



Chương 5: Quản trị nhân sự



Nội dung chính

5.1 Khái niệm và ý nghĩa của QTNS

5.2 Các nguyên tắc của QTNS

5.3 Tuyển dụng nhân sự

5.4 Đánh giá cán bộ quản trị

5.5 Phát triển cán bộ





Khái niệm Quản trị nhân sự

Quản trị nhân sự là gì?



Ai tiến hành quản trị nhân sự?

Quản trị nhân sự:

- Một quá trình quản trị liên quan đến nguồn nhân lực
 - Là quá trình quản trị chức năng
- Mọi nhà quản trị đều tham gia vào quản trị nhân sự



Vai trò của quản trị nhân sự



- Quyết định thành bại của tổ chức
- Nền tảng để quản trị các hoạt động khác



5.1 Các nguyên tắc của quản trị nhân sự

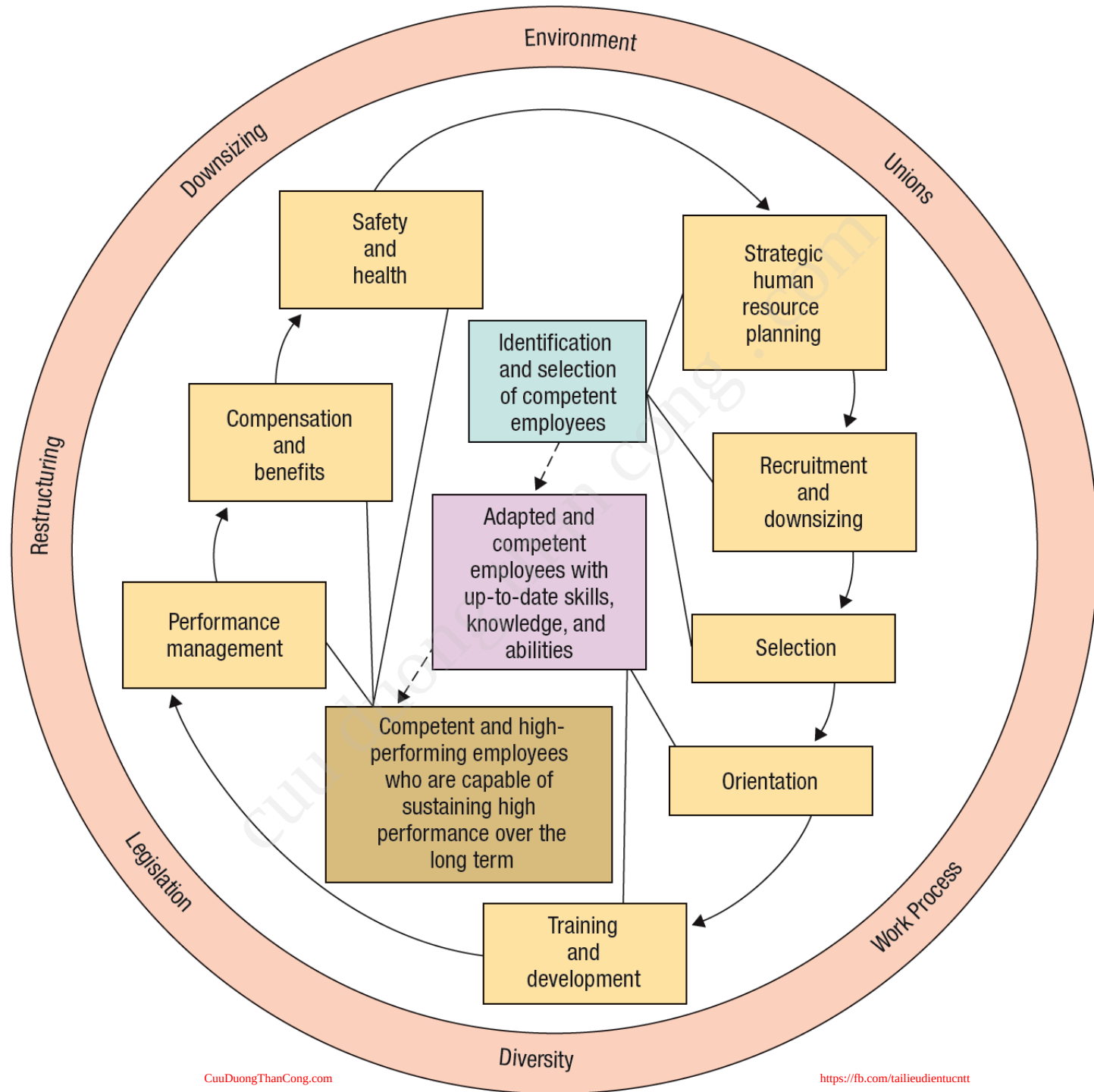
- Gắn với mục tiêu của tổ chức
- Dụng nhân như dụng mộc
- Thực tiễn





“Nếu bạn muốn thuê những người nhỏ hơn bạn, chúng ta sẽ trở thành công ty của những người lùn, còn nếu thuê được những người giỏi hơn bạn, chúng ta sẽ trở thành công ty của những người khổng lồ”

- Ogilvy





5.2 Tuyển dụng nhân sự

1

Xác định nhu cầu

2

Phân tích công việc

3

Các biện pháp tuyển chọn



Xác định nhu cầu

Căn cứ:

- Dựa trên chiến lược của tổ chức
- Sự biến động nguồn nhân lực trong tổ chức

Yêu cầu:

- Phải dự kiến quy mô và cơ cấu của lực lượng lao động trong tương lai





Nguồn cung cấp nhân lực

Nguồn bên trong

- giảm bớt thời gian đào tạo
- thời gian làm quen với công việc, môi trường làm việc
- tạo sự ganh đua & cạnh tranh

Nguồn bên ngoài

- tạo bầu không khí mới
- dễ tuyển chọn được người có năng lực phù hợp



Phân tích công việc

- Các loại công việc cần thực hiện
- Số lượng lao động cần thiết
- Tên & chức danh của cấp chỉ huy trực tiếp
- Công cụ và trang thiết bị cần thiết
- Hệ thống thu nhận & chuyển giao thông tin
- Mức lương & thời lượng làm việc
-



Các biện pháp tuyển chọn

- Phỏng vấn
- Trắc nghiệm
- Điều tra quá trình đào tạo





5.3 Đánh giá cán bộ quản trị

- Tiêu chuẩn đánh giá
- Phương pháp đánh giá





Phương pháp đánh giá

- Đánh giá theo đặc điểm
- Đánh giá theo mức độ hoàn thành mục tiêu
- Đánh giá theo tư cách của nhà quản trị





Đánh giá theo đặc điểm



Căn cứ vào tiêu chuẩn về đặc điểm cá nhân & phẩm chất công tác → cho điểm & xếp hạng



- mang nặng tính hình thức
- thiếu khách quan



- tách biệt mức độ quan trọng của các yếu tố
- bổ sung bằng những đánh giá có căn cứ khác



Đánh giá theo mức độ hoàn thành mục tiêu

1

Nội dung

Căn cứ vào việc lập và hoàn thành hệ thống các mục tiêu đã đặt ra

2

Ưu điểm

- nằm trong phạm vi tác nghiệp
- thông tin hữu ích
- tính khách quan
- tính dân chủ

3

Nhược điểm

- chưa tính đến tính ngẫu nhiên trong việc hoàn thành mục tiêu
- bỏ qua nhu cầu phát triển toàn diện



Đánh giá theo tư cách của nhà quản trị

Nội dung

Căn cứ vào mức độ thực hiện chức năng và hoạt động của nhà quản trị

Ưu điểm

- có ý nghĩa tác nghiệp
- công cụ để phát triển sự nghiệp quản trị
- bổ sung cho phương pháp đánh giá theo mục tiêu

Nhược điểm

- chỉ gắn với khía cạnh quản lý của 1 chức vụ nhất định
- mang tính chủ quan

5.4 Phát triển cán bộ

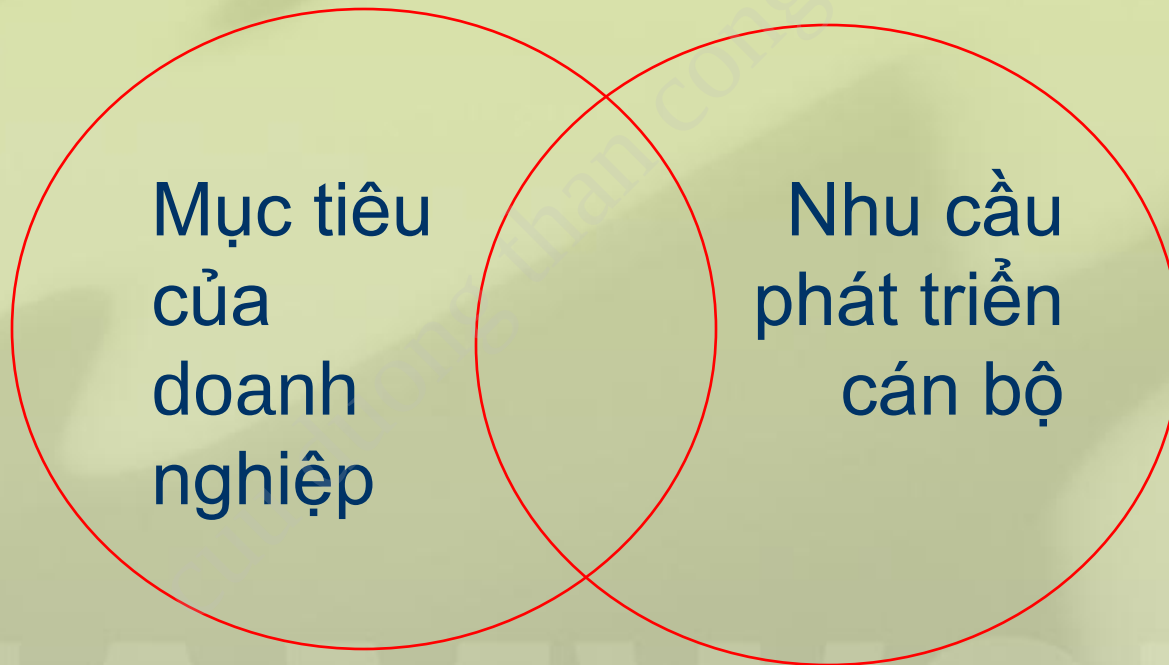


- Nhu cầu phát triển cán bộ
- Phương pháp phát triển cán bộ





Nhu cầu phát triển cán bộ



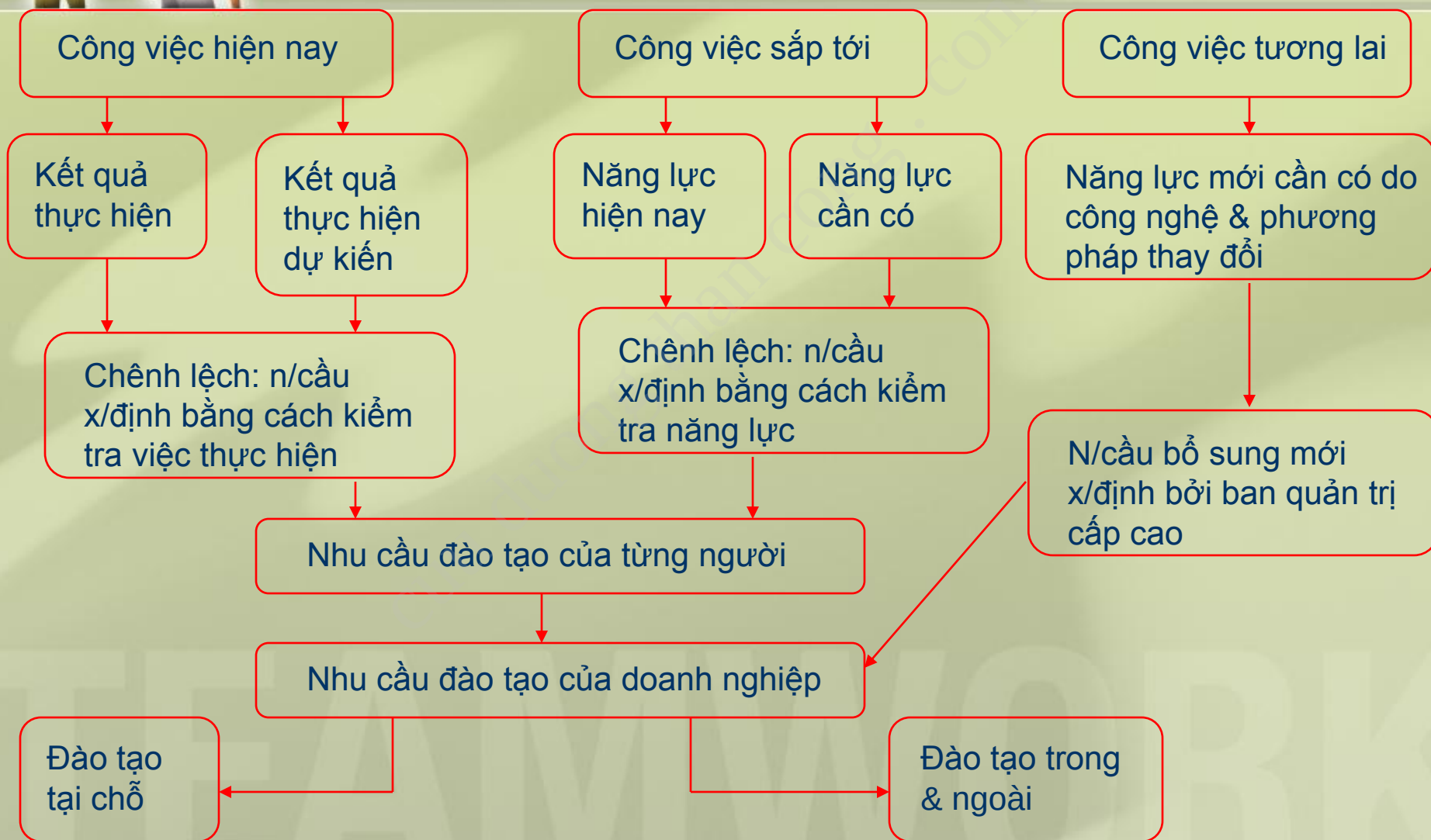


Nhu cầu phát triển cán bộ

- Phải hướng tới mục tiêu của doanh nghiệp
- Phải chú trọng vào kết quả
- Phải xác định đúng đối tượng
- Cần thu hút được sự hỗ trợ tích cực của các nhà quản trị cấp cao
- Phải được tiến hành ở mọi cấp quản trị



Quy trình phát triển cán bộ





Phương pháp phát triển cán bộ

- Đào tạo
- Rèn luyện
- Tu dưỡng

