

Học phần:

QUẢN TRỊ HỌC (Management)

Bài 5: Quản trị Nhân lực

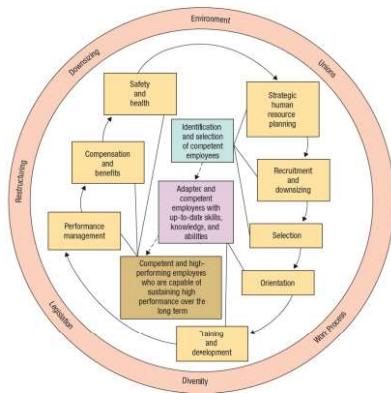
KHOA QUẢN LÝ DỰ ÁN
Bộ môn Quản lý Công nghiệp
[Trần Minh Trí](#)



Vai trò của quản trị nhân sự



- Quyết định thành bại của tổ chức
- Nền tảng để quản trị các hoạt động khác



Nguồn cung cấp nhân lực

Nguồn bên trong

- giảm bớt thời gian đào tạo
- thời gian làm quen với công việc, môi trường làm việc
- tạo sự ganh đua & cạnh tranh

Nguồn bên ngoài

- tạo bầu không khí mới
- dễ tuyển chọn được người có năng lực phù hợp

1. Khái niệm và ý nghĩa của QTNS
2. Các nguyên tắc của QTNS
3. Tuyển dụng nhân sự
4. Đánh giá cán bộ quản trị
5. Phát triển cán bộ



Quản trị nhân sự là gì?



Ai tiến hành quản trị nhân sự?

Quản trị nhân sự:
 - Một quá trình quản trị liên quan đến nguồn nhân lực
 - Là quá trình quản trị chức năng
 → Mọi nhà quản trị đều tham gia vào quản trị nhân sự

Các nguyên tắc của quản trị nhân sự

- Gắn với mục tiêu của tổ chức
- Dụng nhân như dụng mộc
- Thực tiễn



"Nếu bạn muốn thuê những người nhỏ hơn bạn, chúng ta sẽ trở thành công ty của những người lớn, còn nếu thuê được những người giỏi hơn bạn, chúng ta sẽ trở thành công ty của những người không lỗi"

- Ogilvy

Tuyển dụng nhân sự

- 1 Xác định nhu cầu
- 2 Phân tích công việc
- 3 Các biện pháp tuyển chọn

Xác định nhu cầu

Căn cứ:

- Dựa trên chiến lược của tổ chức
- Sự biến động nguồn nhân lực trong tổ chức



Yêu cầu:

- Phải dự kiến quy mô và cơ cấu của lực lượng lao động trong tương lai

Phân tích công việc

Digitally signed by
Phạm Văn Phôn

cmtt

student

Date: 2026-01-25 16:39:13

Valid digital signature

Các loại công việc cần

- Số lượng lao động cần thiết
- Tên & chức danh của cấp chỉ huy trực tiếp
- Công cụ và trang thiết bị cần thiết
- Hệ thống thu nhận & chuyển giao thông tin
- Mức lương & thời lượng làm việc
-

Các biện pháp tuyển chọn

Phỏng vấn

- Trắc nghiệm
- Điều tra quá trình đào tạo



Đánh giá cán bộ quản trị

- Tiêu chuẩn đánh giá
- Phương pháp đánh giá



Phương pháp đánh giá

- Đánh giá theo đặc điểm
- Đánh giá theo mức độ hoàn thành mục tiêu
- Đánh giá theo tư cách của nhà quản trị



Đánh giá theo đặc điểm



Căn cứ vào tiêu chuẩn về đặc điểm cá nhân & phẩm chất công tác → cho điểm & xếp hạng

- mang nặng tính hình thức - thiếu khách quan

-tách biệt mức độ quan trọng của các yếu tố - bổ sung bằng những đánh giá có căn cứ khác

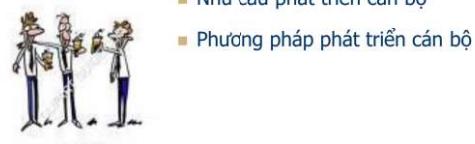
Đánh giá theo mức độ hoàn thành mục tiêu



Đánh giá theo tư cách của nhà quản trị



Phát triển cán bộ



- Nhu cầu phát triển cán bộ
- Phương pháp phát triển cán bộ

Nhu cầu phát triển cán bộ



Nhu cầu phát triển cán bộ

- Phải hướng tới mục tiêu của doanh nghiệp
- Phải chú trọng vào kết quả
- Phải xác định đúng đối tượng
- Cần thu hút được sự hỗ trợ tích cực của các nhà quản trị cấp cao
- Phải được tiến hành ở mọi cấp quản trị

Quy trình phát triển cán bộ



Phương pháp phát triển cán bộ

- Đào tạo
- Rèn luyện
- Tu dưỡng

