



Khái niệm và tầm quan trọng của nhân sự

Bởi:

truonghoabinh

vothituyet

Khái niệm:

Ngày nay người ta bắt đầu nói nhiều về quản trị nhân sự. Khi người ta nói đến một doanh nghiệp, một giám đốc làm ăn thua lỗ, không phải do thiếu vốn, thiếu trang thiết bị, thiếu mặt bằng, v.v... mà người ta chỉ ngay đến người đó không đủ năng lực điều hành công việc và thiếu sự trang bị về kiến thức quản trị nhân sự hoặc thiếu kinh nghiệm trong chiến lược con người.

Sự phân tích về những thành công của nền kinh tế Nhật Bản qua nhiều năm đã cho thấy rằng, sở dĩ đưa lại sự thần kỳ kinh tế Nhật Bản, nguyên nhân thì có nhiều nhưng nổi bật nhất là chiến lược con người và chính sách nhân sự của họ.

Nhưng quản trị nhân sự là gì? Hiểu thế nào về quản trị nhân sự ?

Một vị giám đốc từng nói: Học vấn kinh doanh cơ bản của tôi không ngoài điều: đó là về con người, tiền bạc và công việc xem ra mới thấy rằng ngày nay muốn làm được việc vĩ đại hay thành đạt trong kinh doanh thì cần phải biết sử dụng nhân tài, phải biết khai thác nguồn nhân lực và phối hợp sự hoạt động của con người trong hoạt động sản xuất - kinh doanh.

Yếu tố hạn chế trong hầu hết mọi trường hợp làm ăn kém hiệu quả chính là sự thiếu thốn về chất lượng và sức mạnh của nhà quản trị, không biết cách khai thác nguồn nhân sự và sự lãng phí không thể tưởng tượng được về các nguồn nhân lực và vật lực.

Vì thế, có thể nói quản trị nhân sự là một công việc hết sức khó khăn và phức tạp, bởi vì nó động chạm đến những con người cụ thể với những hoàn cảnh và nguyện vọng, sở thích, cảm xúc và văn hóa riêng biệt. Giáo sư người Mỹ Dinock cho rằng: "Quản trị nhân sự bao gồm toàn bộ những biện pháp và thủ tục áp dụng cho nhân viên của một tổ chức và giải quyết tất cả những trường hợp xảy ra có liên quan đến một loại công việc nào đó; còn Giáo sư Felix Migro thì cho rằng: *Quản trị nhân sự là nghệ thuật chọn lựa*

những nhân viên mới và sử dụng những nhân viên cũ sao cho năng suất và chất lượng công việc của mỗi người đều đạt tới mức tối đa có thể được.

Chức năng quản trị nguồn nhân sự liên quan đến các công việc hoạch định nhân sự, tuyển mộ, chọn lựa, hướng dẫn, đào tạo, huấn luyện và phát triển nghề nghiệp của nhân viên.

Nhân sự phải gắn liền với tổ chức, với việc sắp xếp con người vào những vị trí nhất định trong bộ máy tổ chức để đảm bảo khả năng quản trị, điều hành được doanh nghiệp cả hiện tại lẫn tương lai. Quản trị nhân sự phải được xem xét theo quan điểm hệ thống. Việc xác định nguồn nhân sự, vấn đề tuyển chọn, sắp xếp đề bạt, đào tạo và phát triển, đánh giá nhân viên v.v... cần phải được đặt trên cơ sở khoa học, trong mối liên hệ tương quan với nhiều vấn đề và chức năng khác của quản trị. Chúng được xem xét xuất phát từ các chiến lược, kế hoạch kinh doanh, từ các chính sách nhân sự, kế hoạch và các điều kiện của môi trường

Quản trị nhân sự là một trong những chức năng cơ bản của quá trình quản trị, bởi con người bao giờ cũng là yếu tố quan trọng nhất của một doanh nghiệp. Do đó, việc lựa chọn, sắp xếp con người có năng lực, phẩm chất phù hợp với các vị trí trong bộ máy tổ chức là nhiệm vụ hàng đầu của nhà quản trị.

Điều đáng lưu ý, mỗi quan tâm cơ bản của tất cả các nhà quản trị là thực hiện 2 nguyên tắc mối liên hệ công việc và con người - công việc phải phù hợp.

- *Mối quan hệ công việc*: nền tảng của quản trị có hiệu quả nguồn nhân lực yêu cầu rằng tất cả các quyết định nhân sự phải được dựa trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ: đó là tiêu chuẩn sử dụng trong thuê mướn, đánh giá, thăng thưởng nhân viên phải ràng buộc chặt chẽ với thực hiện công việc.
- *Cốt lõi của mối quan hệ công việc là con người* - công việc phải phù hợp: đó là quá trình bố trí nhân viên phù hợp, đáp ứng với yêu cầu công việc. Những nhà quản trị nhân sự giỏi là người phát hiện ra những kỹ năng của nhân viên, hiểu biết về tính khí của nhân viên để bố trí phù hợp với yêu cầu tiêu chuẩn công việc. Một khi con người được sắp xếp, bố trí tương xứng với công việc sẽ giúp cho doanh nghiệp thực hiện với hiệu quả cao và đạt được sự thỏa mãn của nhân viên, duy trì được những nhân viên có hiệu quả ở mức cao và hạ thấp sự vắng mặt.

Tầm quan trọng của vấn đề quản trị nhân sự.

Quản trị nhân sự giữ vai trò đặc biệt quan trọng và ngày càng được các nhà quản trị quan tâm nghiên cứu và phân tích, xem đây là một chức năng cốt lõi (Essential management function) và quan trọng nhất của tiến trình quản trị.

Việc nghiên cứu quản trị là hết sức cần thiết:

- Nền kinh tế nước ta hiện nay là nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của nhà nước, do đó đặc trưng nổi bật là tính cạnh tranh. Các tổ chức nói chung và doanh nghiệp nói riêng buộc phải cải thiện tổ chức, trong đó yếu tố con người là quyết định. Việc tìm đúng người phù hợp để giao đúng việc, hay đúng cương vị đang là vấn đề đáng quan tâm đối với mọi hình thức tổ chức hiện nay.

- Sự tiên bộ của khoa học kỹ thuật hiện đại cùng với sự phát triển của nền kinh tế “mở” buộc các nhà quản trị phải biết thích ứng, do đó việc tuyển chọn, sắp xếp, đào tạo, điều động nhân sự trong bộ máy tổ chức nhằm đạt hiệu quả tốt nhất đang được mọi giới quan tâm.

- Nghiên cứu quản trị nhân sự giúp cho các nhà quản trị học được cách giao dịch với người khác, biết cách đặt câu hỏi, biết lắng nghe, biết tìm ra ngôn ngữ chung với nhân viên, biết cách nhạy cảm với nhân viên, biết cách đánh giá nhân viên một cách tốt nhất, biết cách lôi kéo nhân viên say mê với công việc và tránh được các sai lầm trong việc tuyển chọn và sử dụng lao động, nâng cao chất lượng công việc, nâng cao hiệu quả tổ chức.

Giáo sư tiến sĩ Letter C.Thurow - nhà kinh tế và nhà quản trị học thuộc viện công nghệ kỹ thuật Matsachuset (MIT) cho rằng: Điều quyết định cho sự tồn tại và phát triển của công ty là những con người có học vấn cao, được đào tạo tốt, có đạo đức, có văn hóa và biết cách làm việc có hiệu quả....

Giải thưởng Nobel về kinh tế năm 1992 được trao cho Giáo sư tiến sĩ Gary Backer do những thành tích của ông thể hiện ở những công trình khoa học mang tính lý thuyết về “vốn con người” (the Human Capital). Ông cho rằng nếu đầu tư chi tiền lâu dài một cá nhân, hay một nhóm thì có thể nâng cao được năng lực hoạt động của đối tượng và ông đề nghị: Các công ty nên tính toán, phân chia hợp lý cho chăm sóc sức khỏe, huấn luyện, nâng cao trình độ người lao động để đạt năng suất cao nhất. Chi phí cho giáo dục, đào tạo, chăm lo sức khỏe nhân viên phải được xem như một hình thức đầu tư....