

Chuyên đề môn Quản trị học
Nhóm thực hiện: Nhóm 11
Giảng viên: TS. Nguyễn Thanh Hội

ĐỀ TÀI:

LÀM THẾ NÀO DOANH NGHIỆP GIỮ NHÂN VIÊN TÀI GIỎI?



LÀM SAO DOANH NGHIỆP GIỮ NHÂN VIÊN GIỎI?



Nội Dung Trình Bày

1. Các định nghĩa:

1.1. Như thế nào là người tài:

1.2. Như thế nào là người giỏi:

2. Xác định người tài giỏi:

3. Nguyên nhân chính nào để họ ra đi mà không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp:

“Làm thế nào
giữ được
nhân tài giỏi?”



1. Định nghĩa:

1.1. Như thế nào là người tài:

- “Người tài là người biết đặt ra các mục tiêu và đạt được nó trong thời gian ngắn với những phương pháp hiệu quả”-Đắc nhân tâm – Tâm lý kinh doanh..
- “Người tài là người được nhiều người công nhận và ngưỡng mộ”-Trong xã hội nói chung.
- “Người tài là người dự đoán trước được xu hướng, bản chất của sự vật, là người đi trước thời đại”- Trong khoa học.

1.1. Như thế nào là người tài (tt):

Tuy nhiên, trong phạm vi kinh doanh, các doanh nghiệp thì người tài trong một doanh nghiệp chính là người có thể đưa ra được giải pháp giải quyết vấn đề của doanh nghiệp trong khi những người khác thì không. Đó chính là nhân viên giỏi mà các doanh nghiệp cần nhận ra và làm mọi cách để giữ chân.

1.2. Như thế nào là người giỏi:

Tiêu chí xác định nhân viên giỏi?

1.2. Như thế nào là người giỏi(tt):

❖ Các tiêu chí định tính::

- Luôn hoàn thành xuất sắc mục tiêu công việc
- Đảm trách công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng, kiến thức
- Thành quả cá nhân đóng góp vào thành quả của DN
- Không ngừng cải tiến hiệu quả làm việc
- Tâm huyết với sự phát triển của DN

1.2. Như thế nào là người giỏi(tt):

❖ Các chỉ tiêu định lượng:

➤ **Năng lực + thành tích** chính là cơ sở để xác định nhân viên giỏi trong DN.

2. Xác định người tài giỏi:

Làm thế nào để nhận ra đâu là nhân viên giỏi và phải dựa vào các câu hỏi sau:

- 1/ Người đó có tham vọng, cầu tiến hay không?
Người xuất sắc phải có ham muốn giành thành công mãnh liệt. Anh ta tìm kiếm thành công bằng cách cống hiến hết mình cho công việc không?

2. Xác định người tài giỏi(tt):

- 2/ Người đó có hay được người khác cầu cứu hay không? Nếu bạn phát hiện ra rằng có rất nhiều người cần đến ý kiến và sự trợ giúp của anh ta, thì có nghĩa đây chính là người bạn đang tìm. Vì điều đó thể hiện anh ta là người có khả năng giải quyết vấn đề, và phương pháp, tư duy của anh ta được người xung quanh coi trọng.

2. Xác định người tài giỏi(tt):

- 3/ Người đó có khả năng lôi kéo người khác cùng hoàn thành công việc hay không? Hãy để ý xem ai là người có thể tác động đến người khác để công việc trôi chảy, đạt kết quả, bởi vì điều đó thể hiện anh ta có tài quản lý

2. Xác định người tài giỏi(tt):

- 4/ Cách người đó đưa ra một quyết định. Cần chú ý đến người có thể thay đổi ý tưởng nhanh chóng và có khả năng thuyết phục người khác. Một nhà quản lý cao cấp thường lập tức đưa ra được quyết định khi đã có đủ thông tin liên quan.

2. Xác định người tài giỏi(tt):

- 5/ Người có thể giải quyết vấn đề hay không? Nếu là một người chăm chỉ, sẽ không bao giờ anh ta đến gặp ông chủ và nói “chúng tôi có vấn đề”. Anh ta chỉ đến sau khi đã giải quyết xong vấn đề và nói: “Vừa rồi có một vấn đề như thế, chúng tôi đã giải quyết như thế và kết quả như sau...”.Mối quan hệ với đồng nghiệp, sự giao tiếp trong DN

2. Xác định người tài giỏi(tt):

- 6/ Người đó có tiến bộ nhanh hơn người khác không? Một người thực sự xuất sắc thường có thể hoàn thành công việc nhanh hơn bình thường, anh ta sẵn sàng nhận thêm phần việc, anh ta tự cảm thấy phải đầu tư công sức hơn nữa, chứ không chịu dừng lại ở việc lảng xảng bận rộn bề ngoài.

3. Nguyên nhân chính nào để họ ra đi không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp:

❖ Môi trường làm việc:

- Mọi quan hệ với khách hàng
- Mọi quan hệ với đồng nghiệp, sự giao tiếp trong DN
- Văn hóa doanh nghiệp, ...
- Nhân viên không cảm thấy thoải mái với bầu không khí của DN
- Không biết tình hình hoạt động, mục tiêu, nhiệm vụ, chiến lược của DN Tài chính

3. Nguyên nhân chính nào để họ ra đi không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp(tt):

❖ Tính chất công việc:

- Không phù hợp với chuyên môn, sở thích
- Công việc đơn điệu, nhàm chán, không ổn định
- Không lôi cuốn, không đam mê với công việc hiện tại
- Công việc được giao không đảm bảo tính minh bạch

3. Nguyên nhân chính nào để họ ra đi không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp(tt):

❖ Mối quan hệ với nhà quản trị:

- Nhà quản trị độc đoán, khắt khe, không tạo được không khí thoải mái
- Giao việc không phù hợp với năng lực, chuyên môn
- Không thông cảm, chia sẻ với tâm tư nguyện vọng của cấp dưới
- Thiếu năng lực chuyên môn, quản lý, cung cách quản lý thiếu chuyên nghiệp.

3. Nguyên nhân chính nào để họ ra đi không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp(tt):

❖ Cơ hội phát triển :

- Điều kiện học tập, chính sách đào tạo bồi dưỡng, khả năng thăng tiến,...
- Thu nhập, khen thưởng không phù hợp với năng lực của nhân viên
- Ít cơ hội hay triển vọng phát triển nghề nghiệp
- Các mối quan hệ phát triển tốt đẹp chủ yếu là do quan biết

3. Nguyên nhân chính nào để họ ra đi không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp(tt):

❖ Thu nhập :

- Thù lao: lương, thưởng, chế độ, ... không phù hợp với công sức cũng như sự đóng góp của nhân viên Công việc đơn điệu, nhàm chán, không ổn định
- Lương trả không công bằng giữa các nhân viên

Số liệu thống kê:

- ❖ Theo số liệu thống kê của Hãng tư vấn nhân sự William Mercer tại châu Á về thị trường lao động tại Việt Nam, thì: tỷ lệ nhân viên thôi việc (tự nguyện) tăng mạnh trong những năm gần đây, từ 3,3% (1998) lên 11,9% (2005) và dự báo sẽ tăng lên 15% - 16% vào năm 2007.
- Lao động chuyên nghiệp trong khối kinh doanh và không kinh doanh là đối tượng thay đổi công việc thường xuyên nhất, từ 11% - 14% vào năm 2005, và dự báo vào năm 2007 thị trường "nóng" sẽ tập trung vào nhóm lao động chuyên nghiệp, quản lý.

Số liệu thống kê(TT):

- ❖ Còn theo DDI (Development Dimensions International) dự báo,
 - ✓ khả năng sẽ có 40%-50% tỷ lệ nhân viên chủ chốt rời công ty trong vòng 5 năm tới đây.
 - ✓ Cũng có nghĩa, chi phí DN phải dành cho việc tuyển dụng sẽ tăng lên từ 15% - 30% lương/năm (lương 13 tháng),
 - ✓ cùng với đó là mức độ rủi ro trong tuyển dụng lao động sẽ tăng cao hơn trước đây .

Cám ơn các bạn

Nhóm 11:

- Nguyễn Đại Dương
- Nguyễn Hồng Hà
- Huỳnh Văn Vũ
- Đoàn Thị Hiếu
- Trần Diệu Tuyết Hoa
- Nguyễn Văn Hòa
- Đào Quang Thanh
- Phạm Thị Tú Quyên
- Võ Thị Thủy Tiên
- Phạm Ngọc Nguyễn Tuyền
- Hoàng Thị Thu Huyền