

Công ty Điện lực Thái Nguyên:

Chuyên nghiệp và chuẩn hóa

Ở mô hình quản lý hiện đại, người lãnh đạo cao nhất phải hướng đến việc chuyên nghiệp hóa, chuẩn hóa các nguyên tắc làm việc ở tất cả phòng ban của công ty. Điều này sẽ tạo ra một môi trường làm việc minh bạch, công bằng và hiệu quả. Công ty Điện lực Thái Nguyên (CTĐLTN) là một trong đơn vị điển hình, tiên phong của Tổng công ty Điện lực miền Bắc trong việc thực hiện cách quản lý, vận hành theo hướng chuyên môn hoá.

Ông Đinh Hoàng Dương - Giám đốc Công ty cho biết, xác định mô hình quản lý hiện đại sẽ tạo ra môi trường làm việc lành mạnh cho CBCNV- LĐ, từ năm 2008, Công ty đã thay đổi mô hình quản lý mà cụ thể là chuyên môn hoá trình độ, nghiệp vụ cho CBCNV- LĐ. Trao đổi với chúng tôi, ông Đinh Hoàng Dương cho biết, hàng năm, CTĐLTN đều đưa ra các giải pháp thực hiện phù hợp với chủ đề hoạt động. Thực hiện chuyên môn hóa hay chuẩn hoá các nguyên tắc làm việc trước hết phải là sắp xếp hoàn thiện mô hình tổ chức mới, soạn thảo, bổ sung, sửa đổi các qui chế về công tác luân chuyển cán bộ, tiền lương và qui chế thực hiện sản xuất khác... phù hợp với tình hình chung Công ty. Và việc này đã được CTĐLTN thực hiện theo từng bước và có tiêu chí cụ thể.

Năm 2009, CTĐLTN đưa ra tiêu chí “Tất cả vì các Điện lực” nghĩa là trong năm sẽ có nhiều hoạt động trọng tâm dành cho các Điện lực từ cơ sở vật chất đến nguồn nhân lực. Trong đó, CTĐLTN đã thực hiện việc luân chuyển, điều động lao động bổ sung cho các Điện lực khó khăn... Đến năm 2010, Công ty đã xây dựng chủ đề hoạt động “Trách nhiệm của người đứng đầu”. Đây sẽ là năm mà CTĐLTN sẽ chú trọng nâng cao tinh thần trách nhiệm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho những người quản lý, đứng đầu ở các Điện lực, phòng ban Điện lực Thái Nguyên đã phối hợp với trường ĐHBK Hà Nội tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về quản lý kinh tế tài chính quản trị doanh nghiệp cho đội ngũ quản lý. Chính vì vậy nếu như người quản lý không nêu cao tinh thần trách nhiệm với công việc thì đồng nghĩa với việc tự loại mình ra khỏi đội ngũ quản lý. Hoạt động này đã tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động của người quản lý. Tiếp theo đó, năm 2011, CTĐLTN xây dựng chủ đề “Năng suất - Chất lượng - Hiệu quả, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động”. Theo đó, năm 2011, Công ty đã phát động và tổ chức có hiệu quả các phong trào thi đua thường xuyên, thi đua theo chuyên đề như: Phong trào thi đua “Điện lực vận hành, kinh doanh giỏi”; Phong trào “Đảm bảo tiến độ, chất lượng và hiệu quả trong sửa chữa thường xuyên và sửa chữa lớn”; Phong trào thi đua “Xanh - sạch - đẹp, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động”...

Và năm 2012 CTĐLTN lựa chọn mục tiêu “Nâng cao chất lượng CNVC-LĐ” mà cụ thể là về trách nhiệm, năng lực, trình độ của CNVC-LĐ. Cụ thể: Mở các lớp tập huấn về quản trị kinh doanh, qui trình an toàn, kỹ thuật vận hành, công tác kiểm tra thiết bị đo đếm, lành hóa doanh nghiệp, kỹ năng

lãnh đạo. Đồng thời, tổ chức thi nâng bậc, nâng lương cho 225 CNVC-LĐ đúng kỳ hạn. Sát hạch quy trình an toàn lao động, tập huấn an toàn lao động, PCBL, PCCN cho 100% CNVC-LĐ trong toàn Công ty. Tăng cường chỉ đạo các Điện lực và phòng kinh doanh làm tốt công tác kiểm tra, giám sát trong công tác kinh doanh và quản lý khách hàng, phát hiện kịp thời những sai sót để khắc phục, sửa chữa...

Sự chuyên nghiệp hóa, chuẩn hóa trong từng công việc ở CTĐLTN được qui định rõ ràng không chỉ đối với người đứng đầu mà cả trong công tác quản lý đường dây và trạm đến các nghiệp vụ kinh doanh bán điện cho từng trạm bán lẻ, từng cá nhân phụ trách, vì vậy tinh thần trách nhiệm của người công nhân vận hành được nâng cao; có khả năng tổng hợp tốt cả về quản lý kỹ thuật vận hành, quản lý hệ thống đo đếm, quản lý khách hàng và giao tiếp khách hàng trong nền kinh tế thị trường.

Việc thay đổi mô hình quản lý của CTĐLTN đã có tác động tích cực đến hiệu quả sản xuất kinh doanh, đến đời sống tinh thần của người lao động. Liên tục trong 4 năm liền (năm 2008 đến năm 2011), CTĐLTN luôn là đơn vị hoàn thành xuất sắc toàn diện các chỉ tiêu SXKD. Đặc biệt là công tác quản lý kỹ thuật, bảo đảm an toàn, thực hiện giảm tổn thất điện năng. Chỉ tiêu tổn thất điện năng giảm so với kế hoạch từ 0,04%÷0,56%; năm sau giảm hơn năm trước từ 0,06%÷1,05%. Nếu như năm 2008 đã giảm so với năm 2007 là 1,05%, thì đến năm 2009 giảm hơn so với năm 2008 là 0,34%. Doanh thu năm 2011 đạt 1.194 tỷ đồng, tăng 120% so với cùng kỳ; lương bình quân đạt 7,7 triệu đồng/người/tháng.

Một minh chứng cho sự quyết tâm cao của đội ngũ lãnh đạo CTĐLTN trong việc thay đổi mô hình quản lý là vào năm 2009, Công ty đã tiến hành tiếp nhận xong lưới điện hạ áp nông thôn để bán lẻ đến từng hộ, thời hạn 3 tháng 10 ngày. Và đến 31/10/2011 đã có 234.276/236.655 hộ có điện lưới đạt tỷ lệ 98,99%. Còn đến thời điểm này, Thái Nguyên đã có 144/144 xã đã có điện lưới đạt tỷ lệ 100%; Đây chính là kết quả của sự đồng thuận, sự nỗ lực hết mình vì cộng đồng của CTĐLTN trong suốt thời gian qua.

Đầu biết việc thay đổi cách quản lý là hết sức cần thiết, nhưng không phải doanh nghiệp nào cũng mạnh dạn thực hiện và thực hiện thành công. Với ý chí, lòng quyết tâm và tinh thần đoàn kết một lòng, CTĐLTN đã làm được điều này và thực sự là một điển hình điển hình cho nhiều doanh nghiệp khác phải học hỏi. ♦

LH