



**TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC**

I. KHÁI NIỆM NGUỒN NHÂN LỰC





***NGUỒN NHÂN
LỰC LÀ GÌ?***

NGUỒN NHÂN LỰC LÀ GÌ?

- Là những con người cụ thể đảm nhận một chức vụ hay một vị trí công tác nào đó trong tổ chức.
- Có các cách hiểu khác nhau nhưng về cơ bản khái niệm về nguồn nhân lực được xác định bởi những thông tin:
 - quy mô lực lượng lao động.
 - cơ cấu lực lượng này theo các đặc tính: giới tính, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngành nghề...
 - sự nỗ lực, tận tâm, khả năng sáng tạo, sự trung thực...

Kết luận:

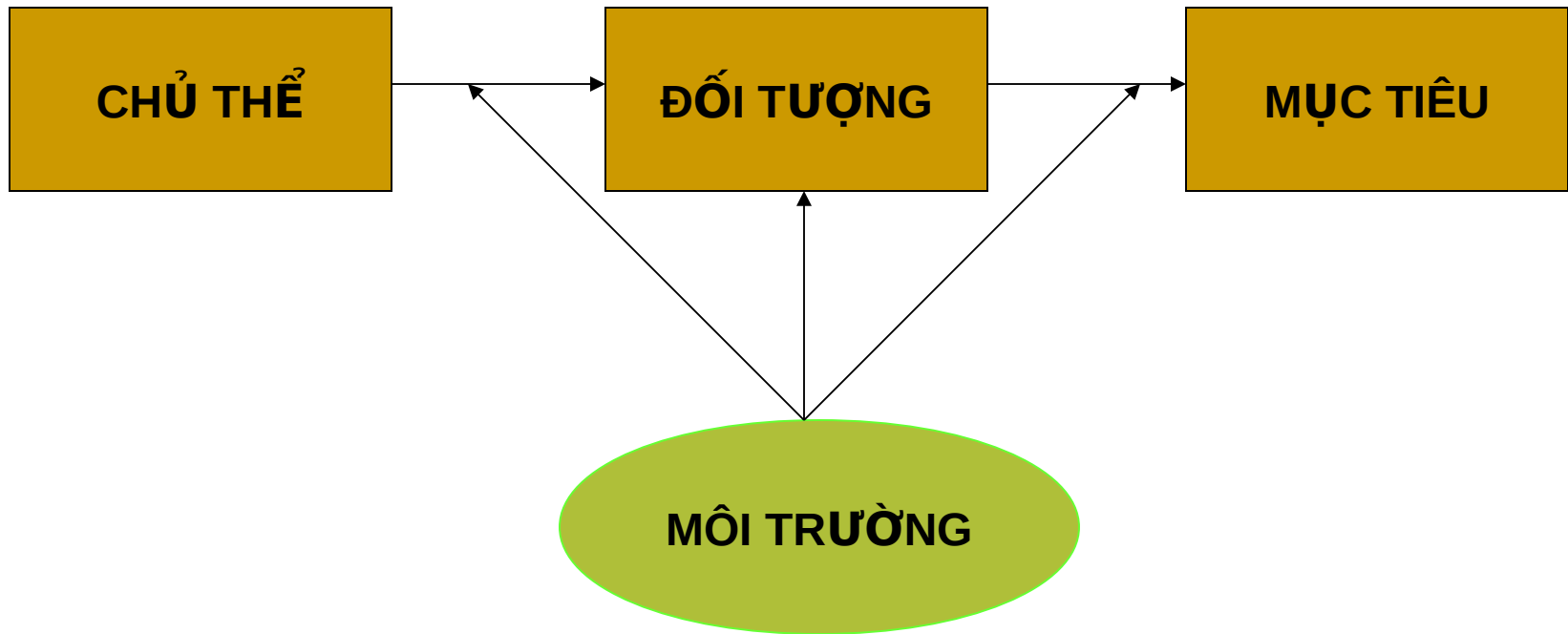
Nguồn nhân lực là toàn bộ khả năng về sức lực, trí tuệ của mọi cá nhân trong tổ chức, bất kể vai trò của họ là gì.



II. KHÁI NIỆM QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

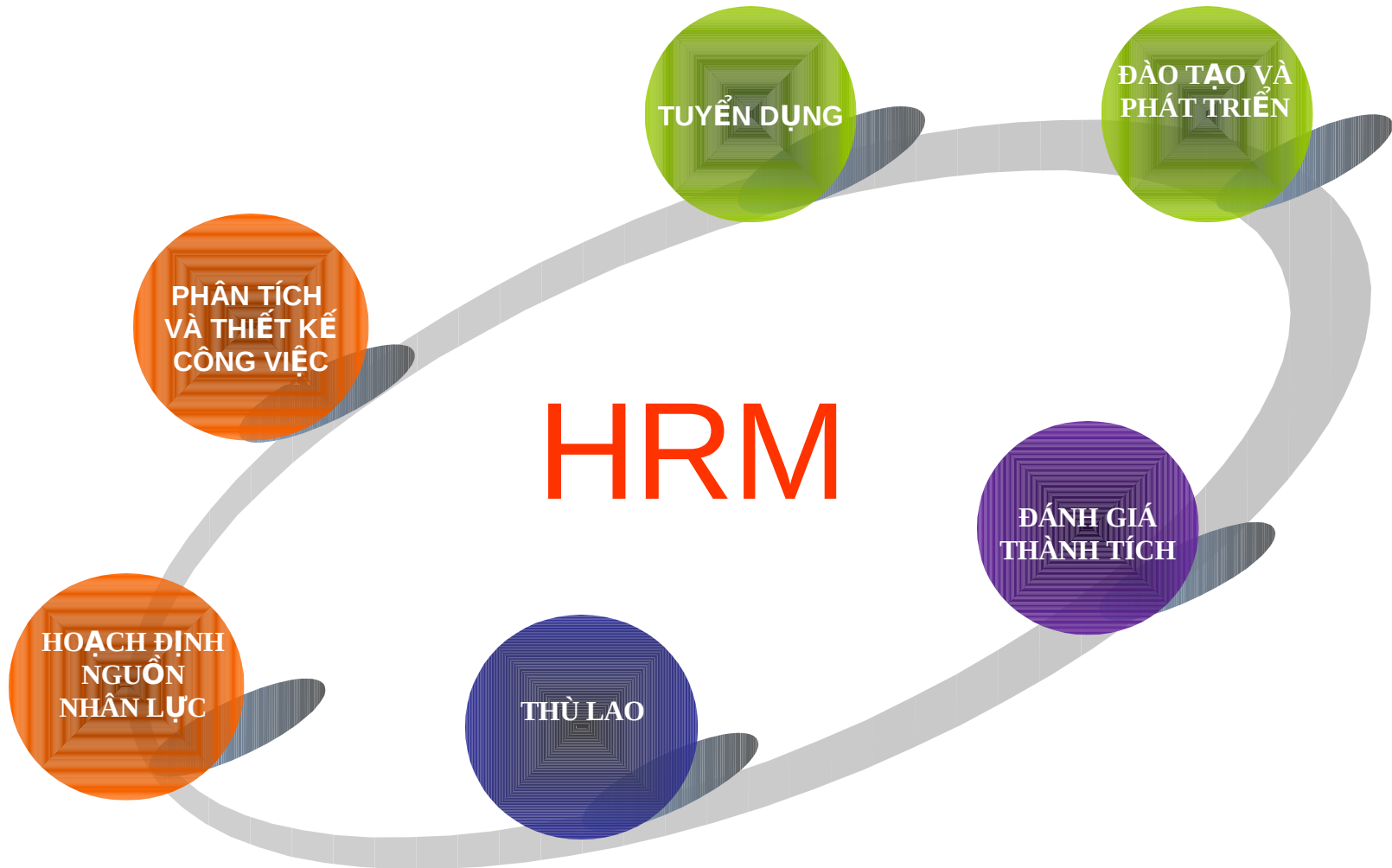


Quản trị là gì?



Quản trị nguồn nhân lực là gì?

- Theo quan điểm quy trình – hệ thống thì quản trị nguồn nhân lực là việc hoạch định, phát triển và điều khiển một **mạng lưới** các mối quan hệ ảnh hưởng lẫn nhau và liên quan đến tất cả các thành phần của tổ chức.
- Quy trình này bao gồm:



HRM

ĐÀO TẠO VÀ
PHÁT TRIỂN

TUYỂN DỤNG

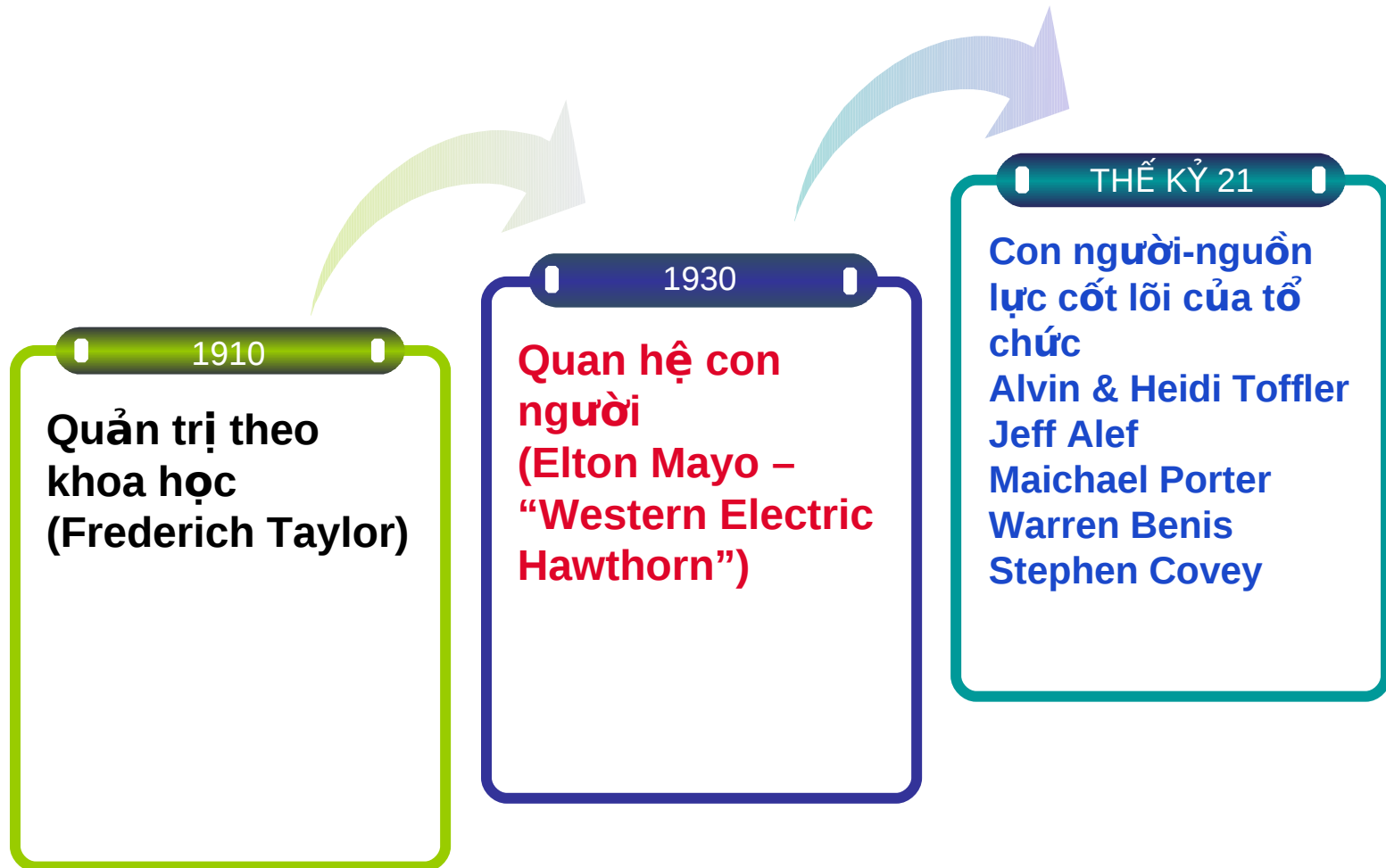
ĐÁNH GIÁ
THÀNH TÍCH

THỪ LAO

PHÂN TÍCH
VÀ THIẾT KẾ
CÔNG VIỆC

HOẠCH ĐỊNH
NGUỒN
NHÂN LỰC

III. HỆ THỐNG CÁC QUAN ĐIỂM QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC



Quan điểm quản trị theo khoa học:

Người lao động mong muốn
mình được sử dụng hiệu
quả và được
thúc đẩy bằng vật chất

1910

Quản trị theo
khoa học
(Frederich Taylor)

Đúng người đúng
việc
Thành tích là thước
đo đóng góp của
nhân viên.
Chuyên môn hóa để
tăng năng



Quan điểm quan hệ với con người:

- Quan tâm đến con người
- Tạo môi trường cho tiếp xúc, giao lưu
- Phát triển các tổ chức phi chính thức
- Chú trọng hợp tác lao động

1930

**Quan hệ con người
(Elton Mayo –
“Western Electric
Hawthorn”)**



Quan điểm con người là nguồn lực cốt lõi của tổ chức:

THẾ KỶ 21

Con người-nguồn lực cốt lõi của tổ chức

Alvin & Heidi Toffler

Jeff Arafat

Michael Porter

Warren Bennis

Stephen Covey

- Nguồn nhân lực là năng lực cạnh tranh bền vững.
- Phi tập trung và dân chủ hóa là cách thức phát huy quyền lực của nhà quản trị.
- Tin tưởng vào khả năng của nhân viên để phát huy tiềm năng của họ.



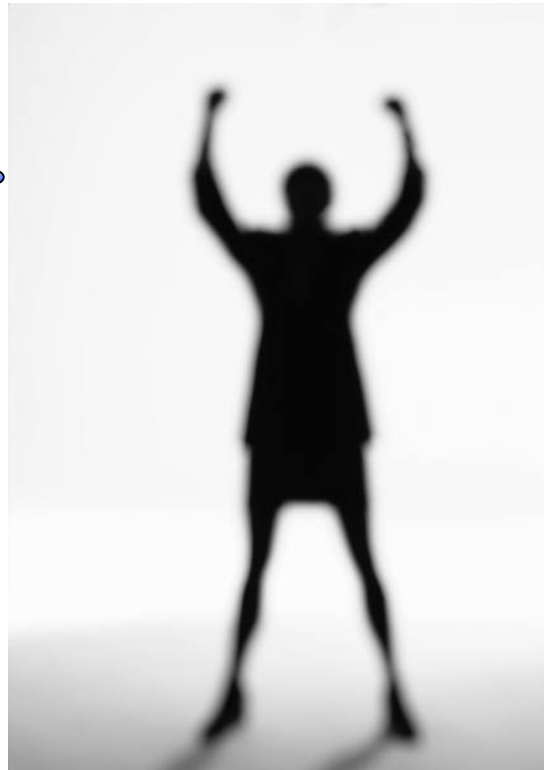
IV. NHÀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

HỌ LÀ
AI?

VAI
TRÒ?

CÔNG
VIỆC?

CHỨC
NĂNG?



V. NHỮNG THÁCH THỨC CỦA HOẠT ĐỘNG HRM

- Toàn cầu hoá và vấn đề cạnh tranh
- Thay đổi nhanh chóng về công nghệ
- Tái cấu trúc tổ chức ở các công ty
- Tính đa dạng của lực lượng lao động
- Mong muốn của người lao động
- Trách nhiệm thực hiện các mục tiêu xã hội của tổ chức



TRÒ CHƠI



GÓI 1



GÓI 2