

# QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

Thảo Soạn: Bùi Hoàng Lợi

Tủ Sách Của Nhà Quản Trị Kinh Doanh

**Phần một: Tổng quát**

**Chương một: Đại cương về Quản Trị Nhân Sự**

**I. Điểm xuất phát**

- Cấp **Quản Trị Nhân Sự** chưa trang bị đủ kiến thức về những nhóm hưởng lợi ích (cổ đông, khách hàng, nhân viên, chính quyền, đoàn thể)
- Thiếu phối hợp giữa các chức năng trong **Quản Trị Nhân Sự**
- Thiếu phối hợp giữa cấp quản trị và nhân viên để ứng dụng **Quản Trị Nhân Sự**
- Thành quả chưa đánh giá khách quan

**Bốn bậc quản trị nhân sự**

1#. Giới hạn trong điều hành quản lý

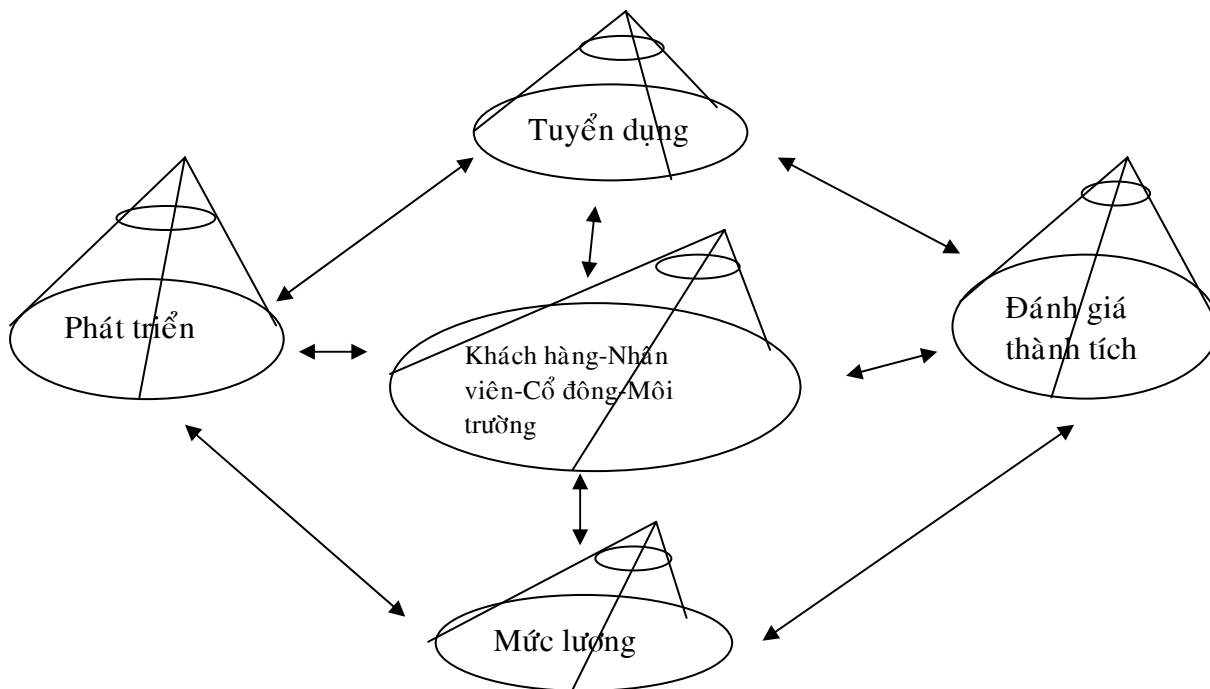
2#. Trưởng bộ phận áp dụng phương thức **Quản Trị Nhân Sự** theo chỉ đạo của lãnh đạo, không tạo được ảnh hưởng hậu thuẫn

3#. Quản trị trực tuyến kiêm luôn điều hành nhân sự, trưởng bộ phận chỉ bổ sung thiếu sót

4#. Trưởng bộ phận là đối tác chiến lược, thành viên của ban lãnh đạo. Trưởng bộ phận đại diện cho toàn thể nhân viên trong doanh nghiệp trực tiếp làm việc với ban lãnh đạo nhằm thiết kế, kiểm nghiệm và ứng dụng những mô hình quản trị nhân sự vào chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

*Có mô thức Quản Trị Nhân Sự thì thiếu khảo nghiệm chi tiết có khảo nghiệm chi tiết thì thiếu mô thức -,nhà nghiên cứu thì thiếu: tổng thể, hội nhập, so sánh đa văn hoá*

**Mô hình tuần hoàn quan điểm tổng thể định hướng viễn cảnh QTNS**



**II. Định nghĩa**

## Quản Trị Nhân Sự

*QTNS 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 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.*

- Tài nguyên nhân sự là tất cả mọi có nhân tham gia bất cứ hoạt động nào
- Tổ chức có thể lớn nhỏ đơn giản hay phức tạp, là chính trị hay tranh cử
- Quản trị nhân sự hiện diện khắp mọi phòng ban

### III. Mục tiêu QTNS

#### Quản trị nhân sự nhằm phục vụ

- **Khách hàng:** QTNS định hướng thị trường
- **Cổ đông:** QTNS định hướng lợi nhuận
- **Nhân viên:** QTNS định hướng nhân bản
- **Môi trường:** QTNS định hướng sinh thái

Định hướng theo tầm nhìn chiến lược, tài nguyên nhân viên và chức năng nhân sự

Để phục vụ nhân viên thì nhà quản trị giúp nhân viên đạt mục tiêu cá nhân của họ, được đo lường bằng sự thoả mãn công việc (mức độ cảm thấy tích cực hay tiêu cực với công việc). Thể hiện bởi sự gắn bó tích cực. Cung cấp cho họ môi trường làm việc tốt, và chính bản thân công việc.

Nhà quản trị phải chú ý khái niệm chất lượng cuộc đời làm việc, chất lượng cuộc sống toàn diện, chứ không phải chỉ nơi họ làm việc

### IV. Chức năng phòng nhân sự



Giám đốc nhân sự đảm nhận chức năng hoạch định, tổ chức, lãnh đạo, kiểm soát của bộ phận riêng mình theo tuyển nhằm phục vụ các bộ phận khác hoàn thành mục tiêu nhân sự.

#### Nhiệm vụ và trách nhiệm của giám đốc nhân sự

Chú ý rằng các công ty có chính sách và chiến lược khác nhau

- **Bản chất công việc**
- **Trình độ và tay nghề** có trình độ học vấn, đào tạo và có kinh nghiệm. Cử nhân kinh tế là tối thiểu, cử nhân tâm lý học. Tuy nhiên cần có MBA theo xu hướng thông tin máy tính. Khả năng truyền thông, phân tích giỏi, kiên nhẫn đối phó xung đột, mâu thuẫn, khả năng điều hành khi có sức ép. Công bằng, thuyết phục và kiến thức về computer.