



FPT POLYTECHNIC



SLIDE 4:
TUYỂN DỤNG

Phương pháp tuyển dụng các cấp

Các chính sách và thủ tục tuyển dụng

Các phương pháp và phương tiện truyền thông tuyển dụng

Khuôn khổ pháp lý hình thành chính sách và thực hành tuyển dụng

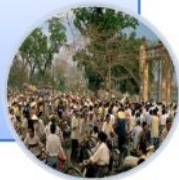
Thị trường lao động

Thị trường lao động là nơi “mua” và “bán” lao động và trong đó, các khái niệm thị trường như cung, cầu và giá cả tồn tại liên quan đến nguồn nhân lực.

■ Các xu hướng chính của thị trường lao động

- Phân tích số liệu thống kê về tỷ lệ sinh và tử, cấu trúc tuổi của dân số, các nhóm dân tộc trong cộng đồng, sự thay đổi dân số, v.v....

Xu hướng nhân khẩu học



- Lực lượng lao động ngày càng trở nên đa dạng về giới tính và sắc tộc

Đa dạng



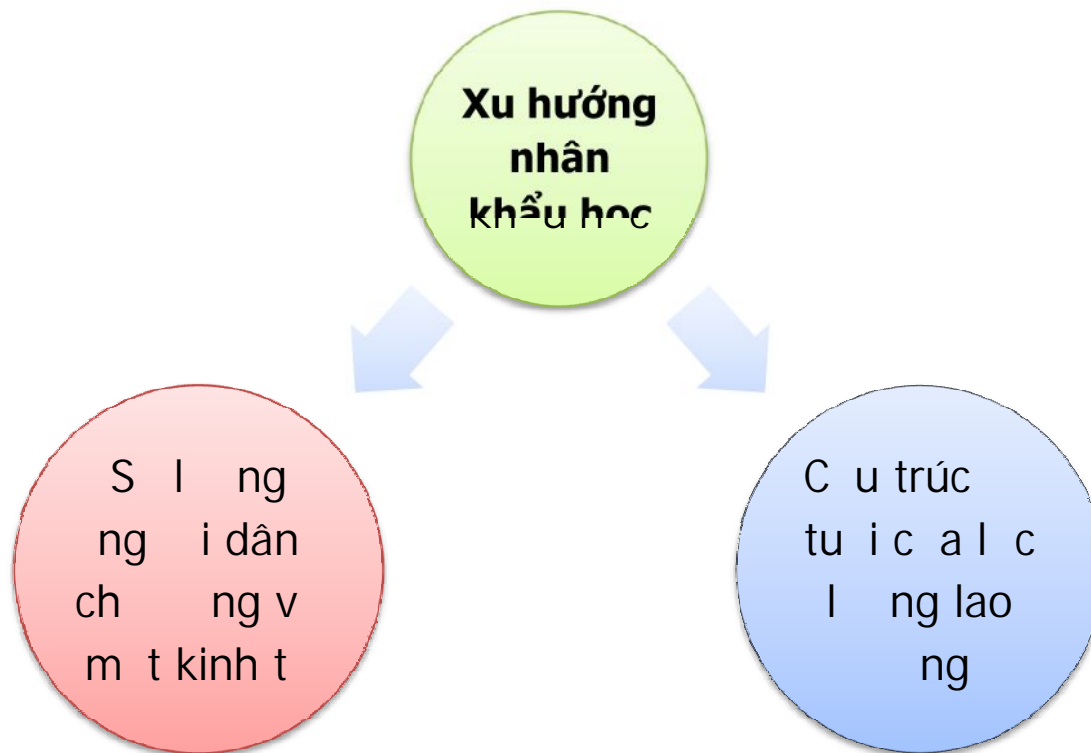
- Nhu cầu đối với kỹ năng trong các ngành sản xuất và nông nghiệp liên tục giảm và các nghề quản lý, chuyên môn và các ngành dịch vụ phát triển tương ứng

Kỹ năng và trình độ



Xu hướng nhân khẩu học

Nhân khẩu học là bản phân tích số liệu thống kê về tỷ lệ sinh và tử, cấu trúc tuổi của dân số, các nhóm dân tộc trong cộng đồng, sự thay đổi dân số, v.v....



THẢO LUẬN

Có một sự thay đổi trong cân bằng giới tính trong phạm vi Quản lý nguồn nhân lực (HRM). 61% giám đốc HRM cấp cao là nữ trong năm 2003 (so với 49% vào năm 1999 và 34% vào năm 1995).

Bạn nghĩ điều gì sẽ giải thích cho sự thay đổi này ?

Và ảnh hưởng sau này của nó là gì?

- Nhân viên cần làm công việc nhà tuyển dụng



Cần trình bày rõ ràng và chi tiết về các công việc cần làm

- Đánh giá lợi ích công việc và lợi ích xã hội của việc sử dụng các kỹ năng chuyên môn (hoặc kỹ năng kém hơn)
- Tuyển dụng (hoặc tái phân bổ công việc) nhân viên ngoài
- “Hỗ trợ” các yêu cầu tuyển dụng liên quan đến các kỹ năng cần thiết
- Đầu tư vào việc đào tạo và phát triển các kỹ năng cần thiết cho nhân viên

Các nguồn lao động nội bộ

- Các cách mà tổ chức thu hút lao động hiện có trong nội bộ tổ chức có thể đáp ứng nhu cầu về nhân tài và kỹ năng cần thiết:



Giữ chân nhân viên có kỹ năng



Điều chuyển hoặc phân bổ nhân viên có kỹ năng



Đào tạo và phát triển các kỹ năng và năng lực cần thiết cho nhân viên



Khai thác các mối quan hệ với nhân viên, bạn bè và gia đình của nhân viên hiện có và các ứng viên cũ bên ngoài

Th ng ti n và k nh i m

Kế nhiệm là hành động, quá trình hoặc quyền mà theo đó một người “kế nhiệm” hoặc đảm nhiệm văn phòng hoặc vị trí công việc của một người khác.



Thiết lập tầm quan trọng tương đối của công việc thông qua phân tích, mô tả và phân loại



Xây dựng các phương pháp đánh giá nhân viên và tiềm năng của họ



Lập kế hoạch đào tạo trước



Chính sách liên quan đến việc thăng tiến trong nội bộ hoặc tuyển dụng và đào tạo bên ngoài


CHƯƠNG TRÌNH THĂNG TIẾN TOÀN DIỆN

Giới pháp nào cho tuyển dụng?



Tuyển dụng nội bộ

- Dùng mặt người khi nhậm nhiệm tại các vị trí cấp cao hơn
- Mặt hình thức khen thưởng mà thực chất dành cho nhân viên

- 
- Khi hiện tại không mặt nhân viên nào có khả năng đáp ứng các chuyên môn hay khả năng theo yêu cầu của vị trí tuyển dụng



Tuyển dụng bên ngoài

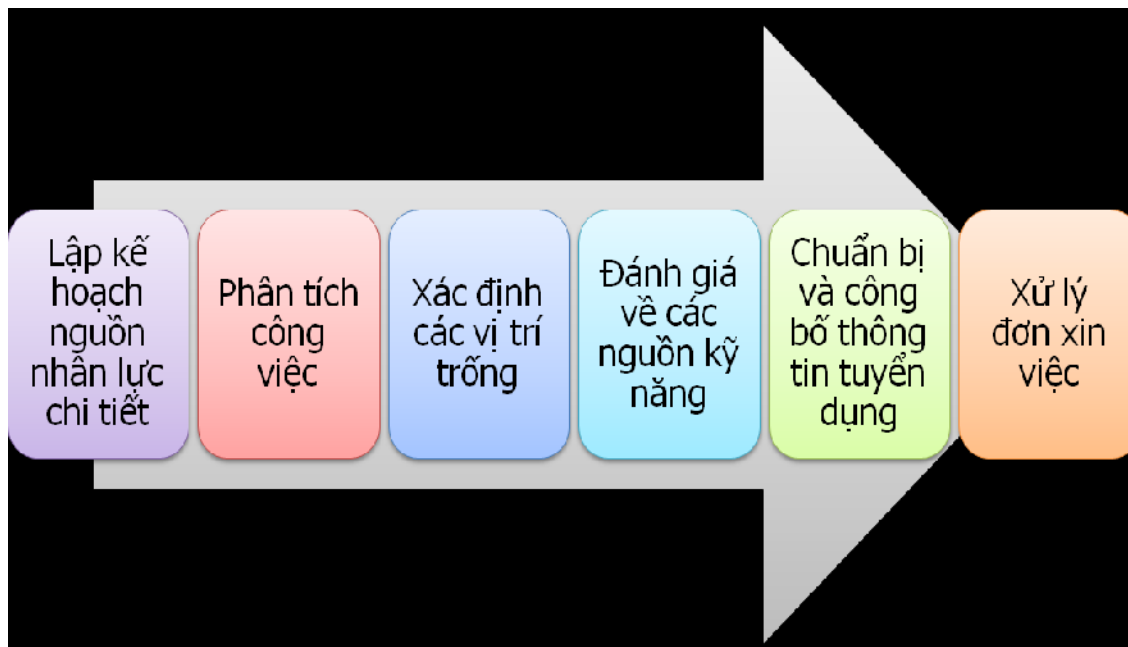
Hoạt động

Nêu những lợi thế của việc đề bạt trong nội bộ tổ chức, thay vì tuyển một người bên ngoài. Những bất lợi chính là gì?

Tuyển dụng và các giai đoạn của quá trình tuyển dụng

Tuyển dụng là một phần trong quá trình sử dụng nguồn lực liên quan đến việc tìm kiếm ứng viên: Đây là một hành động tích cực của ban quản lý, xem xét thị trường lao động, thông báo các cơ hội và thông tin, và khuyến khích các ứng viên phù hợp nộp đơn xin việc.

■ Các giai đoạn của quá trình tuyển dụng



Hoạt động

Các điểm đặc trưng nào của quy trình tuyển dụng cho thấy quy trình này có thể đạt hiệu quả và hữu ích nhất nếu *tập trung* vào chức năng HR chứ không ủy quyền cho các nhà quản lý chuyên môn của các phòng ban? Nêu năm lợi thế của việc tuyển dụng tập trung.

Chính sách tuyển dụng

- Nội dung của chính sách tuyển dụng hiện hành

Quảng cáo vị trí trong nội bộ

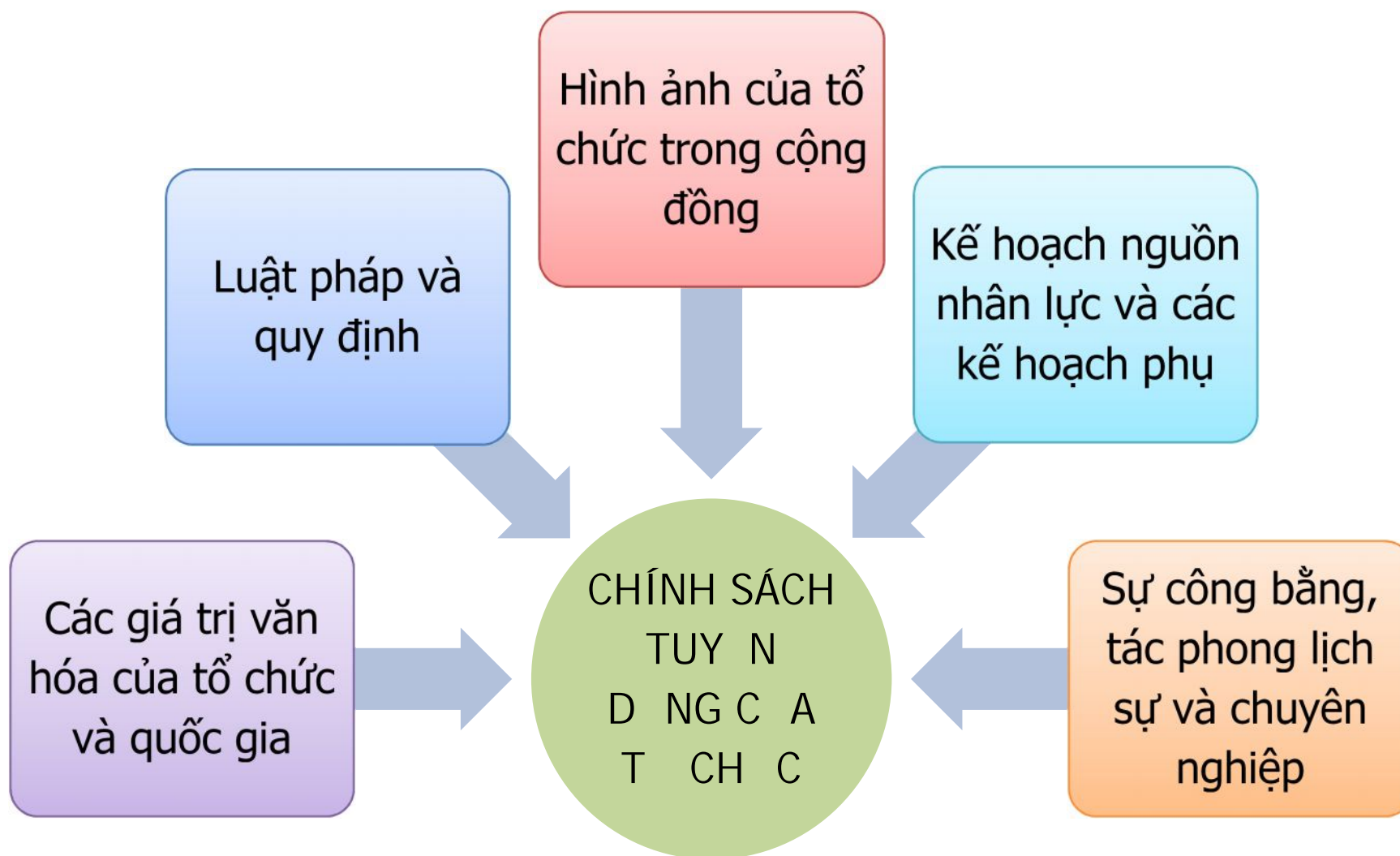
Xu lý đơn xin việc khách quan và hiệu quả

Cung cấp thông tin hợp lý và chính xác cho các ứng viên tiềm năng

Là chuyên viên đa trên trình chuyên môn, không phân biệt đối xử

Phản ánh cấu trúc của toàn xã hội và lao động địa phương

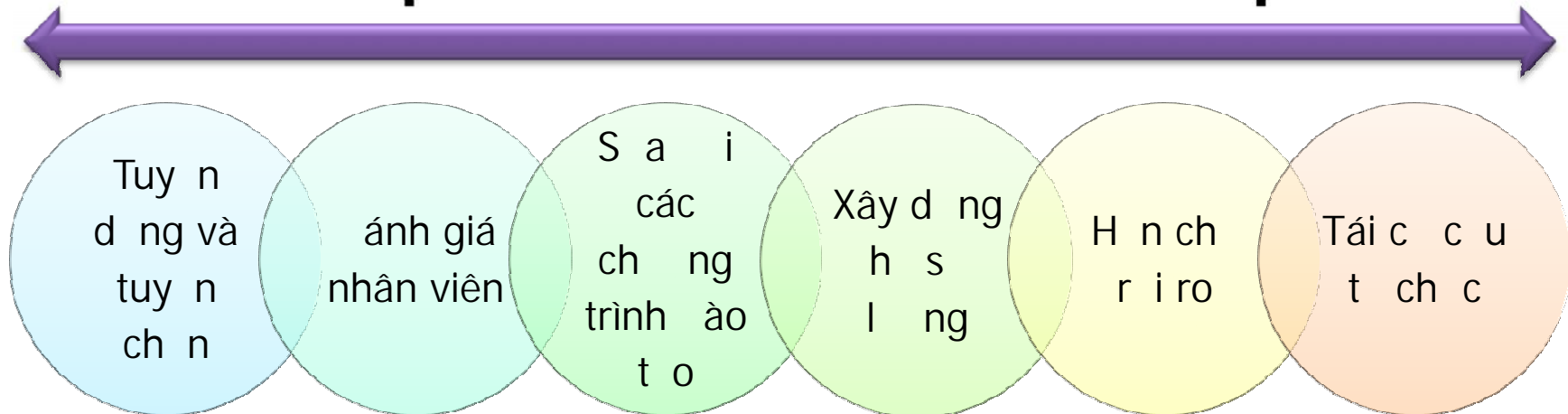
Các yếu tố ảnh hưởng chính sách tuyển dụng



Phân tích công việc

Phân tích công việc là “việc xác định các đặc điểm cơ bản của một công việc,” quá trình kiểm tra một công việc để xác định các thành phần của nó và các hoàn cảnh trong đó công việc được thực hiện

S D NG B NG PHÂN TÍCH CÔNG VI C



...Chi tiết về phân tích công việc

NỘI DUNG CÁC BƯỚC PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC

| | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Các yêu cầu ban đầu về nhân viên | Nghĩa vụ và trách nhiệm về công việc | Môi trường và điều kiện của công việc | Các yếu tố xã hội của công việc |
|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|

■ Phương pháp phân tích công việc

Quan sát thực tiễn làm việc

Bảng câu hỏi và các cuộc phỏng vấn

Nhật ký, bảng tính thời gian và các phương pháp tự ghi chép khác

Hoạt động

Có một thực tế là quá trình phân tích công việc được thực hiện có thể gây ra một số lo ngại cho các nhân viên: họ có thể lo ngại rằng các tiêu chuẩn sẽ được nâng lên, tỷ lệ bị cắt giảm hoặc công việc có thể không còn cần thiết nữa hoặc cần phải được hợp lý hóa.

Chuyên viên phân tích cần phải thực hiện công việc của mình như thế nào để có được lòng tin của các nhân viên?