



# QUẢN TRỊ NGUỒN LỰC SÁNG TẠO

Người trình bày: **BÙI THỊ HƯƠNG GIANG**  
Director of AT Group



# PHẦN 1: KHÁI NIỆM, CHỨC NĂNG VÀ NHIỆM VỤ CỦA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

- ❖ KHÁI NIỆM QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC
- ❖ CÁC CHỨC NĂNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC
- ❖ NHIỆM VỤ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC



## 1. Khái niệm

- Khái niệm phổ biến: tất cả các hoạt động, chính sách và các quyết định quản lý liên quan có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhân viên
- Khái niệm hiện đại: những hoạt động nhằm tăng cường những đóng góp có hiệu quả của cá nhân vào mục tiêu của tổ chức



## 2. Các chức năng cơ bản của quản trị nguồn nhân lực

Các hoạt động chính của Quản trị nguồn nhân lực tập trung vào 4 lĩnh vực sau đây:

- Chức năng thu hút, tuyển chọn và bố trí nhân sự
- Chức năng đào tạo và phát triển
- Chức năng duy trì và sử dụng nguồn nhân lực
- Chức năng thông tin và dịch vụ về nhân lực (Quan hệ lao động)



### 3. Nhiệm vụ của Quản trị nguồn nhân lực

- Hoạch định và dự báo nhu cầu nhân sự
- Thu hút, tuyển mộ nhân viên
- Tuyển chọn nhân viên
- Huấn luyện, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực
- Bố trí sử dụng và quản lý nhân viên
- Thúc đẩy, động viên nhân viên
- Trả công lao động
- Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên
- An toàn và sức khỏe
- Thực hiện giao tế nhân sự
- Giải quyết các tương quan nhân sự (các quan hệ lao động như: khen thưởng, kỷ luật, sa thải, tranh chấp lao động ...).

## PHẦN 2: XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC NHÂN SỰ TỪ CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN DOANH NGHIỆP





# PHẦN 2: XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC NHÂN SỰ TỪ CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN DOANH NGHIỆP

BƯỚC 1: PHÂN TÍCH NGÀNH

BƯỚC 2: PHÂN TÍCH CHIẾN LƯỢC, CHUỖI GIÁ TRỊ VÀ CÁC QUY TRÌNH CỐT LÕI



## PHẦN 3: Hướng dẫn xây dựng chiến lược quản trị nhân sự trong doanh nghiệp

- ❖ Mối quan hệ giữa chiến lược nguồn nhân lực và chiến lược kinh doanh
- ❖ Mục tiêu của chiến lược nguồn nhân lực tại doanh nghiệp
- ❖ Xác định Nhiệm vụ - Tầm nhìn – Giá trị cốt lõi
- ❖ Phân tích nguồn nhân lực
- ❖ Đánh giá độ hiệu quả của chiến lược





## 1. Mối quan hệ giữa chiến lược nguồn nhân lực và chiến lược kinh doanh

- Nhiệm vụ chính của đội ngũ nhân sự trong doanh nghiệp chính nằm ở việc điều phối các nguồn lực con người, đảm bảo nhất quán với các chính sách và hệ thống trong nội bộ
- Quản trị nhân sự có tính chiến lược bền vững có thể đảm bảo doanh nghiệp vận hành bộ máy kinh doanh trơn tru trên một số lượng người tối thiểu.
- HR Manager sẽ đưa ra những phân tích và dự đoán để có phương án chuẩn bị nhân sự với năng lực và kinh nghiệm phù hợp, nhằm phục vụ tốt nhất cho việc hoàn thành mục tiêu kinh doanh.



## 2. Mục tiêu của chiến lược nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

- ✓ Phát triển mô hình năng lực trong quản lý nhân sự
- ✓ Xác định các khía cạnh của doanh nghiệp



## 4. Xác định Nhiệm vụ - Tầm nhìn – Giá trị cốt lõi

- Nhiệm vụ của tổ chức sẽ giúp bạn hiểu tại sao công việc kinh doanh này lại tồn tại và nó đang phục vụ ai.
- Tầm nhìn sẽ đưa ra những điều mà doanh nghiệp muốn đạt được và nơi nó thuộc về trong tương lai
- Giá trị của tổ chức là niềm tin đằng sau, lèo lái cách mọi hoạt động diễn ra.



## 5. Phân tích nguồn nhân lực

- Phân tích nguồn nhân lực là yếu tố quyết định của chiến lược nhân sự và tập trung chủ yếu vào cách thức sắp xếp bộ máy, văn hóa, chính sách được áp dụng

## 6. Đánh giá độ hiệu quả của chiến lược

- - Mỗi chiến lược nhân sự lại có những chỉ số nhất định nhằm đo lường độ hiệu quả và mang tính định hướng

## PHẦN 4: 3 BƯỚC XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NHÂN SỰ



## Một bộ quy tắc tổ chức doanh nghiệp cần có đầy đủ các thông tin sau:

- Xây dựng bộ quy tắc ứng xử cho toàn bộ nhân viên.
- Chính sách về việc sử dụng thiết bị và giao tiếp trong công ty.
- Quyền lợi nhân viên như lương, thưởng, Lễ Tết hay bảo hiểm sức khỏe.
- Cơ chế tăng lương hoặc quy trình xử lý vi phạm.
- Chính sách sa thải hoặc nghỉ hưu của nhân viên.



## Chiến lược và giải pháp phát triển nguồn nhân lực

### 1. Ổn định và duy trì nguồn nhân lực hiện có:

- Hoàn thiện quy chế
- Đảm bảo công bằng
- Cải thiện môi trường làm việc
- Cải tiến phương thức làm việc



## Chiến lược và giải pháp phát triển nguồn nhân lực

### 2. Phát triển nguồn nhân lực sẵn có:

- Thực hiện các chính sách đãi ngộ
- Tạo môi trường làm việc năng động
- Hoàn thiện chính sách thăng tiến
- Nâng cao cơ cấu tổ chức, tính năng hoạt động
- Tổ chức các chuyến tham quan du lịch....





## Chiến lược và giải pháp phát triển nguồn nhân lực

### 2. Thực hiện chính sách thu hút nhân tài:

- Các chính sách nhân sự hợp lý, năng động
- Phối hợp các trường trong tuyển dụng
- Sàn lọc kỹ nguồn lao động đầu vào



## Chiến lược và giải pháp phát triển nguồn nhân lực

### 3. Thực hiện chính sách thu hút nhân tài:

- Các chính sách nhân sự hợp lý, năng động
- Phối hợp các trường trong tuyển dụng
- Sàn lọc kỹ nguồn lao động đầu vào



## Vì sao các doanh nghiệp cần xây dựng và quản trị nguồn lực sáng tạo

- Thứ nhất, sự phức tạp của công nghệ vượt ra ngoài phạm vi và khả năng xử lý của một DN.
- Thứ hai là tốc độ, vô cùng quan trọng ở thời đại ngày nay.
- Thứ ba, có một số nghiên cứu rất rủi ro và đòi hỏi chi phí lớn



DN Việt Nam càng cần phải tăng cường đổi mới, sáng tạo để có thể sản xuất ra các sản phẩm có chất lượng cao hơn, mang tính sáng tạo cao hơn và mang lại lợi nhuận lớn hơn.

Các DN cần chuyển đổi chiến lược nhanh hơn nữa, từ kinh doanh truyền thống dựa trên chi phí thấp sang kinh doanh dựa trên sự sáng tạo, nhằm tận dụng tốt hơn những lợi thế về kinh tế mà Việt Nam đang có.



*Thank  
you*

