

cần mẫn hơn, linh hoạt hơn. Tại một thị trường, nơi sự trung thành của các nhân viên với ông chủ của mình thường dễ lung lay, thì các quy chuẩn xã hội là cách tốt nhất để khiến nhân viên trung thành và hăng say làm việc.

Có những phần thưởng xã hội thúc đẩy mạnh mẽ các hành vi – và điều ít được sử dụng nhất trong các công ty là khuyến khích các phần thưởng xã hội và danh tiếng.

Trong việc đối xử với các nhân viên của mình, các công ty phải hiểu cam kết dài hạn có ý nghĩa như thế nào. Nếu các nhân viên hứa hẹn sẽ làm việc chăm chỉ hơn để đảm bảo tiến độ (thậm chí hủy bỏ việc gia đình cho mục tiêu đó), nếu họ được yêu cầu bước lên máy bay ngay sau khi nhận thông báo để tham dự một buổi họp, thì đáp lại, họ cũng phải nhận được sự giúp đỡ khi ốm đau, hoặc cơ hội giữ được công việc của mình khi thị trường đe dọa lấy mất công việc của họ.

Mặc dù một số công ty đã thành công trong việc tạo ra các quy chuẩn xã hội đối với các nhân viên của mình, nhưng nỗi ám ảnh về lợi nhuận ngắn hạn và việc cắt giảm chi phí đe dọa phá hoại tất cả những điều này.

Tôi lo rằng những cắt giảm lợi ích của nhân viên gần đây như: chăm sóc trẻ em, lương hưu, thời gian làm việc linh hoạt, phòng tập thể dục, quán ăn tự phục vụ, các buổi dã ngoại gia đình, v.v... có thể phá hủy trao đổi xã hội và ảnh hưởng tới năng suất lao động của họ. Đặc biệt, các cắt giảm và thay đổi về phúc lợi y tế có thể chuyển phần lớn