

Chương 1: TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

Giảng viên: Ngô Quý Nhâm
Khoa Quản trị Kinh doanh

Nội dung của chương:

- Bản chất của hoạt động Quản trị nguồn nhân lực
- Bộ phận Quản trị nguồn nhân lực
- Các chức năng của Quản trị nguồn nhân lực
- Các vai trò của QTNNL
- Những thách thức đối với quản trị nguồn nhân lực

Bản chất của hoạt động Quản trị nguồn nhân lực

KHÁI NIỆM VỀ QTNNL

Quản trị nhân lực là tất cả các hoạt động, chính sách và các quyết định quản trị liên quan và có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa doanh nghiệp và cán bộ công nhân viên của nó. QTNNL đòi hỏi phải có tầm nhìn chiến lược và gắn với chiến lược hoạt động của công ty.

QTNNL bao gồm các hoạt động được thiết kế để cung cấp và điều phối các nguồn lực con người của một tổ chức.

(Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003): **Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage**, 4th Ed. McGraw-Hill Irwin.

- Sự khác nhau giữa Quản trị nguồn nhân lực và Quản trị nhân sự???

Bản chất của hoạt động Quản trị nguồn nhân lực

MỤC TIÊU CỦA QTNL:

- Giúp cho tổ chức đạt được các mục tiêu
- Sử dụng các kỹ năng và khả năng của lực lượng lao động một cách có hiệu quả
- Cung cấp cho tổ chức những người lao động được đào tạo tốt và có động cơ mạnh mẽ
- Gia tăng sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc và nhu cầu tự khẳng định
- Đảm bảo việc tuân thủ luật pháp và đạo đức về sử dụng lao động

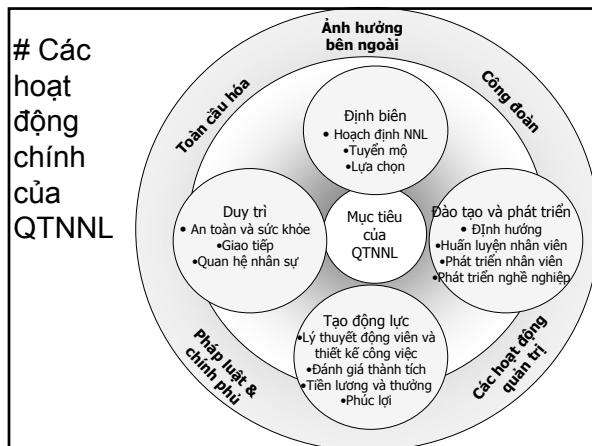
Bản chất của hoạt động Quản trị nguồn nhân lực

Ai chịu trách nhiệm đối với các hoạt động quản trị nguồn nhân lực?

- Giám đốc/trưởng phòng nhân sự?
- Các nhà quản trị trong tổ chức?
- Cả hai?

Phân định trách nhiệm đối với hoạt động QTNL

- | | |
|--|--|
| ● Bộ phận nhân sự | ● Các nhà quản trị |
| - Phát triển những kỹ thuật phỏng vấn hiệu quả và đúng luật định | - Tư vấn cho bộ phận nhân sự về việc thông báo tuyển dụng |
| - Huấn luyện các nhà quản trị trong việc thực hiện phỏng vấn tuyển dụng | - Đưa ra quyết định về việc có phỏng vấn chung cuộc hay không |
| - Thực hiện phỏng vấn và thi tuyển | - Tham gia vào chương trình huấn luyện về kỹ thuật phỏng vấn |
| - Tuyển chọn 3 ứng viên tốt nhất để các nhà quản trị phỏng vấn chung cuộc | - Thực hiện phỏng vấn chung cuộc và tuyển dụng ứng viên vào những vị trí công việc phù hợp |
| - Xác minh | - Xác minh thông tin về ứng viên |
| - Thực hiện phỏng vấn chung cuộc và tuyển dụng ứng viên vào những vị trí công việc nhất định | - Cung cấp thông tin phản hồi cho bộ phận nhân sự về quyết định tuyển dụng hoặc từ chối |





- # Những thách thức của QTNNL
- Khả năng cung và chất lượng của nhân lực
 - Không đủ nguồn cung cấp nhân công với các kỹ năng cần thiết cho các "công việc tri thức"
 - Đào tạo các kỹ năng cơ bản cho nhân công
 - Sự gia tăng lao động tạm thời
 - Số lượng công nhân tạm thời, bán thời gian, làm việc độc lập gia tăng do
 - Nhu cầu đối với sự linh hoạt về số lượng nhân công
 - Khó khăn trong việc sa thải nhân viên chính thức
 - Trách nhiệm pháp lý từ nhân viên hợp đồng được giảm bớt

Những thách thức của QTNNL

- Cân bằng giữa Công việc và gia đình
 - Những cặp vợ chồng cùng đi làm
 - Phụ nữ đi làm và vấn đề chăm sóc gia đình/con cái
- Tái cấu trúc, sáp nhập và mua lại doanh nghiệp
 - “Quy mô hợp lý” và việc giảm bớt số lượng cấp quản trị, sáp nhập với các tổ chức khác
 - Kết quả mong muốn là tổ chức gọn nhẹ hơn, tăng năng suất, chất lượng, dịch vụ và giảm chi phí
 - Cái giá phải trả là tâm lý duy trì tồn tại, mất đi sự trung thành của nhân viên và sự ra đi của những tài năng
 - Các nhà quản trị phải biết làm gì để đảm bảo sự tương thích văn hóa trong các vụ sáp nhập

Các vai trò của QTNNL

- Vai trò hành chính
 - Các thủ tục hành chính như tính lương, bảo hiểm, phúc lợi cho người lao động
- Vai trò hỗ trợ người lao động
 - Giúp nhân viên quản lý khủng hoảng
 - Giải đáp các thắc mắc, khiếu nại của nhân viên
- Vai trò tác nghiệp
 - Xây dựng và triển khai các chương trình và chính sách nguồn nhân lực – tuyển dụng, đào tạo và các hoạt động khác

Các vai trò của QTNNL

Vai trò chiến lược

- Tập trung và phát triển các chương trình nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức
- Gắn kết nguồn nhân lực vào hoạch định chiến lược ngay từ đầu
- Tham gia vào việc ra các quyết định liên quan đến sáp nhập, mua lại, và cắt giảm quy mô tổ chức
- Thiết kế lại tổ chức và các quy trình công việc
- Tính toán và lưu trữ các kết quả tài chính của hoạt động nhân sự

Nghề nghiệp và Năng lực quản trị nguồn nhân lực

- Chuyên gia nhân sự tổng hợp
 - Người có trách nhiệm thực hiện các hoạt động QTNNL khác nhau
- Chuyên viên nhân sự
 - Người có kiến thức và chuyên môn rất sâu về một vài lĩnh vực (hữu hạn) của quản trị nhân sự
- Năng lực QTNNL quan trọng
 - Kiến thức về lĩnh vực kinh doanh và tổ chức
 - Ảnh hưởng và quản lý thay đổi
 - Kiến thức và kỹ năng cụ thể về quản trị nhân sự
