

Case Study 1

1. Hãy phân biệt các khái niệm Quản trị nhân sự và Quản trị nguồn nhân lực?
2. Hãy nghiên cứu kỹ nội dung của chương và tìm hiểu thêm một số giáo trình quản trị nguồn nhân lực khác và cho biết:

Khái niệm, vai trò của phòng quản trị nhân lực? Chức năng và trách nhiệm chủ yếu của cán bộ quản trị nhân lực?

3. Họ cần những nhu cầu nhân sự trong ngành như:

Một phân xưởng may có kế hoạch sản xuất năm 200X là 5.000.000 khố vuông kích thước 200×200 mm; 2 triệu khố vuông 200×400 mm và 1 triệu khố vuông loại 1 và 2 kích thước 500×800 mm và 500.000 khố vuông loại 2 kích thước 600×1000 mm. Mức năng suất của công nhân chính năm báo cáo (năm trước) là $M_n = 300$ khố vuông/ca/người. Điều kiện hoàn thành mức kế hoạch năm là $h = 1,1$; quy trình gian cấp của công nhân chính là $F = 230$ công (ca)/năm. Tính số lao động cấp phân xưởng may năm 200X, biết số công nhân phụ cấp phân xưởng bằng 30% số công nhân chính và số lao động quản lý - gián tiếp cấp phân xưởng bằng 4% của số công nhân

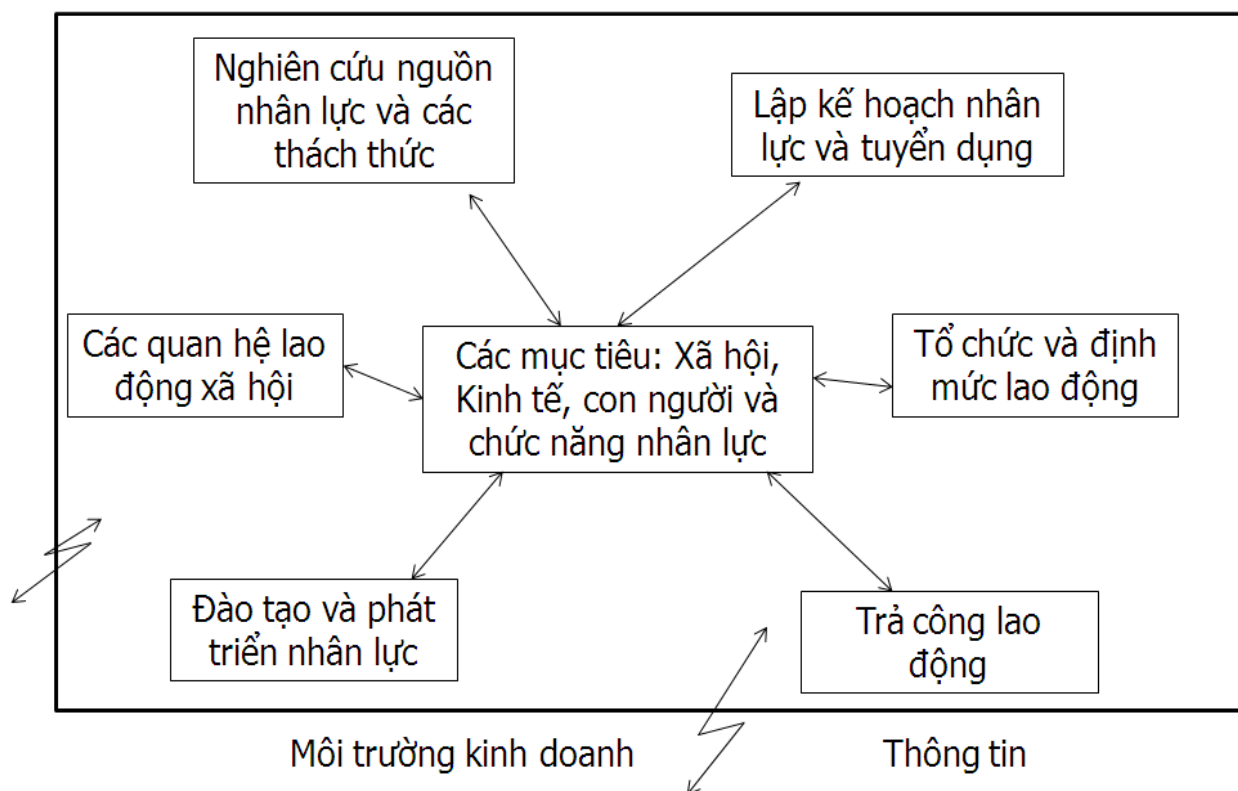
4. Họ cần những nhu cầu nhân sự trong dài hạn

Một bệnh viện có 600 giường bệnh Hà Nội đang triển khai 1.100 giường trong 2 năm tới. Giám đốc nhân lực muốn dự báo nhu cầu và sự thay đổi trong bệnh viện. Sau khi quy trình phân tích tình hình quan hệ giữa giường bệnh và sự thay đổi theo các quy mô khác nhau, giám đốc đã thu thập các số liệu từ 8 bệnh viện Hà Nội như sau:

| Quy mô (số giường) | 200 | 300 | 400 | 500 | 600 | 700 | 800 | 900 |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Số y tá (người) | 220 | 290 | 450 | 510 | 620 | 680 | 820 | 880 |

Với số giường bệnh triển khai như trên, bệnh viện cần có tổng cộng bao nhiêu y tá?

1. Hãy phân biệt các khái niệm Quản trị nhân sự và Quản trị nguồn nhân lực?
 - Quản trị nhân sự là quản lý con người về mặt hành chính trong tổ chức. Đó là việc áp dụng các nguyên tắc pháp luật, thuế môn, trả lương, duy trì các chế độ theo quy định của nhà nước như nghỉ lễ, nghỉ phép và bố trí các quy định khác của con người trong xã hội. Quản trị nhân sự nhằm mục đích tiết kiệm chi phí, tận dụng sức lao động cao hơn, tổ chức sản xuất hiệu quả hơn.
 - Quản trị nhân lực hay quản lý nguồn nhân lực còn là quản lý con người trong tổ chức, nhưng lúc này phải nhìn thấy tiềm năng người lao động, ngoài các nhu cầu và lợi ích cá nhân còn có nhu cầu tiềm năng chung của phát triển, do đó, các tổ chức cần phải biết khai thác, sử dụng một cách có hiệu quả những năng lực và tiềm năng của tất cả mọi người lao động để thu được kết quả công việc tốt nhất, trong khi vẫn kết hợp, đáp ứng các nhu cầu và lợi ích của từng cá nhân. Nói cách khác, quản trị nhân lực hay quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức phải biết quy hoạch hài hòa lợi ích của tất cả các viên chức và người lao động cùng phát triển bền vững.
2. Khái niệm, vai trò của phòng quản trị nguồn nhân lực? Chứng minh các trách nhiệm chủ yếu của cán bộ quản trị nhân lực?
 - Phòng quản trị nguồn nhân lực là một phòng chức năng, có nhiệm vụ tổ chức và giúp tổ chức và nhân viên cùng đạt được các mục tiêu của mình. Chính vì vậy, phòng quản lý nguồn nhân lực giúp cải thiện hiệu quả của tổ chức một cách trực tiếp, bởi đã tìm ra cách thức tốt nhất và hiệu quả nhất để đạt được các mục tiêu của nó và gián tiếp cải thiện chất lượng cuộc sống của mọi nhân viên trong tổ chức.
 - Vai trò then chốt của phòng quản trị nguồn nhân lực là:
 - + Vai trò cố vấn, tư vấn cho các ban lãnh đạo và quản lý các cấp về tất cả các nghiệp vụ liên quan đến công tác tổ chức và quản lý người lao động trong mọi quá trình hoạt động: từ khâu lập kế hoạch lao động, tuyển dụng nhân viên, phân công, bố trí và sử dụng một cách hiệu quả người lao động, đánh giá chính xác, đãi ngộ thỏa đáng và bố trí mọi quy định về tổ chức cũng như đào tạo và phát triển người lao động.
 - + Vai trò dịch vụ, đảm bảo mọi quyền lợi và dịch vụ cho người lao động: thực hiện lương trả và bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, phúc lợi, bảo hiểm xã hội... theo đúng luật Lao động, và góp phần bố trí đóng góp một cách tốt nhất, hiệu quả nhất cho các mục tiêu của tổ chức, và đáp ứng và thỏa mãn tất cả các nhu cầu chính đáng của người lao động cũng như gia đình họ, đồng thời giúp họ không ngừng hoàn thiện chính bản thân mình trong quá trình lao động và sản xuất kinh doanh.
 - Các mục tiêu hoạt động của phòng quản trị nguồn nhân lực có thể chia ra thành hai nhóm sau:



Các hoạt động của phòng quản trị nguồn nhân lực có thể chia theo các nhóm nhiệm vụ chính và có thể phân thành các bộ phận (ban) của phòng.

- Các trách nhiệm chủ yếu của cán bộ quản trị nguồn nhân lực:
 - + Trong một kế hoạch kinh doanh tổng thể nhất định, thì tất cả các mục tiêu về nhân lực và chi phí sẽ đóng góp vào công tác quản lý nhân lực vì các mục tiêu nhất định.
 - + Nhấn ra các vấn đề quản lý có thể xuất hiện khi nâng cao hiệu quả quản trị nhân lực
 - + Thì tất cả các thách thức cần thiết cho công tác tuyển dụng, sàng lọc và phát triển cán bộ, nhân viên trong tổ chức
 - + Thì tất cả và thể hiện chính sách lao động nâng cao năng suất lao động, tho mãn yêu cầu công việc, đem lại lợi nhuận cao cho tổ chức cũng như lợi ích chính đáng cho người lao động.
 - + Giúp cán bộ các cấp quản lý nhận thức được trách nhiệm của họ trong việc quản lý nhân lực ngay chính bộ phận mà họ phụ trách
 - + Cung cấp công cụ, phương tiện cần thiết tạo môi trường lao động thuận lợi phù hợp với sự phát triển cá nhân của người lao động
 - + Đảm bảo đánh giá đúng và chính xác kết quả thể hiện công việc, góp phần quản trị vào công tác đào tạo và phát triển nghề nghiệp chuyên môn cho người lao động, bổ sung công bằng trong phân phối lợi ích cho người lao động, cũng như giữ gìn kỷ luật và tinh thần tranh chấp giải quyết tranh chấp người lao động.

+ Giúp người lao động hiểu rõ chính sách quản lý và nâng cao hiệu suất của người lao động trong công tác quản lý. Quan tâm đến môi trường của nhà sản xuất trong khi vẫn phải đảm bảo lợi ích chính đáng của người lao động...

3. và 4. Nghiên cứu học sinh nhân sự trong ngành, trung học và dài hạn:

giới thiệu các bài tập trong này, trình bày, chúng ta cần tìm hiểu thêm một số cách học sinh nhân sự trong ngành, trung học và dài hạn:

Học sinh nhân sự trong ngành:

Có nhiều phương pháp học sinh nhân sự trong ngành, tuy nhiên, do giới hạn về mặt thời gian, nên ta chỉ xem xét phương pháp học sinh dựa trên sản lượng và nhân công thời gian của người lao động chính.

Bảng 1: Nhu cầu lao động chính cho kế hoạch xác định theo công thức:

$$D = \sum \frac{t_i SL_i}{T_n K_m}$$

Giải: D là nhu cầu lao động chính năm kế hoạch

t_i là thời gian lao động hao phí sản xuất sản phẩm i

K_m là hệ số tăng năng suất lao động tính

T_n là quy mô thời gian làm việc bình quân trong năm kế hoạch của một lao động chính

Bảng 2: Xác định nhu cầu lao động quản lý và phụ trợ:

Lao động quản lý và phụ trợ được xác định theo tỷ lệ với công nhân chính tùy theo đặc điểm kinh tế kỹ thuật của từng doanh nghiệp.

Học sinh nhân sự trong trung học và dài hạn:

Cũng có nhiều cách học sinh nhân sự trong trung học và dài hạn, tuy nhiên, giới thiệu bài này, ta chỉ cần quan tâm đến phương pháp quy tắc quan trọng tính.

Phương trình đường thẳng có dạng:

$$y = ax + b$$

Vì:

$$a = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sum x^2 - n(\bar{x})^2}; b = \bar{y} - a\bar{x}$$

Giải: y là nhu cầu dự báo, x là biến độc lập (nhân tố ảnh hưởng đến y)

a và b là các hệ số của phương trình

3.

Lý kh n vuông 200x200 làm s n ph m chu n v i h s là 1 thì kh n m t 200x 400 có h s quy i là 2; kh n t m lo i 1 và 2 l n l t có h s quy i là 10 và 15. S n l ng s n ph m quy i n m 200X là:

$$Q = 5.000.000 \times 1 + 2.000.000 \times 2 + 1.000.000 \times 10 + 500.000 \times 15$$

$$Q = 26.500.000 \text{ s n ph m quy i}$$

$$S \text{ công nhân chính là: } S_{CNC} = Q / M_n \times h \times F = 26.500.000 / (300 \times 1,1 \times 230) \\ = 349 \text{ ng i}$$

$$S \text{ công nhân ph là: } S_{CNP} = 349 \times 30\% = 104 \text{ ng i}$$

$$S \text{ lao ng qu n lý và gián ti p là: } S_{GT} = 0,04 \times (349 + 104) = 18 \text{ ng i}$$

Nh v y, t ng s lao ng c a phân x ng may ó là:

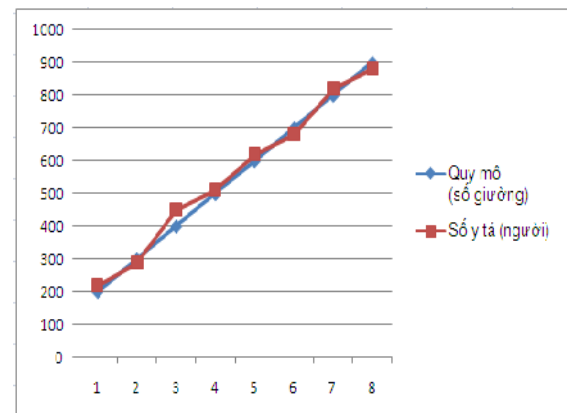
$$349 + 104 + 18 = 471 \text{ ng i}$$

4.

Ph ng pháp phân tích s d ng các s li u trong quá kh là s gi ng và s y tá các b nh vi n có các quy mô khác nhau d báo nhu c u nhân l c trong t ng lai theo m t quy lu t ng th ng $y = ax + b$

ó, y là s l ng y tá, x là s gi ng b nh.

Th c hi n tính toán, ta thu c b ng k t qu nh sau:



| x | y | xy | x ² |
|-----------------|--------------------|-------------------------|--------------------------|
| 200 | 220 | 44000 | 40000 |
| 300 | 290 | 87000 | 90000 |
| 400 | 450 | 180000 | 160000 |
| 500 | 510 | 255000 | 250000 |
| 600 | 620 | 372000 | 360000 |
| 700 | 680 | 476000 | 490000 |
| 800 | 820 | 656000 | 640000 |
| 900 | 880 | 792000 | 810000 |
| $\bar{x} = 550$ | $\bar{y} = 558.75$ | $\Sigma xy = 2,862,000$ | $\Sigma x^2 = 2,840,000$ |

$$a = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sum x^2 - n(\bar{x})^2} = \frac{2.862.000 - 8 \times 550 \times 558,75}{2.840.000 - 8 \times 550^2} = 0.961$$

$$b = \bar{y} - a\bar{x} = 558.75 - 0.961 \times 550 = 30.2$$

-> Phương trình hồi quy có dạng: $y = 0.961x + 30.2$

Nhà máy với $x = 1.100$ thì $y = 0.961 \times 1.100 + 30.2 = 1087$.

Vậy, số lượng máy sản xuất là 1.087 máy