

QUẢN TRỊ NHÂN SỰ LÀ GÌ?

1. Khái niệm quản trị nhân sự

Nhân sự là một trong các nguồn lực quan trọng quyết định đến sự tồn tại và phát triển của bất kỳ một doanh nghiệp nào. Vì vậy vấn đề nhân sự luôn được quan tâm hàng đầu.

Có rất nhiều cách phát biểu khác nhau về quản trị nhân sự:

Theo giáo sư người Mỹ Dimock “Quản trị nhân sự bao gồm toàn bộ các biện pháp và thủ tục áp dụng cho nhân viên của một tổ chức và giải quyết tất cả các trường hợp xảy ra có liên quan tới một loại công việc nào đó”.

Còn giáo sư Felix Migro thì cho rằng: “Quản trị nhân sự là một nghệ thuật chọn lựa nhân viên mới và sử dụng các nhân viên cũ sao cho năng suất và chất lượng công việc của mỗi người đều đạt mức tối đa có thể”.

Vậy quản trị nhân sự được hiểu là một trong các chức năng cơ bản của quá trình quản trị, giải quyết tất cả các vấn đề liên quan tới con người gắn với công việc của họ trong bất cứ tổ chức nào.

Quản trị nhân sự là một hoạt động vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật vì quản trị nhân sự là một lĩnh vực gắn bó nhiều đến văn hoá tổ chức và chứa đựng nhiều giá trị nhân văn hơn bất cứ một lĩnh vực quản trị nào khác.

2. Vai trò của quản trị nhân sự

Yếu tố giúp ta nhận biết được một xí nghiệp hoạt động tốt hay không hoạt động tốt, thành công hay không thành công chính là lực lượng nhân sự của nó- những con người cụ thể với lòng nhiệt tình và óc sáng kiến. Mọi thứ còn lại như: máy móc thiết bị, của cải vật chất, công nghệ kỹ thuật đều có thể mua được, học hỏi được, sao chép được, nhưng con người thì không thể. Vì vậy có thể khẳng định rằng quản trị nhân sự có vai trò thiết yếu đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Trong doanh nghiệp quản trị nhân sự thuộc chức năng chính của nhà quản trị, giúp nhà quản trị đạt được mục đích thông qua nỗ lực của người khác. Các nhà quản trị có vai trò đề ra các chính sách, đường lối, chủ trương có tính chất định hướng cho sự phát triển của doanh nghiệp do đó nhà quản trị phải là người biết nhìn xa trông rộng, có trình độ chuyên môn cao. Người thực hiện các đường lối chính sách mà nhà quản trị đề ra là các nhân viên thừa hành, kết quả công việc hoàn thành tốt hay không phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của nhân viên, vì vậy cho nên có thể nói rằng: “mọi quản trị suy cho cùng cũng là quản trị con người”.

Quản trị nhân sự góp phần vào việc giải quyết các mặt kinh tế xã hội của vấn đề lao động. Đó là một vấn đề chung của xã hội, mọi hoạt động kinh tế nói chung đều đi đến một mục đích sớm hay muộn là làm sao cho người lao động hưởng thành quả do họ làm ra.

Quản trị nhân sự gắn liền với mọi tổ chức, bất kỳ một cơ quan tổ chức nào cũng cần phải có bộ phận nhân sự. Quản trị nhân sự là một thành tố quan trọng của chức năng quản trị, nó có gốc rễ và các nhánh trải rộng khắp nơi trong mọi tổ chức. Quản trị nhân sự hiện diện ở khắp các phòng ban, bất cứ cấp quản trị nào cũng có nhân viên dưới quyền vì thế đều phải có quản trị nhân sự. Cung cách quản trị nhân sự tạo ra bầu không khí văn hoá cho một doanh nghiệp. Đây cũng là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành bại của một doanh nghiệp.

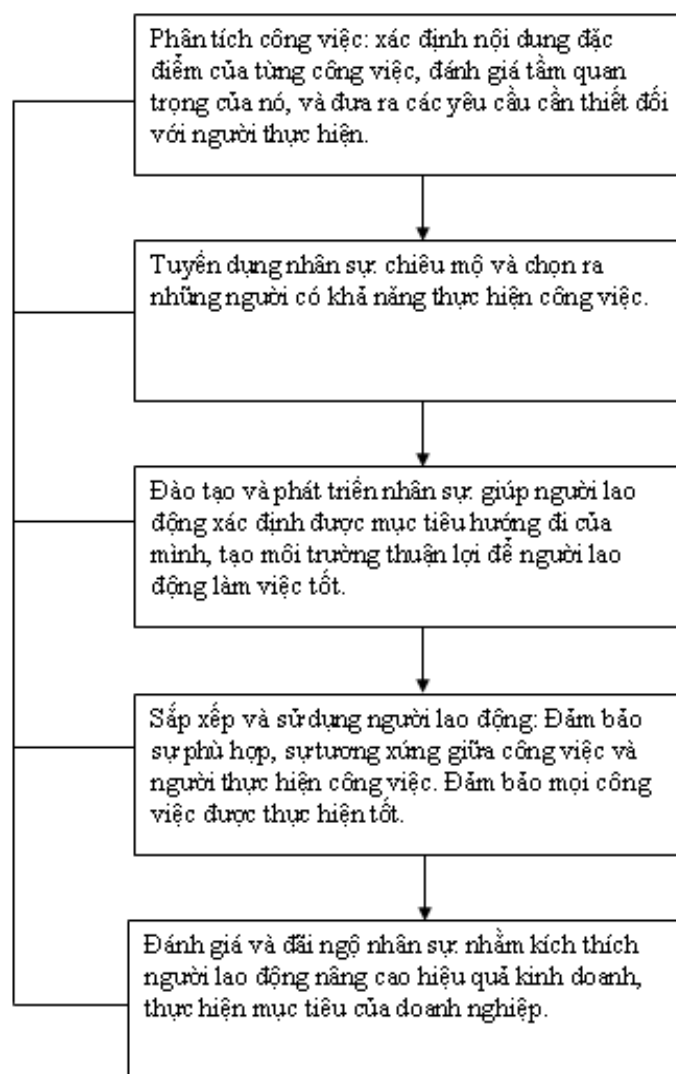
Quản trị nhân sự có vai trò to lớn đối với hoạt động kinh doanh của một doanh nghiệp, nó là hoạt động bề sâu chìm bên trong doanh nghiệp nhưng lại quyết định kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

3. Các nội dung chủ yếu của quản trị nhân sự

Quản trị nhân sự là một hoạt động của quản trị doanh nghiệp, là quá trình tổ chức nguồn lao động cho doanh nghiệp, là phân bố sử dụng nguồn lao động một cách khoa học và có hiệu quả trên cơ sở phân tích công việc, bố trí lao động hợp lý, trên cơ sở xác định nhu cầu lao động để tiến hành tuyển dụng nhân sự, đào tạo và phát triển nhân sự, đánh giá nhân sự thông qua việc thực hiện.

Nội dung của quản trị nhân sự có thể khái quát theo sơ đồ sau

Sơ đồ 1: Nội dung chủ yếu của quản trị nhân sự



4. Một vài học thuyết về quản trị nhân sự

4.1 Thuyết X: Thuyết con người kinh tế (Taylor, Gant, Ghinbert, Fayol...)

Thuyết này cho rằng: bản chất của con người là lười biếng, máy móc, vô tổ chức. Con người chỉ làm việc cầm chừng để kiếm sống và luôn tránh né công việc, chỉ thích vật chất không

cần giao lưu bạn bè hội nhóm. Vì vậy cách giải quyết hợp lý nhất là phân chia công việc thành các thao tác lặp đi lặp lại để dễ học. Ngoài ra các nhà quản lý phải thường xuyên giám sát, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện của các nhân viên thừa hành. Sử dụng hệ thống có tôn ty trật tự rõ ràng và một chế độ khen thưởng, trừng phạt nghiêm khắc. Với phong cách quản lý này sẽ làm cho nhân viên cảm thấy lo lắng và sợ hãi. Họ chấp nhận cả các công việc nặng nhọc vì lương cao và người chủ hà khắc. Trong điều kiện như thế người lao động sẽ cảm thấy mệt mỏi, tổn hại đến sức khỏe và tinh thần, thiếu đi óc sáng tạo trong quá trình hoàn thành công việc được giao. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

4.2 Thuyết Y: Thuyết con người xã hội (Gregor, Maslow, Likest)

Thuyết này đánh giá tiềm ẩn trong con người là những khả năng rất lớn cần được khơi gợi và khai thác. Con người ở bất kỳ cương vị nào cũng có tinh thần trách nhiệm cao và làm việc hết sức để hoàn thành các công việc được giao. Ai cũng thấy mình có ích và được tôn trọng, được chia sẻ trách nhiệm, được tự khẳng định mình. Từ cách nhìn nhận và đánh giá này thì phương pháp quản lý được áp dụng là thông qua sự tự giác, tạo điều kiện thuận lợi để nhân viên chủ động làm việc và kiểm tra công việc của mình. Nhà quản lý phải tin tưởng chủ động lôi cuốn nhân viên vào công việc, có quan hệ hiểu biết và thông cảm lẫn nhau giữa cấp trên và cấp dưới. Với phong cách quản lý này người nhân viên tự thấy mình quan trọng và có vai trò trong tập thể càng có trách nhiệm hơn với công việc được giao phó. Tự nguyện tự giác làm việc, tận dụng khai thác triệt để tiềm năng của bản thân để hoàn thành công việc một cách tốt nhất.

4.3 Thuyết Z: Cửa các xí nghiệp Nhật Bản

Thuyết này cho rằng người lao động sung sướng là chìa khoá dẫn tới năng suất lao động cao. Sự tin tưởng tuyệt đối vào người lao động, sự tế nhị trong cư xử và phối hợp chặt chẽ trong tập thể là các yếu tố quyết định đến sự thành công của quản trị nhân sự trong doanh nghiệp. Theo thuyết này các nhà quản lý quan tâm đến nhân viên của mình, tạo điều kiện cho họ được học hành, phân chia quyền lợi thích đáng công bằng. Phương pháp này làm cho nhân viên cảm thấy tin tưởng và trung thành với doanh nghiệp, coi doanh nghiệp như nhà của mình. Nhưng đôi khi phong cách quản lý này lại tạo cho nhân viên trở nên ỷ lại, thụ động trong công việc đôi khi ảnh hưởng tới tiến độ hoạt động của doanh nghiệp.

5. Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản trị nhân sự

5.1 Khái niệm

Hiệu quả quản trị nhân sự của doanh nghiệp là hiệu quả phản ánh kết quả thực hiện các mục tiêu về nhân sự mà chủ thể đặt ra trong một giai đoạn nhất định trong quan hệ với chi phí để có được kết quả đó.

5.2 Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản trị nhân sự

Hiệu quả quản trị nhân sự của doanh nghiệp được đánh giá thông qua một hoặc một số chỉ tiêu nhất định, những chỉ tiêu hiệu quả này phụ thuộc chặt chẽ vào các mục tiêu hoạt động của các chủ thể hiệu quả.

Cũng như các hoạt động kinh tế, trong hoạt động quản trị nhân sự, doanh nghiệp thường đặt ra các mục tiêu cụ thể về hoạt động nhân sự. Các mục tiêu đó thường là các mục tiêu sau đây:

- Chi phí cho lao động nhỏ nhất
- Giá trị (lợi nhuận) do người lao động tạo ra lớn nhất

- Đạt được sự ổn định nội bộ, tạo việc làm đầy đủ cho người lao động và không có tình trạng dư thừa lao động.
- Người lao động làm đúng ngành nghề đã được học của mình.
- Nâng cao chất lượng lao động.
- Tăng thu nhập của người lao động.
- Đảm bảo công bằng giữa những người lao động.
- Đảm bảo sự đồng thuận của người lao động.
- Thái độ chấp hành và trung thành của người lao động đối với doanh nghiệp.

Các mục tiêu trên có thể quy tụ thành các mục tiêu cơ bản, quyết định sự tồn tại của một doanh nghiệp đó là đảm bảo nguồn nhân sự có chất lượng, trình độ để thực hiện công việc và có thái độ chấp hành, trung thành với doanh nghiệp đồng thời đạt được sự ổn định nhân sự. Với mục tiêu đó thì các tiêu chí để đánh giá hiệu quả quản trị nhân sự là nguồn nhân sự có chất lượng, trình độ và đạt được sự ổn định trong giai đoạn đề ra các mục tiêu đó.