

# MÔN HỌC:

# QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

Giảng viên: Lê Thị Thảo\_Khoa QTKD  
Email: thaolt@ftu.edu.vn

# Giới thiệu về môn học

## Quản trị Nguồn nhân lực

- ▶ Chương 1: Tổng quan về quản trị NNL
- ▶ Chương 2: Quản trị NNL chiến lược và hoạch định nguồn nhân lực
- ▶ Chương 3: Phân tích và thiết kế công việc
- ▶ Chương 4: Tuyển dụng
- ▶ Chương 5: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực
- ▶ Chương 6: Quản trị thành tích
- ▶ Chương 7: Quản trị hệ thống đãi ngộ

# Tài liệu tham khảo

- ▶ Slide bài giảng
- ▶ Nguyễn Hữu Thân, Quản trị nhân sự, NXB Lao động xã hội, 2007.
- ▶ Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân, Quản trị nhân lực, NXB ĐH Kinh tế Quốc dân, 2007
- ▶ Trần Kim Dung, Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê, 2006
- ▶ Human resource management (10<sup>th</sup> edition 2008, John M. Ivancevich, McGraw–Hill Irwin.

# Điểm thành phần

- ▶ Điểm chuyên cần: 10% (Điểm danh 5 buổi)
- ▶ Điểm giữa kỳ: 30% (thi trắc nghiệm)
- ▶ Điểm cuối kỳ: 60% (Thi trắc nghiệm)

Chương 1:

# TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

Lê Thị Thảo  
Đại học Ngoại Thương  
Tel: (04)8356805 (Ex: 525)  
Email:thaolt@ftu.edu.vn

# MỤC TIÊU:

- ▶ Bản chất của hoạt động Quản trị nguồn nhân lực
- ▶ Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực
- ▶ Các chức năng của Quản trị nguồn nhân lực
- ▶ Các vai trò của QTNNL

# QUAN NIỆM VỀ NGUỒN NHÂN LỰC

- ▶ Các doanh nghiệp thành công trên thế giới đều quan niệm **người lao động** trong doanh nghiệp là "**tài sản**" đặc biệt.
- ▶ Và vì vậy, các nhà lãnh đạo quản lý theo **quan điểm đầu tư**

# KHÁI NIỆM VỀ QTNNL

#Quản trị nguồn nhân lực là **sự phối hợp một cách tổng thể các hoạt động** hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tài nguyên nhân sự thông qua tổ chức, **nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức**

*(Nguyễn Hữu Thân, QTNS, Nxb Lao động – Xã hội năm 2007)*



# MỤC TIÊU CỦA QTNNL:

- ▶ 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 nguồn nhân lực được đào tạo tốt và có động lực làm việc
- ▶ 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

# CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA QTNNL & LTCT

## Các hoạt động QTNNL

Các h.động tiền tuyển dụng

Hoạch định NNL  
Phân tích công việc

Các h.động tuyển dụng

Tuyển mộ  
Tuyển chọn

Các h.động hậu tuyển dụng

• Đào tạo và Phát triển  
• Đánh giá thành tích  
• Hệ thống đãi ngộ  
• Các ch/trình cải thiện thành tích

Các h.động bị ả/hưởng bởi các nhân tố bên ngoài

• Công bằng nơi làm việc  
• Công đoàn  
• An toàn lao động

Kết quả định  
hướng cá nhân

Các kết quả định  
hướng tổ chức

Lợi thế cạnh  
tranh

• Năng lực  
• Động lực  
• Thái độ liên  
quan đến  
công việc

• Sản lượng  
• Giữ người  
• Tuân thủ PL  
• Hình ảnh cty

• CHI PHÍ THẤP  
• KHÁC BIỆT  
HÓA

# CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA QTNNL

## ▶ Các hoạt động tiên tuyến dụng

### ◦ Hoạch định nguồn nhân lực

Một hoạt động nhằm giúp các nhà quản trị dự báo và lập kế hoạch đáp ứng sự thay đổi về nhu cầu tuyển dụng, cắt giảm và sử dụng lực lượng lao động của mình.

### ◦ Phân tích công việc

Một quy trình được tổ chức một cách hệ thống nhằm thu thập, phân tích và tổ chức thông tin về các công việc cụ thể của doanh nghiệp

# CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA QTNNL

## ▶ Các hoạt động tuyển dụng

### ◦ Tuyển mộ

Hoạt động xác định và thu hút các ứng viên tiềm năng cho các vị trí công việc cụ thể.

### ◦ Tuyển chọn

Hoạt động trong đó công ty đánh giá và lựa chọn nhân sự từ các ứng viên xin việc.

# CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA QTNNL

## ► Các hoạt động hậu tuyển dụng

### ◦ Đào tạo và phát triển

Các hoạt động được hoạch định nhằm giúp cho nhân viên học hỏi những kinh nghiệm để thực hiện công việc hiện tại hoặc tương lai một cách hiệu quả

### ◦ Đánh giá thành tích

Quá trình đo lường mức độ hoàn thành công việc của nhân viên và phản hồi cho nhân viên

### ◦ Đãi ngộ

Bao gồm tiền lương và phúc lợi mà người lao động nhận được từ công ty

# CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA QTNNL & LTCT

## Các hoạt động QTNNL

Các h.động tiền tuyển dụng

Hoạch định NNL  
Phân tích công việc

Các h.động tuyển dụng

Tuyển mộ  
Tuyển chọn

Các h.động hậu tuyển dụng

• Đào tạo và Phát triển  
• Đánh giá thành tích  
• Hệ thống đãi ngộ  
• Các ch/trình cải thiện thành tích

Các h.động bị ả/hưởng bởi các nhân tố bên ngoài

• Công bằng nơi làm việc  
• Công đoàn  
• An toàn lao động

Kết quả định  
hướng cá nhân

Các kết quả định  
hướng tổ chức

Lợi thế cạnh  
tranh

• Năng lực  
• Động lực  
• Thái độ liên  
quan đến  
công việc

• Sản lượng  
• Giữ người  
• Tuân thủ PL  
• Hình ảnh cty

• CHI PHÍ THẤP  
• KHÁC BIỆT  
HÓA

# 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
- 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



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

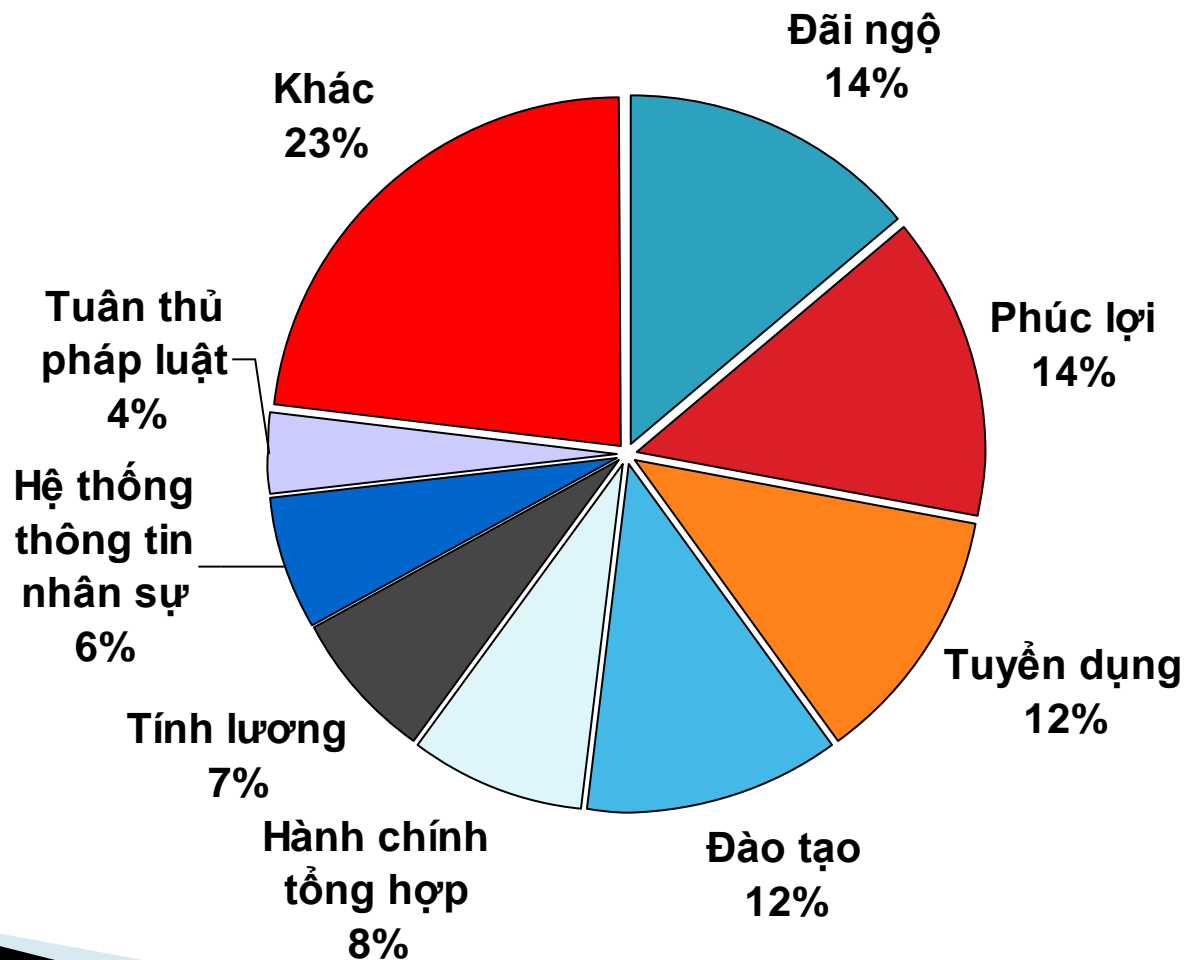
## Vai trò của BP Nhân sự:

- ▶ Thiết lập các quy trình nhân sự
- ▶ Phát triển/lựa chọn phương pháp QLNNL
- ▶ Giám sát/đánh giá các hoạt động QLNNL
- ▶ Tư vấn/hỗ trợ các nhà quản trị về các vấn đề nhân sự

## Vai trò của quản trị viên (line managers):

- ▶ Phỏng vấn các ứng viên
- ▶ Huấn luyện, đào tạo tại chỗ cho nhân viên
- ▶ Triển khai đánh giá và phản hồi thành tích nhân viên
- ▶ Đề xuất tăng lương
- ▶ Thực hiện quy trình kỷ luật
- ▶ Điều tra tai nạn
- ▶ Giải quyết các khiếu nại

# Phân bổ thời gian cho các hoạt động QTNNL



# 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
- Khả năng ảnh hưởng và quản lý thay đổi
- Kiến thức và kỹ năng cụ thể về quản trị nhân sự