



Địa chỉ: 271/7B – An Dương Vương, P.3– Q.5
Điện thoại: 08.38306868; Fax: 08.38306969

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----o0o-----

TP. Hồ Chí Minh, ngày 01 tháng 6 năm 2009

CHÍNH SÁCH NHÂN SỰ

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 40-09/QĐ-HĐQT ngày 01/6/2009 của HĐQT)

Với mục tiêu “*chia sẻ lợi ích - gắn bó trách nhiệm - tạo dựng thương hiệu*” và tâm niệm “*Nhân viên là tài sản quý giá nhất của Công ty*”, trên cơ sở phát triển bền vững, lâu dài, Công ty cổ phần Đức Khải mong muốn xây dựng một chính sách nhân sự nhằm tạo môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết và chuyên nghiệp để Công ty trở thành ngôi nhà thứ 2 của bạn. Do vậy, Chính sách nhân sự được quy định như sau:

CHƯƠNG I

MỞ ĐẦU

Điều 1. Định nghĩa về chính sách nhân sự

1. Chính sách nhân sự là văn bản nền tảng định hướng nguyên tắc xây dựng, áp dụng, triển khai và đánh giá hiệu quả của hệ thống các chính sách và quy chế, quy định liên quan đến việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực của Công ty.
2. Chính sách nhân sự còn là văn bản định hướng và điều chỉnh mọi hoạt động, mọi quan hệ nhân sự trong hoạt động hàng ngày của doanh nghiệp. Đảm bảo tính nhất quán trong tổ chức, điều hành doanh nghiệp.
3. Chính sách nhân sự là sự phản ánh cách nhìn, cách sử dụng, cách đối xử của người sử dụng lao động đối với người lao động trong quá trình quản lý doanh nghiệp nhằm đạt được mục tiêu của doanh nghiệp, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường lao động, tạo sự công bằng và sự gắn bó lâu dài đối với mọi nhân viên.
4. Chính sách nhân sự là một bộ phận quan trọng không thể tách rời trong tổng thể hệ thống chính sách của Công ty tạo cơ sở rõ ràng để điều chỉnh các hoạt động liên quan đến quá trình quản trị nguồn nhân lực của Công ty.
5. Chính sách nhân sự là cơ sở để ra các quyết định nhân sự như khen thưởng, kỷ luật lao động, chuyển công tác, điều động, biệt phái, bổ nhiệm nhân sự... cho phù hợp.

Điều 2. Tiêu chí của chính sách nhân sự

CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỨC KHAI

1. Được phổ biến rộng rãi để toàn thể nhân viên thấu hiểu và thực hiện một cách nghiêm chỉnh.
2. Đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật.
3. Được thực hiện một cách thống nhất và liên tục.
4. Thường xuyên được kiểm tra và cập nhật.
5. Đáp ứng với nhu cầu hoạt động của Công ty.
6. Phản ánh được tầm nhìn, sứ mệnh, văn hoá và chiến lược của Công ty.

Điều 3. Mục tiêu chung của chính sách nhân sự

Chính sách nhân sự được xây dựng để đạt được các mục tiêu quan trọng như:

1. Quản lý và sử dụng hiệu quả nhất nguồn nhân lực - tài sản quý giá nhất của Công ty; đảm bảo hoạt động quản trị nguồn nhân lực được thực hiện mang tính hệ thống và gắn kết với hoạt động kinh doanh của Công ty.
2. Xây dựng được đội ngũ lao động phù hợp cho sự phát triển bền vững, lâu dài của Công ty với tác phong làm việc chuyên nghiệp và tinh thần hết lòng vì công việc.
3. Hoàn thiện và phát triển được năng lực làm việc của đội ngũ lao động với trọng tâm là năng lực cốt lõi của Công ty.
4. Phát triển được đội ngũ lãnh đạo và quản lý có bản lĩnh và năng lực sáng tạo cao.
5. Hình thành được văn hoá riêng biệt của Công ty, trong đó tinh thần đồng đội và sự sáng tạo được đề cao và lan toả thành hành vi hằng ngày và là niềm tự hào của mỗi thành viên.
6. Tạo được sự hài lòng, tận tâm và gắn bó với Công ty của người lao động.
7. Cùng chia sẻ những lợi ích mà Công ty và người lao động cùng tạo ra theo mục tiêu **“Chia sẻ lợi ích - Gắn bó trách nhiệm - Tạo dựng thương hiệu”**.

Điều 4. Nguyên tắc của chính sách nhân sự

Việc xây dựng chính sách nhân sự cần phải dựa trên các nguyên tắc sau:

1. **Luôn là người đi đầu**
 - a. Trân trọng mọi ước mơ, hoài bão và nhiệt huyết của tất cả các thành viên;
 - b. Khuyến khích tinh thần tiên phong, nắm bắt cơ hội mới, dám làm dám chịu trách nhiệm;
 - c. Xây dựng đội ngũ lãnh đạo có bản lĩnh dám nghĩ, dám làm; có kỹ năng, tâm huyết với nghề nghiệp và có trách nhiệm với xã hội;
 - d. Luôn tự hào về mục tiêu của Công ty.

2. Đam mê sáng tạo

- a. Xây dựng văn hoá cầu tiến và cởi mở;
- b. Xem xét và đánh giá cao mọi sáng kiến đóng góp;
- c. Tạo điều kiện để người lao động có thể tự học hỏi và nâng cao trình độ kiến thức;
- d. Đào tạo kỹ năng làm việc và quản trị theo hướng phát triển năng lực cốt lõi là nhiệm vụ của mọi cấp quản trị và của từng thành viên Công ty;
- e. Áp dụng những phương thức quản trị nhân sự tiên tiến trên thế giới;
- f. Phát triển kỹ năng quản lý nhân sự cho các Giám đốc, Trưởng các bộ phận;
- g. Dần xây dựng hệ thống quản lý kiến thức, biến kiến thức thành nguồn lực chủ chốt.

3. Tinh gọn và hài lòng

- a. Mô hình Công ty gọn nhẹ dựa trên lực lượng lao động có kỹ năng cao, cấu trúc tổ chức tinh gọn, nhanh nhạy, uyển chuyển. Hệ thống quy chế được xây dựng đơn giản, dễ hiểu, dễ áp dụng;
- b. Trên tinh thần khách hàng là trung tâm: khuyến khích sự lắng nghe, tận tâm trong việc thoả mãn nhu cầu khách hàng;
- c. Luôn tôn trọng sự cam kết;
- d. Với trách nhiệm là trung tâm, đảm bảo người lao động có đầy đủ quyền hạn và quyền lợi để tổ chức hiệu quả công việc;
- e. Khuyến khích sự tự chủ và tự chịu trách nhiệm;
- f. Hệ thống quản lý minh bạch trong đó cơ chế kiểm soát gắn liền với quá trình lên kế hoạch và kiểm tra chéo của đồng nghiệp trong quá trình thực thi để đảm bảo “đúng ngay từ đầu”;
- g. Đánh giá chất lượng chuyên nghiệp vừa theo kết quả cuối cùng, vừa theo tính chuyên nghiệp của quá trình thực hiện.

4. Tinh thần đồng đội

- a. Đề cao tinh thần đồng đội: đánh giá sự thành công của tập thể cao hơn thành tích cá nhân. Đánh giá sự thành công của nhà lãnh đạo trên cơ sở xem xét sự thành công của nhân viên và mối quan hệ với đồng nghiệp;
- b. Chú trọng việc tìm kiếm, bồi dưỡng và phát triển nhân tài;
- c. Văn hoá tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau: mọi thành viên đều có quyền và nghĩa vụ góp ý vì sự nghiệp phát triển của Công ty. Ban lãnh đạo luôn mở cửa lắng nghe ý kiến nhân viên. Mọi vấn đề đều có thể thảo luận công khai, nhưng khi quyết định đã đưa ra thì phải triệt để thi hành;

CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỨC KHẢI

- d. Khuyến khích sự hợp tác giữa các thành viên để phát huy sức mạnh tổng hợp của Công ty;
- e. Phát triển quan hệ hợp tác với nhà cung cấp, đối tác, khách hàng và cổ đông.

5. Cùng thành công

- a. Cân đối giữa khả năng phát triển và mức độ ổn định trong công việc: tạo nhiều cơ hội, tăng mức đa năng trong công việc. Bảo đảm có việc làm chứ không bảo đảm chỗ làm việc;
- b. Đạt yêu cầu cao về chất lượng công việc và trách nhiệm cá nhân;
- c. Khen thưởng xứng đáng cho những cá nhân có thành tích cao.