

Chương 6

BỔ TRÍ NHÂN SỰ VÀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

NỘI DUNG CỦA CHƯƠNG

ĐỊNH NGHĨA BỐ TRÍ NHÂN SỰ

QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG VÀ BTNS

VAI TRÒ CHIẾN LƯỢC CỦA QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC

ẢNH HƯỞNG CỦA MÔI TRƯỜNG ĐẾN
CHIẾN LƯỢC QUẢN TRỊ NNL

DUY TRÌ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG HIỆU QUẢ

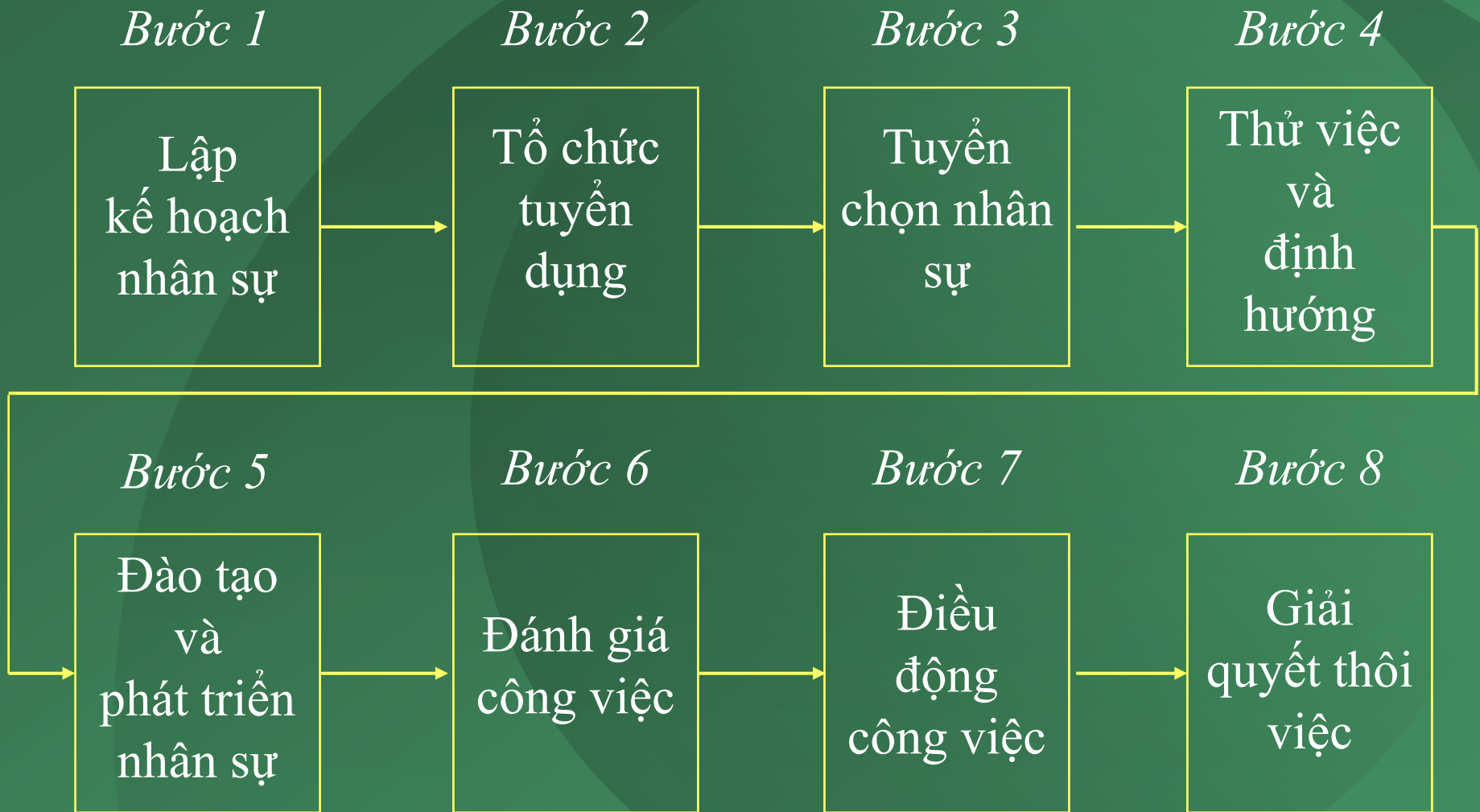
1

I. ĐỊNH NGHĨA BỐ TRÍ NHÂN SỰ

- Bố trí nhân sự là gì?
- Là tiến trình tìm người phù hợp để giao phó một chức vụ, một cương vị đang trống, hoặc đang cần được thay thế.
- Hoặc ngắn gọn: bố trí nhân sự là đặt đúng người vào đúng chỗ và đúng lúc.



I. QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG VÀ BỐ TRÍ NHÂN SỰ



Tiến trình bố trí nhân sự

Bước 1: Lập kế hoạch nhân sự

Thời gian thực hiện của kế hoạch

Yêu cầu nhân sự

Phân tích các kế hoạch con

Dự báo và kiểm soát nguồn nhân sự

Bước 2: Tổ chức tuyển dụng nhân sự

Quy trình tổ chức tuyển dụng

Giai đoạn 1

Xác định nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp

Giai đoạn 2

Phân tích, mô tả công việc của các chức vụ và xác định tiêu chuẩn của các chức danh công việc

Giai đoạn 3

Thu thập ứng viên muốn đảm nhận chức vụ

Bước 3: Tuyển chọn nhân sự

- Xem xét hồ sơ xin việc
- Phỏng vấn sàng lọc sơ bộ
- Trắc nghiệm
- Điều tra nghiên cứu quá trình và năng lực ứng viên
- Phỏng vấn chuyên sâu
- Khảo sát thể lực và ngoại hình
- Giao việc



Bước 3: Tuyển chọn nhân sự

➤ Đối với việc chọn lựa nhà quản trị:

- Chọn nhà quản trị có kinh nghiệm -> đảm nhận những chức vụ quan trọng.
- Tiêu chuẩn:
 - Ổn định cảm xúc (emotional stability)
 - Tự tin (self - confident)
 - Kỹ năng giao tiếp (interpersonal skill)

➤ Chọn nhà quản trị tiềm năng:

- Tiêu chuẩn:
 - Bằng cấp
 - Kinh nghiệm trong quá trình học tập



Bước 4: Thử việc và định hướng

- Tìm hiểu các thông tin về tổ chức:
 - Cơ cấu tổ chức, lịch sử hình thành,
 - Ngành nghề kinh doanh,
 - Quy mô, lĩnh vực hoạt động,
 - Nếp sống sinh hoạt,...
 - Các chính sách, điều lệ, nội quy,
 - Quyền lợi khi làm việc tại công ty,...



Bước 5: Đào tạo và phát triển nhân sự



- Chương trình đào tạo của tổ chức quản trị thường chú trọng nghiên cứu các vấn đề:
 - Phân tích các yêu cầu công tác
 - Đánh giá thực hiện công việc
 - Phân tích cơ cấu tổ chức
 - Điều tra nguồn nhân lực



Bước 5: Đào tạo và phát triển nhân sự

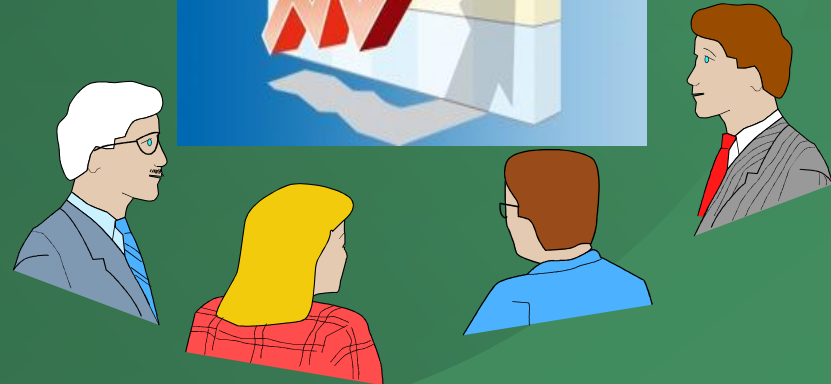


Phương pháp vừa học vừa làm (on-the-job training)

Phương pháp tạm ngưng công việc để học (off-the-job training)

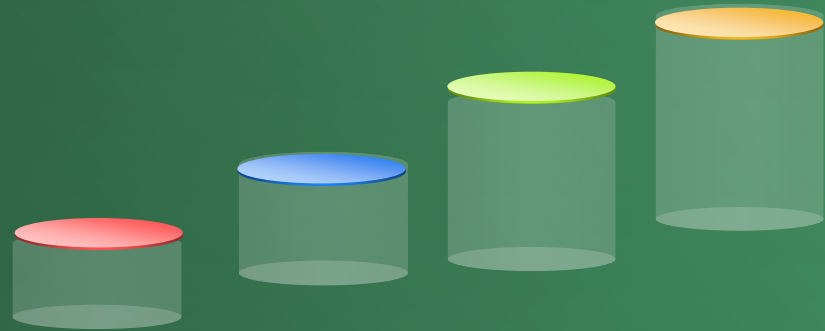
Bước 6: Đánh giá công việc

- Tiêu chí đánh giá:
 - Dựa trên công việc (on-the-job program)
 - Thành quả học quả học tập (off-the-job program).
- Việc đánh giá xem xét:
 - Không chính thức
 - Chính thức



Bước 7: Điều động nhân sự

- Điều động nhân sự được thực hiện theo 3 hướng:
 - Thăng cấp
 - Giáng cấp
 - Ngang cấp



Bước 8: Giải quyết thôi việc

- Các trường hợp thôi việc: từ chức, từ nhiệm, sa thải, giảm biên chế, về hưu hoặc mất việc.

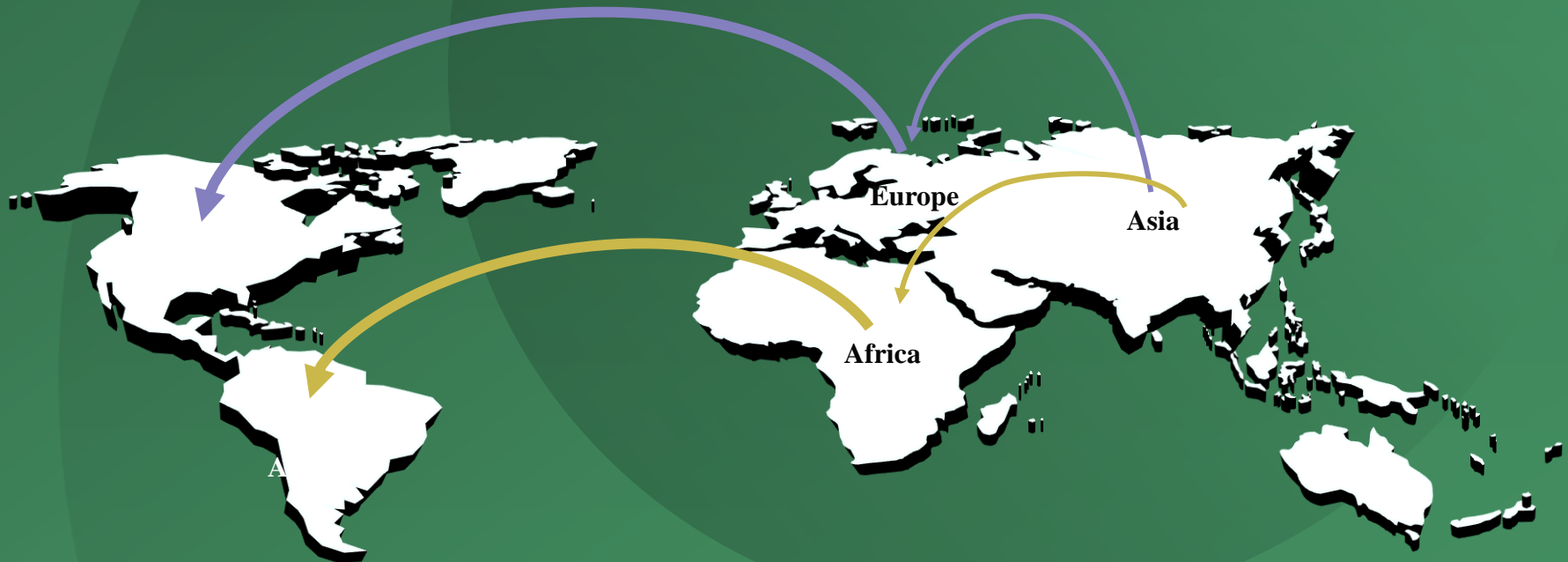
III. VAI TRÒ CHIẾN LƯỢC CỦA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

- Tất cả nhà quản trị phải là nhà quản trị nguồn nhân lực.
- Nhân viên được xem như tài sản.
- Quản trị nguồn nhân lực là một quá trình liên kết, hợp nhất chiến lược NNL và mục tiêu của tổ chức với phương pháp thích hợp.

IV. ẢNH HƯỞNG CỦA MÔI TRƯỜNG ĐẾN CHIẾN LƯỢC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1. Chiến lược cạnh tranh

- Xây dựng tài sản con người
- Toàn cầu hóa
- Công nghệ thông tin



2. Thay đổi bản chất nghề nghiệp

- Sự thay đổi mối quan hệ giao ước xã hội
- Nơi làm việc mới



V. DUY TRÌ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ HIỆU QUẢ



Thank You!



Kỹ năng của nhà quản trị nhân sự???