

## **PHÂN TÍCH MÔI TRƯỜNG**

A – Môi trường vĩ mô:

1. Thị trường lao động:

a> Khả năng cung cấp nguồn lao động:

2. Mức sống dân cư:

3. Các qui định pháp luật:

4. Mức độ khốc liệt cạnh tranh trên thị trường:

5. Văn hoá dân tộc:

6. Trình độ khoa học kỹ thuật của quốc gia, khu vực, toàn cầu:

B – Môi trường tác nghiệp (các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp):

1. Định hướng cạnh tranh trong ngành:

a> Mức độ cạnh tranh hàng hoá:

b> Mức độ cạnh tranh nguồn cung ứng lao động:

2. Khách hàng:

3. Nhà cung ứng:

4. Đối thủ tiềm ẩn:

5. Hàng hoá thay thế:

C – Môi trường nội bộ doanh nghiệp:

1. Nguồn nhân lực:

a> Thế mạnh nguồn nhân lực doanh nghiệp:

b> Nhân viên tương lai mong đợi gì ở doanh nghiệp:

c> Khả năng tuyển dụng nguồn nhân lực có giá trị cao

2. Tài chính doanh nghiệp:

3. Trình độ khoa học công nghệ doanh nghiệp:

4. Khả năng nghiên cứu và phát triển:

D – Chiến lược, mục tiêu của doanh nghiệp là gì?

1. Chiến lược?

2. Mục tiêu dài hạn:

3. Mục tiêu ngắn hạn:

## **PHÂN TÍCH HIỆN TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC**

I – ĐÁNH GIÁ HỆ THỐNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC:

## Công ty TNHH Nĩeän thoaiï Vaân Chung

### 1. Đặc điểm nguồn nhân lực doanh nghiệp:

- a> số lượng cơ cấu theo tuổi, giới tính, trình độ văn hoá:
- b> Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm khả năng hoàn thành nhiệm vụ, so sánh mức độ phức tạp công việc:
- c> Kỷ luật lao động và các phẩm chất cá nhân khác như mức độ nhiệt tình, tận tâm sáng kiến trong công việc.

### 2. Cơ cấu tổ chức:

- a> Loại hình cơ cấu được áp dụng trong doanh nghiệp:
- b> Phân công chức năng giữa các bộ phận (phù hợp – chồng chéo, bỏ sót không rõ ràng):
- c> Có chính sách nguồn nhân lực áp dụng trong doanh nghiệp như tuyển dụng đào tạo, huấn luyện, khen thưởng.

## II – ĐÁNH GIÁ CÁC HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC:

### 1 – TUYỂN DỤNG VÀ BỐ TRÍ:

- a> Số lượng, cơ cấu của nhân viên mới được tuyển dụng theo các nguồn khác nhau, loại nào dễ loại nào khó.
- b> Hình thức tiêu chuẩn trình tự thực hiện
- c> Cách thức phân công và bố trí nhân viên.
- d> Tổng chi phí tuyển dụng, cơ cấu chi phí tuyển dụng, chi phí tuyển / nhân viên mới và theo các nguồn tuyển dụng khác nhau.
- e> Tổng số nhân viên mới/tổng số nhân viên, hệ số ổn định, tại sao nhân viên nghỉ việc.
- f> Chi phí trung bình để có thể thay thế một nhân viên.
- g> Đánh giá ảnh hưởng của các chính sách qui chế của nhà nước và doanh nghiệp đến tuyển dụng.
- h> Phân tích ảnh hưởng của tuyển dụng và bố trí đến hoạt động của doanh nghiệp.

### 2 – ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN:

- a> Số lượt người tham gia các khoá đào tạo.
- b> Cơ cấu và số lượng các khoá đào tạo.
- c> Hình thức nội dung và các chương trình đào tạo.
- d> Cơ sở xác định nhu cầu đào tạo và phát triển doanh nghiệp.
- e> Mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng (sự phụ hợp)
- f> Tổng chi phí đào tạo, chi phí đào tạo trung bình/nhân viên.
- g> Tỷ trọng đào tạo/giá thành sản phẩm.

Công ty TNHH Niễn thoãi Vaân Chung

h>Đánh giá kết quả đào tạo.

### 3 – HỆ THỐNG TIỀN LƯƠNG, PHÚC LỢI:

a> Các thức xác định quỹ lương doanh nghiệp.

b> Cách thức xây dựng và quản lý hệ thống thang bảng lương trong doanh nghiệp.

c> Phương pháp đánh giá và khen thưởng nhân viên.

d> Thu nhập trung bình và bội số tiền lương trong doanh nghiệp, trong bộ phận gián tiếp, trực tiếp sản xuất và một số bộ phận đặc trưng.

e> Các loại thưởng phụ cấp phúc lợi được áp dụng trong doanh nghiệp.

f> Cơ cấp thu nhập theo các thành phần lương cơ bản, thưởng, phúc lợi, phụ cấp .

g> Đánh giá ảnh hưởng của hệ thống tiền lương phụ cấp phúc lợi, thưởng đến việc kích thích nhân viên nâng cao trình độ lành nghề năng suất lao động.

### 4 – QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ CÁC GIÁ TRỊ VĂN HOÁ TINH THẦN:

a>a> Quan hệ giữa nhà quản trị và nhân viên trong doanh nghiệp

b> Phong cách làm việc

c> Đặc điểm của nhân viên về tính hợp tác tính thích nghi mức độ chịu đựng chấp nhận xung đột .....trong công việc

d> Sự thoả mãn của nhân viên đối với doanh nghiệp:

e> Giá trị văn hoá truyền thống trong doanh nghiệp.

### 5 – CHI PHÍ CÁC HÀNH VI CỦA NHÂN VIÊN:

a> Tồn thất gây ra do bãi công, nghỉ việc, kỷ luật lao động kém.

b> L[]

## IV – ĐÁNH GIÁ TRÌNH ĐỘ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP:

1. Đánh giá kết quả quản trị nguồn nhân lực thông qua hoạt động của Phòng

TCHC/nguồn nhân lực thông qua hai chỉ tiêu: kết quả kinh doanh/nhân viên và sự hài lòng thoả mãn của nhân viên trong doanh nghiệp.

2. Đánh giá mức độ chuyên nghiệp trong hoạt động của Phòng TC thông qua hai chỉ tiêu: Trình độ năng lực và vai trò của Phòng TC trong doanh nghiệp; các thức thực hiện các chức năng quản trị con người trong doanh nghiệp.

3.

## **BẢN DỰ BÁO PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC**

1. Đầu vào là gì? (nêu tóm tắt):
2. Dự báo công việc:
3. Phân tích công việc: (Thực hiện theo phần phân tích công việc):
  - a> Xác định các kỹ năng cần thiết:
  - b> Xác định năng lực cần thiết:
- 4.

## **BÁO CÁO DỰ BÁO NGUỒN NHÂN LỰC**

- Thực hiện theo kế hoạch..... của Ban Giám đốc
- Theo kết quả phân tích môi trường, phân tích hiện trạng nguồn nhân lực, bản dự báo phân tích công việc
- Nay Phòng TCHC nêu dự báo về nguồn nhân lực như sau:

### **I / Căn cứ dự báo:**

1. Khối lượng công việc cần được thực hiện:
2. Trình độ trang bị kỹ thuật và khả năng thay đổi công nghệ:
3. Sự thay đổi về hành chính làm nâng cao năng suất lao động như: Áp dụng nhóm chất lượng, nhóm tự quản, luân phiên thay đổi công việc, làm phong phú nội dung công việc, thay đổi cơ cấu tổ chức..
4. Cơ cấu ngành nghề theo công việc.
5. Khả năng nâng cao chất lượng nhân viên.
6. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc :
7. Khả năng tài chính của doanh nghiệp để thu hút tỷ lao động lành nghề trên thị trường lao động.

### **II / Phương pháp dự báo:**

1. Phân tích xu hướng:
  - Quý I năm 2003 cần tuyển 200 công nhân vậy Quý I 2004 cũng vậy.
2. Phân tích tương quan:
  - Trong năm 2002 sản xuất 2000000 sản phẩm Shirt sử dụng 700 công nhân, vậy năm nay sản xuất 3000000 sản phẩm sẽ sử dụng  $700 * 3000000 / 2000000 = 1030$  công nhân.

Công ty TNHH Niên thoãì Vaân Chung

3. Phương pháp đánh giá chuyên gia:

4. Dự báo bằng máy vi tính:

III / Phân tích:

IV / Kết luận:

### **BẢN PHÂN TÍCH QUAN HỆ CUNG CẦU LAO ĐỘNG, ĐIỀU CHỈNH**

1. Khả năng cung ứng nguồn nhân lực tại chỗ của doanh nghiệp:

2. Khả năng cung ứng từ thị trường bên ngoài:

a> Khả năng cung ứng:

b> Biện pháp thu hút:

- Trả lương cao:
- Chế độ phúc lợi, thăng tiến

c> sd

- Khả năng điều chỉnh khi xuất hiện tình huống mới:

### **LẬP KẾ HOẠCH THỰC HIỆN**

### **KIỂM TRA VÀ ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN**