

# QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

## VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

PHAN NGỌC TRUNG<sup>(\*)</sup>

Cái thế giới nào đang kinh ngạc về kỹ thuật trôi dạt của toàn vùng châu Á – Thái Bình Đông, bắt đầu là Nhật Bản, tiếp theo là các con rồng châu Á Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan, Hồng Kông; rồi đến các quốc gia: Malaysia, Trung Quốc, Thái Lan,... Nếu ly giải vấn đề này, các nhà kinh tế cho rằng tại nguyên tố số của các thành tựu kinh tế không phải là trời lồng đậy mọi thân này gọi cao su, dầu coi, dầu dừa..., mà chính là nguồn tài nguyên con người đang sinh sống trên đất nước họ, dù châu Á đang là chủ nhân của nguồn tài nguyên thiên nhiên đã đang, phong phú các nhà kinh tế còn cho rằng thời nay giải trí của nhân tài con người chưa nếu mà còn phải hành động để phát huy tài nguyên và giải này môi quan trọng, nghĩa là cần phải chú trọng đến quản lý nguồn nhân lực trong quá trình phát triển.

Ông Masuruibuca, cha đẻ của ngành công nghiệp Nhật Bản nhân xét về chiến lược nhân tài con người: “*Tông lai của thế giới tùy thuộc vào trí tuệ của con người, mỗi máy móc dù tinh vi đến đâu nếu máy này không có người vận hành thì cũng chỉ là một sản phẩm công nghệ cao hơn*”. Trong thời nay ngày nay, cuộc cách mạng khoa học - công nghệ đang phát triển nhờ vào ba, muốn tồn tại và phát triển nhanh các doanh nghiệp không những nói mỗi kỹ thuật công nghệ mà còn phải nói mỗi tố duy trong quản trị nguồn nhân lực. Tức người Việt Nam có câu: “*Dùng nhân nhờ dùng mới*”, hay như triết Socrates vào năm 322 trước Công nguyên đã cho rằng “*Quản lý là người biết sử dụng con người cái nhân hay tập thể để hoàn thành một công việc một cách có hiệu quả*”.

Ngày nay, quản lý nguồn nhân lực trên thế giới đã trở thành một khoa học và đang phát triển ở trình độ cao. Tuy nhiên, ở Việt Nam phần lớn các doanh nghiệp vẫn còn chưa chú trọng

(\*) TS., Giảng viên Khoa Lý luận Mác - Lênin, Trường Cán bộ Thanh phố

và thóc hiện tốt vàn nhà quan trọng này. Việt Nam gia nhập WTO vào năm 2007, này là một cơ hội và cũng là thách thức lớn cho các doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình cạnh tranh hội nhập quốc tế và khu vực. Nếu hội nhập và phát triển, các doanh nghiệp Việt Nam cần phải có nhiều biện pháp thích hợp những quan trọng trước hết là phải nâng cao hơn nữa năng lực quản lý nguồn nhân lực.

Quản lý doanh nghiệp hiện nay rất cần biết coi trọng quản lý nguồn nhân lực. Trình độ quản lý nguồn nhân lực phản ánh sự phát triển của doanh nghiệp. Mục tiêu quản lý nguồn nhân lực là nhằm bảo vệ cho doanh nghiệp có nhân lực có năng lực lao động dồi dào và chất lượng, có nghĩa là có nhân lực có trình độ cao và năng lực phục vụ cho mục tiêu của doanh nghiệp đạt ra. Ishikawa là một nhà quản lý chất lượng Nhật Bản, cho rằng "Chất lượng kinh doanh do chất lượng con người quyết định", mà chất lượng con người chính là chất lượng quản lý và chất lượng công việc.

Jack Welch, nguyên Tổng Giám đốc tập đoàn General Electric (GE) từ năm 1981 đến 2001, trong 5 năm đầu tiên khi tiếp nhận tập đoàn GE này đã ra chiến lược nhiều chính sách nguồn nhân lực. Ông giảm chi phí các cơ sở sản xuất kinh doanh của GE, phải sa thải 112.000 nhân viên (tính tổng số 411.000 nhân viên lúc bấy giờ) những ông ta dành một ngân sách 75 triệu USD để thanh lý ba trung tâm: trung tâm thể thao, trung tâm đào tạo nghề và trung tâm an dưỡng giải trí. Việc làm này được ông giải thích là phải sa thải nhân viên vì nhân viên nội bộ không nên nâng đỡ hoặc thuộc các nền văn hóa kinh doanh sản xuất mà là thời kỳ không tạo ra giá trị gia tăng, các nhân viên còn lại phải được nói với họ về tầm quan trọng của họ. Việc xây dựng hai trung tâm thể thao và an dưỡng giải trí là nói về nhà nhân viên cần lực và khuyến khích việc nâng cao năng

suất làm việc của họ. Ông cho rằng nội bộ những hành xử kết hợp một tính "cứng" (cô chế hard) của nội sách ngắn hạn và mềm (nhân lực/soft) của chiến lược dài hạn.

Với chiến lược này Welch đã đưa doanh số của tập đoàn GE từ 25 tỷ USD lên 111 tỷ USD, lợi nhuận từ 1,5 tỷ USD/năm lên 13,7 tỷ USD/năm và giá trị cổ phiếu của GE tăng lên 40 lần. Jack Welch được giới doanh nghiệp Mỹ bầu chọn là "nhà lãnh đạo doanh nghiệp của thế kỷ".

Bên cạnh việc nên kinh tế thị trường cạnh tranh này khác biệt, các doanh nghiệp Việt Nam cần có những bước cải tiến tình hình quản lý nội bộ và quản lý nguồn nhân lực nội bộ. Những các hoạt động quản lý nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Việt Nam còn mang tính chất truyền thống dựa vào kinh nghiệm, chưa thực hiện một cách chuyên nghiệp, do vậy, chưa khai thác và phát huy được thế mạnh và nguồn nhân lực của doanh nghiệp nâng quản lý. Nhiều nội dung thể hiện:

- Kế hoạch nguồn nhân lực thiếu gắn kết với kế hoạch sản xuất kinh doanh: Thúc đẩy cho thấy các doanh nghiệp nội bộ thông ít quan tâm đến việc xây dựng chiến lược kinh doanh và kế hoạch nhân lực trong trung và dài hạn, còn các doanh nghiệp lớn tuy có xây dựng chiến lược kinh doanh và chiến lược nguồn nhân lực nhưng hai chiến lược này chưa thực sự gắn kết với nhau.

- Hệ thống thu lao cho người lao động chưa được xây dựng trên cơ sở phân tích công việc.

- Việc tuyển dụng lao động vẫn chưa hoàn toàn được thực hiện dựa trên yêu cầu công việc: Các doanh nghiệp nội bộ vẫn trong tình trạng bỏ máy công kênh, còn các doanh nghiệp tổ nhân chủ yếu tuyển dụng theo lối thân quen, chưa coi các doanh nghiệp coi vốn nhà là một nội dung ngoài môi trường xem trong nguồn nhân lực.

- Hoạt động đào tạo chưa được quan tâm đúng

mỗi. Phần lớn các doanh nghiệp không nêu các nguồn lực về ngân quỹ chuyên gia, thời gian nên xây dựng chương trình nào tạo nổi bật

***Vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp Việt Nam.***

Nếu nâng cao hiệu quả trong quản lý nguồn nhân lực, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp Việt Nam cần thực hiện tốt một số yêu cầu về quản lý nguồn nhân lực sau:

*Một là cần phải quản lý chặt chẽ nguồn nhân lực của doanh nghiệp:* Ngay nay các doanh nhân, các nhà quản lý nhất thiết phải xem nội người lao động nhờ một nguồn lực nên nhất là thế cạnh tranh, phải ý thức rõ rệt rằng vốn quý nhất của doanh nghiệp chính là nội người lao động có tâm huyết và nhiệt huyết nào tạo dựng thành.

*Hai là cần tìm nhiều cách để thu hút và giữ nhiều nhân viên giỏi:* Nhân viên giỏi là một trong những nhân tố quyết định chất lượng công việc, quyết định hiệu quả của hoạt động sản xuất kinh doanh. Giữ nhân viên giỏi là một vấn đề cạnh tranh này uy lực nào biết nói với các ngành công nghệ cao và dịch vụ.

*Ba là xây dựng chiến lược nguồn nhân lực:* Chiến lược nguồn nhân lực phải được xây dựng trên cơ sở mục tiêu của doanh nghiệp, thực tế nào chúng mình rằng sẽ nảy sinh trong kinh doanh các khi doanh nghiệp có một lực lượng nhân viên có nghiệp vụ cao luôn nhanh nhạy,

chủ động sáng tạo trong việc nắm bắt nhu cầu của thị trường. Alvil Toffer, một nhà thông thái học nào cho rằng “*lâu dài, máy móc của công ty không còn quan trọng, cái quan trọng thật sự là năng lực nghiệp vụ, năng lực tổ chức các cấp nghiệp vụ và những sáng kiến ẩn dấu trong với nào của nhân viên công ty sẽ giúp cho doanh nghiệp tồn tại ở thế cạnh tranh mạnh trên thị trường*”.

*Bốn là quan tâm hơn nữa nên công tác nào tạo, huấn luyện nguồn nhân lực:* Chất lượng kinh doanh bắt đầu từ chất lượng giáo dục, bởi vì làm cho con người có chất lượng cao cũng chính là làm cho hoạt động kinh doanh có chất lượng cao mà muốn nâng cao chất lượng con người thì phải chú trọng nên nào tạo và huấn luyện nội người nhân viên doanh nghiệp liên tục.

Quản lý nguồn nhân lực là công cụ hữu hiệu trong quản lý kinh doanh, là chìa khóa để nên thành công. Sự thành công của các doanh nghiệp Nhật Bản, nên kinh tế Nhật Bản là một điển hình mang tính hiện thực trong việc xây dựng một nền văn hóa nào trồng trong doanh nghiệp: Sử dụng con người nên khai thác của họ, không ngừng bồi dưỡng nguồn vốn con người và tạo nên nhiều kiến cho họ phát huy mọi tài năng, trí tuệ sáng tạo phục vụ doanh nghiệp và doanh nhân Việt Nam.

