự bình đẳng cho các doanh nghiệp cổ phần.		
Ban chỉ đạo phải tinh thông nghiệp vụ, có kinh nghiệm và có trách nhiệm; thật sự thấu hiểu thông cảm cho doanh nghiệp.		
ấn định thời gian hoàn thành cụ thể.		
Những người thực hiện cần phải nghiêm túc chấp hành chủ trương của Đảng và Nhà nước.		
Kiên quyết trong việc chỉ đạo điều hành.		
Tổng kết, sơ kết rút ra bài học kinh nghiệm. Phát hiện và nhân rộng những mô hình tốt. Tăng cường công tác lãnh chỉ đạo của Đảng và Nhà nước.		
Những người thực hiện cần phải nghiêm túc chấp hành chủ trương của Đảng và Nhà nước.		
Kiên quyết trong việc chỉ đạo điều hành.		
Tổng kết, sơ kết rút ra bài học kinh nghiệm. Phát hiện và nhân rộng những mô hình tốt. Tăng cường công tác lãnh chỉ đạo của Đảng và Nhà nước.		
Cần phải kiên quyết trong chỉ đạo thực hiện.		
Cần có những giải pháp tích cực trong việc xác định giá trị doanh nghiệp.		
Cần có những chính sách thông thoáng hơn trong việc bán cổ phiếu ưu đãi cho người lao động.		
Cần có những giải pháp tích cực trong việc xác định giá trị doanh nghiệp.		
Cần có những chính sách thông thoáng hơn trong việc bán cổ phiếu ưu đãi cho người lao động.		
Phải kiên quyết trong sự chỉ đạo thực hiện; cần đánh giá đúng giá trị doanh nghiệp, nhất là giá trị vô hình.		
Làm tốt công tác tư tưởng, tăng cường công tác vận động tuyên truyền và kiên quyết trong chỉ đạo thực hiện.		
Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong việc đôn đốc chỉ đạo thực hiện; Ban hành các Chỉ thị, Nghị quyết (thực hiện theo thời gian cụ thể).		
Ban cổ phần hoá làm đồng bộ trên địa bàn tỉnh, tránh hiện tượng hoạt động trì trệ.		
Phân tích ưu nhược điểm của việc cổ phần hoá.		
Kiên quyết trong việc chỉ đạo điều hành.		
Nhà nước cần có những chính sách phù hợp nhằm tạo sự bình đẳng cho các doanh nghiệp cổ phần.		
Ban chỉ đạo phải tinh thông nghiệp vụ, có kinh nghiệm và có trách nhiệm; thật sự thấu hiểu thông cảm cho doanh nghiệp.		
UBND tỉnh có sự chỉ đạo các sở ban ngành tháo gỡ, giải quyết nhanh các vướng mắc khó khăn cho các DN khi tiến hành cổ phần hoá		
Làm tốt công tác tư tưởng đối với đội ngũ CBCNV trước hết là cấp uỷ Đảng và người đứng đầu công ty; phải xử lý nhanh, kiên quyết vấn đề về tài chính và các tồn tại.		

Cần lưu ý tính chất hoạt động của từng doanh nghiệp về tính đặc thù đó. Để từ đó có phương án cổ phần hoá phù hợp.		
Cơ quan chức năng phải quan tâm hơn nữa để đả thông tư tưởng, nhất quán, hỗ trợ về tinh thần, vật chất và tạo điều kiện thuận lợi cho từng doanh nghiệp vươn lên; có chính sách ưu đãi thực sự đối với doanh nghiệp.		
Cần có những hướng dẫn cụ thể đối với các DN trước khi cổ phần hóa; theo dõi, hỗ trợ về mọi mặt cho doanh nghiệp.		
Chỉ đạo ráo riết, kết hợp với kiểm tra thường xuyên để xử lý dứt điểm những tồn tại.		
Cần có sự quan tâm của UBND tỉnh.		
Khảo sát đánh giá tài sản doanh nghiệp.		
Làm tốt hơn công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của người lao động; thủ tục cần nhanh gọn hơn; cần thoát khỏi sự lấn cấn về nhận thức chấp nhận cổ phần hóa nhưng lại sợ tư nhân hóa.		
Cần có quyết đoán và có thái độ thẳng thắn đối với những cá nhân làm cản trở tiến trình cổ phần hóa.		
Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền; chỉ ra được những mặt tích cực có liên quan đến người lao động.		
- Không có ý kiến	27	40,3%
Câu 48: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:		
- Không có ý kiến	9	13,4%
Những câu hỏi nhiều chỗ còn trùng khớp; thiếu và chưa cụ thể.		
Cần mở rộng khảo sát nhiều loại hình doanh nghiệp.		
Cần mở các buổi hội thảo, chọn đối tượng khảo sát phù hợp.		
Kết hợp khảo sát với thông tin thực tế.		
Nên đi sâu vào từng đơn vị để có đánh giá chi tiết và xác thực hơn.		
Tạo điều kiện giúp các doanh nghiệp sau cổ phần hóa sớm ổn định về mọi mặt, sẵn sàng tham gia hội nhập với kinh tế thị trường.		
Trên cơ sở kết quả khảo sát, Nhà nước cần có những phương thức tốt hơn để chỉ đạo các DN cổ phần hóa sau này.		
Cần xác định đối tượng tham gia khảo sát.		
Nhiều câu hỏi nhưng hơi thừa.		
- Không có ý kiến	58	86,6%

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT (CÂU HỎI MỞ)
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CÔNG TY CỔ PHẦN HÓA**
Tổng số người được khảo sát **97**

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	T/số	Tỷ lệ
Câu 2: Theo Ông/Bà, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước mang lại ý		

nghĩa gì?		
1- Cho nền kinh tế quốc dân:		
- Có ý kiến	54	55,7%
Phát triển		
Phát triển mạnh		
Phát triển mạnh		
Làm cho nền kinh tế phát triển mạnh.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân phát triển.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân phát triển.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân phát triển mạnh thêm.		
Thúc đẩy nền kinh tế quốc dân tăng nhanh.		
Hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế chung toàn cầu.		
Phát triển phù hợp với xu thế hội nhập.		
Tránh khỏi sự trì trệ của khối kinh tế Nhà nước.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân tăng trưởng.		
Làm đa dạng hóa các thành phần kinh tế trong nền kinh tế quốc dân.		
Làm đa dạng hóa các thành phần kinh tế trong nền kinh tế quốc dân.		
Làm đa dạng hóa các thành phần kinh tế trong nền kinh tế quốc dân.		
Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		
Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		
Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng để khuyến khích người lao động; đầu tư trang bị phương tiện lao động .		
Tiền lương, tiền thưởng phải căn cứ vào kết quả công việc.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực công tác.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực công tác.		
Tiền lương, tiền thưởng phải căn cứ và kết quả công việc.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân sớm hội nhập nền kinh tế thị trường.		
Làm cho nền kinh tế có điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.		
Sự đa dạng về thành phần kinh tế.		
Giảm bớt gánh nặng về vốn đầu tư cho Nhà nước; xóa bỏ chế độ bao cấp, bù lỗ của Nhà nước.		
Hội nhập.		
Đẩy mạnh nền kinh tế phát triển nhờ huy động vốn nhàn dỗi của nhân dân.		
Đẩy mạnh nền kinh tế phát triển nhờ huy động vốn nhàn dỗi của nhân dân.		
Phù hợp với nhu cầu chuyển đổi của nền kinh tế quốc dân.		
Phù hợp với xu thế phát triển của thế giới và huy động một được một lượng vốn nhàn rỗi.		
Phát triển phù hợp với xu thế hội nhập.		
Phát triển phù hợp với xu thế hội nhập.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân phát triển.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân phát triển.		
Làm cho nền kinh tế quốc dân phát triển.		
Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		
Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		
Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		

Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		
Phát triển và theo kịp nền kinh tế thế giới.		
Tăng trưởng và phát triển		
Làm chủ và tăng trưởng kinh tế.		
Tránh khỏi sự trì trệ của khối kinh tế Nhà nước.		
Tránh khỏi sự trì trệ của khối kinh tế Nhà nước.		
Kinh tế phát triển hơn.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Phát triển.		
Phát triển.		
Phát triển.		
Phát triển.		
Phát triển.		
- Không có ý kiến	43	44,3%
2- Cho Công ty:		
- Có ý kiến	56	57,7%
Phát triển		
Phát triển		
Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.		
Hạch toán độc lập trong kinh doanh được tốt hơn.		
Thử thách đối với DNNN có đúng vững trong cơ chế này không.		
Mang lại sự độc lập trong công việc dẫn tới công việc có hiệu quả hơn.		
Thúc đẩy quá trình sản xuất, tăng năng suất lao động.		
Làm cho Cty ngày càng đứng vững trên thị trường.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD.		
Tăng vốn đầu tư để phát triển SXKD.		
Tăng vốn đầu tư để phát triển SXKD.		
Để nâng cao tính tự chủ trong SXKD không trông chờ ỷ lại vào Nhà nước.		
Để nâng cao tính tự chủ trong SXKD không trông chờ ỷ lại vào Nhà nước.		
Làm cho Cty ngày càng đứng vững trên thị trường.		
Làm cho Cty ngày càng đứng vững trên thị trường.		
Làm cho Cty ngày càng đứng vững trên thị trường.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD; cơ chế làm việc thoáng hơn.		
Không bán lại do có cổ tức và gắn trách nhiệm với Cty hơn.		
Không bán lại do có cổ tức và gắn trách nhiệm với Cty hơn.		
Không bán lại cổ phiếu vì để tham gia quản lý doanh nghiệp.		
Không bán vì mua cổ phiếu của Cty là có hiệu quả.		
Không bán vì mua cổ phiếu của Cty là có hiệu quả.		
Cho doanh nghiệp ngày càng phát triển.		
Cho doanh nghiệp ngày càng phát triển.		
Cho doanh nghiệp có quyền tự chủ tốt hơn.		

Sự năng động trong SXKD.		
Phát huy được sức mạnh tập thể, huy động được sức người, sức của của người lao động vào SXKD.		
Có quyền tự quyết định khi được sự chấp thuận của các cổ đông.		
Công ty có vốn để hoạt động sản xuất kinh doanh kịp thời và đạt hiệu quả.		
Nhờ vào vốn cổ phần hoá công ty có thể đẩy mạnh sản xuất kinh doanh kịp thời và hiệu quả.		
Phát triển.		
Tạo sự năng động cho công ty trong công tác quản lý, kinh doanh; thông thoáng trong công các hoạch định chính sách kế hoạch; phương án triển khai trong kinh doanh; giảm thiểu sự ỷ lại, trì trệ.		
Phát triển tốt các nguồn vốn đầu tư.		
Có điều kiện cho các nhà đầu tư và cá nhân đầu tư vốn; công ty phát triển.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD.		
Tăng vốn đầu tư để phát triển SXKD.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD.		
Tăng vốn đầu tư để phát triển SXKD.		
Làm cho Cty ngày càng đứng vững trên thị trường.		
Để nâng cao tính tự chủ trong SXKD không trông chờ ỷ lại vào Nhà nước.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD.		
Làm cho Cty ngày càng đứng vững trên thị trường.		
Tăng vốn đầu tư để phát triển SXKD.		
Thu hút được vốn đầu tư, mở rộng SXKD; cơ chế làm việc thoáng hơn.		
Phát triển; Tránh tính ỷ lại, thiếu năng động.		
Làm chủ và tăng trưởng.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Khỏi bị phá sản.		
Thoát khỏi khả năng bị phá sản.		
Tự chủ trong SXKD.		
Tăng trưởng.		
Tự chủ để đầu tư phát triển kinh doanh.		
Phát triển mở rộng thị trường, tránh được tình trạng thụ động.		
- Không có ý kiến	41	42,3%
3 - Cho người lao động:		
- Có ý kiến	56	57,7%
Thu nhập tăng lên		
Lương cao hơn trước.		
Làm chủ trong công việc, lương cao hơn		
Thu nhập tăng lên.		
Thu nhập tăng lên		
Có thể tạo cho người lao động tốt hơn, hoặc ngược lại.		
Làm cho người lao động tích cực hơn và đem lại hiệu quả kinh tế hơn.		

Tự chủ phương tiện sản xuất, nâng cao tính cạnh tranh.		
Tăng thu nhập; là chủ sau khi cổ phần hóa; phát huy quyền làm chủ cho người lao động.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra.		
Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được tăng lên.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Phát huy quyền dân chủ và tinh thần trách nhiệm.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được tăng lên.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra.		
Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được tăng lên.		
Người lao động được quyền đầu tư vốn phát triển SX, ổn định việc làm và tăng thu nhập.		
Tăng thu nhập.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra.		
Tăng thu nhập cho người lao động..		
Tăng thu nhập cho người lao động..		
Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được tăng lên.		
Thu nhập tăng lên.		
Thu nhập tăng lên.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Tăng thu nhập và quyền làm chủ cho người lao động.		
Đem lại lợi ích cũng như tính tự chủ cho người lao động.		
Đem lại quyền làm chủ thực sự cho người lao động; đồng thời gắn chặt quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động với Cty.		
Làm chủ do có góp vốn.		
Người lao động được làm chủ do có đóng góp vốn và thu nhập được tăng lên.		
Nếu thu nhập được tăng lên thì người lao động sẽ có ý thức làm chủ, có ý thức làm việc tốt hơn.		
ổn định cuộc sống.		
Người lao động được tăng thu nhập và sự gắn bó với công ty.		
Năng động, sáng tạo và làm tốt các công việc được giao.		
Tăng thu nhập.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra.		
Tăng thu nhập.		
Tăng thu nhập.		
Tăng thu nhập.		
Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được tăng lên.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình		

làm ra.		
Tăng thu nhập.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra.		
Người lao động được quyền đầu tư vốn phát triển SX, ổn định việc làm và tăng thu nhập.		
Người lao động phát huy hết khả năng và được hưởng các quyền lợi do mình làm ra và giám sát được lợi ích của bản thân.		
Tạo quyền làm chủ cho người lao động.		
Có ý nghĩa nhưng không nêu được ý nghĩa gì.		
Thu nhập tốt hơn.		
Thu nhập cao hơn.		
Thu nhập cao hơn.		
Có quyền làm chủ, có thu nhập cao.		
Tăng quyền làm chủ trong công ty; tăng thu nhập.		
Nâng cao giá trị sức lao động theo trình độ của từng người; nâng cao thu nhập.		
- Không có ý kiến	41	42,3%
Câu 9: Theo Ông/Bà, tiền lương, tiền thưởng trong các Công ty cổ phần phải thay đổi thế nào để thu hút và khuyến khích người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?		
- Có ý kiến	63	64,9%
Xứng đáng hơn		
Thưởng cao cho người làm việc có hiệu quả.		
Tiền lương, tiền thưởng xứng đáng để khuyến khích người lao động.		
Thay đổi cơ cấu tiền lương, tiền thưởng phù hợp với năng lực, trình độ của người lao động.		
Thay đổi cơ cấu tiền lương, tiền thưởng phù hợp với chuyên môn, vị trí và năng lực, trình độ của người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng cần phải công bằng, rành mạch.		
Tiền lương, tiền thưởng xứng đáng.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng xứng đáng cho những người làm được việc.		
Hưởng theo sản phẩm.		
Tiền lương thanh toán đầy đủ theo công trình; tiền thưởng trả theo khối lượng sản phẩm vượt kế hoạch.		
Trả theo năng lực mỗi cá nhân.		
Lương phải ổn định và tăng theo giá cả; có chính sách thưởng cho người lao động.		
Trả theo năng lực và kết quả đạt được.		
Tiền lương, tiền thưởng phải tăng và đảm bảo công bằng.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Trả lương theo sản phẩm xứng đáng với công sức đã bỏ ra.		
Tiền thưởng được hưởng theo sáng kiến cải tiến phương thức sản xuất kinh doanh.		

Tiền lương phải đảm bảo cuộc sống cho người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng phải gắn với hiệu quả công việc được giao.		
Tiền lương, tiền thưởng phải gắn với hiệu quả công việc được giao.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Trả lương theo sản phẩm xứng đáng với công sức đã bỏ ra.		
Làm theo năng lực và hưởng theo lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng phải gắn với hiệu quả công việc được giao.		
Mức lương phải từ 2 triệu đồng trở lên.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Trả lương theo sản phẩm xứng đáng với công sức đã bỏ ra.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Tiền lương phải đảm bảo cuộc sống cho người lao động.		
Tiền lương, thưởng phải phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc.		
Tiền lương, thưởng phải phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc.		
Tiền lương, tiền thưởng phải được xác định trên cơ sở cấp bậc công việc và mức độ hoàn thành của người lao động.		
Tiền lương phải đảm bảo đời sống cho người lao động.		
Thực hiện khoán sản phẩm và chấm điểm thi đua hàng tháng.		
Tiền lương, thưởng phải phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc.		
Tiền lương phải phù hợp với công sức bỏ ra; thưởng kịp thời cho những cá nhân, tập thể có sáng kiến đem lại lợi ích cho Cty.		
Tiền lương, tiền thưởng phải công bằng, phải gắn với năng lực và hiệu quả công việc không được cào bằng.		
Có cơ chế và trả lương rõ ràng, minh bạch.		
Có sự phân phối thu nhập công bằng, ưu tiên những người lao động có năng lực.		
Có sự phân phối thu nhập một cách công bằng.		
Có chính sách khen thưởng thỏa đáng với những người đưa ra sáng kiến cải tiến, đề tài khoa học mang lại hiệu quả cho doanh nghiệp.		
Trả theo năng lực công tác của từng người, từng vị trí.		
Có chế độ bồi dưỡng độc hại, khen thưởng những cá nhân có thành tích xuất sắc trong công việc.		
Tiền lương, tiền thưởng phải tăng và đảm bảo công bằng.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Trả lương theo sản phẩm xứng đáng với công sức đã bỏ ra.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Tiền lương phải đảm bảo cuộc sống cho người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Tiền thưởng được hưởng theo sáng kiến cải tiến phương thức sản xuất kinh doanh.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		
Trả lương theo sản phẩm xứng đáng với công sức đã bỏ ra.		
Tiền lương, tiền thưởng phải kịp thời để khuyến khích người lao động.		

Tiền lương, tiền thưởng phải gắn với hiệu quả công việc được giao.		
Làm theo năng lực và hưởng theo lao động.		
Phải gắn với công việc và trách nhiệm và phải trả hợp lý.		
Theo năng suất lao động của từng người.		
Tiền lương phải được tăng lên cho phù hợp với nhu cầu, thị trường và ngành XDCCB; có tiền thưởng phù hợp với đối tượng lao động.		
Trả lương và thưởng theo hiệu quả công việc được giao.		
Trả theo hiệu quả lao động.		
Trả lương theo năng lực, hiệu quả và đảm bảo công bằng.		
Trả lương, thưởng cho người lao động có tay nghề cao, có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình, trung thực, tâm huyết một mức lương khác.		
Cân đối quỹ lương để có mức lương phù hợp cho từng đối tượng lao động; có chế độ thưởng khi công ty vượt kế hoạch.		
- Không có ý kiến	34	35,1%
Câu 15: Nếu Ông/Bà không mua (hoặc mua) cổ phiếu của Công ty, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	61	62,9%
Mua, vì đem lại quyền lợi cho bản thân		
Có mua vì quyền lợi kinh tế		
Để có công việc làm ổn định trong công ty.		
Mua, vì đem lại quyền lợi cho bản thân		
Có mua vì quyền lợi của người lao động.		
Có mua vì quyền lợi của người lao động.		
Có mua để góp phần cùng đơn vị phát triển trên cơ sở quyền lợi thiết thực của bản thân.		
Có mua vì quyền lợi của bản thân.		
Có mua vì để góp vốn và người lao động có tinh thần trách nhiệm với Cty hơn.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Mua cổ phiếu của Cty vì để đảm bảo việc làm tại Cty.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Mua cổ phiếu là để đảm bảo quyền lợi và tăng thêm thu nhập.		
Mua cổ phiếu vì muốn được sở hữu vốn tại Cty mình làm việc.		
Để tăng vốn cho Cty phát triển SXKD, từ đó cổ tức của người lao động tăng lên.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Mua cổ phiếu là để đảm bảo quyền lợi và tăng thêm thu nhập.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Có mua vì Cty làm ăn có lãi; Cty có đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo có trách nhiệm và có trình độ quản lý tốt.		
Vì có cổ tức.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Mua cổ phiếu của Cty vì để đảm bảo việc làm tại Cty.		

Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có cổ tức hàng năm.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Vì mua cổ phiếu là đầu tư vào Cty nên phải có trách nhiệm với cty.		
Có mua vì sẽ tăng thêm thu nhập cho người lao động.		
Không mua vì không có tiền.		
Có mua vì có cổ tức.		
Mua cổ phiếu để tăng thêm thu nhập cho bản thân.		
Mua cổ phiếu để nâng cao tinh thần trách nhiệm đối với Cty vì đó là tài sản của mình.		
Công ty cũng là tài sản của mình khi đã góp vốn đầu tư để sinh lợi nhuận.		
Mua cổ phần gắn liền với quyền lợi và lợi ích.		
Tùy thuộc vào hoàn cảnh kinh tế của gia đình.		
Mua vì quyền lợi.		
Vì có cổ tức.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Mua cổ phiếu của Cty vì để đảm bảo việc làm tại cty.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Vì có cổ tức.		
Để tăng vốn cho Cty phát triển SXKD, từ đó cổ tức của người lao động tăng lên.		
Để tăng vốn cho Cty phát triển SXKD, từ đó cổ tức của người lao động tăng lên.		
Mua cổ phiếu là để đảm bảo quyền lợi và tăng thêm thu nhập.		
Có mua vì góp phần tăng vốn đầu tư cho Cty.		
Có mua vì Cty làm ăn có lãi; Cty có đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo có trách nhiệm và có trình độ quản lý tốt.		
Có mua vì tăng thêm trách nhiệm với Cty.		
Không mua vì không có tiền.		
Mua để trở thành cổ đông và có quyền lợi và trách nhiệm		
Sẽ có trách nhiệm khi mua cổ phiếu.		
Có mua, nhưng không nêu lý do vì sao.		
Có mua, nhưng không nêu lý do vì sao.		
Có mua, nhưng không nêu lý do vì sao.		
Thiếu tin tưởng vào sự phát triển của công ty.		
Không mua vì cty không có khả năng cạnh tranh.		
Có mua, nhưng không nêu lý do vì sao.		
Có mua, nhưng không nêu lý do vì sao.		
Có mua, nhưng không nêu lý do vì sao.		
Không mua vì điều kiện gia đình khó khăn.		
Vì quyền lợi và nghĩa vụ.		
- Không có ý kiến	36	37,1%

Câu 17: Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu của Công ty, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	53	54,6%
Có bán lại khi nghỉ việc		
Bán lại khi nghỉ việc.		
Không bán khi còn đang làm việc trong công ty.		
Có bán lại khi nghỉ việc		
Không bán vì sẽ mất quyền lợi của người lao động.		
Không bán vì sẽ mất quyền lợi của người lao động.		
Không bán lại vì muốn cùng cơ quan chia sẻ khi phát triển cũng như khi gặp rủi ro.		
Bán lại khi nghỉ việc.		
Không bán, vì để lại lấy lợi nhuận thay cho gửi ngân hàng.		
Vì cổ tức thu được và quyền làm chủ trong công ty.		
Bán lại cổ phiếu vì muốn tìm một công việc khác có thu nhập cao hơn.		
Không bán lại vì muốn ổn định công việc và thu nhập.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Không bán lại cổ phiếu vì mất quyền làm chủ đối với Cty.		
Không bán lại cổ phiếu vì mất quyền làm chủ đối với Cty.		
Bán lại cổ phiếu vì muốn tìm một công việc khác có thu nhập cao hơn.		
Có bán lại nếu Cty sản xuất kinh doanh không hiệu quả.		
Không bán vì Cty đã ổn định đi vào SXKD và trên đà phát triển.		
Có bán lại nếu Cty sản xuất kinh doanh không hiệu quả.		
Có bán lại nếu Cty sản xuất kinh doanh không hiệu quả.		
Có bán lại nếu không đảm bảo tài chính.		
Không bán lại vì muốn ổn định công việc và thu nhập.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Bán lại cổ phiếu vì muốn tìm một công việc khác có thu nhập cao hơn.		
Không bán lại nhưng không nêu lý do.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Có bán lại cổ phiếu nếu công ty SXKD không có hiệu quả.		
Không bán vì muốn gắn bó lâu dài với Cty.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của cty.		
Có bán để chuyển qua kinh doanh khác có lợi nhuận nhiều hơn.		
Không bán lại vì để tăng thêm thu nhập và ổn định việc làm cũng như tinh thần trách nhiệm đối với Cty.		
Cổ phiếu khẳng định quyền làm chủ của người lao động, vì vậy không bán cổ phiếu.		
Vì đã là người chủ của công ty.		
Không bán lại vì muốn làm chủ của công ty.		
Vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Không bán lại vì muốn ổn định công việc và thu nhập.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Bán lại cổ phiếu vì muốn tìm một công việc khác có thu nhập cao hơn.		
Vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		

Không bán vì Cty đã ổn định đi vào SXKD và trên đà phát triển.		
Không bán vì Cty đã ổn định đi vào SXKD và trên đà phát triển.		
Không bán lại là vì cổ phiếu ngày càng có lợi tức cao.		
Sẽ không bán lại nếu Cty vẫn tiếp tục làm ăn có lãi.		
Không bán lại vì muốn tạo nguồn vốn kinh doanh cho Cty đồng thời bản thân có cổ tức.		
Bán lại do số lượng ít.		
Không bán, nhưng không nêu lý do.		
Không bán, nhưng không nêu lý do.		
Không bán, nhưng không nêu lý do.		
Phải xem xét khả năng kinh doanh và khả năng phát triển của Cty rồi mới quyết định bán hoặc không bán lại cổ phiếu.		
Có bán vì không tin tưởng và Cty.		
Không bán, nhưng không nêu lý do.		
Có bán, nhưng không nêu lý do.		
Công ty kinh doanh không có lãi và bán để trả tiền vay ngân hàng khi mua cổ phần.		
- Không có ý kiến	44	45,4%
Câu 19: Nếu phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo Công ty phải thay đổi, theo Ông/Bà sẽ phải thay đổi như thế nào?		
- Có ý kiến	59	60,8%
Theo đúng luật, hợp lệ, hợp pháp.		
Phải đổi mới về nhân sự, cách làm; khoán sản phẩm cho người lao động.		
Phải thay đổi cách tổ chức hạch toán kinh doanh trong công ty.		
Gọn nhẹ, quyết đoán và nhạy bén.		
Thay đổi theo chủ trương chính sách của Nhà nước.		
Thay đổi theo chủ trương chính sách của Nhà nước.		
Năng động, sáng tạo và đặc biệt cần các mối quan hệ.		
Năng động và quyết đoán.		
Phải luôn suy nghĩ, tìm tòi phương hướng phát triển SXKD để mang lại hiệu quả cao.		
Luôn hướng về người lao động.		
Nói phải đi đôi với làm.		
Luôn suy nghĩ làm thế nào để phát triển SXKD mang lại nhiều lợi nhuận cho Cty.		
Thay đổi về phương thức quản lý nhân viên và tổ chức làm việc.		
Luôn hướng về người lao động.		
Luôn suy nghĩ làm thế nào để phát triển SXKD mang lại nhiều lợi nhuận cho Cty.		
Nhà quản lý cần phải có trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo và tầm nhìn theo kịp sự phát triển của đất nước.		
Nhà quản lý phải có trình độ, có nhân cách và có tầm nhìn chiến lược khi đất nước gia nhập WTO.		

Năng động và quyết đoán hơn so với khi quản lý DNNN.		
Phải luôn suy nghĩ, tìm tòi phương hướng phát triển SXKD để mang lại hiệu quả cao.		
Năng động và quyết đoán.		
Luôn hướng về người lao động.		
Nói phải đi đôi với làm.		
Có thay đổi nhưng không biết thay đổi như thế nào.		
Có thay đổi nhưng không biết thay đổi như thế nào.		
Biết trọng nhân tài.		
Phải năng động và quyết đoán.		
Quan tâm tới quyền lợi người lao động.		
Phải năng động và nhạy bén hơn.		
Phải tạo điều kiện cho mọi người cùng làm chủ Cty.		
Phải năng động, quyết đoán hơn và phải có những quyết định táo bạo trong SXKD.		
Mọi đầu tư phát sinh phải trung cầu ý kiến của cổ đông.		
Nhà lãnh đạo phải nắm bắt nhanh thị trường, đưa công ty phát theo đúng xu thế phát triển của xã hội.		
Năng động, bắt kịp với sự phát triển của toàn xã hội.		
Phải năng động, sáng tạo trong quản lý cũng như kinh doanh; có cơ chế độ chính sách thỏa đáng về vật chất cho những người lao động có sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, đề tài □		
Chấp hành những nội quy mà công ty đề ra.		
Năng động và quyết đoán.		
Phải luôn suy nghĩ, tìm tòi phương hướng phát triển SXKD để mang lại hiệu quả cao.		
Năng động và quyết đoán.		
Luôn hướng về người lao động.		
Nói phải đi đôi với làm.		
Nói phải đi đôi với làm.		
Luôn suy nghĩ làm thế nào để phát triển SXKD mang lại nhiều lợi nhuận cho Cty.		
Luôn hướng về người lao động.		
Thay đổi về phương thức quản lý nhân viên và tổ chức làm việc.		
Luôn suy nghĩ làm thế nào để phát triển SXKD mang lại nhiều lợi nhuận cho Cty.		
Nhà quản lý phải có trình độ, có nhân cách và có tầm nhìn chiến lược khi đất nước gia nhập WTO.		
Nhà quản lý cần phải có trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo và tầm nhìn theo kịp sự phát triển của đất nước.		
Thay đổi về phương thức quản lý nhân viên và tổ chức làm việc.		
Các nhà lãnh đạo phải nhanh, nhạy hơn, quyết đoán hơn.		
Nhà quản lý phải năng động, tích cực hơn khi có cơ hội.		

Năng động, nắm bắt được tình hình.		
Có thay đổi nhưng không nêu thay đổi như thế nào.		
Có thay đổi nhưng không nêu thay đổi như thế nào.		
Có thay đổi nhưng không nêu thay đổi như thế nào.		
Phải năng động hơn.		
Phải năng động hơn.		
Năng động theo cơ chế thị trường.		
Có thay đổi nhưng không nêu thay đổi như thế nào.		
Có năng lực sáng tạo, khai thác mở rộng thị trường kinh doanh; có tầm nhìn chiến lược; quản lý rõ ràng, minh bạch và công bằng.		
- Không có ý kiến	38	39,2%
Câu 24: Nếu năng lực làm việc của Ông/Bà không đáp ứng được hoặc chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty. Xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	28	28,9%
Nghỉ theo chế độ.		
Do chưa hội nhập kịp.		
Do chưa hội nhập kịp.		
Nghỉ theo chế độ.		
Nghỉ theo chế độ.		
Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.		
Vì chuyên môn nghiệp vụ chưa được đào tạo một cách hoàn hảo.		
Do phải thay đổi vị trí công tác.		
Do phải thay đổi vị trí công tác.		
Do phải thay đổi vị trí công tác.		
Do phải thay đổi vị trí công tác.		
Không có điều kiện để học tập cao hơn.		
Không có điều kiện để học tập cao hơn.		
Vì chuyên môn nghiệp vụ chưa được đào tạo một cách hoàn hảo.		
Tuổi lớn.		
Chưa được đào tạo cơ bản		
Do tuổi lớn.		
Gia đình khó khăn nên không có điều kiện học tập.		
Chưa được đào tạo cơ bản		
Do hoàn cảnh gia đình.		
Do không có điều kiện để đi học.		
Do yêu cầu ngày càng cao của công việc; và do xu thế hội nhập.		
Do yêu cầu ngày càng cao của công việc; do vậy cần phải bổ sung thêm nhiều kiến thức mới.		
Do hoàn cảnh gia đình nên chưa được đào tạo một cách bài bản.		
Do chưa được đào tạo những kiến thức chuyên môn cần thiết.		
Vì chuyên môn nghiệp vụ chưa được đào tạo một cách hoàn hảo.		
Vì chưa được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ.		

Do được đào tạo quá lâu, ít được cập nhật kiến thức về quản trị kinh doanh.		
- Không có ý kiến	69	71,1%
Câu 26: Nếu phải đào tạo lại, thì Ông/Bà muốn đào tạo lại vấn đề gì? Xin vui lòng nêu cụ thể.		
- Có ý kiến	63	64,9%
Đào tạo chuyên môn		
Đào tạo chuyên môn		
Đào tạo chuyên môn		
Đào tạo chuyên môn		
Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.		
Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.		
Kiến thức chuyên môn nghiệp vụ mới và nâng cao.		
Đào tạo chuyên môn.		
Đào tạo về tin học và chuyên môn nghiệp vụ.		
Chuyên môn.		
Phương thức tiếp cận thị trường; công tác ngoại giao; đầu tư chứng khoán.		
Nâng cao kiến thức chuyên môn.		
Nâng cao trình độ ngoại ngữ.		
Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc đang làm.		
Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc đang làm.		
Kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và thị trường chứng khoán.		
Cập nhật kiến thức về công nghệ sản xuất mới và những sản phẩm mà Cty sẽ sản xuất trong thời gian tới.		
Cập nhật kiến thức về công nghệ sản xuất mới và những sản phẩm mà Cty sẽ sản xuất trong thời gian tới.		
Đào tạo nghiệp vụ chuyên môn.		
Nâng cao kiến thức chuyên môn.		
Nâng cao kiến thức chuyên môn.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn.		
Đào tạo thêm trình độ chuyên môn		
Đào tạo kiến thức chuyên môn.		
Các kiến thức về chuyên môn.		
Nâng cao năng lực chuyên môn.		
Kiến thức chuyên môn.		
Kiến thức chuyên môn.		
Nâng cao kiến thức chuyên môn.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn.		
Đào tạo lại chuyên môn.		
Chuyên môn.		
Kiến thức về tiếp thị thị trường và ngoại ngữ.		
Nâng cao trình độ ngoại ngữ.		
Nâng cao trình độ ngoại ngữ.		

Đi học đại học.		
Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc đang làm.		
Chuyên môn kỹ thuật.		
Chuyên môn nghiệp vụ.		
Chuyên môn nghiệp vụ.		
Nâng cao nghiệp vụ kỹ thuật.		
Nâng cao nghiệp vụ kỹ thuật.		
Nâng cao nhận thức của bản thân đồng thời nâng cao tay nghề và tiếp thu công nghệ mới.		
Quản lý, nhân sự, chuyên môn.		
Mong muốn được đào tạo thêm về chuyên môn.		
Đào tạo lại theo yêu cầu của công ty.		
Quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO; kiến thức về kinh tế thị trường.		
Nâng cao trình độ ngoại ngữ.		
Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc đang làm.		
Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc đang làm.		
Kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc đang làm.		
Ngoại ngữ.		
Ngoại ngữ.		
Kiến thức về tiếp thị thị trường và ngoại ngữ.		
Kiến thức về tiếp thị thị trường và ngoại ngữ.		
Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế và thị trường chứng khoán.		
Cần đào tạo thêm, nhưng không nêu được đào tạo gì.		
Cần đào tạo thêm, nhưng không nêu được đào tạo gì.		
Đào tạo lại nghiệp vụ ngoại ngữ tốt hơn.		
Ngoại ngữ, tin học, chuyên môn nghiệp vụ.		
Mở rộng kiến thức chuyên môn, phong cách làm việc; ngoại ngữ và tin học.		
- Không có ý kiến	34	35,1%
Câu 27: Ông/Bà gặp khó khăn gì không nếu phải tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty? Xin vui lòng nêu cụ thể.		
- Không có ý kiến	51	52,6%
Không		
Không.		
Không.		
Tuổi lớn tiếp thu kém.		
Tuổi lớn tiếp thu kém.		
Bất cập về thời gian.		
Bất cập về thời gian.		
Kinh phí.		
Thời gian và kinh phí.		
Kinh phí và thời gian.		
Kinh phí và thời gian.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Không có khó khăn gì cả.		

Không gặp khó khăn gì cả.		
Không gặp khó khăn gì cả.		
Không gặp khó khăn gì cả.		
Không gặp khó khăn gì cả.		
Không gặp khó khăn gì cả.		
Không gặp khó khăn gì cả.		
Không gặp khó khăn gì cả.		
Không có khó khăn.		
Không có khó khăn.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Kinh phí và thời gian.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Kinh phí và thời gian.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Không có thời gian và kinh phí đi học.		
Tuổi lớn ảnh hưởng đến việc tiếp thu.		
Khó khăn về kinh phí.		
Không có thời gian và kinh phí đi học.		
Còn nhiều hạn chế về kiến thức cơ bản.		
Không có thời gian và kinh phí đi học.		
Kinh phí và thời gian.		
Kinh phí và thời gian.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Không có kinh phí để đi học.		
Khó khăn về kinh phí để đi học.		
Do tuổi lớn nên ảnh hưởng tới việc tiếp thu.		
Kinh phí đào tạo do ai chịu.		
Thời gian		
Không có thời gian.		
Không có thời gian.		
- Không có ý kiến	46	47,4%
Câu 31: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:		
1. Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:	39	40,2%
- Có ý kiến		

Quản lý, điều hành tốt, gọn nhẹ; cải tiến phương thức làm việc hiệu quả, nâng cao tinh thần trách nhiệm; thu hút người tài, nâng cao trình độ cho CBCNV.		
Quảng bá thương hiệu Cty rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Quản lý tốt quá trình SXKD, chống thất thu.		
Quảng bá thương hiệu Cty rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.		
Sắp xếp, bố trí người lao động đúng với trình độ, nghề nghiệp được đào tạo.		
Đầu tư đổi mới công nghệ và thay đổi sản phẩm mới.		
Đầu tư đổi mới công nghệ và thay đổi sản phẩm mới.		
Mở rộng thị trường theo hướng xuất khẩu.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Nâng cao chất lượng phục vụ.		
Doanh nghiệp cần phải năng động và đáp ứng kịp thời nhu cầu của thị trường.		
Quảng bá thương hiệu Cty rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.		
Sắp xếp, bố trí người lao động đúng với trình độ, nghề nghiệp được đào tạo.		
Sắp xếp, tổ chức lại sản xuất cho phù hợp với loại hình cty cổ phần.		
Nghiên cứu thị trường để có sản phẩm phù hợp.		
Có chính sách khuyến khích người lao động thỏa đáng.		
Cần quan tâm đến chất lượng, mẫu mã sản phẩm; tăng năng suất lao động; tiết kiệm chi phí.		
Cần đào tạo đội ngũ công nhân mang tính chuyên nghiệp cao, có tác phong làm việc công nghiệp; tay nghề vững vàng. Người lãnh đạo phải có trình độ quản lý tốt.		
Về sản xuất: luôn chú trọng đến chất lượng sản phẩm để sản phẩm ngày càng tốt hơn; về kinh doanh: mở rộng thêm thị trường trong nước và ngoài nước.		
Quan tâm đến chất lượng sản phẩm; mở rộng mạng lưới bán hàng vào các siêu thị, trong nước và nước ngoài.		
Đầu tư trang thiết bị; mở rộng thị trường.		
Nâng cao chất lượng phục vụ.		
Quảng bá thương hiệu Cty rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.		
Nâng cao chất lượng phục vụ.		
Nâng cao chất lượng phục vụ.		
Nâng cao chất lượng phục vụ.		
Quản lý tốt quá trình SXKD, chống thất thu.		
Nâng cao chất lượng phục vụ.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Tăng cường đầu tư để mở rộng SXKD.		
Sắp xếp, bố trí người lao động đúng với trình độ, nghề nghiệp được đào tạo.		
Sắp xếp, bố trí người lao động đúng với trình độ, nghề nghiệp được đào tạo.		
Có trách nhiệm với công việc; làm cho hết việc chứ không hết giờ		
Đầu tư mở rộng kinh doanh nhiều lĩnh vực đáp ứng nhu cầu của thị trường.		

Tạo sự liên kết giữa các đơn vị trong công ty để hình thành một môi trường kinh doanh chung có thể hỗ trợ qua lại với nhau trong các hoạt động kinh doanh.		
- Không có ý kiến	58	59,8%
2. Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:		
- Có ý kiến	36	37,1%
Phân phối lương hợp lý tạo động lực phấn đấu cho từng CBCNV và bằng lòng với công sức đã bỏ ra.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Mở rộng thị trường theo hướng xuất khẩu.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người Lao động.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người Lao động.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Phát huy vai trò của các đoàn thể; nâng cao chất lượng sản phẩm.		
Mở rộng SXKD và có chế độ thưởng, phạt rõ ràng.		
Mở rộng SXKD và có chế độ thưởng, phạt rõ ràng.		
Đa dạng hóa ngành nghề SXKD; có chính sách khen thưởng phù hợp với thực tế.		
Có tổ chức Công đoàn vững mạnh biết chăm lo đời sống người lao động.		
Được hưởng chế độ làm việc.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người Lao động.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người Lao động.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		

Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Có chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp với loại hình SXKD của Cty.		
Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người Lao động.		
Tạo công việc ổn định cho người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc.		
Tiền lương, tiền thưởng phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc.		
Phát huy quyền làm chủ; đẩy mạnh công tác công đoàn.		
Đảm bảo mức lương phù hợp; nâng cao vai trò của các tổ chức đoàn thể bảo vệ quyền lợi cho người lao động,		
- Không có ý kiến	61	62,9%
3. Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà lãnh đạo Công ty:		
- Có ý kiến	34	35,1%
Quyết đoán, nhạy bén.		
Tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao kiến thức quản lý kinh tế.		
Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		
Phải trang bị kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và tiếp thị thị trường.		
Phải trang bị kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và tiếp thị thị trường.		
Phải trang bị kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và tiếp thị thị trường.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ kiến thức.		
Thường xuyên tham gia các khóa đào tạo về quản lý kinh tế.		
Thường xuyên đánh giá về mức độ hoàn thành công việc.		
Có chế độ đãi ngộ xứng đáng.		
Không quan liêu, trù dập; biết tôn trọng ý kiến tập thể; có đạo đức và nghiệp vụ vững vàng.		
Tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao kiến thức quản lý kinh tế.		
Tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao kiến thức quản lý kinh tế.		
Tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao kiến thức quản lý kinh tế.		
Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		
Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		
Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		
Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		
Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		

Phải thực sự có tâm huyết với Cty.		
Lãnh đạo Cty phải cập nhật kiến thức quản lý, điều hành doanh nghiệp du lịch.		
Lãnh đạo Cty phải cập nhật kiến thức quản lý, điều hành doanh nghiệp du lịch.		
Lãnh đạo Cty phải cập nhật kiến thức quản lý, điều hành doanh nghiệp du lịch.		
Bồi dưỡng thêm về năng lực quản lý của các nhà lãnh đạo		
Theo học các khóa học đào tạo quản lý.		
- Không có ý kiến	63	64,9%
Câu 37: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:		
- Có ý kiến	9	9,3%
Rất hay		
Rất tốt.		
Rất tốt, phù hợp với công cuộc vận động cổ phần hóa doanh nghiệp của cả nước.		
Rất hay trong phong trào cổ phần hóa.		
Rất hay vì nó là một cuộc vận động trong công cuộc cổ phần hóa các DNNN.		
Cần chi tiết, cụ thể hơn và cho biết một số thông tin đầu tư chứng khoán vào bản khảo sát.		
Nên khảo sát bằng hình thực phỏng vấn trực tiếp.		
Nên khảo sát bằng hình thực phỏng vấn trực tiếp.		
Nên khảo sát bằng hình thực phỏng vấn trực tiếp.		
- Không có ý kiến	88	90,7%

II/ ĐỐI VỚI CÔNG TY CHƯA CỔ PHẦN HÓA

TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT ĐỐI VỚI NHÀ QUẢN LÝ TẠI CÁC CÔNG TY CHƯA CỔ PHẦN HÓA

Tổng số người được khảo sát

24

CÂU HỎI VÀ ĐÁP ÁN	Tổng số	Tỷ lệ
Câu 1: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Ông/Bà sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	2	8,3%
2. Giữ nguyên	2	8,3%
3. Tăng lên.	19	79,2%
4. ý kiến khác	1	4,2%
5. Không có ý kiến	0	0,0%

Câu 2: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào?		
1. Hoàn toàn không quan tâm.	0	0,0%
2. Ít quan tâm.	0	0,0%
3. Bình thường.	1	4,2%
4. Quan tâm.	8	33,3%
5. Rất quan tâm.	15	62,5%
6. Ý kiến khác	0	0,0%
7. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 3: Ông/Bà có sẵn sàng tiến hành cổ phần hóa Công ty do Ông/Bà đang lãnh đạo không?		
1. Không sẵn sàng.	0	0,0%
2. Không có ý kiến	2	8,3%
3. Sẵn sàng.	22	91,7%
4. Ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 4: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	0	0,0%
2. Giữ nguyên.	4	16,7%
3. Tăng lên.	19	79,2%
4. Ý kiến khác	1	4,2%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 6: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì cần có những giải pháp nào để tăng tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty?		
1. Tăng năng suất lao động.	12	50,0%
2. Mở rộng thị trường và tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường.	13	54,2%
3. Thay đổi chính sách tiền lương, tiền thưởng.	12	50,0%
4. Ý kiến khác	2	8,3%
Câu 7: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì quyền làm chủ của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	3	12,5%
2. Giữ nguyên.	2	8,3%
3. Tăng lên.	19	79,2%
4. Ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 8: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà cần phải có những giải pháp gì để nâng cao quyền làm chủ của người lao động trong Công ty?		

1. Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể trong Công ty.	10	41,7%
2. Có chính sách phù hợp để người lao động mua được nhiều cổ phiếu của Cty.	19	79,2%
3. Giảm bớt số cổ phần do Nhà nước nắm giữ.	5	20,8%
4. ý kiến khác	1	4,2%
Câu 9: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì thái độ làm việc của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Kém đi.	0	0,0%
2. Giữ nguyên.	0	0,0%
3. Tăng lên.	23	95,8%
4. ý kiến khác	1	4,2%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 10: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty hay không?		
1. Không.	0	0,0%
2. Có.	24	100,0%
3. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 12: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, Ông/Bà có sẵn sàng bán lại cổ phiếu của Công ty hay không?		
1. Không.	16	66,7%
2. Có.	1	4,2%
3. Không có ý kiến.	6	25,0%
Câu 15: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo có cần phải thay đổi không?		
1. Không.	0	0,0%
2. Có.	21	87,5%
3. Không có ý kiến.	3	12,5%
Câu 17: Theo Ông/Bà, năng lực quản lý của các nhà lãnh đạo ở các Công ty đã cổ phần hóa như thế nào?		
1. Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	2	8,3%
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	8	33,3%
3. Không có ý kiến.	8	33,3%
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	6	25,0%
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	0	0,0%
6. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 19: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý của Công ty hay không?		
1. Không.	0	0,0%
2. Có.	22	91,7%
3. Không có ý kiến.	2	8,3%

Câu 20: Nếu cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	5	20,8%
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	10	41,7%
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.	2	8,3%
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.	4	16,7%
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.	15	62,5%
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.	12	50,0%
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	8	33,3%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	16	66,7%
Câu 21: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì?		
1. Kiến thức quản trị kinh doanh.	13	54,2%
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.	9	37,5%
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.	4	16,7%
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.	12	50,0%
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	5	20,8%
6. Ngoại ngữ và tin học.	3	12,5%
7. Kỹ năng và tác phong làm việc.	14	58,3%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	12	50,0%
Câu 22: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	1	4,2%
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	1	4,2%
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.	1	4,2%
4. Do không có kinh phí đào tạo.	0	0,0%
5. Do không có thời gian.	0	0,0%
6. Do tuổi quá lớn.	0	0,0%
7. Do tìm được người khác thay thế.	0	0,0%
8. Ý kiến khác	0	0,0%
Câu 23: Theo Ông/Bà, sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại nhân viên của Công ty hay không?		
1. Không.	0	0,0%
2. Có.	22	91,7%
3. Không có ý kiến.	2	8,3%
Câu 24: Nếu cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	4	16,7%
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	16	66,7%
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.	1	4,2%
4. Do phải cập nhật lại kiến thức chuyên môn.	16	66,7%
5. Do phải thay đổi vị trí làm việc.	5	20,8%

6. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	9	37,5%
7. Do thay đổi công nghệ.	5	20,8%
8. ý kiến khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	16	66,7%
Câu 25: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại cái gì?		
1. Kiến thức chuyên môn.	17	70,8%
2. Kiến thức về thị trường.	7	29,2%
3. Phong cách làm việc.	14	58,3%
4. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	6	25,0%
5. Ngoại ngữ và tin học.	7	29,2%
6. Kỹ năng làm việc.	12	50,0%
7. ý kiến khác	0	0,0%
8. Không có ý kiến.	9	37,5%
Câu 26: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	1	4,2%
2. Do không có kinh phí.	0	0,0%
3. Do giữ nguyên ngành nghề kinh doanh.	1	4,2%
4. Do công nghệ không thay đổi.	0	0,0%
5. Do vị trí làm việc không thay đổi.	1	4,2%
6. Do tuyển dụng người mới thay thế.	0	0,0%
7. Do tuổi quá lớn.	0	0,0%
8. Ý kiến khác	0	0,0%
Câu 27: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì năng lực làm việc (trình độ, kiến thức, kỹ năng) của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	0	0,0%
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	8	33,3%
3. Bình thường	2	8,3%
4. Đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	14	58,3%
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	0	0,0%
6. ý kiến khác	0	0,0%
7. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 28: Nếu năng lực làm việc của người lao động trong Công ty của Ông/Bà không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, thì Ông/Bà sẽ làm gì?		
1. Công ty đầu tư kinh phí để đào tạo lại.	20	83,3%
2. Cho nghỉ việc không hưởng lương để tự đào tạo lại.	0	0,0%
3. Sa thải và tuyển dụng người mới thay thế.	1	4,2%
4. ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	3	12,5%

Câu 29: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì tỷ lệ những người lao động có việc làm của Công ty sẽ thay đổi như thế nào?		
1. Giảm xuống.	18	75,0%
2. Không thay đổi.	4	16,7%
3. Tăng lên.	2	8,3%
4. ý kiến khác	0	0,0%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 30: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì công tác tuyển dụng lao động của Công ty có thay đổi không?		
1. Không.	0	0,0%
2. Có.	21	87,5%
3. Không có ý kiến.	3	12,5%
Câu 31: Nếu công tác tuyển dụng lao động của Công ty có thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào?		
1. Tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển.	8	33,3%
2. Tuyển dụng thông qua hình thức phỏng vấn.	5	20,8%
3. Tuyển dụng thông qua kiểm tra lý lịch gia đình.	0	0,0%
4. Kết hợp cả 03 hình thức trên đây.	10	41,7%
5. ý kiến khác	0	0,0%
6. Không có ý kiến.	1	4,2%
Câu 32: Để công tác tuyển dụng lao động của Công ty tốt hơn, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)		
1. Kết hợp thi tuyển với phỏng vấn trực tiếp.	15	62,5%
2. Kết hợp thi tuyển với kiểm tra lý lịch gia đình.	0	0,0%
3. Kết hợp phỏng vấn với kiểm tra lý lịch gia đình.	0	0,0%
4. Kết hợp cả 3 hình thức trên đây.	9	37,5%
5. ý kiến khác	0	0,0%
6. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 33: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang công ty cổ phần, để tuyển dụng được người có đức, có tài vào các vị trí lãnh đạo của Công ty, theo Ông/Bà nên tuyển dụng theo hình thức nào?		
1. Tuyển dụng trong nội bộ của Công ty.	1	4,2%
2. Tuyển dụng thông qua việc thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.	4	16,7%
3. Thuê các chuyên gia.	0	0,0%
4. Kết hợp cả 03 hình thức trên đây.	19	79,2%
5. ý kiến khác	0	0,0%
6. Không có ý kiến.	0	
Câu 35: Công ty của Ông/Bà sắp tới sẽ chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến vấn đề nào nhất		

1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.	7	29,2%
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.	11	45,8%
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.	6	25,0%
4. Giảm biên chế.	6	25,0%
5. Đào tạo lại.	3	12,5%
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.	7	29,2%
7. Tiền lương, tiền thưởng.	20	83,3%
8. Vấn đề khác	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	12	50,0%
Câu 36: Nếu được quyền quyết định, Ông/Bà sẽ lựa chọn loại hình sắp xếp, đổi mới nào cho Công ty của Ông/Bà?		
1. Giữ nguyên hình thức doanh nghiệp Nhà nước.	1	4,2%
2. Cổ phần hóa một phần doanh nghiệp.	6	25,0%
3. Cổ phần hóa toàn bộ doanh nghiệp.	13	54,2%
4. Chuyển thành công ty TNHH một thành viên.	3	12,5%
5. Tư nhân hóa doanh nghiệp Nhà nước.	1	4,2%
6. ý kiến khác	0	0,0%
7. Không có ý kiến.	0	0,0%
Câu 37: Sau khi Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, theo Ông/Bà làm thế nào để tạo sự đổi mới thật sự trong hoạt động của Công ty?		
1. Thay đổi cách quản trị kinh doanh cũ, áp dụng các phương pháp quản trị kinh doanh hiện đại.	13	54,2%
2. Xoá bỏ tư duy quản lý, điều hành theo kiểu Doanh nghiệp Nhà nước; giảm bớt sự chi phối của Nhà nước trong Công ty cổ phần.	10	41,7%
3. Nhà nước cần có những chính sách để phân biệt rõ ràng giữa doanh nghiệp Nhà nước với Công ty Nhà nước, Công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối.	9	37,5%
4. Ý kiến khác	1	4,2%
Câu 41: Tuổi của Ông/Bà:		
1. Dưới 30 tuổi.	1	4,2%
2. Từ 30 đến 44 tuổi.	11	45,8%
3. Từ 45 tuổi trở lên.	12	50,0%
Câu 42: Giới tính của Ông/Bà:		
1. Nam.	20	83,3%
2. Nữ.	4	16,7%
Câu 43: Tình trạng hôn nhân:		
1. Độc thân.	1	4,2%
2. Có gia đình.	22	91,7%
3. Ly dị.	0	0,0%
4. Góa.	1	4,2%

Câu 44: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:		
1. Trung học cơ sở.	0	0,0%
2. Trung học phổ thông.	2	8,3%
3. Không có chuyên môn.	0	0,0%
4. Sơ cấp.	0	0,0%
5. Trung cấp.	2	8,3%
6. Cao đẳng, Đại học.	20	83,3%
7. Trên Đại học.	0	0,0%
Câu 45: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:		
1. Dưới 1 triệu đồng.	0	0,0%
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.	0	0,0%
3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.	16	66,7%
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.	8	33,3%

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CÔNG TY CHƯA CỔ PHẦN HÓA**

Tổng số người được khảo sát

46

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	T/số	Tỷ lệ
Câu 1: Ông/Bà có hiểu được mục tiêu, ý nghĩa của công tác cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước không?		
1. Không.	8	17,4%
2. Có.	38	82,6%
3. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 3: Thái độ của Ông/Bà đối với chủ trương cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước như thế nào?		
1. Hoàn toàn không quan tâm.	0	0,0%
2. Ít quan tâm.	1	2,2%
3. Bình thường.	9	19,6%
4. Quan tâm.	21	45,7%
5. Rất quan tâm.	15	32,6%
6. Ý kiến khác:	0	0,0%
7. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 4: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa thì hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty Ông/Bà sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	2	4,3%
2. Giữ nguyên	5	10,9%
3. Tăng lên.	38	82,6%
4. Ý kiến khác:	1	2,2%
5. Không có ý kiến	0	0,0%

Câu 5: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển thành Công ty cổ phần, Ông/Bà có hài lòng hay không?		
1. Rất không hài lòng.	0	0,0%
2. Không hài lòng.	2	4,3%
3. Không có ý kiến.	6	13,0%
4. Hài lòng.	27	58,7%
5. Rất hài lòng.	11	23,9%
Câu 6: Nếu Ông/Bà hài lòng, xin cho biết lý do?		
1. Do thu nhập tăng lên.	16	34,8%
2. Do phát huy được quyền làm chủ.	12	26,1%
3. Do phân phối thu nhập công bằng hơn.	16	34,8%
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý thân thiện hơn.	5	10,9%
5. Do thay đổi cách thức quản lý.	20	43,5%
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.	6	13,0%
7. Do phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.	21	45,7%
8. ý kiến khác:	1	2,2%
9. Không có ý kiến	41	89,1%
Câu 7: Nếu Ông/Bà không hài lòng, xin cho biết lý do		
1. Do thu nhập giảm xuống.	4	8,7%
2. Do quyền làm chủ không được phát huy.	0	0,0%
3. Do phân phối thu nhập không công bằng.	2	4,3%
4. Do quan hệ giữa người lao động với nhà quản lý có sự cách biệt.	1	2,2%
5. Do thay đổi cách thức quản lý.	3	6,5%
6. Do cơ cấu tổ chức thay đổi.	1	2,2%
7. Do kỹ năng làm việc không đáp ứng được yêu cầu.	3	6,5%
8. ý kiến khác:	0	0,0%
Câu 8: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	5	10,9%
2. Giữ nguyên.	5	10,9%
3. Tăng lên.	29	63,0%
4. ý kiến khác:	6	13,0%
5. Không có ý kiến	1	2,2%
Câu 10: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, quyền làm chủ của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Giảm sút.	4	8,7%
2. Giữ nguyên.	8	17,4%
3. Tăng lên.	32	69,6%
4. ý kiến khác:	2	4,3%
5. Không có ý kiến	0	0,0%

Câu 11: Nếu khi tiến hành cổ phần hóa, Công ty yêu cầu Ông/Bà nghỉ việc, thì Ông/Bà sẽ phản ứng như thế nào?		
1. Không chấp hành và khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.	15	32,6%
2. Chấp hành nhưng vẫn khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền.	22	47,8%
3. Chấp hành và không có ý kiến gì cả.	4	8,7%
4. ý kiến khác:	3	6,5%
5. Không có ý kiến	2	4,3%
Câu 12: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, thái độ làm việc của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Kém đi.	0	0,0%
2. Giữ nguyên.	6	13,0%
3. Tăng lên.	35	76,1%
4. ý kiến khác:	3	6,5%
5. Không có ý kiến	2	4,3%
Câu 13: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong Công ty sẽ như thế nào?		
1. Kém đi.	11	23,9%
2. Giữ nguyên.	10	21,7%
3. Tăng lên.	22	47,8%
4. ý kiến khác:	3	6,5%
5. Không có ý kiến	0	0,0%
Câu 14: Nếu Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, Ông/Bà có sẵn sàng mua cổ phiếu của Công ty hay không?		
1. Không.	3	6,5%
2. Có.	39	84,8%
3. Không có ý kiến.	4	8,7%
Câu 16: Ông/Bà có bán lại cổ phiếu của Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà hoàn thành việc cổ phần hóa hay không?		
1. Không.	31	67,4%
2. Có.	0	0,0%
3. Không có ý kiến.	15	32,6%
Câu 18: Theo Ông/Bà, nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo có cần phải thay đổi không?		
1. Không.	1	2,2%
2. Có.	42	91,3%
3. Không có ý kiến.	3	6,5%
Câu 20: Theo Ông/Bà sau khi Công ty của Ông/Bà cổ phần hóa, có cần phải đào tạo lại đội ngũ các nhà lãnh đạo của Công ty hay không?		
1. Không.	2	4,3%

2. Có.	38	82,6%
3. Không có ý kiến.	6	13,0%
Câu 21: Nếu cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do không đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	11	23,9%
2. Do chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của thực tế.	19	41,3%
3. Do phải thay đổi ngành nghề kinh doanh.	2	4,3%
4. Do phải thay đổi vị trí công tác.	10	21,7%
5. Do phải cập nhật thêm kiến thức.	26	56,5%
6. Do hội nhập kinh tế quốc tế.	23	50,0%
7. Do yêu cầu của quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	16	34,8%
8. ý kiến khác:	1	2,2%
9. Không có ý kiến.	30	65,2%
Câu 22: Nếu phải đào tạo lại, theo Ông/Bà phải đào tạo lại những gì?		
1. Kiến thức quản trị kinh doanh.	18	39,1%
2. Kiến thức về kinh tế thị trường.	18	39,1%
3. Kiến thức về thị trường chứng khoán.	22	47,8%
4. Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.	18	39,1%
5. Kiến thức về quản lý chất lượng sản phẩm theo tiêu chuẩn ISO.	19	41,3%
6. Ngoại ngữ và tin học.	14	30,4%
7. Kỹ năng và tác phong làm việc.	0	0,0%
8. ý kiến khác:	0	0,0%
9. Không có ý kiến.	29	63,0%
Câu 23: Nếu không cần phải đào tạo lại, xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do?		
1. Do đáp ứng được yêu cầu của thực tế.	1	2,2%
2. Do đáp ứng rất tốt yêu cầu của thực tế.	2	4,3%
3. Do không phải chuyển đổi ngành, nghề kinh doanh.	3	6,5%
4. Do không có kinh phí đào tạo.	0	0,0%
5. Do không có thời gian.	0	0,0%
6. Do tuổi quá lớn.	1	2,2%
7. Do tìm được người khác thay thế.	1	2,2%
8. ý kiến khác:	0	0,0%
Câu 24: Theo Ông/Bà, sau khi hoàn thành việc cổ phần hóa, năng lực làm việc của Ông/Bà có đáp ứng được yêu cầu của Công ty hay không?		
1. Không đáp ứng được yêu cầu của Công ty.	0	0,0%
2. Đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty.	9	19,6%
3. Không có ý kiến.	3	6,5%
4. Đáp ứng được yêu cầu của Công ty.	31	67,4%
5. Đáp ứng rất tốt yêu cầu của Công ty.	1	2,2%
6. ý kiến khác:	2	4,3%
7. Không có ý kiến.	0	0,0%

Câu 26: Để đáp ứng yêu cầu của Công ty, Ông/Bà có sẵn sàng tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty hay không? (Chọn 01 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)		
1. Không.	0	0,0%
2. Có.	45	97,8%
3. Không có ý kiến.	1	2,2%
Câu 29: Nếu Công ty của Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì trong các vấn đề sau đây, Ông/Bà sẽ quan tâm đến vấn đề nào nhất (Chọn 03 vấn đề mà Ông/Bà cho là phù hợp nhất)		
1. Thay đổi cơ cấu tổ chức.	12	26,1%
2. Có chính sách thu hút người tài giỏi.	25	54,3%
3. Có chính sách giữ người tài giỏi ở lại với Công ty.	14	30,4%
4. Giám biên chế.	13	28,3%
5. Đào tạo lại.	5	10,9%
6. Sắp xếp, bố trí lại nhân sự.	15	32,6%
7. Tiền lương, tiền thưởng.	25	54,3%
8. Vấn đề khác:	1	2,2%
9. Không có ý kiến.	28	60,9%
Câu 30: Theo Ông/Bà, một nhà lãnh đạo trong Công ty đã cổ phần hóa phải như thế nào (Chọn 03 phương án mà Ông/Bà cho là đúng nhất)		
1. Có trình độ học vấn cao.	8	17,4%
2. Có phẩm chất đạo đức tốt.	19	41,3%
3. Có năng lực lãnh đạo và điều hành Công ty tốt.	34	73,9%
4. Quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.	24	52,2%
5. Quan tâm đến lợi nhuận của Công ty.	9	19,6%
6. Quan tâm đến đời sống của người lao động trong Công ty.	33	71,7%
7. Quan tâm đến các hoạt động xã hội.	1	2,2%
8. ý kiến khác:	1	2,2%
9. Không có ý kiến.	9	19,6%
Câu 32: Tuổi của Ông/Bà:		
1. Dưới 30 tuổi.	10	21,7%
2. Từ 30 đến 44 tuổi.	26	56,5%
3. Từ 45 tuổi trở lên.	10	21,7%
Câu 33: Giới tính của Ông/Bà:		
1. Nam.	27	58,7%
2. Nữ.	19	41,3%
Câu 34: Tình trạng hôn nhân:		
1. Độc thân.	8	17,4%
2. Có gia đình.	37	80,4%
3. Ly dị.	0	0,0%
4. Góa.	1	2,2%

Câu 35: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:		
1. Tiểu học.	0	0,0%
2. Trung học cơ sở.	0	0,0%
3. Trung học phổ thông.	14	30,4%
4. Không có chuyên môn.	0	0,0%
5. Công nhân kỹ thuật.	9	19,6%
6. Sơ cấp.	1	2,2%
7. Trung cấp.	9	19,6%
8. Cao đẳng, Đại học.	13	28,3%
9. Trên Đại học.	0	0,0%
Câu 36: Thu nhập hàng tháng của Ông/Bà khoảng:		
1. Dưới 1 triệu đồng.	1	2,2%
2. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng.	26	56,5%
3. Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng.	19	41,3%
4. Từ 3 triệu đồng trở lên.	0	0,0%

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT (CÂU HỎI MỞ)
ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CÔNG TY CHƯA CỔ PHẦN HÓA**
Tổng số người được khảo sát 46

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	T/số	Tỷ lệ
Câu 2: Theo Ông/Bà, cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước mang lại ý nghĩa gì?		
1- Cho nên kinh tế quốc dân:		
- Có ý kiến	19	41,3%
Tránh tình trạng độc quyền; nền kinh tế quốc dân sẽ đổi mới, không bị trì trệ, ách tắc.		
Làm cho doanh nghiệp làm ăn có hiệu quả hơn; Nhà nước thu được nhiều thuế dẫn đến nền kinh tế phát triển.		
Giảm bớt nguồn kinh phí trợ cấp của Nhà nước.		
Chống lãng phí		
Làm cho nền kinh tế ngày càng phát triển.		
Làm cho nền kinh tế ngày càng phát triển.		
Làm cho nền kinh tế ngày càng phát triển.		
Làm cho nền kinh tế ngày càng phát triển.		
Làm cho nền kinh tế ngày càng phát triển.		
Mang lại hiệu quả cao hơn.		
Hòa nhập vào nền kinh tế thị trường.		
Thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp, tạo sự công bằng giữa các doanh nghiệp		
Thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế quốc dân.		
Phát triển.		

Phát huy quyền làm chủ của người lao động.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Người lao động phát huy được khả năng của mình.		
Thu nhập cao hơn, công bằng hơn.		
Tăng thu nhập cho người lao động.		
Nâng người lao động thành người quản lý Công ty khi đóng góp cổ phần, thúc đẩy năng suất lao động,		
Thu nhập tăng; tiếp cận được công nghệ sản xuất tiên tiến.		
Thu nhập phù hợp với năng lực; phát huy được quyền làm chủ, tự do sáng tạo.		
Phát huy quyền làm chủ, thu nhập tăng; tích cực trong công việc.		
Tăng thu nhập; năng động hơn.		
Tăng thu nhập; năng động hơn.		
Trả theo nghiệp vụ.		
- Không có ý kiến	22	47,8%
Câu 9: Theo Ông/Bà, tiền lương, tiền thưởng trong các Công ty cổ phần phải thay đổi thế nào để thu hút và khuyến khích người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?		
- Có ý kiến	25	54,3%
Tiền lương cần được chia thành 03 phần: 01 phần xác định theo hệ số cơ bản để đóng BHXH, 02 phần còn lại để trả cho người lao động theo đúng năng lực và hiệu quả công việc thực tế.		
Tiền lương, tiền thưởng phải trả theo năng lực và hiệu quả công việc.		
Trả lương, thưởng theo hiệu quả và chất lượng thực tế của công việc.		
Trả lương, thưởng theo năng lực và hiệu quả công việc của từng người lao động..		
Phải thay đổi chế độ tiền lương, tiền thưởng để khuyến khích người lao động.		
Phải thay đổi chế độ tiền lương, tiền thưởng để khuyến khích người lao động.		
Tiền lương, thưởng trả theo sản phẩm và trả hàng tháng.		
Trả lương theo sản phẩm.		
Thực hiện khoán sản phẩm cho từng bộ phận và trả lương theo sản phẩm.		
Tìm mọi biện pháp để nâng cao tiền lương, tiền thưởng.		
Tìm mọi biện pháp để nâng cao tiền lương, tiền thưởng.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực và mức độ đóng góp của người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng phải tương xứng với năng lực của người lao động.		
Tiền lương và tiền thưởng phải cao hơn khi chưa cổ phần hóa Cty.		
Tiền lương phải phù hợp với tình hình trượt giá thị trường.		
Khoán tiền lương theo công việc và cấp bậc lương.		
Khoán lương theo cấp bậc công việc.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực và mức độ đóng góp của người lao động.		
Tiền lương, tiền thưởng trả theo năng lực và mức độ đóng góp của người lao động.		
Trả lương theo năng suất, chất lượng và hiệu quả của công việc.		

Tăng lên.		
Trả theo năng suất lao động.		
Trả theo năng suất lao động.		
Trả theo năng suất lao động.		
Tăng lên.		
- Không có ý kiến	21	45,7%
Câu 15: Nếu Ông/Bà không mua (hoặc có mua) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	36	78,3%
Mua cổ phần để khẳng định trách nhiệm và quyền lợi của mình đối với cty		
Mua cổ phần để khẳng định trách nhiệm và quyền lợi của mình đối với cty		
Không mua vì không có tiền.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có mua vì sẽ tăng thêm quyền làm chủ đối với Cty.		
Có mua vì sẽ tăng thêm quyền làm chủ đối với Cty.		
Mua cổ phiếu của Cty vì sẽ có lợi cho sau này.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Không mua vì đã đến tuổi nghỉ việc.		
Có mua vì đây là một hình thức góp vốn cho Cty.		
Mua cổ phiếu vì có cổ tức hàng năm.		
Mua cổ phiếu vì có cổ tức hàng năm.		
Mua cổ phiếu của Cty vì sản phẩm của Cty mang tính độc quyền.		
Mua cổ phiếu để bảo đảm chỗ làm việc.		
Mua cổ phiếu vì lợi ích của Cty và của mỗi cá nhân.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Mua để giữ việc làm và để được chia cổ tức.		
Mua để có việc làm ổn định và để được chia cổ tức.		
Mua cổ phiếu để bảo đảm chỗ làm việc.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Mua cổ phiếu vì có quyền lợi của mình trong đó và phải cố gắng làm việc tốt hơn để có thu nhập cao.		
Mua cổ phiếu vì tin tưởng vào hiệu quả SXKD của Cty.		
Mua cổ phiếu là đầu tư vào Cty do đó cần phải cố gắng làm việc để tăng vốn đầu tư.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Vì thu nhập chỉ mới đủ sống, không có tiền để mua.		
Có mua nhưng không nêu lý do.		
Mua, vì đây là sự đầu tư cho tương lai rất tốt.		

Mua vì đây là lợi ích và quyền lợi của người lao động.		
Có nhiều quyền lợi và tăng trách nhiệm.		
Tăng vốn để tăng cạnh tranh và tăng thu nhập cá nhân.		
Có thêm thu nhập.		
- Không có ý kiến	10	21,7%
Câu 17: Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	34	73,9%
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại vì mình đã người chủ của Cty.		
Không bán lại vì sau khi cổ phần hóa xong Cty sẽ có những khó khăn và thay đổi nhất định.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Không bán vì tin tưởng vào sự phát triển của Cty.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán vì không mua.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại vì có cổ tức hàng năm.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại vì để nhận cổ tức hàng năm.		
Không bán vì tin tưởng vào tương lai phát triển của doanh nghiệp.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán vì để ổn định công tác và bảo đảm quyền lợi của cổ đông.		
Không bán vì để bảo đảm việc làm và tăng thêm thu nhập khi có cổ tức.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại vì có cổ tức hàng năm.		
Không bán lại vì sau khi cổ phần hóa Cty sẽ phát triển mạnh, lợi nhuận sẽ cao.		
Không bán vì tiềm năng phát triển của cty còn rất mạnh.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Không bán nhưng không nêu lý do.		
Nếu được mua cổ phiếu ư đãi của Cty thì sẽ không bán lại.		
Không bán, vì đây là sự đầu tư cho Cty rất hiệu quả.		
Không bán vì tin tưởng vào việc cổ phần hóa doanh nghiệp.		
Tùy thuộc vào quá trình sản xuất kinh doanh; nếu không hiệu quả thì bán và ngược lại.		
Tùy vào kinh tế gia đình.		
Tùy theo kinh tế gia đình.		
Tùy tình hình hoạt động của Công ty và hoàn cảnh gia đình.		
Tùy vào công ty và gia cảnh của anh.		

- Không có ý kiến	12	26,1%
Câu 19: Nếu phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo cần phải thay đổi, theo Ông/Bà sẽ phải thay đổi như thế nào?		
- Có ý kiến	37	80,4%
Phải rõ ràng và công minh hơn đồng thời phải có cách điều hành khoa học hơn.		
Nhà lãnh đạo phải có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, làm việc có hiệu quả và công bằng.		
Thay đổi về mọi mặt.		
Quan tâm hơn đến xu thế phát triển, tìm mọi biện pháp để đem lại lợi ích cho Cty, chông thất thu cho Nhà nước.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Cần phải thay đổi theo phong cách quản lý kinh tế thị trường.		
Phải thay đổi theo xu hướng đi lên đồng thời phải quan tâm đến lợi ích của người lao động.		
Phải quan tâm đến lợi nhuận của Cty.		
Phải quan tâm hơn đến lợi nhuận của Cty.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Thay đổi theo hướng dân chủ hơn.		
Tăng cường công tác quản lý.		
Tăng cường công tác quản lý.		
Nâng cao năng lực quản lý và quản trị nhân sự.		
Năng động hơn, quan tâm nhiều hơn đến việc tăng lợi nhuận doanh nghiệp và nâng cao thu nhập cho người lao động; sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, đặc biệt là nguồn nhân lực.		
Thay đổi để phù hợp với xu thế phát triển chung của xã hội.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Năng động hơn, có trách nhiệm trong công tác hơn và quan hệ với người lao động thân thiện hơn.		
Năng động hơn, có trách nhiệm trong công tác hơn và quan hệ với người lao động thân thiện hơn.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Phù hợp với loại hình Cty cổ phần và cơ chế kinh tế thị trường.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Phù hợp với loại hình Cty cổ phần và cơ chế kinh tế thị trường.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Phải thay đổi người quản lý.		
Có thay đổi nhưng không biết phải thay đổi thế nào.		
Phải gần gũi với người lao động hơn và quản lý doanh nghiệp khoa học hơn.		

Thay đổi để phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.		
Có trí tuệ, tầm nhìn xa; năng lực quản lý và phát triển Công ty.		
Phù hợp với sự thay đổi của Công ty.		
Phù hợp với sự thay đổi của Công ty.		
Phù hợp với sự thay đổi của Công ty.		
- Không có ý kiến	9	19,6%
Câu 25: Nếu năng lực làm việc của Ông/Bà không đáp ứng được hoặc chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu của Công ty. Xin Ông/Bà vui lòng cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	4	8,7%
Do quen làm việc trong môi trường cũ.		
Chưa được đào tạo cơ bản.		
Vì công việc hiện tại rất phù hợp với năng lực của bản thân.		
Do trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn còn hạn chế.		
- Không có ý kiến	42	91,3%
Câu 27: Nếu phải đào tạo lại, thì Ông/Bà muốn đào tạo lại vấn đề gì? Xin vui lòng nêu cụ thể.		
- Có ý kiến	31	67,4%
Kiến thức chuyên môn liên quan đến sản phẩm của Cty; bỏ tước những kiến thức còn thiếu so với yêu cầu thực tế của Cty.		
Kiến thức về quản lý doanh nghiệp và kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ.		
Kiến thức chuyên môn, phong cách làm việc trong môi trường mới.		
Đào tạo về ngoại ngữ và tin học.		
Đào tạo về kiến thức quản trị kinh doanh, kinh tế thị trường và thị trường chứng khoán.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn và kiến thức cổ phần hóa.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn và kiến thức cổ phần hóa.		
Kiến thức về quản lý doanh nghiệp và kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ.		
Đào tạo về nghiệp vụ chuyên môn.		
Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.		
Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.		
Bỏ tước những kiến thức chuyên môn sẽ làm khi cổ phần hóa.		
Kiến thức về loại hình DN cổ phần; kỹ năng và chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.		
Kiến thức về loại hình DN cổ phần; và kiến thức phân tích thị trường chứng khoán.		
Đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ một cách bài bản.		
Kiến thức về thị trường chứng khoán.		
Kiến thức về thị trường chứng khoán.		
Đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ một cách bài bản.		

Kiến thức quản lý Nhà nước.		
Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.		
Đào tạo về chuyên môn cao hơn.		
Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.		
Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật để phù hợp với công việc được giao.		
Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật phù hợp với công việc được giao.		
Đào tạo chuyên môn nâng cao.		
Đào tạo về chuyên môn cao hơn.		
Nâng cao chuyên môn.		
Kiến thức và tác phong.		
Nghịệp vụ chuyên môn.		
Ngoại ngữ, trình độ chuyên môn.		
Chuyên môn nghiệp vụ.		
- Không có ý kiến	15	32,6%
Câu 28: Ông/Bà gặp những khó khăn gì nếu phải tham gia chương trình đào tạo lại của Công ty? Xin vui lòng nêu cụ thể.		
- Không có ý kiến	28	60,9%
Do trình độ học vấn thấp nên sợ không tiếp thu được.		
Không có khó khăn gì khi được tham gia chương trình đào tạo của Cty.		
Không có thời gian và kinh phí.		
Không có khó khăn gì khi được tham gia chương trình đào tạo của Cty.		
Khó khăn về kinh phí học tập.		
Khó khăn về thời gian.		
Khó khăn về kinh phí học tập.		
Tuổi lớn, không tiếp thu được.		
Khó khăn về thời gian và kinh phí học tập.		
Khó khăn về thời gian.		
Khó khăn về thời gian và kinh phí học tập.		
Không có khó khăn gì cả.		
Khó khăn về thời gian.		
Khó khăn về thời gian và kinh phí học tập.		
Khó khăn về kinh phí.		
Khó khăn về kinh phí.		
Không có khó khăn gì cả.		
Khó khăn về kinh phí.		
Tuổi lớn khó tiếp thu và kinh phí đi học.		
Tuổi lớn khó tiếp thu.		
Chương trình đào tạo không phù hợp với chuyên môn hiện tại của bản thân.		
Không có ý kiến.		
Khó khăn về thời gian và kinh phí học tập.		
Khó khăn về kinh phí.		

Tiền lương và mức trợ cấp.		
Tiền lương và mức trợ cấp.		
Thời gian;		
Ngoại ngữ.		
- Không có ý kiến	18	39,1%
Câu 31: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:		
1. Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:		
- Có ý kiến	12	26,1%
Quan tâm đến sản phẩm của Cty và các đối thủ cạnh tranh, luôn hướng tới khách hàng.		
Cần phải nâng cao năng lực của người lao động đối với công việc; phân công công việc phù hợp với trình độ chuyên môn.		
Thay đổi cơ cấu tổ chức, sắp xếp bố trí lại nhân sự; mở rộng ngành nghề kinh doanh.		
Cần có sự quan tâm của Nhà nước đối với doanh nghiệp.		
Cần có sự quan tâm của Nhà nước đối với doanh nghiệp.		
Nhà nước cần tạo mọi điều kiện thuận lợi hỗ trợ DN phát triển.		
Không có ý kiến.		
Phân công lao động hợp lý; đầu tư có hiệu quả, áp dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ.		
Người lao động tự do phát huy sáng tạo trong công việc.		
Người lao động tự do phát huy sáng tạo trong công việc.		
Tiết kiệm chi phí.		
Giảm chi phí; phát triển sáng tạo sản phẩm.		
- Không có ý kiến	34	73,9%
2. Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần		
- Có ý kiến	9	19,6%
Cần quan tâm đến đội ngũ các nhà quản lý và người lao động, có chính sách thu hút và giữ người tài giỏi.		
Tiền lương và tiền thưởng phải được nâng cao và phân phối công bằng.		
Tiền lương, tiền thưởng (nếu có) phải được nâng cao và phân chia công bằng theo năng lực và hiệu quả công việc của từng cá nhân.		
Thay đổi hình thức hoạt động của tổ chức Công đoàn cho phù hợp để bảo vệ quyền làm chủ của người lao động.		
Đổi mới tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền lợi cho người lao động hiệu quả hơn.		
Đề cao sáng kiến của người lao động, thu hút được người tài giỏi và tạo điều kiện để họ yên tâm công tác.		
Lãnh đạo cần quan tâm đến việc nâng cao đời sống của người lao động.		
Thu nhập tăng đều so với tốc độ tăng của giá cả thị trường.		
Thu nhập tăng đều so với tốc độ tăng của giá cả thị trường.		
- Không có ý kiến	37	80,4%

3. Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà quản lý Công ty:		
- Có ý kiến	5	10,9%
Phát huy quyền làm chủ của người lao động.		
Phát huy quyền làm chủ của người lao động; tổ chức giao ban hàng tuần; tham gia các lớp tập huấn về Luật, thị trường chứng khoán, kế toán; tổ chức đi tham quan, học tập các đơn vị bạn □		
Các nhà quản lý phải nâng cao trình độ chuyên môn để quản lý và điều hành doanh nghiệp có hiệu quả hơn.		
Phải có trình độ chuyên môn về quản trị doanh nghiệp, nâng cao năng lực tổ chức điều hành.		
Tinh giản bộ máy đến mức tối thiểu, lãnh đạo phải là người thực sự tài giỏi.		
- Không có ý kiến	41	89,1%
Câu 37: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:		
- Có ý kiến	2	4,3%
Nên khảo sát ở các cấp lãnh đạo, người đứng đầu một đội, một tổ.		
Đưa ra câu hỏi, không đưa phương án.		
- Không có ý kiến	44	95,7%

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT (CÂU HỎI MỞ)
ĐỐI VỚI NHÀ QUẢN LÝ TẠI CÁC CÔNG TY CHƯA CỔ PHẦN HÓA**
Tổng số người được khảo sát 24

CÂU HỎI VÀ TRẢ LỜI	TSố	Tỷ lệ
Câu 5: Nếu Công ty Ông/Bà chuyển sang cổ phần hóa, thì theo Ông/Bà Công ty phải có chế độ trả lương, trả thưởng như thế nào để thu hút và khuyến khích được người lao động mà vẫn đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty?		
- Có ý kiến	17	70,8%
Đối với bộ máy quản lý: phải thanh toán đúng với năng lực và trách nhiệm, nhiệm vụ được giao; đối với người lao động: làm cùng một việc thì được trả lương, thưởng như nhau, không trả theo hệ số lương như hiện nay.		
Trả lương, thưởng theo khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành.		
Trả lương, thưởng theo năng lực chuyên môn thực tế.		
Trả lương theo năng lực lao động.		
Khoán sản phẩm, trả lương theo hiệu quả công việc đồng thời cần có chế độ đào tạo và đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý.		
Cty phải xây dựng thang, bảng lương riêng và trả lương theo hiệu quả lao động.		
Trả lương theo năng lực thực tế.		
Trả lương theo năng suất và hiệu quả của công việc.		
Trả lương theo năng suất lao động.		

Trả lương, thưởng theo năng lực của người lao động.		
Trả lương, thưởng theo nguồn lợi thu được từ sản phẩm mà người lao động làm ra một cách tương xứng.		
Trả lương theo năng suất và mức độ tham gia làm ra lợi nhuận của từng cá nhân; trả thưởng theo số lượng và chất lượng sản phẩm mà cá nhân đã đạt hay vượt mức Cty đề ra.		
Đánh giá thường xuyên hiệu quả công tác của từng cá nhân, bộ phận để có chế độ lương, thưởng phù hợp, công bằng.		
Phải có chế độ lương, thưởng đảm bảo đời sống cho người lao động và có một phần được tích lũy.		
Thay đổi chính sách tiền lương, thưởng hợp lý hơn để thu hút lao động.		
Xây dựng và thực hiện chế độ trả lương cao cho người lao động coa năng lực.		
Đưa ra cơ chế tiền lương hợp lý.		
-Không có ý kiến	7	29,2%
Câu 11: Nếu Ông/Bà có mua (hoặc không mua) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	20	83,3%
Mua cổ phiếu tức là mong đợi hiệu quả đầu tư trong tương lai, tăng quyền làm chủ của nhà đầu tư.		
Mua cổ phiếu để tăng thêm trách nhiệm và quyền làm chủ.		
Mua cổ phiếu của Cty để tăng thêm trách nhiệm với cty.		
Mua cổ phiếu vì cổ phiếu gắn liền với lợi ích của người lao động.		
Sử dụng quyền được ưu đãi, tăng thu nhập thông qua đầu tư vào Cty và gắn bó hơn với Cty.		
Có mua nhưng không nêu lý do vì sao.		
Mua cổ phiếu do hy vọng vào hiệu quả đầu tư.		
Có mua cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Mua cổ phiếu vì cổ phiếu gắn liền với quyền lợi của bản thân người lao động.		
Mua cổ phiếu để tăng thêm thu nhập cho bản thân.		
Mua cổ phiếu để tăng thêm thu nhập cho bản thân.		
Có mua cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Có mua cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Mua cổ phiếu để trở thành người chủ thực sự, hy vọng tiền đầu tư sẽ gia tăng lợi nhuận trong tương lai; tham gia xây dựng và phát triển doanh nghiệp, xây dựng đất nước.		
Mua cổ phiếu vì sẽ có lãi.		
Có mua cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Nếu cty hoạt động có hiệu quả lợi tức cổ phiếu sẽ lớn.		
Để được làm chủ và có quyền lợi được hưởng.		
Mua CP để được làm chủ.		
Công ty sẽ hoạt động hiệu quả.		
- Không có ý kiến	4	16,7%

Câu 13: Nếu Ông/Bà có bán lại (hoặc không bán lại) cổ phiếu, xin cho biết lý do tại sao?		
- Có ý kiến	16	66,7%
Không bán lại vì mong đợi hiệu quả đầu tư và quyền làm chủ của nhà đầu tư.		
Không bán vì muốn làm chủ Cty.		
Tùy theo tình hình kinh doanh của Cty mà quyết định bán hay không bán lại cổ phiếu của Cty.		
Bán lại cổ phiếu khi cổ tức giảm hoặc không bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm.		
Không bán lại do đầu tư vào Cty là ổn định và chắc chắn.		
Có bán là do quy luật của thị trường.		
Không bán lại do Cty cấp nước là đơn vị độc quyền do đó lợi nhuận cao và giá trị cổ phiếu ngày càng tăng giá.		
Không bán lại cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại cổ phiếu vì đó là quyền lợi của chính mình.		
Không bán lại cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại để thể hiện sự trung thành với doanh nghiệp đã cho mình công ăn việc làm, đảm bảo thu nhập và đời sống cho bản thân và gia đình.		
Không bán lại vì sẽ có lãi.		
Không bán lại cổ phiếu nhưng không nêu lý do.		
Không bán lại vì tin tưởng vào hoạt động của Cty.		
Kinh doanh hiệu quả.		
- Không có ý kiến	8	33,3%
Câu 14: Theo Ông/Bà, các nhà quản lý phải làm thế nào để người lao động trong Công ty không bán số cổ phần của mình?		
- Có ý kiến	15	62,5%
Làm cho người lao động gắn gũi hơn với nhà quản lý để họ yên tâm như đang làm cho chính bản thân mình; tổ chức SXKD có hiệu quả, không lãng phí đem lại thu nhập cao cho người lao động.		
Tăng giá trị của cổ phần; làm cho người lao động thấy được lợi ích của cổ phần.		
Cổ tức phải lớn hơn lãi vay ngân hàng hoặc lãi suất tiền gửi tiết kiệm.		
Nâng cao công tác tuyên truyền về cổ phần hóa và công khai các thông tin về tình hình SXKD của Cty.		
Phụ thuộc vào năng lực điều hành của HĐQT và Giám đốc điều hành.		
Giải thích rõ ràng cho người lao động nắm được quyền lợi của mình.		
Vận động và tuyên truyền cho người lao động hiểu rõ quyền lợi khi tham gia mua cổ phiếu.		
Phải lãnh đạo Cty SXKD có hiệu quả.		
Tận tâm, liêm khiết và có trách nhiệm cao đối với công việc.		
Đề ra chính sách chất lượng để cổ phần của cty có giá trị, từ đó có lợi tức cao.		
Thể hiện cao độ lòng trung thành và trung thực với DN; có quyết sách và hành động cụ thể quan tâm đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp <input type="checkbox"/>		
Phải chứng minh được bằng hiệu quả SXKD thực tế.		
Phấn đấu để doanh thu, lợi nhuận của Cty không ngừng được tăng lên.		

Là nghệ thuật của mỗi nhà lãnh đạo.		
Các nhà quản lý có chính sách hỗ trợ để có tiền mua được số cổ phần của mình.		
- Không có ý kiến	9	37,5%
Câu 16: Nếu phong cách quản lý của các nhà lãnh đạo cần phải thay đổi, theo Ông/Bà sẽ thay đổi như thế nào?		
- Có ý kiến	17	70,8%
Có năng lực thực sự trong quản lý kinh tế, quản lý điều hành khoa học, năng nổ, nhiệt tình trong công việc; gần gũi với người lao động.		
Theo hướng chuyên nghiệp, đáp ứng được yêu cầu của thực tế.		
Quan tâm hơn đến đời sống của người lao động.		
Cần phải năng động hơn và nâng cao trình độ quản lý.		
Phải có năng lực thực sự, có tâm huyết, phải biết sử dụng nguồn nhân lực, biết đặt lợi ích chung lên trên lợi ích riêng.		
Nhà quản lý phải thực sự có tài và được đào tạo bài bản.		
Các trưởng, phó phòng phải có ít nhất 1 bằng đại học; Giám đốc phải có 02 bằng đại học hoặc 01 bằng cao học.		
Phải thay đổi tư duy lãnh đạo; coi trọng nhân tài.		
Phải thay đổi, những không nêu được thay đổi như thế nào.		
Phải thay đổi, những không nêu được thay đổi như thế nào.		
Phải thay đổi, những không nêu được thay đổi như thế nào.		
Chuyển từ kiểu tập trung, chuyên quyền độc đoán sang kiểu quản lý dân chủ thực chất, dựa trên nguyên tắc thuyết phục- đồng thuận, quyết đoán dựa trên dữ liệu.		
Phù hợp với tình hình thực tế của xã hội và nền kinh tế.		
Thay đổi để phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường.		
Phải năng động và sáng tạo nhiều hơn.		
Năng động hơn.		
Vững chuyên môn, xử lý nhanh quyết đoán và hiệu quả.		
- Không có ý kiến	7	29,2%
Câu 18: Nếu năng lực quản lý của các nhà lãnh đạo trong Công ty của Ông/Bà không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, thì Ông/Bà sẽ làm gì?		
- Có ý kiến	12	50,0%
Cần phải thay thế, bổ nhiệm mới.		
Phải có kế hoạch thay đổi nhân sự.		
Thay thế.		
Đào tạo lại; luân chuyển công tác khác cho phù hợp với năng lực; tuyển dụng thêm.		
Phải thay thế bằng những nhà quản lý được đào tạo chính quy.		
Cần phải thay thế bằng những nhà lãnh đạo có kinh nghiệm và bản lĩnh trong kinh doanh.		
Phải thay đổi người lãnh đạo.		

Thuê hoặc tuyển chọn người từ bên ngoài Cty; đào tạo và huấn luyện nâng cao năng lực quản lý cho CB hiện có.		
Đề nghị thay đổi người khác có năng lực hơn.		
Đề nghị thay đổi người khác.		
Cùng tập thể đề nghị thay đổi nhà lãnh đạo.		
Đề nghị chuyển việc khác.		
- Không có ý kiến	12	50,0%
Câu 34: Để giải quyết số lao động dôi dư do cổ phần hoá Công ty, theo Ông/Bà ngoài các chính sách của Nhà nước, Công ty cần có những giải pháp như thế nào?		
- Có ý kiến	14	58,3%
Cty hỗ trợ kinh phí để đào tạo lại; nếu không đào tạo lại được thì Cty hỗ trợ kinh phí để người lao động tự tìm việc làm mới phù hợp hơn.		
Mở rộng thêm ngành nghề kinh doanh mới.		
Khuyến khích người lao động nghỉ.		
Hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện để người lao động tìm việc làm mới trong vòng 1 tháng.		
Mở rộng đầu tư và mở thêm ngành nghề khác.		
Cty hỗ trợ kinh phí để họ tìm việc làm mới hoặc học một nghề mới.		
Đây là vấn đề nhức nhối của các DNNN, cần phải nghiên cứu sắp xếp một cách hợp lý thông qua công tác tuyển chọn.		
Cần phải sắp xếp lại lao động cho hợp lý với công việc và sa thải những người không có bằng cấp nhưng làm ở những vị trí lãnh đạo.		
Cty cần động viên, khuyến khích và hỗ trợ kinh phí đào tạo lại cho người lao động.		
Hỗ trợ thêm kinh phí để người lao động tự tìm việc làm mới.		
Trợ cấp thêm mỗi năm làm việc ở Cty được 01 tháng lương.		
Đa dạng hóa ngành nghề để tạo việc làm cho số lao động dôi dư.		
Cần hỗ trợ thêm cho người lao động để khi nghỉ họ có một khoản tiền tương đối dùng làm vốn kinh doanh sau khi nghỉ.		
Giải quyết theo đúng quy định của luật lao động hiện hành.		
- Không có ý kiến	10	41,7%
Câu 38: Theo Ông/Bà phải làm thế nào để quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp Nhà nước không trở thành tư nhân hoá các doanh nghiệp Nhà nước?		
- Có ý kiến	13	54,2%
Nhà nước cần nắm giữ 51% cổ phần trong Cty.		
Điều lệ phải chặt chẽ ít có kẽ hở để lách luật.		
Có chính sách phù hợp bán cổ phần cho người lao động ngoài số cổ phần ưu đãi; nâng cao vai trò làm chủ của người lao động.		
Tạo cơ chế thích hợp để người lao động có thể mua được nhiều cổ phiếu.		
Xác định giá trị doanh nghiệp theo đúng giá thị trường.		
Tính giá trị doanh nghiệp theo giá thị trường tại thời điểm định giá.		
Vận động người lao động không bán lại cổ phiếu của mình.		

Hỗ trợ cho người lao động được mua cổ phiếu; tạo sự bình đẳng trong quan hệ.		
Nâng cao kiến thức về CPH cho người lao động của Cty; minh bạch, công khai các thông tin và tiến trình CPH; tạo điều kiện cho nhiều người, nhiều tổ chức mua được cổ phiếu của Cty.		
Phải có nhiều cổ đông là CBCNV.		
Vai trò nhà lãnh đạo phải nắm quyền chủ đạo; đánh giá tài sản nhà nước khi đưa vào CPH phải chính xác.		
Có sự chỉ đạo chặt chẽ của UBND tỉnh và các ngành liên quan.		
Phải có những biện pháp và quy định rõ ràng khi tăng vốn điều lệ hay khi đã cổ phần hóa;		
- Không có ý kiến	11	45,8%
Câu 39: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm:		
1. Nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các Công ty cổ phần:		
- Có ý kiến	12	50,0%
Phối kết hợp đồng bộ giữa các bộ phận chức năng giải quyết công việc khoa học, nhanh nhạy, chính xác.		
Bố trí nhân lực đúng chuyên môn, đúng năng lực; nâng cao trách nhiệm của người lao động đối với công việc.		
Phải đồng bộ trong việc chỉ đạo thực hiện, tạo điều kiện, môi trường kinh doanh thuận lợi.		
Phát huy tối đa lợi thế có sẵn của Cty; có biện pháp hữu hiệu khắc phục các tồn tại của Cty; xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện hợp lý.		
Hoàn toàn phụ thuộc vào HĐQT và Giám đốc điều hành.		
Nhà quản lý phải được đào tạo chính quy; sắp xếp lại lao động một cách hợp lý.		
Nhà quản lý phải có bằng đại học trở lên; tuyển dụng người lao động có bằng tốt nghiệp PTTH trở lên.		
Đào tạo lại đội ngũ các nhà quản lý		
Nhà nước có cơ chế hành chính theo hướng thỏa mãn nhu cầu phát triển của DN; Các cơ quan NN cần ổn định, minh bạch và không can thiệp vào các hoạt động kinh tế của DN; NN cung cấp kịp thời các thông tin về KTXH cho DN.		
Tổ chức lại lực lượng lao động một cách hợp lý.		
Có phương án khai thác cụ thể những lợi thế sẵn có của công ty.		
- Không có ý kiến	12	50,0%
2. Nâng cao đời sống và quyền làm chủ của người lao động trong các Công ty cổ phần:		
+ Có ý kiến	9	37,5%
Tiền lương, tiền thưởng của người lao động luôn phải trả đúng kỳ hạn, phần đầu năm sau cao hơn năm trước; tài chính phải đảm bảo dân chủ, công khai.		
Phát huy quyền dân chủ thực sự đối với người lao động.		
Công khai hóa các thông tin về tình hình SXKD của Cty.		
Trả lương theo năng lực.		

Trả lương theo năng suất và hiệu quả; thưởng cho những người có sáng kiến trong công việc hoặc làm việc xuất sắc.		
Giáo dục ý thức làm chủ của người lao động có ý thức tăng năng suất lao động và làm việc có chất lượng, hiệu quả.		
NN cần có một cơ quan kiểm soát đủ quyền lực về pháp lý để định kỳ kiểm tra việc tuân thủ các quy chế□.		
Tạo điều kiện cho các đoàn thể hoạt động.		
Tiền lương, thưởng phải trở thành động lực mạnh mẽ cho người lao động.		
- Không có ý kiến	15	62,5%
3. Nâng cao năng lực quản lý điều hành của các nhà quản lý Công ty:		
- Có ý kiến	8	33,3%
Năng nổ, nhiệt tình, tâm huyết với công việc được giao; luôn tự trau dồi, cập nhật kiến thức quản lý kinh tế.		
Phải chuyển biến về tư tưởng, lấy người lao động làm gốc.		
Lựa chọn và bổ nhiệm đúng người, đúng việc.		
Cập nhật kịp thời những kiến thức quản lý mới, tiên tiến và hiện đại.		
Lựa chọn hoặc thuê những nhà quản lý có đủ năng lực để lãnh đạo Cty SXKD có hiệu quả.		
Tự học tập nâng cao kiến thức, rèn luyện kỹ năng ứng dụng các nguyên tắc quản lý kinh tế□		
Có chế độ lương, thưởng hợp lý.		
Mạnh dạn và nhanh chóng thay đổi vị trí những cán bộ lãnh đạo quản lý yếu kém.		
- Không có ý kiến	16	66,7%
Câu 40: Những kiến nghị của Ông/Bà nhằm đẩy nhanh tiến độ Công tác cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng:		
- Có ý kiến	9	37,5%
Tỉnh ủy, UBND tỉnh phải kiên quyết trong việc thực hiện cổ phần hóa theo lộ trình đã đề ra.		
Xây dựng chương trình hành động cụ thể.		
Cổ phần hóa phải thực sự hướng vào người lao động.		
Xóa bỏ cơ chế bao cấp, Nhà nước không nắm giữ cổ phần chi phối và phải xác định giá trị Doanh nghiệp theo đúng với giá thị trường.		
Nhà nước chỉ cần nắm giữ từ 20-30% cổ phần đồng thời xóa bỏ chế độ bao cấp.		
Cần phải có những giải pháp thích hợp để đẩy nhanh tiến độ cổ phần hóa.		
Các cấp quản lý, các ngành phải tích cực thực hiện công tác cổ phần hóa theo đúng lộ trình đã đề ra.		
NN cần có các chuyên gia, chuyên viên am hiểu về kinh tế thị trường□		
Tào cơ chế phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.		
- Không có ý kiến	15	62,5%
Câu 46: Ông/Bà có góp ý gì cho cuộc khảo sát này được tốt hơn:		
- Có ý kiến	4	16,7%

Nên hỏi thêm một số câu hỏi về quản lý Nhà nước đối với doanh nghiệp và các sở, ngành có liên quan.		
Chỉ mới khảo sát tâm tư nguyện vọng của người lao động.		
Tổng hợp chính xác kết quả khảo sát; phân tích cụ thể, khách quan; kết luận rõ ràng, đúng đắn.		
Nên có hình thức khảo sát khách quan, thân thiện hơn <input type="checkbox"/>		
- Không có ý kiến	20	83,3%