

1.Thách thức của các doanh nghiệp trong thời kỳ 4.0 (p1)

- . Thách thức của doanh nghiệp
 - . toàn cầu hóa, doanh nghiệp ở 1 khu vực cần đạt được tiêu chuẩn toàn cầu
 - . tính toàn diện của 1 vấn đề xuất phát từ kinh tế kết nối : một người làm nhiều việc, một việc nhiều người làm
 - . Làm giàu phải bằng phương pháp tăng thu, loại bỏ làm giàu bằng giảm chi. Giảm chi trở thành giải pháp kết hợp
 - . Thay đổi, thay đổi, thay đổi

2.Thách thức của các doanh nghiệp trong thời kỳ 4.0 (p2)

- . Tập trung vào hoạt động chuyên đổi - hoạt động nền tảng (chiến lược, nhân sự, sản phẩm, thương hiệu, khách hàng)
- . tài sản lớn nhất của doanh nghiệp là tài sản vô hình (người tài, văn hóa doanh nghiệp)
- > quản trị tri thức, quản trị nhuệ khí lên ngôi

3.Nhận diện người có tài (p1)

- . Năng lực là sự trộn lẫn của ba nhân tố kiến thức, kỹ năng và thái độ
- . năng lực = kỹ năng đúng + vị trí đúng + công việc đúng
- . người giỏi khác với người tài, giỏi là điều kiện cần - năng lực tiềm ẩn của người tài

4.Nhận diện người có tài (p2)

- . Cam kết được hiểu là thái độ cống hiến
- . Tài là ở sẵn sàng cống hiến, linh hồn của năng lực là thái độ

5.Nhận diện người có tài (p3)

- . Người tài = năng lực + cam kết + cống hiến
- . tránh nhầm lẫn biểu hiện của người tài và các tiêu chí đánh giá của họ

6.Vai trò của người tài

- . người tài tạo sức công phá, sự dẫn đầu, sự hấp dẫn, sự hưng phấn, năng suất lao động.
- . người tài trở thành tài sản doanh nghiệp quan trọng nhất hiện nay
- . người tài là khách hàng của công ty
- . người tài trong doanh nghiệp là tất yếu, là nhân tố quyết định
- . người tài phải là người tài chứ không thể chỉ là người giỏi

7.Khái niệm về quản trị nhân tài

- . Quản trị nhân tài là tập hợp các hoạt động để có thể từ 1 người nhân tài đem lại sự cống hiến cao nhất mà họ không ra đi
- . Quản trị kinh doanh là khái niệm không khái niệm được do
 - . lệ thuộc vào quan điểm từng người
 - . đối tượng quản trị rất khác so với quản trị marketing

8.Chiến lược nhân sự (p1)

- . Tư tưởng chiến lược
 - . luôn chủ động tìm người tài
 - . khi ông chủ làm đầy tớ cho nhân viên thì nhân viên sẽ là đầy tớ cho khách
 - . luôn nhớ rằng quản trị nhân tài là phương tiện chứ không phải là đích đến
 - . tuyệt đối không dùng phương pháp ép buộc
 - . Ở nhà và ở công ty là như nhau

9.Chiến lược nhân sự (p2)

- . Lập chiến lược theo nhóm việc, trong 4 ô này mỗi ô phải có ít nhất 1 người tài.
 - . độ hiếm cao, trình độ cao
 - . sếp
 - . có tác dụng chiến lược và dẫn đường
 - . độ hiếm thấp, trình độ cao
 - . thợ
 - . giải quyết khủng hoảng
 - . độ hiếm cao, trình độ thấp
 - . ô sin, cu li
 - . hậu phương cho công ty
 - . độ hiếm thấp, trình độ thấp
 - . lao động thời vụ - làm thuê

10.Chiến lược nhân sự (p3)

- . về quản trị nhân tài thì thà mua mới còn hơn sửa chữa
- . khi giữ thì tập trung giữ nhân sự chủ chốt trước

- . lấy giải pháp thúc đẩy-giải pháp tinh thần làm đầu
- . không phải nhân viên nào cùng giữ

11.Giải pháp quản trị nhân tài nhóm 1 : giải pháp kích hoạt

- . giải pháp kích hoạt
 - . giải pháp kích hoạt là giải pháp dùng đòn vật chất
 - . quản trị người tài là giữ họ và kêu gọi người khác
 - . sử dụng vật chất, mang ý nghĩa kích hoạt
 - . thường chỉ có tác dụng nhất thời.
 - . được dùng dưới các hình thức lương, thưởng, các chế độ ưu đãi

12.Giải pháp quản trị nhân tài nhóm 1 : giải pháp thúc đẩy tinh thần

- . giải pháp thúc đẩy
 - . giải pháp thúc đẩy thường mang tính tinh thần
 - . bao gồm các giải pháp
 - . mở rộng phương pháp làm việc/phương pháp làm việc/tiến độ làm việc
 - . cho phép người ta tham dự vào quyết định
 - . khen láo còn hơn chê thiệt
 - . thăng tiến nhưng phải dựa trên công trạng

13.Giải pháp quản trị nhân tài nhóm 1 : giải pháp thúc đẩy tinh thần (p3)

- . giải pháp thúc đẩy
 - . thiết kế môi trường làm việc : công bằng, rõ ràng, chân thành, làm việc với đúng đối tác
 - . đặc biệt quan tâm đến đời sống riêng của nhân viên
 - . chú ý những nguyện vọng
 - . xác nhận vai trò quan trọng của họ