



Khái thác nguồn khả năng lao động

Bởi:

truonghoabinh
vothituyet

Phân tích hiện trạng nguồn lao động trong doanh nghiệp

Việc phân tích nguồn lao động nội tại của doanh nghiệp sẽ giúp nhà quản trị kinh doanh phát hiện được điểm mạnh, điểm yếu của mình trên cơ sở đó đề ra các giải pháp hữu hiệu cho quá trình quản trị nhân sự.

Các bước thực hiện quá trình phân tích nguồn lao động nội tại bao gồm:

Bước 1: Thu thập thông tin, bao gồm các thông tin sau:

- Phân tích cơ cấu bộ máy tổ chức quản lý trong doanh nghiệp: loại hình tổ chức, phân công chức năng quyền hạn giữa các bộ phận cơ cấu trong doanh nghiệp, mối quan hệ giữa các bộ phận nhằm phát hiện ra những bất hợp lý của cơ cấu lao động trong một tổ chức.

- Phân tích khả năng làm việc của nhân viên căn cứ vào hồ sơ nhân viên. Loại thông tin này sẽ giúp nhà quản trị biết rõ cơ cấu lao động về lứa tuổi, giới tính, trình độ học vấn, nghề nghiệp, kỹ năng, sở thích về nghề nghiệp, sở thích muốn được đào tạo phát triển của người lao động.

- Dùng bản câu hỏi, phỏng vấn để đánh giá nhân viên và các vấn đề khác có liên quan như sự thỏa mãn đối với công việc, môi trường văn hóa của tổ chức...

Bước 2: Đánh giá hiệu quả hoạt động của nhân viên thông qua các chỉ tiêu: năng suất lao động, chi phí lao động, mức độ sử dụng quỹ thời gian, hiệu quả công suất máy móc thiết bị...

Bước 3: Tổng hợp các nguồn thông tin đã thu thập được để xác định điểm mạnh, điểm yếu về nguồn lao động của doanh nghiệp.

Khái thác nguồn khả năng lao động

Bước 4: Đề ra các giải pháp, cơ sở của giải pháp là so sánh nhu cầu với khả năng thực tế của doanh nghiệp.

- Trường hợp nhu cầu nhỏ hơn khả năng của doanh nghiệp nhà quản trị áp dụng các biện pháp sau:

- + Hạn chế việc tuyển dụng.
- + Giảm bớt giờ lao động.
- + Giãn thợ cho nghỉ tạm thời.
- + Cho nghỉ hưu sớm, sa thải bớt lao động theo quy định của pháp luật.

- Trường hợp khả năng phù hợp với nhu cầu nhà quản trị cần áp dụng các biện pháp hoàn thiện như sau:

- + Thuyên chuyển nhân viên nhằm đáp ứng nhu cầu của sản xuất.
- + Thăng chức căn cứ vào thâm niên, thành tích và khả năng làm việc của nhân viên.
- + Giáng chức đối với những nhân viên thiếu khả năng, không chịu học hỏi thêm, làm biếng...

Tuy nhiên đây là vấn đề tế nhị, phức tạp và khó khăn do đó đòi hỏi nhà quản trị phải hết sức thận trọng khi thực hiện quyết định.

Trường hợp nhu cầu lớn hơn khả năng: sau khi sắp xếp lại mà doanh nghiệp vẫn không cân đối được nguồn nhân lực, doanh nghiệp phải tiến hành tuyển mộ và tuyển chọn qua việc khai thác nguồn nhân lực từ bên ngoài.

Phân tích các khả năng thu hút nhân sự từ bên ngoài:

Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút lao động từ bên ngoài:

Các yếu tố bên ngoài:

- Khung cảnh kinh tế: chu kỳ kinh tế ảnh hưởng lớn đến nguồn lao động trong giai đoạn kinh tế suy thoái hoặc kinh tế bất ổn có chiều hướng đi xuống doanh nghiệp vẫn phải duy trì lực lượng lao động có tay nghề và một mặt phải giảm chi phí lao động. Ngược lại, khi kinh tế phát triển và có chiều hướng ổn định thường nhu cầu lao động tăng lên do đó sẽ ảnh hưởng đến thị trường lao động nói chung.

Khái thác nguồn khả năng lao động

- Luật pháp: thường thường luật lao động ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình tuyển dụng lao động của doanh nghiệp, vì muốn sử dụng lao động các doanh nghiệp bắt buộc phải trả lương cho người lao động lớn hơn mức lương tối thiểu nhà nước quy định đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động và các vấn đề khác có liên quan đến quyền lợi người lao động.

- Văn hóa - Xã hội: nề nếp văn hóa - xã hội ảnh hưởng lớn đến hoạt động của con người, sự thay đổi về thái độ làm việc và nghỉ ngơi, sự thay đổi về lối sống xã hội, sự thay đổi về cách nhìn nhận đối với lao động nữ... Tất cả các yếu tố đó đều ảnh hưởng đến thị trường lao động.

- Đối thủ cạnh tranh: để tồn tại và phát triển nhất thiết doanh nghiệp phải dựa vào nguồn lao động của mình, do đó để thu hút lao động các doanh nghiệp thường có các chính sách lương bổng sao cho khuyến khích và giữ nhân viên làm việc với mình.... Do đó, để duy trì phải biết đề ra các chính sách để thu hút lao động một cách có hiệu quả.

- Chính quyền và đoàn thể: chính quyền và cơ quan đoàn thể tác động đến doanh nghiệp nhằm đảm bảo các quyền lợi của người lao động. Do đó, ảnh hưởng của các tổ chức này đối với các doanh nghiệp thường liên quan đến chế độ, chính sách tuyển dụng, sa thải... lao động.

Các yếu tố nội tại của doanh nghiệp:

- Chính sách cán bộ của doanh nghiệp: những doanh nghiệp theo đuổi chính sách đề bạt nội bộ sẽ tự làm hạn chế số lượng ứng viên từ bên ngoài, đặc biệt là chức vụ quan trọng và thường khó có những ứng viên tốt nhất cho công việc.

- Uy tín của doanh nghiệp: nói lên sức hấp dẫn của doanh nghiệp, mặc dù công việc chưa được thích thú lắm nhưng tên gọi, quy mô tổ chức, tuyển dụng... của doanh nghiệp làm tăng thêm khả năng thu hút được những ứng viên giỏi.

- Sức hấp dẫn của công việc: những công việc có nhiều cơ hội thăng tiến, vị trí xã hội tốt không đòi hỏi khắt khe đối với ứng viên... sẽ dễ thu hút được ứng viên hơn.

- Khả năng tài chính của doanh nghiệp: tiền lương luôn luôn là một động lực rất quan trọng đến quá trình thúc đẩy mức độ đóng góp của người lao động trong doanh nghiệp, Trả lương cao sẽ có khả năng thu hút được nhiều người lao động giỏi và kích thích nhân viên làm việc hăng say, nhiệt tình, tích cực, sáng tạo do đó mang lại lợi ích cho doanh nghiệp cao hơn. Ngược lại, nếu doanh nghiệp gặp khó khăn về tài chính, không có khả năng trả lương cao sẽ gặp khó khăn trong việc thu hút lao động giỏi trên thị trường.

Khái thác nguồn khả năng lao động

Các hình thức thu hút lao động từ bên ngoài:

Thu hút lao động từ bên ngoài thông qua quảng cáo:

Nhật báo: để tuyển nhân viên hành chính kế toán, công nhân sản xuất bình thường.

- *Ưu điểm:* * Thông tin rất nhanh.

* Chi phí rẻ

* Thông tin việc làm được đăng ở một khu riêng biệt, người có nhu cầu dễ phát hiện.

- *Nhược điểm:* * In ẩn kém, không hấp dẫn.

* Chu kỳ sống ngắn.

* Phải trả tiền cho số độc giả đông hơn nhiều so với số người có nhu cầu.

Tạp chí chuyên ngành: áp dụng trong trường hợp cần tuyển chuyên gia chuyên ngành, quản trị gia.

- *Ưu điểm:* * Chu kỳ sống dài hơn.

* Hình thức in hấp dẫn linh hoạt hơn

* Môi trường xuất bản, nhà xuất bản làm tăng giá trị của thông tin.

- *Nhược điểm:* * Thông tin đăng chậm hơn.

* Chi phí cao hơn.

Đài truyền hình, phát thanh:

- *Ưu điểm:* * Thông tin được phổ biến rộng rãi.

* Hấp dẫn

- *Nhược điểm:* * Chi phí rất cao.

* Đăng được thông tin ngắn.

Gửi thư trực tiếp:

Khái thác nguồn khả năng lao động

- *Ưu điểm:* * Đúng đối tượng.

* Đối tượng nhận tin thấy rõ tầm quan trọng của của thông tin, thường mau chóng liên hệ với cơ quan.

* Rẻ thông tin đầy đủ

- *Nhược điểm:* * Khó phát hiện ra người có nhu cầu

Thu hút lao động thông qua các cơ quan giới thiệu việc làm:

Các cơ quan giới thiệu việc làm của nhà nước hay các cơ quan giới thiệu việc làm không vì mục đích lợi nhuận như: phòng lao động và thương binh xã hội, các tổ chức nghiệp đoàn, các tổ chức từ thiện...

- *Ưu điểm:* * Thông tin rất đầy đủ.

* Xử lý thông tin nhanh, giới thiệu đúng người đúng việc.

- *Nhược điểm:* * Thủ tục phức tạp.

Các tổ chức tư nhân.

- *Ưu điểm:* * Thực hiện sơ tuyển.

* Linh hoạt, thủ tục nhanh.

- *Nhược điểm:* * Hạn chế về thông tin.

Tuyển trực tiếp từ các trường lớp đào tạo chuyên môn.

Để tuyển chọn được lao động có chất lượng tốt phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp thường chọn các trường đào tạo chuyên môn. Các doanh nghiệp thường thực hiện thông qua các hình thức: Quà tặng, tài trợ cho một số dự án, chương trình nghiên cứu khoa học, thể thao... các hợp đồng này có tác dụng làm cho uy tín của doanh nghiệp trở nên quen thuộc với sinh viên. Đồng thời doanh nghiệp cũng cung cấp các thông tin về nhu cầu cần tuyển nhân viên mới, yêu cầu đòi hỏi về công việc giúp cho việc tuyển chọn những sinh viên tốt nghiệp được kết quả tốt.