



FPT POLYTECHNIC



SLIDE 1:
S PHÁT TRI N
C A QU N LÝ NGU N NHÂN L C

Lịch sử phát triển của quản lý nhân sự

Sự chuyển đổi sang “quản lý nguồn nhân lực” như một phương pháp thay thế

Vai trò và nhiệm vụ của các chức năng quản lý nguồn nhân lực

Sự tham gia của các nhà quản lý trực tiếp vào thực tiễn quản lý nguồn nhân lực

B n ch t c_a qu_n lý nhân s_

“Quản lý nhân sự” là một phần của công tác quản lý liên quan đến con người và mối quan hệ của họ trong một doanh nghiệp...”

Các chính sách liên quan n qu n lý nhân s	
<ul style="list-style-type: none"> • Ho ch nh ngu n nhân l c, tuy n d ng, tuy n ch n, thay th và sa th i 	<ul style="list-style-type: none"> • Giáo d c và ào t o: phát tri n ngh nghi p
<ul style="list-style-type: none"> • Th i gian tuy n d ng, các ph ng pháp và tiêu chu n tuy n d ng 	<ul style="list-style-type: none"> • i u ki n làm vi c và các d ch v cho nhân viên
<ul style="list-style-type: none"> • T v n và giao ti p chính th c và không chính th c thông qua các i di n c a nhà tuy n d ng và nhân viên và t t c các c p trong doanh nghi p 	<ul style="list-style-type: none"> • àm phán và ký k t h p ng v t i n công và i u ki n làm vi c; các th t c pháp lý tránh và gi i quy t tranh ch p

Các cách nhìn nhận quản trị nhân sự



Quản lý nhân sự liên quan chủ yếu đến con người và các mối quan hệ



Quản lý nhân sự liên quan đến cả đời sống nhân viên và thành công của doanh nghiệp



Quản lý nhân sự là một phần của công tác quản lý

Lịch sử phát triển của quản lý nhân sự

1.

- Cán bộ nhân sự là người làm công tác phúc lợi

2.

- Cán bộ nhân sự là nhà đàm phán quan hệ lao động

3.

- Cán bộ nhân sự là nhân viên hành chính

4.

- Cán bộ nhân sự là chuyên gia

Hoạt động

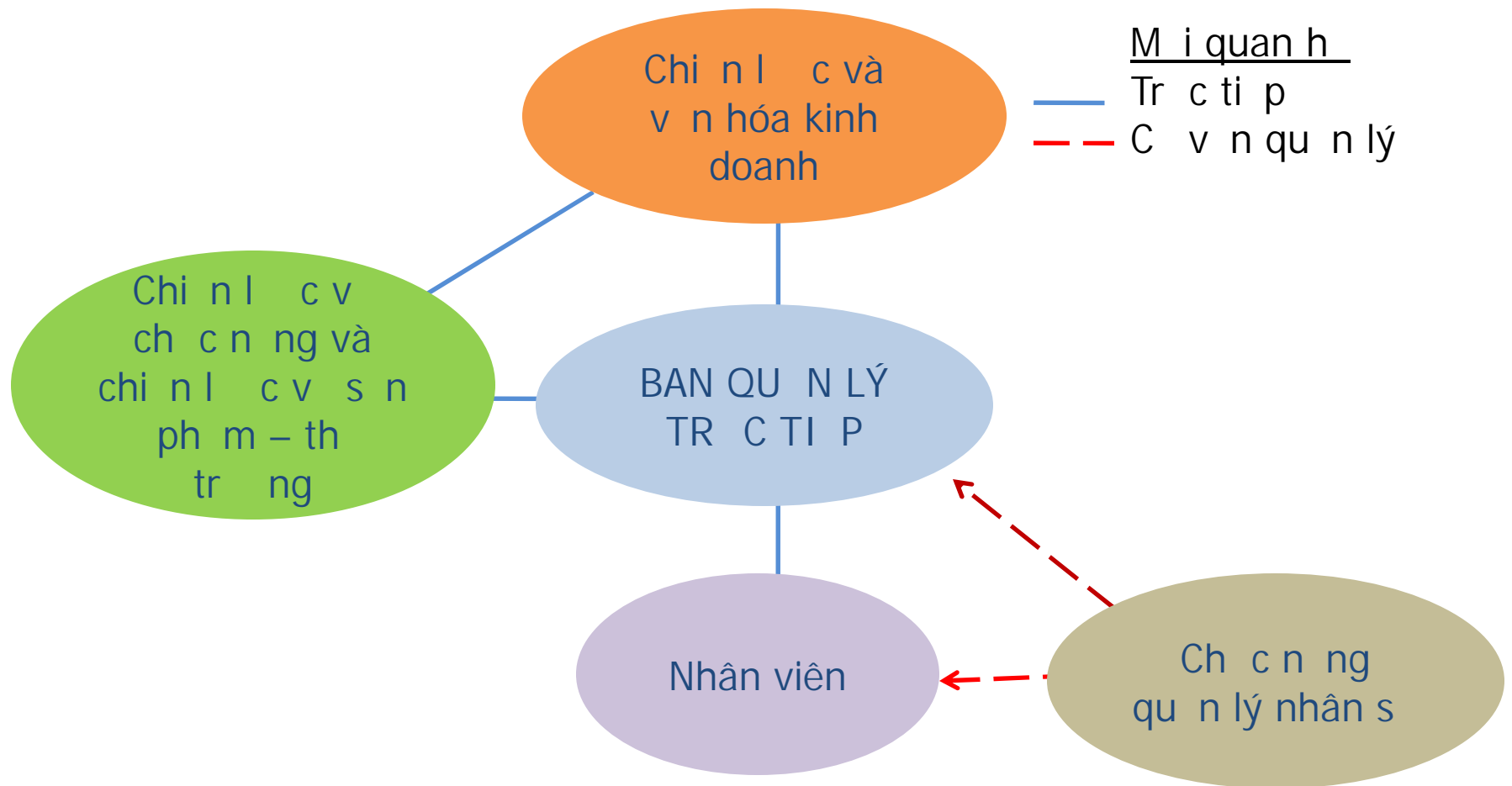
Dựa trên kinh nghiệm hoặc kiến thức của bạn về những gì mà một cán bộ nhân sự làm, bạn hãy nêu các ví dụ về xung đột có thể xảy ra giữa vai trò của người đó với tư cách là một thành viên trong đội ngũ quản lý và mối quan hệ đặc biệt của người đó với lực lượng lao động và bàn luận những gì mà bạn thấy là vấn đề liên quan. Quan điểm của *bạn* về những vấn đề đó là gì?

xác định các nhu cầu nguồn nhân lực, tìm kiếm nhân viên, bố trí các mức tiêu chuẩn đánh giá, hỗ trợ quá trình thực hiện.



FPT POLYTECHNIC

Vai trò của quản lý nhân sự



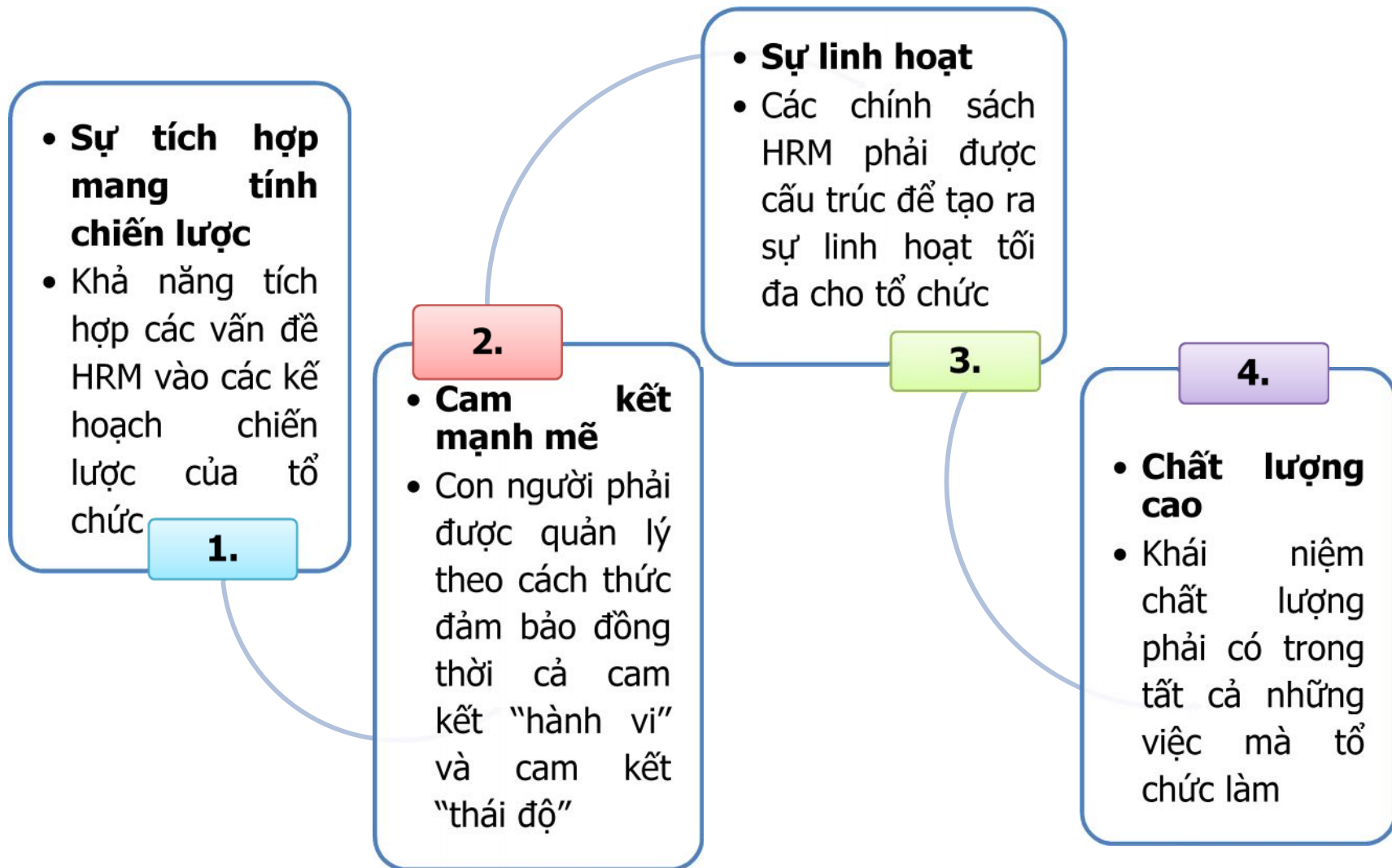
Chất lượng nhân sự trong tổ chức

S xu t hi n c a qu n lý ngu n nhân l c

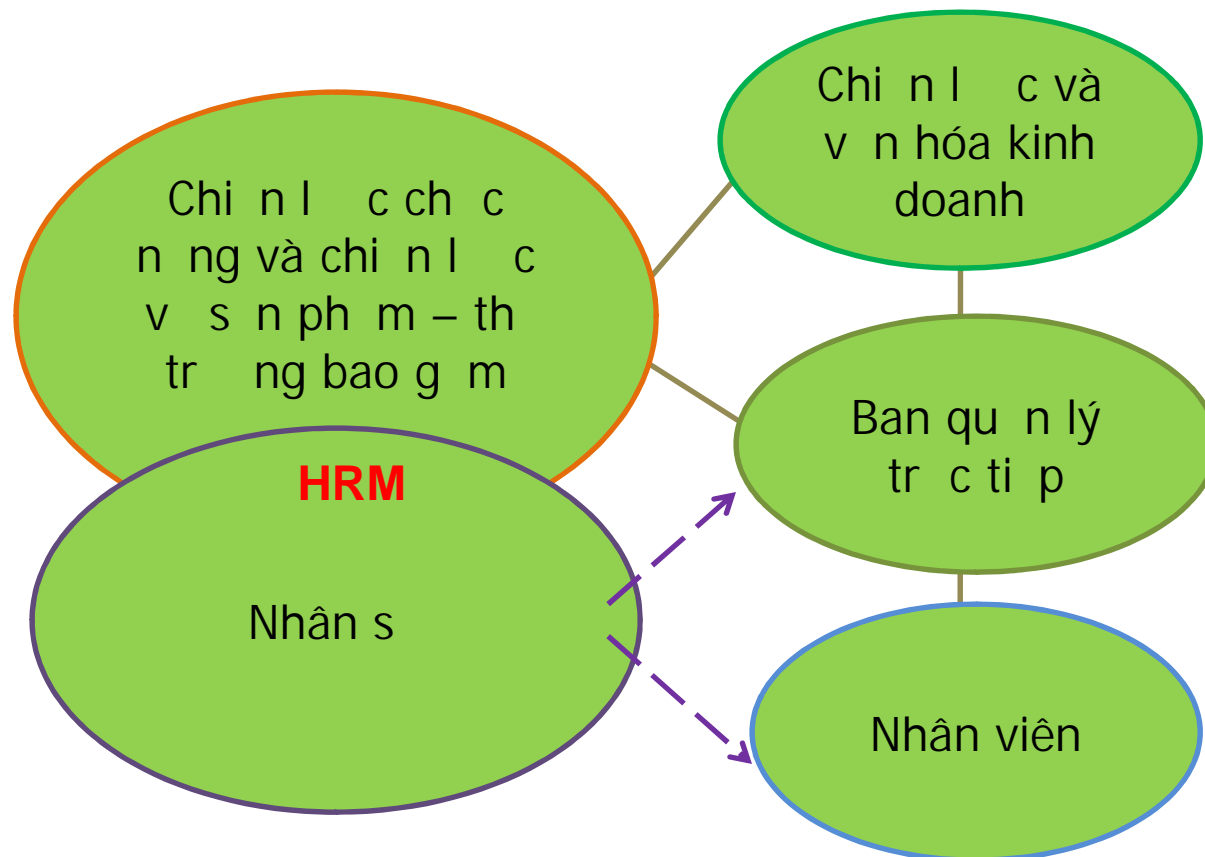
Quản Lý Nguồn nhân lực (HRM) là: “một phương pháp tiếp cận mang tính chiến lược đối với việc quản lý các mối quan hệ công việc, trong đó nhấn mạnh rằng việc nâng cao năng lực của con người là điều then chốt để có được lợi thế cạnh tranh bền vững. Công tác này có thể được thực hiện thông qua một nhóm các chính sách, chương trình và thực tiễn tuyển dụng tích hợp riêng biệt.”

C I M C A QU N LÝ NGU N NHÂN L C	
<ul style="list-style-type: none"> N l c t c “s phù h p” mang tính chi n l c ho c s tích h p gi a vi c ho ch nh ngu n nhân l c và vi c l p k ho ch kinh doanh 	<ul style="list-style-type: none"> Vi c phát tri n các chính sách và th c ti n ngu n nhân l c nh t quán và h tr l n nhau M t nh h ng i v i s cam k t
<ul style="list-style-type: none"> m b o s ng nh t c a nhân viên v i các m c tiêu và giá tr c a t ch c 	<ul style="list-style-type: none"> Trách nhi m c a ban qu n lý tr c ti p i v i vi c ra các m c tiêu HRM
<ul style="list-style-type: none"> Coi con ng i là tài s n ch không ph i chi phí 	<ul style="list-style-type: none"> Ph ng pháp ti p c n n nh t i v i các m i quan h v i nhân viên

Các m c tiêu chính của quản lý nguồn nhân lực



Khác biệt giữa quản lý nhân sự và quản lý nguồn nhân lực



tích hợp mang tính chiến lược của quản lý nhân sự

Hoạt động

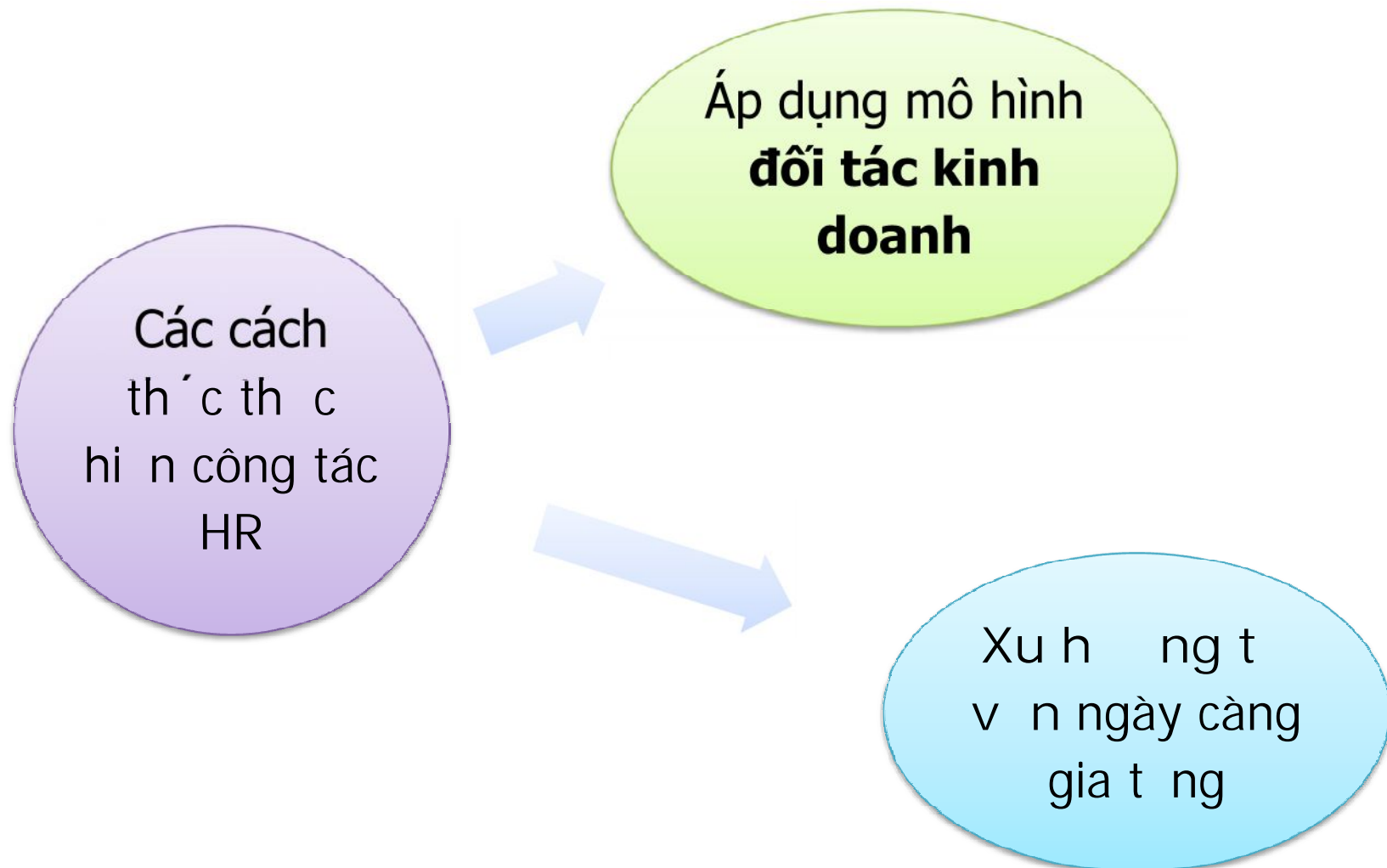
Bạn hãy nghĩ tới (các) bối cảnh kinh doanh mà bạn biết, hoặc tổ chức tiến hành một cuộc phỏng vấn không chính thức và ngắn gọn hoặc qua điện thoại với bất kỳ mối quan hệ cá nhân nào bạn có trong lĩnh vực nguồn nhân lực/nhân sự.

- Thuật ngữ "HRM" có được sử dụng hay không? Nếu có, nó có nghĩa là gì?
- Nếu tên "HRM" được sử dụng thay cho "Quản lý Nhân sự" thì tên này được phản ánh như thế nào trong những thay đổi về triết học, chính sách và thực tiễn?
- Tại sao bạn lại nghĩ tên của chức năng có ý nghĩa?

M i quan h :

Tr c ti p

C v n, qu n lý - -



Mô hình i tác kinh doanh

■ Mô hình i tác kinh doanh

- Ch ra HR ho t ng trong b n ph ng di n kinh doanh ch o: chi n l c và v n hành, quy trình và con ng i

