

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

Bài giảng Kinh tế nguồn nhân lực

GV. Trần Thị Thu Trang
BM Kinh tế TN & MT
Khoa Kinh tế & PTNT

Nội dung: 6 chương

KINH

Chương I: : Những vấn đề cơ bản của KTNNL

TẾ

Chương II: Thị trường lao động

Chương III: Đào tạo và Phát triển NNL

NGUỒN

Chương IV: Năng suất lao động

Chương V: Thù lao lao động

NHÂN

Chương VI: Một số vấn đề xã hội đối với người LĐ

LỰC

Yêu cầu của môn học

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

- ✓ Tổng số: 30 tiết (22 tiết lý thuyết + 8 tiết tiểu luận và bài tập)
- ✓ Đánh giá: Lên lớp tối thiểu 75% số tiết
- ✓ Vắng quá số tiết quy định, không có tiểu luận hoặc tiểu luận giống nhau: Không được dự thi
- ✓ Tham gia phát biểu ý kiến trên lớp: trả lời đúng ít nhất 3 lần thì được cộng 1 điểm trong bài tiểu luận, kiểm tra hoặc bài thi cuối cùng

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG I

NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN CỦA

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG I

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

I. Đối tượng, nội dung và PPNC

1.1. Đối tượng nghiên cứu của môn học

- Các DN phải quản lý nhiều yếu tố sản xuất như: con người, máy móc, thiết bị,... trong đó con người là yếu tố quan trọng nhất
- Xác định các biện pháp nhằm quản lý có hiệu quả nguồn nhân lực của DN, tổ chức, các đơn vị trong nền kinh tế => tiết kiệm chi phí lao động, tăng NSLĐ, phát huy tiềm năng con người,...

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

1.2 Nội dung nghiên cứu của môn học

TẾ

- Một số học thuyết về quản lý NNL;
- Các nguồn lực của xã hội và sử dụng các nguồn lực này một cách có hiệu quả;

NGUỒN

- Thị trường lao động
- Kế hoạch hóa NNL và vấn đề đào tạo phát triển NNL

NHÂN

- NSLĐ và các biện pháp tăng NSLĐ;
- Công tác tổ chức tiền lương, tiền thưởng nhằm tạo ra động lực mạnh mẽ trong lao động;

LỰC

- Một số vấn đề xã hội đối với người lao động.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

1.3 Phương pháp nghiên cứu môn học

- Phương pháp thống kê
- Phương pháp điều tra xã hội học
- Phương pháp trắc nghiệm tâm lý
- Phương pháp lập bảng cân đối lao động
- Phương pháp phân tích cung cầu trong thị trường lao động

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG I (tiếp)

II. Khái niệm, vai trò của NNL

2.1. Khái niệm

- Nhân lực: là nguồn lực về con người bao gồm thể lực và trí lực.
- NNL: là nguồn lực về con người, nó được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định trong một doanh nghiệp, một tổ chức, một quốc gia.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

NNL trong XH có thể được NC dưới nhiều khía cạnh:

TẾ

+ Với tư cách là nguồn cung cấp LĐ cho XH thì bao gồm toàn bộ dân cư có cơ thể phát triển bình thường.

NGUỒN

+ Với tư cách là một yếu tố của sự phát triển KT-XH, tức là khả năng LĐ của XH thì NNL được hiểu theo nghĩa hẹp hơn. Nó bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi LĐ, có khả năng LĐ.

NHÂN

+ NNL còn được hiểu là tổng hợp cá nhân, những con người cụ thể tham gia vào quá trình LĐ, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình LĐ (bao gồm những người từ giới hạn dưới độ tuổi LĐ trở lên còn đóng góp được cho XH)

LỰC

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

2.2. *Vai trò của NNL*

- NNL đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển KT-XH của đất nước.

- Sự phát triển của con người được LHQ thừa nhận là vấn đề trung tâm, là thước đo để đánh giá, xếp hạng mức độ phát triển KT-XH của các quốc gia, của các vùng lãnh thổ trên thế giới.

- Trước năm 1990, người ta sử dụng chỉ số GDP và GNP. Sau 1990 người ta sử dụng HDI(chỉ số phát triển con người)

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

* Cách tính HDI:

HDI được tính dựa trên 3 chỉ số:

+ Tuổi thọ (a)

+ Giáo dục (b)

+ GDP thực tế bình quân đầu người

$$HDI = (a + b + c)/3$$

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

III. Phân loại NNL và PP xác định NNL

TẾ

3.1 Phân loại NNL

3.1.1 Căn cứ vào nguồn gốc hình thành

a. Nguồn nhân lực có sẵn trong dân số

NGUỒN

Nguồn nhân lực này bao gồm toàn bộ những người nằm trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, không kể đến trạng thái có làm việc hay không làm việc. Theo thống kê của Liên hợp quốc, khái niệm này được gọi là dân số hoạt động (active population), có nghĩa là tất cả những người có khả năng làm việc trong dân số tính theo độ tuổi quy định.

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

b. Nguồn nhân lực tham gia vào hoạt động kinh tế (Dân số hoạt động kinh tế)

Đây là số người có công ăn việc làm đang hoạt động trong các ngành KT – VH – XH của đất nước.

Như vậy, giữa>NNL sẵn có trong dân số và>NNL tham gia vào hoạt động kinh tế có sự khác nhau. Sự khác nhau này là do có một bộ phận những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng vì nhiều nguyên nhân khác nhau mà chưa tham gia vào hoạt động kinh tế (thất nghiệp, có việc làm nhưng không muốn làm việc, còn đang học tập, có nguồn thu nhập khác mà không cần đi làm...)

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

c. Nguồn nhân lực dự trữ

Các nguồn nhân lực dự trữ trong nền kinh tế bao gồm những người nằm trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng vì các lý do khác nhau họ chưa có công ăn việc làm ngoài xã hội. Số người này đóng vai trò của một nguồn dự trữ về nhân lực, gồm có:

- Những người làm công việc nội trợ trong gia đình: khi điều kiện kinh tế của xã hội thuận lợi, nếu bản thân họ có thể nhanh chóng rời bỏ hoạt động nội trợ để làm công việc thích hợp ngoài xã hội.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

- Những người tốt nghiệp ở các trường phổ thông và các trường chuyên nghiệp được coi là NNL dự trữ quan trọng và có chất lượng. Đây là NNL ở độ tuổi thanh niên, có học vấn, có trình độ chuyên môn (nếu độ tuổi này được đào tạo tại các trường dạy nghề và các trường đại học, trung cấp). Tuy nhiên khi nghiên cứu NNL này cần phân chia tỷ mỉ hơn:
 - + NNL đã đến tuổi lao động, tốt nghiệp trung học phổ thông, không tiếp tục học nữa, muốn tìm việc làm.
 - + NNL đã đến tuổi lao động, chưa học hết phổ thông, không tiếp tục học nữa, muốn tìm việc làm.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

- + NNL ở độ tuổi lao động đã tốt nghiệp ở các trường chuyên nghiệp (trung cấp, cao đẳng, đại học) thuộc các chuyên môn khác nhau, tìm việc làm.
- + Những người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự cũng thuộc NNL dự trữ, có khả năng tham gia vào các hoạt động kinh tế. Số người thuộc NNL dự trữ này cũng cần phân loại để biết rõ có nghề hay không có nghề, trình độ văn hoá, sức khoẻ... để từ đó tạo công ăn việc làm cho thích hợp.
- + Những người trong độ tuổi lao động đang bị thất nghiệp (có nghề hoặc không có nghề) muốn tìm việc làm cũng là NNL dự trữ, sẵn sàng tham gia vào các hoạt động kinh tế.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

3.1.2. Căn cứ vào vai trò của từng bộ phận nguồn nhân lực tham gia vào nền sản xuất xã hội

TẾ

a. Bộ phận nguồn lao động chính:

Đây là bộ phận NNL nằm trong độ tuổi LĐ, có khả năng LĐ (tương đương với NNL có sẵn trong dân số)

NGUỒN

b. Bộ phận nguồn lao động phụ:

Đây là bộ phận dân cư nằm ngoài độ tuổi LĐ có thể và cần phải tham gia vào nền sản xuất. Trong thực tế có một bộ phận dân cư nằm ngoài độ tuổi lao động vì nhiều nguyên nhân khác nhau đang tham gia vào nền sản xuất.

NHÂN

LỰC

Ở nước ta quy định người ở độ tuổi 13, 14, 15 và những người quá tuổi từ 56 – 60 đối với nữ và 61 – 65 đối với nam được tính vào bộ phận này.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

Để xác định khả năng lao động của xã hội người ta quy định ra loại lao động tính theo tỷ lệ $\frac{1}{3}$ đối với người dưới tuổi và $\frac{1}{2}$ đối với người trên tuổi lao động.

c. Các nguồn lao động khác:

Là bộ phận nhân lực hàng năm được bổ sung thêm từ bộ phận xuất khẩu lao động, hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

3.2. Phương pháp xác định NNL

TẾ

3.2.1 Thông qua cuộc tổng điều tra dân số

3.2.2 Dự báo NNL tại một thời điểm trong tương lai

NGUỒN

(1) Xác định quy mô dân số:

- Xác định quy mô dân số tại thời điểm nào đó có thể dựa trên phương pháp thống kê hoặc điều tra chọn mẫu rồi suy rộng.

NHÂN

Thông thường Nhà nước tổ chức các đợt tổng điều tra dân số để phân tích một cách toàn diện số lượng và chất lượng dân cư và thường dùng những tài liệu này làm gốc để dự báo lượng dân số trong tương lai.

LỰC

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

Để xác định quy mô dân số tại thời điểm nào đó trong tương lai có thể sử dụng nhiều cách tính khác nhau. Thông thường người ta sử dụng công thức dự báo sau:

$$D = D_0 (1 + k)^t$$

Trong đó: D là dân số tại thời điểm dự báo

D_0 là dân số thời kỳ gốc

t là khoảng thời gian từ năm gốc đến năm dự báo

k là tỷ lệ tăng dân số

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

Tỷ lệ tăng dân số gồm 2 loại:

- Tỷ lệ tăng tự nhiên: là hiệu số giữa tỷ lệ sinh và tỷ lệ chết
- Tỷ lệ tăng cơ học là hiệu số giữa tỷ lệ người đến và tỷ lệ người đi.

Trong phạm vi toàn quốc thì k được gọi là tỷ lệ tăng tự nhiên (vì tỷ lệ tăng cơ học được coi là bằng 0). Tuy nhiên trong phạm vi đơn vị hành chính nhỏ hơn (tỉnh, thành phố, quận, huyện,...) thì phải quan tâm đến cả lượng tăng cơ học đặc biệt trong thời kỳ đô thị hoá diễn ra nhanh chóng tạo ra các dòng di chuyển dân cư rất mạnh mẽ.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

(2) Xác định nguồn nhân lực

Trong điều kiện một nền kinh tế kém phát triển, nhu cầu tìm việc làm để tăng thu nhập cải thiện đời sống là rất lớn. Để thoả mãn nhu cầu đó, đồng thời nhằm khai thác triệt để vốn con người cho sự phát triển kinh tế xã hội nên nguồn nhân lực được tính không chỉ đối với số người trong độ tuổi lao động quy định mà còn tính cho cả số người ngoài tuổi có khả năng và cần phải tham gia lao động. Cách xác định bộ phận nguồn nhân lực này có khác nhau.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

- Cách 1: Xác định bằng phương pháp tỷ lệ

TẾ

Nội dung của phương pháp này là căn cứ vào tỷ lệ NNL trong dân số của thời kỳ báo cáo (kỳ gốc), phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới năm kế hoạch và dự kiến tỷ lệ NNL theo công thức:

$$N = D \times k$$

NGUỒN

Trong đó: N là NNL thời kỳ báo cáo

D là dân số thời kỳ dự báo

k là tỷ lệ NNL trong dân số

NHÂN

Phương pháp này có ưu điểm là đơn giản, song kết quả không chính xác nên thường chỉ áp dụng cho việc dự báo NNL trong khoảng thời gian dài, nhằm quan sát chiều hướng phát triển NNL.

LỰC

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

- Cách 2: Xác định NNL bằng PP chuyển tuổi

TẾ

Thực chất của phương pháp này là căn cứ vào độ tuổi của dân số trong thời kỳ báo cáo chuyển dịch đến thời kỳ dự báo để tính toán.

NGUỒN

+ Xác định số người trong tuổi lao động:

NHÂN

Dựa vào số người trong độ tuổi lao động của năm báo cáo (năm gốc) cộng thêm số người sẽ đến tuổi lao động và trừ đi số người quá tuổi và mất sức lao động trong thời kỳ dự báo.

LỰC

$$L = L1 + T1 - G1 - M1$$

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

Trong đó:

TẾ

L là số người trong tuổi có khả năng LĐ thời kỳ dự báo

L1 là số người trong tuổi LĐ ở kỳ gốc còn sống trong kỳ dự báo

NGUỒN

T1 là số thanh niên đến tuổi LĐ kỳ dự báo

G1 là số người già quá tuổi LĐ kỳ dự báo

M1 là số người mất sức trong tuổi LĐ kỳ dự báo

NHÂN

Khi xác định số liệu kỳ dự báo thường dựa vào số liệu của năm báo cáo. Vì vậy phải loại trừ số người chết trong từng độ tuổi theo công thức sau:

LỰC

$$L1 = L_0.(1 - C_L)^t ; T1 = T_0.(1 - C_t)^t ; G1 = G_0.(1 - C_g)^t$$

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

Trong đó: Lo là số người trong độ tuổi LĐ kỳ gốc

TẾ

To là số thanh niên sẽ đến tuổi LĐ tính từ kỳ gốc đến thời điểm dự báo

Go là số người già sẽ quá tuổi LĐ tính từ kỳ gốc đến thời điểm dự báo

NGUỒN

CL; Ct ; Cg là tỷ lệ chết tương ứng ở các lứa tuổi LĐ, tuổi thanh niên, và quá tuổi LĐ

NHÂN

T là khoảng cách từ năm gốc đến năm dự báo
Số người mất sức trong độ tuổi LĐ tính theo CT:

$$M = (L1 + T1 - G1).K$$

LỰC

Trong đó : K là tỷ lệ người mất sức trong độ tuổi LĐ

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

Ví dụ:

Hãy xác định số người trong tuổi lao động của năm kế hoạch 2015 với các số liệu của năm 2010 (năm gốc) như sau: Số người từ 16 đến 60 đối với nam và từ 16 đến 55 đối với nữ là 20 triệu người, trong đó nam từ 56 đến 60 tuổi, nữ từ 51 đến 55 tuổi là 4 triệu. Số người từ 11 đến 15 tuổi là 6 triệu. Tỷ lệ chết đối với người dưới tuổi lao động là 0,5%, trong tuổi lao động là 0,8% và trên tuổi lao động là 1%. Tỷ lệ người mất sức lao động trong độ tuổi là 0,4%/năm.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

IV. Một số quan niệm về yếu tố con người trong quá trình LĐSX và các mô hình quản lý NNL

Mỗi một tổ chức/xã hội đối xử với người lao động theo một cách riêng của mình tùy thuộc vào các quan niệm về yếu tố con người trong LĐSX. Nếu điềm lại trong lịch sử nhân loại, bỏ qua quan niệm con người là một động vật biết nói ở thời kỳ nô lệ, thì có các quan điềm sau:

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

- QN 1: “Con người được coi như một loại công cụ LĐ”.

TẾ

- QN 2: Con người luôn muốn được đối xử như những con người với nhau.

NGUỒN

- QN 3: Con người có những tiềm năng cần được khai thác

NHÂN

➔ Tương ứng với các mô hình quản lý

QN1: Mô hình cổ điển

QN2: Mô hình các quan hệ con người

LỰC

QN3: Mô hình các tiềm năng con người

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

4.1. Mô hình cổ điển

TẾ

4.1.1. Cách nhìn nhận đánh giá con người

NGUỒN

- Con người là một loại công cụ lao động
- Về mặt bản chất: con người không muốn làm việc
- Công việc mà họ làm không quan trọng bằng cái mà họ kiếm được
- Rất ít người muốn làm công việc đòi hỏi tính sáng tạo, tự quản, sáng kiến hoặc tự kiểm tra.

NHÂN

LỰC

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

4.1.2. Phương pháp quản lý

- Người quản lý cần phải kiểm tra, giám sát chặt chẽ cấp dưới và người lao động trong quá trình hoạt động.
- Phân chia công việc thành những phần nhỏ, dễ làm, dễ thực hiện, lặp đi lặp lại nhiều lần các thao tác (chuyên môn hóa các khâu công việc)
- Áp dụng hệ thống trật tự rõ ràng và một chế độ khen thưởng, trừng phạt nghiêm khắc.

CHƯƠNG I (tiếp)

KINH

TẾ

NGUỒN

NHÂN

LỰC

4.1.3. Tác động tới người lao động

- Tốt: buộc người lao động phải làm việc tích cực
- Không tốt:
 - + Tạo ra sự ức chế cho người lao động trong quá trình làm việc (người lao động cảm thấy sợ hãi)
 - + Không phát huy được tính sáng tạo trong quá trình làm việc, không phát huy được tính tự quản, tự giác của người lao động trong quá trình làm việc.
 - + Gây tổn hại về sức khỏe cho người lao động

Mô hình cổ điển	Mô hình các quan hệ con người	Mô hình các tiềm năng con người
------------------------	--------------------------------------	--

Cách nhìn nhận đánh giá con người

- Con người về bản chất là không muốn làm việc
- Cái mà họ làm không quan trọng bằng cái mà họ kiếm được.
- Rất ít người muốn làm một công việc đòi hỏi tính sáng tạo, tự quản, sáng kiến hoặc tự kiểm tra.

- Con người muốn cảm thấy mình có ích và quan trọng, muốn chia sẻ trách nhiệm và tự khẳng định mình.
- Con người muốn tham gia vào công việc chung
- Muốn khuyến khích động viên con người làm việc cần thấy được những nhu cầu của họ.
- Sự tin tưởng, sự tề nhị trong cư xử và sự kết hợp chặt chẽ trong tập thể là các yếu tố dẫn đến sự thành công của người quản trị.

- Về bản chất , con người muốn tham gia vào công việc, muốn góp phần thực hiện các mục tiêu.
- Đa số con người có khả năng tự quản, tự kiểm tra, sáng tạo, có trách nhiệm.
- Con người có những khả năng tiềm ẩn cần được khai thác.

33

	Mô hình cổ điển	Mô hình các quan hệ con người	Mô hình các tiềm năng con người
KINH	Phương pháp quản lý		
TẾ	- Người quản lý cần phải kiểm tra, giám sát chặt chẽ cấp dưới và người lao động.	- Phải để cho cấp dưới thực hiện được một số quyền tự chủ nhất định và tự kiểm soát cá nhân trong quá trình làm việc.	- Nhiệm vụ chủ yếu của người điều khiển là khai thác các tiềm năng chưa được khai thác của con người, cần tạo ra môi trường để các thành viên tham gia một cách tối đa, tùy theo khả năng của họ.
NGUỒN	- Phân chia công việc thành những phần nhỏ dễ làm, dễ thực hiện, lặp đi lặp lại nhiều lần các thao tác.	- Có quan hệ hiểu biết và thông cảm lẫn nhau giữa cấp trên và cấp dưới.	- Cần khuyến khích sự tham gia của họ vào các vấn đề quan trọng, mở rộng tự quản và tự kiểm soát cá nhân.
NHÂN	- Áp dụng hệ thống trật tự rõ ràng và một chế độ khen thưởng, trừng phạt nghiêm ngặt.		
LỰC			

Trần Thị Thu Trang
 Bài giảng KTNL2011- HUA

34

