

Chuyên đề dành cho nhà lãnh đạo



Tìm Hiểu Về Đánh Giá Nhân Sự

Một cái nhìn tổng quát về đánh giá nhân sự



Mười thách thức hàng đầu của các CEO:

1. Điều hành công ty một cách hiệu quả
2. Luôn thực hiện xuất sắc các chiến lược kinh doanh
3. Linh hoạt và thích nghi nhanh chóng với thay đổi
4. Hoạt động của nền kinh tế toàn cầu
5. Quản lý rủi ro
6. Duy trì và phát triển thu nhập
7. Duy trì sự trung thành của khách hàng
8. Nâng cao năng suất
9. Xác định niềm tin kinh doanh
10. Tăng trưởng lợi nhuận

Nguồn: Conference Board

Tại nhiều doanh nghiệp, ngân sách dành cho nguồn nhân lực chiếm một phần rất lớn trong tổng chi phí. Trước những thách thức lớn mà mọi CEO phải đối mặt trong thời điểm hiện nay, các tổ chức cần các nhà lãnh đạo, nhà quản lý và nhân viên của họ có được sự đồng thuận cao và có thể làm việc cùng nhau để đạt được kết quả tốt nhất.

Các đánh giá nhân sự sẽ cung cấp cho các tổ chức những thông tin đáng tin cậy, sâu sắc và khách quan về nhân viên của họ. **Những thông tin này bao gồm:**

- Mức độ phù hợp của nhân viên với văn hóa tổ chức, công việc, quản lý, và các thành viên khác trong nhóm.
- Kiến thức, kỹ năng, hiệu suất công việc, và nhu cầu phát triển.
- Phong cách học tập và giao tiếp của nhân viên.
- Tính chính trực, độ tin cậy và đạo đức nghề nghiệp.
- Phản ứng đối với xung đột, căng thẳng và thất vọng trong công việc.

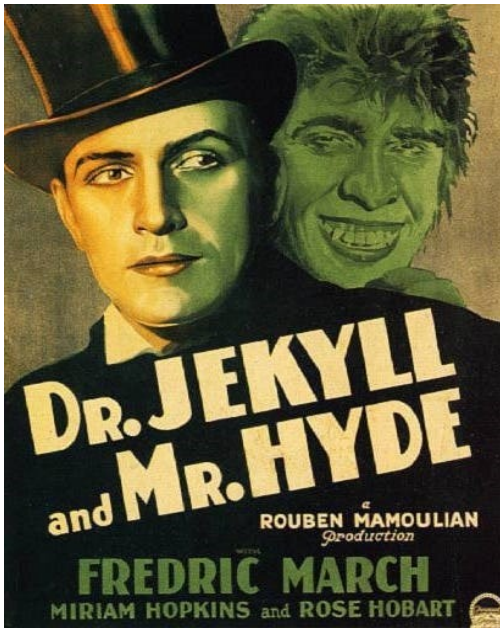
Những thông tin mà kết quả đánh giá hé lộ sẽ giúp người lãnh đạo và quản lý đưa ra những quyết định nhân sự chính xác hơn mà không phải dựa vào bản năng như trước đây. **Những lợi ích cụ thể của việc sử dụng đánh giá nhân sự bao gồm:**

- Tuyển chọn được người có khả năng thành công cao nhất ở từng vị trí cụ thể
- Rút ngắn thời gian mà một nhân viên cần có để đạt được kết quả tốt nhất trong vai trò mới
- Cải thiện sự liên kết và giao tiếp giữa các nhà quản lý và nhân viên
- Giảm thiểu xung đột giữa các nhân viên và nâng cao sự hài lòng của họ
- Tối đa hoá sự đóng góp của mỗi nhân viên đối với tổ chức
- Giảm thiểu tình trạng nhân viên vắng mặt và tỉ lệ nghỉ việc
- Tăng cường hoạt động bán hàng và lòng trung thành của khách hàng
- Lập kế hoạch kế nhiệm & quản lý lực lượng lao động chiến lược hiệu quả hơn
- Nâng cao khả năng, năng suất và tinh năng động của lực lượng lao động.

Mặc dù bộ phận nhân sự của một công ty có thể quản lý việc thực hiện một chương trình đánh giá, giá trị của các sản phẩm đánh giá có thể được nhân lên nhiều lần nếu có được sự tin tưởng và hỗ trợ của các lãnh đạo cấp cao, những người muốn xây dựng và duy trì một lực lượng lao động có hiệu suất cao.

Tìm Hiểu Về Đánh Giá Nhân Sự

Vì sao các tổ chức cần phải sử dụng đánh giá nhân sự?



"Công việc chính của tôi là phát triển tài năng. Tôi là một người làm vườn cung cấp nước và dinh dưỡng cho 750 hạt giống tốt nhất của tôi. Và lẽ đương nhiên là tôi cũng đã từng phải nhổ bỏ đi một số cây cỏ dại."

Jack Welch

Các đánh giá nhân sự có thể cung cấp những thông tin sâu sắc, khách quan và đáng tin cậy về các nhân viên nhanh chóng và đầy đủ hơn so với việc để các nhà quản lý tự tìm hiểu về nhân viên của họ.

Có nhiều khiến các tổ chức và người quản lý không có được những thông tin đầy đủ và chính xác về nhân viên của họ để có thể đưa ra quyết định tốt nhất cho tổ chức và bản thân nhân viên. **Có ba nguyên nhân dẫn đến vấn đề này:**

1. Nhân viên có xu hướng đánh bóng bản thân. Theo Hiệp hội Quản lý Nhân sự (SHRM), 53% số đơn xin việc mà họ từng kiểm tra có chứa những thông tin không đúng sự thật. Những người không đánh bóng hồ sơ xin việc vẫn có thể nói dối trong các buổi phỏng vấn. Thực tế là hiện nay mọi người phải cạnh tranh rất khốc liệt để có được việc làm hoặc để được thăng chức. Trong một cuộc chơi đầy rủi ro như thế, có rất nhiều người không ngại nói dối để được nhận vào vị trí mà họ mong muốn.

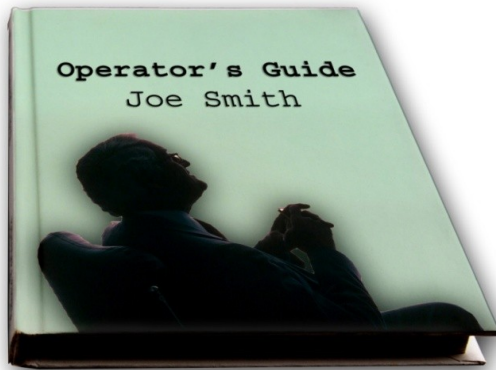
2. Bản thân người quản lý không đưa ra đánh giá chính xác về hiệu suất của nhân viên. Khi viết thư giới thiệu cho nhân viên cũ, các nhà quản lý hiếm khi cung cấp những thông tin tiêu cực về nhân viên đó. Các đánh giá của họ về hiệu suất làm việc của nhân viên thường không hoàn toàn khách quan. Ngoài ra, cũng có những người quản lý vì cảm thấy vị trí của họ có thể bị đe dọa bởi những nhân viên có tài nên lại đánh giá thấp tài năng, thành tích và tiềm năng của cấp dưới trong các bảng đánh giá nhân viên. Tương tự, có những quản lý vì lo rằng mình sẽ mất đi một nhân viên tốt nếu để họ thăng tiến nên âm thầm cản trở con đường tiến thân của nhân viên đó.

3. Hiểu được một con người là điều rất khó thực hiện. Xu hướng hành vi của một người thường được so sánh với một tảng băng trôi - hơn 90% của người đó chỉ có thể được lý giải thích bởi các yếu tố nằm chìm dưới bề mặt. Nếu không được đào tạo chuyên sâu về tâm lý học, người quản lý sẽ không thể hiểu hết tất cả những hành vi của nhân viên.

Các đánh giá hợp lệ có thể khám phá những thông tin trung thực về nhân viên và giúp bạn tiết kiệm được rất nhiều thời gian và chi phí.

Tìm Hiểu Về Đánh Giá Nhân Sự

Thông tin tốt cho phép quản lý lực lượng lao động hiệu quả hơn



Nếu bạn có được sổ tay hướng dẫn cách quản lý và làm việc với nhân viên thì sao?

Hãy suy nghĩ về chi phí mà công ty của bạn đã bỏ ra cho việc tuyển dụng nhân viên mới trong thời gian gần đây. Ngoài lương bổng, hãy tính đến cả chi phí quảng cáo tìm người, chi phí đào tạo, và những khoản phí hỗ trợ khác để các nhân viên mới có thể làm việc với hiệu suất mà công ty mong muốn. Không có tổ chức nào bỏ ra đến \$50.000 để mua một thiết bị nếu chưa qua quá trình chọn lựa cẩn thận, chưa biết được thiết bị đó có thể làm gì, chưa được hướng dẫn cách sử dụng và chưa có được các tài liệu, giấy tờ và sự bảo đảm cần thiết. Trước khi mua một thiết bị, bạn đương nhiên là muốn biết nó hoạt động như thế nào và liệu nó có phù hợp với bạn hay không. Trước khi vận hành thiết bị đó, có thể bạn sẽ muốn đọc qua sổ tay hướng dẫn sử dụng.

Tuy nhiên, mỗi ngày các doanh nghiệp vẫn tuyển dụng nhân viên mới mà không hề hỗ trợ người quản lý tìm hiểu phong cách làm việc cũng như mức độ phù hợp với công việc của nhân viên đó. Nhiều tổ chức dường như không nhận ra rằng đánh giá nhân sự có thể cung cấp các "sổ tay hướng dẫn" có giá trị cho các nhà quản lý để họ khai thác tối đa tiềm năng của nhân viên. Vì lý do này, chúng tôi tin rằng bất cứ người quản lý nào hoặc bất cứ ai đang điều hành một doanh nghiệp đều nên biết về giá trị của đánh giá nhân sự.

Tài sản có giá trị nhất của đa số các công ty chính là nhân viên của họ. Bạn đầu tư bao nhiêu vào họ thì họ sẽ trả lại bấy nhiêu hoặc thậm chí nhiều hơn. Họ chính là khuôn mặt đại diện và cũng là mạch máu của công ty. Vì thế, bạn cần phải biết rõ về họ mặc dù đó là việc hoàn toàn không dễ thực hiện.

Chúng tôi khuyến khích bạn liên hệ với chúng tôi ngay hôm nay để được tư vấn xem các đánh giá nhân sự có thể cung cấp những thông tin đáng giá gì và các nhà quản lý của bạn nên áp dụng các giải pháp quản lý tài năng của chúng tôi như thế nào để tối đa hóa năng suất của lực lượng lao động.

“
Kiến thức chính là sức mạnh.
Điều này đúng hơn bao giờ hết
trong những giai đoạn bất ổn và
có nhiều biến động.

John Fitzgerald Kennedy

Nguồn : Profiles International Vietnam

Truy cập

<http://blog.profilesvietnam.com/chuyen-de-huong-dan>

_để tải trọn bộ tài liệu

imagine great people™

Profiles International - Chúng tôi là ai

Profiles International giúp các tổ chức trên toàn thế giới xây dựng một lực lượng lao động có hiệu suất cao.

Các đánh giá nhân sự toàn diện và các giải pháp quản lý nhân tài đột phá của chúng tôi sẽ giúp khách hàng chọn được người phù hợp nhất cho công việc và quản lý để họ phát triển đầy đủ tiềm năng của bản thân. Qua đó, khách hàng của chúng tôi sẽ có được lợi thế cạnh tranh lớn trên thị trường.

Mạng lưới hoạt động

Profiles International đã làm việc với các công ty ở 122 quốc gia trên toàn thế giới và có tài liệu được dịch ra hơn 32 ngôn ngữ.

Liên hệ

Profiles International Vietnam

www.profilesvietnam.com

(84-8)38236900

