



Negosyanteng Pinoy

Isyu Numero 7
Hulyo 2003

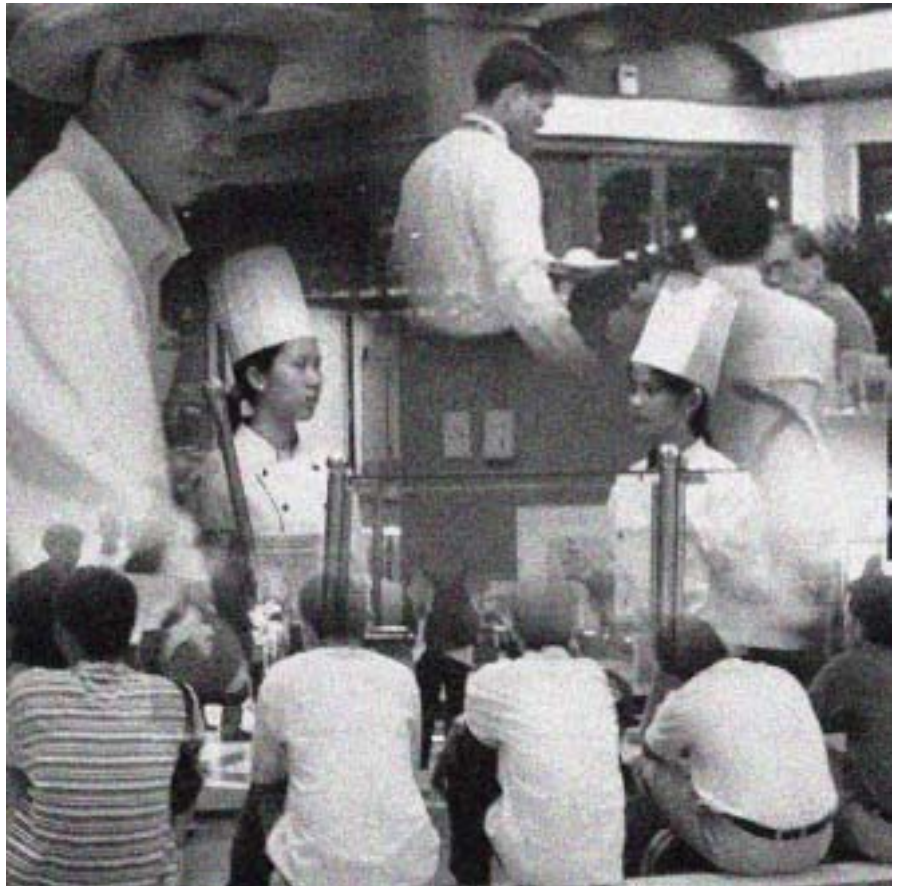
Isang paglilingkod-bayan ng Center for Business and Economics Research and Development (CBERD) ng De La Salle University-Manila

Paano maging malugod at kapakipakinabang ang mga tauhan sa negosyo?

Ni Dr. Divina M. Edralin

Ang mga tao ang isa sa pinakamahalagang sangkap na bumubuo sa isang organisasyon. May buhay, pag-iisip at pakiramdam ang mga manggagawa na nagtatrabaho upang matamo ang kanilang mga personal na layunin sa organisasyon (Newstrom & Davis, 1993). Kaya't kailangan na matugunan ng may-ari o tagapangasiwa ng negosyo ang mga layunin ng mga indibidwal o pangkat na nagtatrabaho sa kumpanya.

Dahil dito, ang pangangasiwa ng mga tauhan sa pagpapatakbo ng negosyo ay isa sa mga pinakamahirap na katungkulan ng may-ari o tagapamahala ng kumpanya. Puno ito ng paghamon na karaniwan ay may kaakibat na sakit ng ulo, kalungkutan, galit, at kung minsan, ay takot, lalo na sa mga baguhan o walang karanasan sa
sundan sa pahina 2



m. cortez

“Sa palagay ko, ang kaalaman kung paano makitungo sa mga tao ang pinakamahalagang sangkap sa tagumpay ng negosyo” (Mark McCornack, c.f. Newstrom & Davis, 1993)

pamamahala ng mga manggagawa. Ang maling pamamalakad sa mga tauhan ay maaring maging sanhi ng mga walang pakinabang at walang ganang mga tauhan.

Kaya bilang isang may-ari o tagapangasiwa ng negosyo, nais mo bang:

1. *Laging nasa oras at walang palya sa pagpasok ang iyong mga tauhan?*

2. *Bhirang makatanggap o makarinig ng hinaing mula sa iyong mga tauhan?*

3. *Manatili nang matagal sa iyong kumpanya ang magagaling at mahuhusay na mga manggagawa?*

4. *Kasiyahan ng inyong mga kostumer at suplayer ang inyong mga tauhan?*

5. *Laging tama o walang nasasayang sa mga produkto o serbisyo na inyong ipinagbibili?*

6. *Ipagmalaki ng iyong mga tauhan sa ibang tao ang iyong galing sa pangangasiwa?*

Kung matunog na “OO” ang sagot mo sa mga nasabing tanong, ang mga sumusunod na patnubay ay para sa mga tulad mong baguhan at gayundin sa mga batikan sa larangan ng pamamalakad ng tao upang pag-ibayuhin ang kanilang kalugaran at kapakinabangan sa paggawa sa negosyo. Ang mga pamamaraang ito ay batay at hango sa iba’t ibang mga teorya, pananaliksik at karanasan sa larangan ng pangangasiwa ng mga tauhan sa kumpanya at ng pag-uugali at kilos ng mga tauhan sa organisasyon.

Sahod at ibang benepisyo

1. Magpasahod nang sapat at nasa oras. Hindi lamang ayon sa batas ang dapat na ipasahod, kundi maaring higit pa dito, batay sa kakayahang pinansyal ng kumpanya.

2. Ipadala sa mga training o seminar ang mga tauhan upang magkaroon sila ng karagdagang kaalaman at karunungan na magagamit sa pagpapabuti ng kanilang trabaho at pakikitungo sa kapwa manggagawa.

Trabaho

3. Magbigay ng tiyak at malinaw na tungkulin at pananagutan sa trabaho. Isulat at ipaliwanag sa bawat tauhan kung anu-ano ang mga ito at kung ano ang kanilang dapat na gawain sa araw-araw.

4. Magbigay ng kasiguruhan sa trabaho. Kung ang tauhan ay may katiyakan na hindi siya basta mawawalan at regular ang kanyang trabaho, ito ay kanyang pagmamalasakitan at pagbubuhusan ng pagod at tiyaga.

5. Siguraduhin na ang trabaho na ibibigay sa mga tauhan ay angkop sa kanilang personalidad, katangian at kakayahan. Kung ang trabaho na gagawin ng isang manggagawa ay ayon sa kanyang katauhan at abilidad, malaki ang posibilidad na siya ay magtatagumpay at magiging malugod sa trabaho.

6. Pagkatiwalaan na magtatrabaho nang maayos at mabuti ang bawat tauhan para sa kapakanan ng kumpanya. Maaaring itong ipakita sa pamamagitan ng pagbibigay ng pagkakataon na sila’y

maging malikhain at makapag-isip ng mga bagong paraan kung paano isagawa ang kanilang trabaho sa araw-araw.

7. Purihin at pasalamatang ang sinumang tauhan na may mahusay na pagganap at malasakit sa trabaho. Gawin ito sa mga sama-samang pagpupulong o di kaya ay ipaskil sa bulletin board na nakikita ng lahat.

Tagapamahala o superbisor

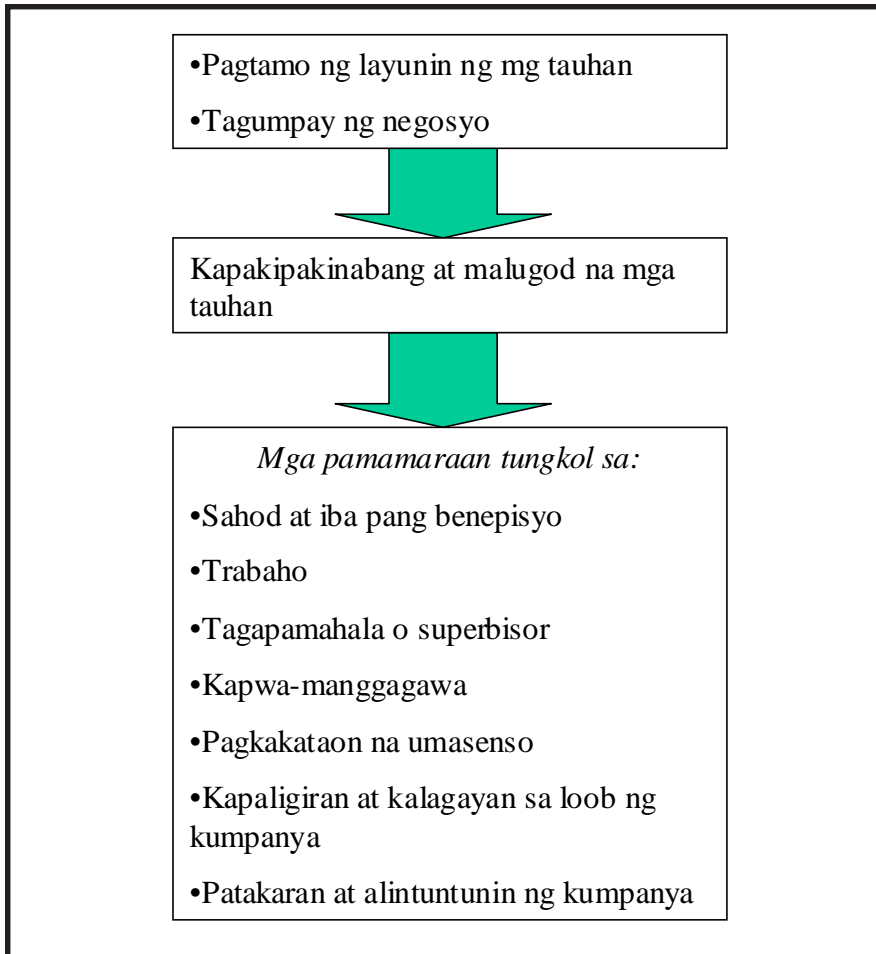
8. Ipaalam palagi sa tauhan kung ano ang kanyang tama o maling nagawa sa trabaho upang mapagbuti niya ito. Ang pagbibigay ng agarang komento sa uri ng trabaho ng bawat isa ay magsisilbing gabay sa kanila kung ano ang tama at mali.

9. Laging maging makatarungan sa bawat tauhan maging anuman ang kanilang posisyon sa kompanya. Hindi dapat magkaroon ng paboritong empleyado, lalo na sa pagpuna ng mga pagkamali o pagbibigyan ng karagdagang trabaho.

10. Turuan at gabayan sa paggawa ng trabaho ang mga baguhan, may kahinaan, o hindi pa sanay sa mga dapat gawin. Ang matiyagang pagtuturo sa mga ganitong uri ng tauhan ay maaaring gawing habang sila ay nagtatrabaho o nagte-training.

11. Gawing mabuting halimbawa ang mga tagapamahala at ‘bisor’ ng magagandang ugali at kasipagan tulad ng pagpasok sa oras at pagiging masinop sa trabaho upang tularan ng lahat.

12. Maging bukas ang puso at isipan sa mga tauhan. Ang bawat tauhan ay may kanya-kanyang



Larawan 1. Guhit larawan ng relasyon ng mga kategorya ng pamamaraan sa pag-uugali at kilos ng mga tauhan at epekto ng mga ito sa layunin ng tao at negosyo.

pangangailangan. Hindi lahat ay laging malugod sa trabaho. Kaya’t mahalaga na pakinggan sila at bigyang pansin ang kanilang mga kahilingan na kayang tugunan ng kumpanya.

13. Laging ipaalam sa lahat ang katayuan ng negosyo, kung ito ay nalulugi o kumikita. Ipaalam din ang mga plano sa taon. Sa ganitong paraan madarama at mababatid ng bawat isa kung ano ang maari nilang gawin o iambag upang panatilihin kumikita ang negosyo.

Kapwa-manggagawa

14. Bigyan ng pagkakataon na magmungkahi ang mga tauhan kung paano pagbutihin o pag-iibayuhin ang pagpapaunlad sa kumpanya. Karaniwang makukuha ang mga mungkahing ito sa mga pagpupulong o sa pamamagitan ng “suggestion box”.

15. Ituring at ipadama na ang bawat tauhan ay mahalaga at kasama sa lupon o ‘team’. Maaari itong ipakita sa pamamagitan ng pangungumusta sa kanila at pagkakaroon ng ‘bukas na pinto’

ng inyong opisina sa oras na mangailangan sila ng tulong.

16. Pakitunguhan ang bawat isa nang may paggalang at pagpapahalaga. Ito ay nakakapagpalaki ng puso at nagbibigay-gana sa tao kahit na sa mabababang posisyon sa kumpanya.

17. Panatilihin na may kasayahan at pagkakaisa ang bawat isa. Kahit mahirap o maraming trabaho, kapag masaya at nagkakaisa ang mga gumawa, madali itong natatapos na parang walang hirap at sagabal.

18. Magpakita ng katapatan sa pakikitungo sa mga tauhan. Makisalamuha sa kanila sa oras ng pagkain, breaktime at iba pang “teambuilding activities.”

19. Magsagawa ng iba’t ibang gawain na magpapaunlad sa matibay at magandang samahan ng mga manggagawa at mangangasiwa ng kompanya. Ang mga karaniwang hilig ng mga tauhan ay outing, Christmas party at isports - tulad ng basketball, dart, at chess.

Pagkakataon na umasenso

20. Bigyan ng dagdag na sahod o “merit increase” ang mga tauhan na may katangi-tanging ginawa sa trabaho batay sa kakayanan ng kumpanya.

21. Gawing mapaghamon ngunit hindi lubhang mahirap ang uri at dami ng trabaho ng bawat isa. Ang mapaghamong trabaho ay dapat mangailangan ng galing at abilidad ng tauhan upang bigyang halaga niya ang kanyang gawain.

sundan sa pahina 4

22. Bigyan ng pagkakataon na umasenso sa trabaho ang mga karapat-dapat na tauhan. Kung ang pagganap sa tungkulin ng tauhan ay bukod-tangi, mahalaga na ang mga ito ay bigyan ng pagkakataon na umangat sa trabaho. Maari silang itaas ng posisyon o ilipat sa katulad na gawain na kung saan sila ay maari maging pinuno o modelo ng kapwa manggagawa bilang pagkilala sa kanilang mahusay na pagganap sa trabaho.

Kapaligiran at kalagayan sa loob ng kumpanya

23. Siguraduhin na ang kalagayan at kapaligiran sa loob ng kumpanya ay hindi sagabal sa kalusugan at pag-iisip ng bawat isa. Dapat na laging malinis, maliwanag, maayos, at ligtas sa sakuna ang buong kumpanya para sa kapakanan ng lahat.

Patakaran at alituntunin ng kumpanya

24. Siguraduhing makatarungan at hindi pabagu-bago ang pagpapatupad ng mga patakaran sa loob ng kumpanya. Nangangahulugan ito na ang mga alituntunin ay sang-ayon sa batas at walang kinikilingan sa pagpapatupad. Ang mga may kasalanan ay pinapatawan ng karapat-dapat na kaparusahan at ang mga sumusunod ay binibigyan ng kaukulang papuri at pabuya kung kinakailangan.

25. Siguraduhin na ang mga manggagawa ng kumpanya ay mababait, may kakayahan at matulungin. Kung ang bawat kasama sa trabaho ay may ganitong katangian, malaki ang kasiguraduhan na malulugod sa trabaho ang bawat manggagawa dahil ang mga kasama niya ay nagbibigay lakas at gana sa oras ng paggawa.

Ang 25 na pamamaraan ay mailalalarawan sa pag-uugnay ng personal na layunin ng mga tauhan sa tagumpay ng negosyo upang sila ay maging kapakipakinabang at malugod sa trabaho (Larawan 1).

Bilang isang may-ari o nangangasiwa ng negosyo, bakit hindi mo subukan ang mga pamamaraang ito? Ito ay mga patnubay upang matamo ang mga layunin ng mga kapakipakinabang at malugod na mga tauhan ng kumpanya at mapaunlad ang negosyo sa madaling panahon.

References

Newstrom, J. and Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work, (9th ed.)*. New York: McGrawHill, Inc. pp. 3-6; 193-204.

Subscription form

Kung interesado kang makatanggap ng regular na subskripsyon, sagutan ang sumusunod at ipadala sa:

**De La Salle University College of Business and Economics
Center for Business and Economics
Research and Development (CBERD)
2401 Taft Avenue, 1004 Manila, Philippines; Fax No.:3030869**

Pangalan: _____

Posisyon: _____

Institusyon: _____

Address sa opisina: _____

Telepono.: _____

Fax No.: _____

E-mail address: _____



ay publikasyon ng Center for Business and Economics Research and Development (CBERD) ng De La Salle University-College of Business and Economics

Isyu Numero 7

Hulyo 2003

Lupon ng patnugot

Dr. Michael Alba
e-mail: albam@dlsu.edu.ph

Dr. Myrna S. Austria
e-mail: austriam@dlsu.edu.ph

Michael Angelo A. Cortez
e-mail: cortezm@dlsu.edu.ph

Kontribyutor

Dr. Divina M. Edralin

Sekretarya

Liza Pajo