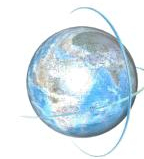


CHƯƠNG 3 : QUẢN TRỊ NHÂN SỰ BỘ PHẬN CHẾ BIẾN BÁNH





NỘI DUNG CHƯƠNG



Vai trò, nguyên tắc và nội dung quản trị nhân sự



Cơ cấu tổ chức nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Hoạch định nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



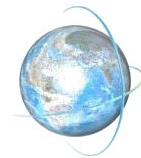
1. Vai trò, nguyên tắc và nội dung quản trị nhân sự



Quản trị nhân sự (Human Resource Management) còn được biết đến với nhiều cái tên như quản lý nhân lực, quản lý con người,.... Quản trị nhân sự là một trong những chức năng quản trị cơ bản, trong đó con người (nhân sự) là yếu tố được đề cập. Khái niệm nhân sự ở đây bao gồm tất cả tiềm năng của con người trong tổ chức.

Khái niệm quản trị nhân sự chính là sự bao gồm nhiều hoạt động khác nhau từ chủ thể quản lý lên đội ngũ nhân sự nhằm mục đích đạt được các mục tiêu đã đề ra.

Trong môi trường cạnh tranh công bằng như hiện nay, các doanh nghiệp phải đương đầu với vô số đối thủ. Điều này đòi hỏi họ phải có sự quan tâm đến nhiều khía cạnh không chỉ sản phẩm, dịch vụ hay phương pháp marketing mà còn là nguồn nhân lực, chính là đội ngũ nhân viên trong doanh nghiệp.



1. Vai trò, nguyên tắc và nội dung quản trị nhân sự

Công việc quản trị nhân sự hiện nay tại các doanh nghiệp phần lớn xoay quanh việc tìm kiếm, phát triển và duy trì đội ngũ công nhân viên với chất lượng tốt nhất. Từ đó, họ góp phần quan trọng trong việc xây dựng sự thành công của doanh nghiệp. Nhu cầu tuyển dụng lao động ngày nay là rất lớn, đối với các doanh nghiệp quy mô càng lớn thì nhu cầu này càng tăng. Điều này đặt ra một thách thức không hề nhỏ là làm sao tìm được đúng người, đúng thời điểm.

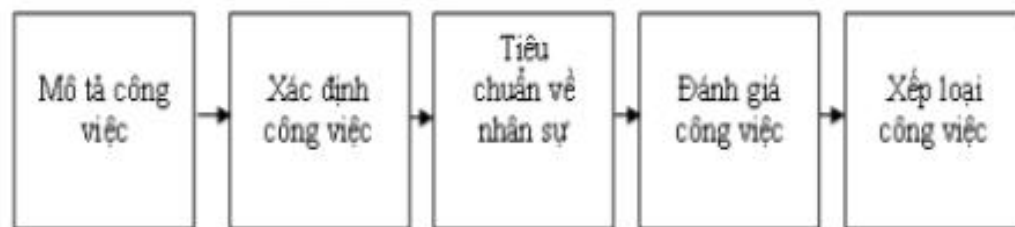




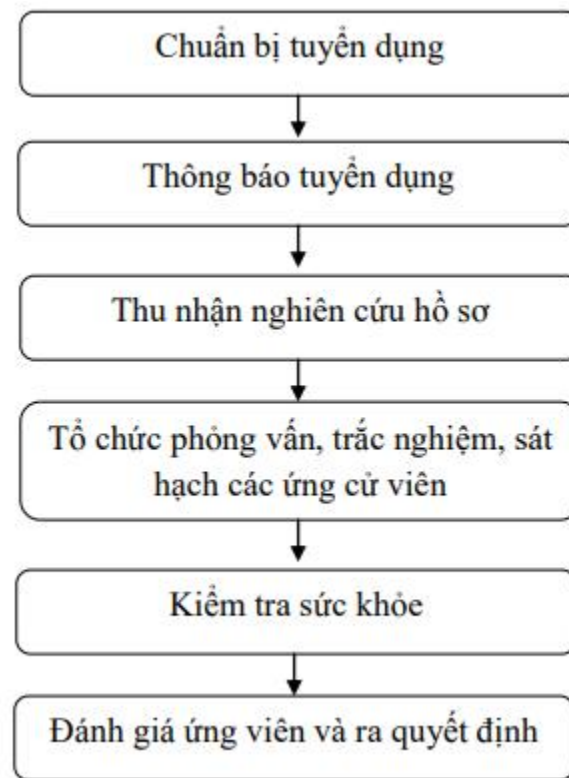
1. Vai trò, nguyên tắc và nội dung quản trị nhân sự

Nội dung quản trị nhân sự

1. Phân tích công việc



2. Tuyển dụng nhân sự





1. Vai trò, nguyên tắc và nội dung quản trị nhân sự



3. Đào tạo và phát triển nhân sự

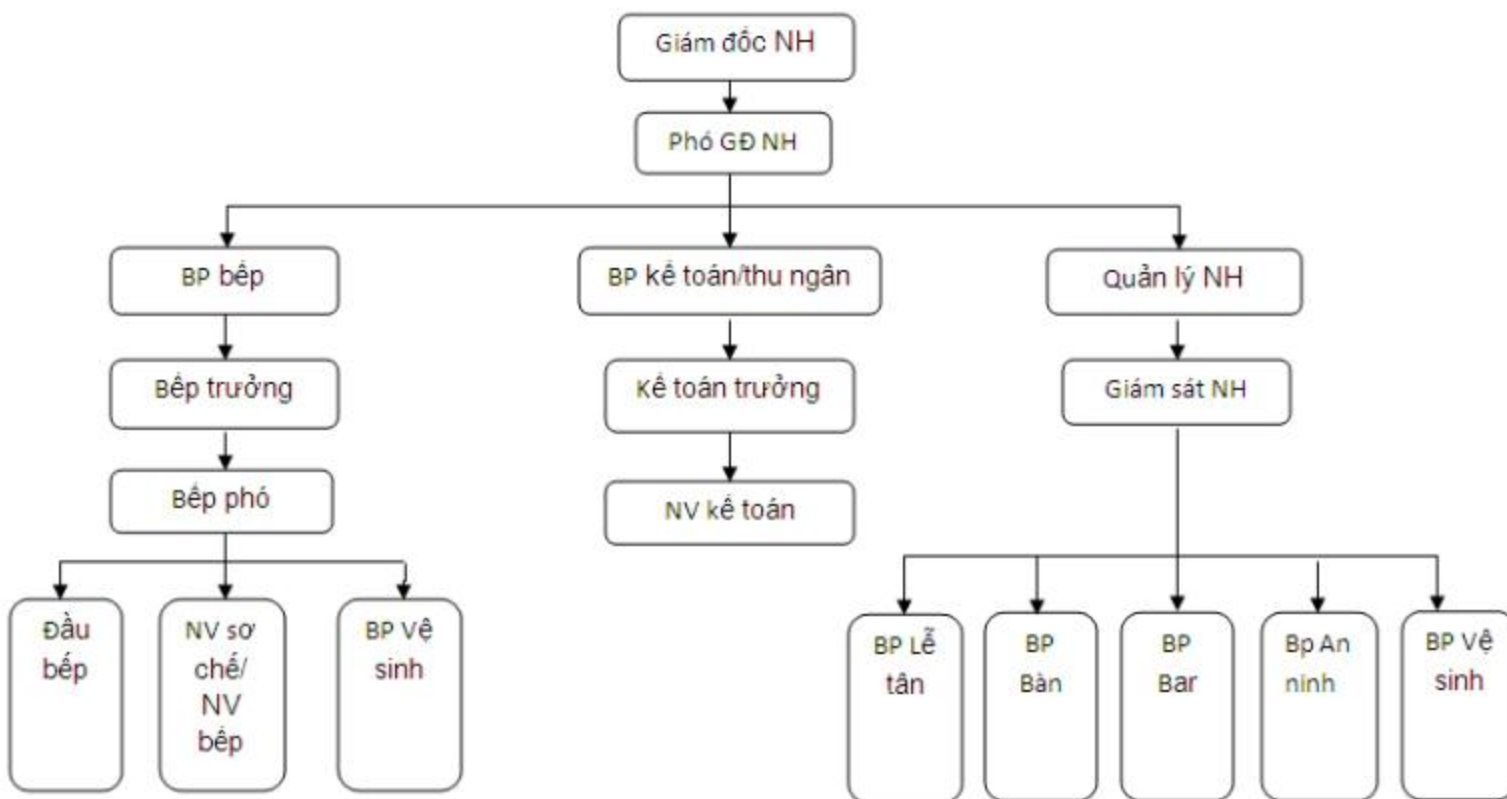


Nguồn lực con người là một yếu tố quan trọng nhất trong doanh nghiệp. Muốn phát triển doanh nghiệp thì các nhà quản trị phải chú ý đến công tác phát triển nguồn lực con người trong doanh nghiệp.

4. Đánh giá và đãi ngộ nhân sự



2. Cơ cấu tổ chức nhân sự trong bộ phận chế biến bánh





2. Cơ cấu tổ chức nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



- Ban Giám đốc

Có trách nhiệm và quyền hạn điều hành, quản lý, giám sát chung toàn bộ hoạt động kinh doanh bao gồm: nhà hàng, lưu trú, vui chơi giải trí; tham gia xây dựng kế hoạch kinh doanh, chiến lược, tuyển dụng nhân viên, giải quyết các công việc mang tính nghiêm trọng, đột xuất, bất thường.

- Phó giám đốc

Có trách nhiệm trước giám đốc nhà hàng, hỗ trợ quản lý NH các công việc liên quan đến quản lý, giám sát theo sự chỉ đạo và phân công của giám đốc NH, thay mặt GD khi GD vắng mặt.

- Quản lý NH

Có trách nhiệm quản lý toàn bộ hoạt động kinh doanh của nhà hàng như kiểm soát chất lượng dịch vụ, đào tạo, quản lý đội ngũ lao động, tư vấn cho khách hàng, giải quyết các sự cố, tình huống xảy ra trong quá trình làm việc, hoạt động dưới sự chỉ đạo trực tiếp của ban giám đốc.

- Giám sát NH

Có trách nhiệm giám sát các hoạt động kinh doanh của nhà hàng tại khu vực được phân công dưới sự chỉ đạo của quản lý NH, hỗ trợ quản lý NH các công việc như: phân ca, chia khu vực làm việc cho NV cấp dưới vào đầu mỗi ca, đào tạo, hướng dẫn NV mới, giải quyết các tình huống tại chỗ trong phạm vi quyền hạn và các công việc khác theo quy định Sơ đồ và cơ cấu nhân sự nhà hàng



2. Cơ cấu tổ chức nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

- Bp Lễ tân

Chào đón, hướng dẫn và tiễn khách ra vào nhà hàng Chịu trách nhiệm về vấn đề đặt chỗ của khách hàng, sắp xếp chỗ ngồi cho KH Luôn có tác phong làm việc chuyên nghiệp, thái độ vui vẻ, niềm nở, lịch sự với khách hàng Ghi nhận các ý kiến phản hồi của khách, giải quyết trong phạm vi quyền hạn và báo lại với giám sát, quản lý NH Nắm rõ menu NH, kết cấu sơ đồ nhà hàng, tình hình đặt chỗ và chưa đặt chỗ của NH vào đầu mỗi ca Hỗ trợ Giám sát, thực hiện các công việc khác theo sự phân công của cấp trên. Tìm hiểu thêm: Bản mô tả công việc nhân viên lễ tân nhà hàng - Bp Bàn Đảm bảo thực hiện đầy đủ và chính xác các công việc chuẩn bị sẵn sàng phục vụ khách. Phục vụ tận tình, chu đáo, thái độ niềm nở, lịch sự, đáp ứng nhu cầu của khách Thu dọn, vệ sinh sạch sẽ khi khách về và tiến hành set up lại Phối hợp hoạt động với các bộ phận khác để hoàn thành nhiệm vụ.

- Bp Bar

Chịu trách nhiệm pha chế thức uống theo yêu cầu của khách Bảo quản thực phẩm, vật dụng, trang thiết bị tại khu vực làm việc Đảm bảo vệ sinh sạch sẽ tại khu vực quầy bar Kiểm tra, giám sát tình trạng nguyên liệu tại khu vực bar, đặt hàng nguyên liệu cho quầy bar Lập các báo cáo liên quan theo quy định Hỗ trợ các bp khác hoàn thành nhiệm vụ Thực hiện các công việc khác theo phân công

- Bp An ninh

Chịu trách nhiệm về vấn đề an ninh, trật tự tại NH Bảo đảm an toàn cho KH về: tính mạng, tài sản,... Thực hiện các công việc khác theo phân công Phối hợp với các bp khác để hoàn thành công việc



2. Cơ cấu tổ chức nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

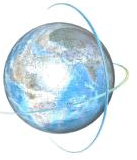


- Bp Vệ sinh

Đảm bảo vệ sinh sạch sẽ cho toàn bộ khu vực phụ trách và toàn bộ NH Lau dọn, rửa chén Thực hiện các công việc khác theo phân công

- Bp kế toán/ thu ngân

Chịu trách nhiệm về mặt tài chính, thu – chi của NH Kế toán trưởng: Phân ca, chia khu vực làm việc cho các NV kế toán Chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của toàn bộ phận Lập báo cáo tài chính, các phiếu thu – chi của NH Theo dõi và báo cáo công việc hàng ngày lên cấp trên NV kế toán: Thực hiện các công việc thu ngân Lên hóa đơn và thu tiền khách. Nhập dữ liệu vào sổ, lưu hóa đơn. Nộp tiền và báo cáo doanh thu cho Kế toán trưởng Sơ đồ và cơ cấu nhân sự nhà hàng

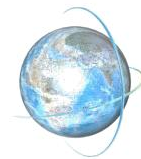


2. Cơ cấu tổ chức nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

- Bp bếp

Bếp trưởng: Chịu trách nhiệm chung cho các hoạt động trong Bp bếp Quản lý, điều hành, tổ chức và hướng dẫn các NV bếp làm việc Chịu trách nhiệm kiểm tra về chất lượng, số lượng các nguyên liệu đầu vào Chế biến các món ăn khi có yêu cầu Tìm hiểu thêm: Bản mô tả công việc bếp trưởng nhà hàng

Bếp phó: Hỗ trợ bếp trưởng các công việc liên quan trong bp Bếp Tham gia trực tiếp chế biến món ăn Đào tạo, hướng dẫn NV mới khi có yêu cầu NV sơ chế/ NV bếp: Chuẩn bị và sơ chế nguyên liệu, chuẩn bị các vật dụng chế biến phù hợp Bảo quản thực phẩm đúng quy định Thực hiện các công việc khác theo phân công NV Vệ sinh: Chịu trách nhiệm về vệ sinh cho toàn khu vực bếp Thực hiện các công việc khác theo phân công Như vậy, sơ đồ cơ cấu tổ chức nhân sự NH theo cấu trúc chỉ huy thang bậc, tức là: NV bếp chịu trách nhiệm và tuân theo sự phân công của bếp trưởng, bếp trưởng lại chịu trách nhiệm trước GĐ NH. Các NV thuộc Bp Lễ tân, Bàn, Anh ninh, Vệ sinh chỉ có trách nhiệm báo cáo và chịu sự quản lý của Giám sát, quản lý NH Do đó, mỗi NV chỉ chịu trách nhiệm trước một và chỉ một cấp trên. Nhân viên cấp dưới có nghĩa vụ và trách nhiệm báo cáo công việc với cấp trên có liên quan, nhưng không được liên hệ trực tiếp với TGD ngân hàng mà không thông qua cấp trên trực tiếp của họ.

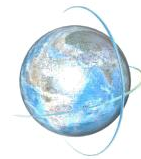


3. Hoạch định nhân lực

Nội dung của hoạch định/ lập kế hoạch nhân lực bộ phận CBMA

- + Xác định nhu cầu lao động của bộ phận
- + Phân tích/kiểm tra tình hình lao động hiện có (số lượng, cơ cấu, chất lượng,...)
- + Đề xuất tuyển dụng lao động
- + Kế hoạch đào tạo
- + Kế hoạch sắp xếp, bố trí,....
- + Các chính sách về nhân sự (chế độ, đãi ngộ,..)



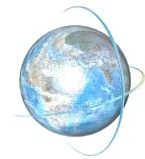


3. Hoạch định nhân lực

Tuyển dụng nhân lực

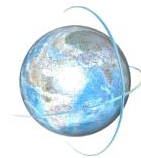
-Tuyển dụng nhân lực tại bộ phận chế biến món ăn là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực phù hợp với yêu cầu công việc và các quy định của bộ phận, khách sạn.





3. Hoạch định nhân lực

-Kế hoạch tuyển dụng nhân lực: Là một trong những công đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng đòi hỏi nhà tuyển dụng phải chuẩn bị các thông tin tài liệu, lựa chọn ai sẽ là người phỏng vấn, sắp xếp thời gian, địa điểm, yêu cầu, chế độ lương, thưởng,... sao cho phù hợp cho một cuộc tuyển dụng hiệu quả.



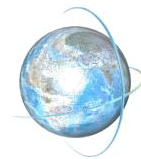
3. Hoạch định nhân lực

- Nội dung của kế hoạch tuyển dụng

- * Vị trí cần tuyển dụng
- * Nguồn tuyển dụng
- * Số lượng , yêu cầu nhân lực
- * Người/ bộ phận phụ trách tuyển dụng
- * Thời gian, địa điểm tuyển dụng
- * Tiêu chí tuyển dụng
- * Tài liệu, thông tin
- * Chi phí cho tuyển dụng,...

Yêu cầu; cụ thể, chi tiết, rõ ràng,.

Ví dụ; xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết cho vị trí nhân viên bếp Việt Nam tại khách sạn 5 sao



3. Hoạch định nhân lực

Quy trình tuyển dụng tại bộ phận chế biến món ăn:

- (1) Chuẩn bị tuyển dụng
- (2) Gửi phiếu yêu cầu tuyển dụng
- (3) Thông báo tuyển dụng
- (4) Nhận và xét hồ sơ
- (5) Kiểm tra – sơ vấn
- (6) Phỏng vấn chuyên sâu
- (7) Thử việc
- (8) Quyết định tuyển dụng

● * *Bộ phận chế biến món ăn phối hợp với phòng nhân sự trong hoạt động tuyển dụng*





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Bố trí nhân lực là quá trình sắp đặt nhân lực vào vị trí công việc của bộ phận chế biến món ăn nhằm thực hiện tốt công việc và đạt được mục tiêu của bộ phận.





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Sử dụng nhân lực là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc.

Như vậy, việc bố trí và sử dụng nhân sự có liên quan chặt chẽ với nhau





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



** Nguyên tắc bố trí và sử dụng nhân lực:*



1. Bố trí lao động đảm bảo tính khoa học/dự trù/kế hoạch
(chuyên môn hóa, sở trường, công việc, vị trí,...)

2. Bố trí lao động theo logic tâm lý xã hội
(mối quan hệ, niềm vui trong công việc, tính cách mỗi người, giao việc, khích lệ,...)





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



** Nguyên tắc bố trí và sử dụng nhân lực:*

3. Bố trí lao động đảm bảo phát triển cá nhân và tập thể
(*tạo điều kiện, chuyên môn từng cá nhân, tin tưởng, trao đổi, tránh xa lánh, lạnh lùng, mất niềm tin*)



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

* Nội dung bố trí và sử dụng nhân lực:

(1) Phân công lao động

(2) Phân ca làm việc/ lịch làm việc

(3) Kiểm soát ca làm việc/ lịch làm việc

TÊN ĐƠN VỊ:

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng năm 20.....

TT	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																															Tổng cộng	Ngày nghỉ		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		Nghỉ không lương	Nghỉ lễ	Nghỉ phép
1																																					
2																																					
3																																					
4																																					
5																																					
6																																					
7																																					
8																																					
9																																					

Ký hiệu chấm công:

Ôm, điều đường:	Ô	- Nghỉ nửa ngày không lu	1/2K
Con ếm:	C	- Nghỉ không lương:	K
Thai sản:	TS	- Ngừng việc:	N
Tai nạn:	T	- Nghỉ phép:	P
Chủ nhật	CN	- Nghỉ nửa ngày tính phép	1/2P
Nghỉ lễ	NL	- Làm nửa ngày công:	NN
Nghỉ bù:	NB		

Người chấm công
(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận
(Ký, họ tên)

Giám Đốc
(Ký, họ tên)

Ngày tháng năm 20.....





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Đào tạo

Được hiểu là hoạt động cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc tích cực cho người lao động nhằm đáp ứng nhu cầu công việc và thực hiện được mục tiêu chung của bộ phận chế biến món ăn.



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Mục đích đào tạo:

- + Nâng cao năng lực làm việc của nhân viên
- + Cập nhật các kỹ năng và kiến thức mới cho nhân viên.
- + Tạo nên thái độ làm việc đúng đắn, trung thành, đoàn kết
- + Phát huy tính chủ động và tinh thần trách nhiệm của nhân viên.
- + Giúp bộ phận thích ứng với sự thay đổi của môi trường.
- + Giải quyết các vấn đề về tổ chức (giải quyết các xung đột).
- + Xây dựng và củng cố nền văn hóa của bộ phận, khách sạn
- + Định hướng công việc mới cho nhân viên
- + Phát triển các sản phẩm mới



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Hình thức đào tạo

- Đào tạo tại chỗ (trong khách sạn)

- + Cung cấp kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp
- + Các quy định của bộ phận và nội quy của khách sạn
- + Các kiến thức an ninh an toàn và phòng cháy chữa cháy
- + Các kiến thức về y tế và sơ cấp cứu
- + Cập nhật các mục tiêu, chiến lược, thông điệp, văn hóa,...



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

Hình thức đào tạo

- Đào tạo bên ngoài (bên ngoài khách sạn)

- + Văn hóa, chính trị, pháp luật
- + Ngoại ngữ, tin học,...
- + Tổng quan an toàn vệ sinh thực phẩm
- + Các kiến thức phát triển bản thân

** Tùy theo vị trí, công việc, thời gian,... để lựa chọn hình thức đào tạo*



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Nội dung đào tạo



1. Nội quy bộ phận, quy định khách sạn, văn hóa, quan điểm,...
2. Kiến thức hiểu biết về chế biến món ăn
3. Chuyên môn về nguyên liệu, bảo quản, thực đơn, giá
4. Kỹ thuật chế biến (sơ chế, cắt thái, chế biến, phục vụ)
5. Kỹ thuật về an ninh an toàn và phòng cháy chữa cháy



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Nội dung đào tạo



6. Kỹ thuật về sơ cấp cứu y tế, xử lý tình huống
7. Kiến thức về trang thiết bị (sử dụng, bảo quản, sửa chữa,...)
8. Kiến thức an toàn vệ sinh thực phẩm
9. Kiến thức về xã hội, pháp luật, thị trường, khách hàng,..
10. Các kiến thức khác có liên quan (dịch vụ ăn uống, sản phẩm của KS)

** Chú trọng đào tạo chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức về
CBMN*



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Người đào tạo: *Tùy theo nội dung đào tạo mà lựa chọn người đạo tạo cho phù hợp*

- Giám đốc (trưởng bộ phận đào tạo của khách sạn)
- Trưởng phòng nhân sự
- Trưởng bộ phận chế biến món ăn
- Trưởng các khu vực, bếp chức năng (bếp bánh, sơ chế, kho,...)
- Nhân viên có chuyên môn cao, kinh nghiệm
- Trưởng/nhân viên y tế của khách sạn
- Chuyên gia, giảng viên bên ngoài





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Địa điểm đào tạo:

** Tùy theo nội dung đào tạo mà lựa chọn địa điểm đào tạo cho phù hợp*

- Phòng đào tạo của khách sạn
- Bộ phận chế biến món ăn
- Phòng hội nghị hội thảo
- Các khu vực trải nghiệm/tác nghiệp thực tế tại khách sạn
- Các cơ sở đào tạo bên ngoài
- Các khách sạn khác thuộc tập đoàn





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

Phương pháp đào tạo:

** Theo nội dung đào tạo mà lựa chọn cách thức đào tạo cho phù hợp*

- Cầm tay chỉ việc: hướng dẫn các thao tác, kỹ năng chế biến món ăn
- Thuyết trình, diễn giải, trình bày,...
- Làm mẫu, mô phỏng, chế biến thử sản phẩm mới
- Đào tạo từ xa (giao nội dung, bài tập, qua mạng internet,...)



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Đánh giá đào tạo (Kiểm tra đào tạo):

Tùy theo nội dung đào tạo để lựa chọn hình thức phù hợp



*Thành lập tổ, nhóm và chuẩn bị các điều kiện để đánh giá

*Thực hiện hoạt động đánh giá:

- Hình thức kiểm tra trả lời trắc nghiệm, viết, trả lời câu hỏi, luận
- Thực hành: thông qua các thao tác kỹ thuật
- Chế biến sản phẩm, làm theo sản phẩm mẫu,...
- Đánh giá quá trình: quan sát hành vi, thái độ...trong khi đào tạo

* *Yêu cầu đánh giá:*

Khách quan, công bằng, trung thực và hợp tác





4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Đánh giá nhân lực

Đánh giá nhân lực là quá trình xem xét các yếu thuộc nhân lực sau một khoảng thời gian làm việc, thực hiện công việc. Thông qua thu thập thông tin từ các cấp bậc quản lý, năng lực thực hiện công việc hiện tại và chấp hành các quy định của bộ phận và nội quy của khách sạn.



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

Mục đích đánh giá nhân lực

- + Giúp nhân viên điều chỉnh, chỉnh sửa sai sót trong quá trình làm việc để nâng cao trình độ, hiệu quả công việc
- + Điều chỉnh, bố trí/bổ trí lại công việc cho phù hợp
- + Là căn cứ để tăng lương, thưởng, thăng tiến,...
- + Tạo mối quan hệ bền chặt, hỗ trợ giữa các cấp
- + Là căn cứ để tuyển dụng nhân lực
- + Cơ sở để hoạch định tài nguyên nhân sự



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Đánh giá



Nội dung đánh giá

- + Chấp hành quy định, quy định của bộ phận, khách sạn
- + Thực hiện công việc: sơ chế, cắt thái, tẩm ướp, chế biến,...
- + Thái độ, ý thức, mối quan hệ, phối hợp trong công việc
- + Chủ động, sáng tạo, sáng kiến, sản phẩm mới,...
- + Giao tiếp, ngoại ngữ, tin học
- + Quản lý, hỗ trợ, giúp đỡ, phối hợp
- + Chấp hành trang phục, diện mạo cá nhân,...
- + Xử lý các tình huống phát sinh



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Đánh giá

Phương pháp đánh giá

- + Dựa theo các tiêu chí cho điểm, thang điểm, xếp loại
- + Bình bầu
- + Quan sát quá trình làm việc

Giám sát, quản lý hoạt động đánh giá

- + Quản lý trực tiếp tham gia vào hoạt động đánh giá
- + Phối hợp với phòng nhân sự để thực hiện các hoạt động đánh giá
- + Rút kinh nghiệm và điều chỉnh sau đánh giá



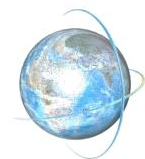


4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh



Đãi ngộ nhân lực

Đãi ngộ nhân lực tại bộ phận chế biến món ăn được thực hiện theo các quy định về đãi ngộ của khách sạn.



4. Tổ chức, phân công nhân sự trong bộ phận chế biến bánh

Các chương trình đãi ngộ bao gồm:



5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



1. Hiệu quả sử dụng lao động

$$I_R = \frac{R_1}{R_0} \frac{M_1}{M_0}$$

I: chỉ số biến động số lượng lao động kỳ BC so với kỳ gốc có tính đến biến động doanh thu

R₀, R₁: lao động kỳ gốc và kỳ báo cáo

M₀, M₁: Tổng doanh thu kỳ gốc và kỳ báo cáo

I < 1: Tiết kiệm lao động so với kỳ gốc

I > 1: Lãng phí lao động so với kỳ gốc

I = 1: số lao động không biến động

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



Hiệu quả sử dụng quỹ lương

$$I_V = \frac{V_1}{V_0} \frac{M_1}{M_0}$$

I : chỉ số biến động số lượng lao động kỳ BC so với kỳ gốc có tính đến biến động doanh thu

V_0, V_1 : tổng quỹ lương kỳ gốc và kỳ báo cáo

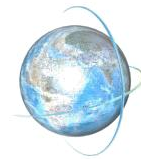
M_0, M_1 : Tổng doanh thu kỳ gốc và kỳ báo cáo

$I < 1$: Tiết kiệm quỹ lương so với kỳ gốc

$I > 1$: Lãng phí quỹ lương so với kỳ gốc

$I = 1$: quỹ lương không biến động

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



Ví dụ: có số liệu thống kê của khách sạn A như sau

Chỉ tiêu	2017	2018
1. Tổng doanh thu (triệu đồng)	21.500	26.345
2. Số lao động bình quân (người)	136	140
3. Tổng quỹ lương (1000)	4.178	4.788

Phân tích biến động lao động và tiền lương của khách sạn

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



Ví dụ: có số liệu thống kê của khách sạn A như sau

Chỉ tiêu	2017	2018
1. Tổng doanh thu (triệu đồng)	21.500	26.345
2. Số lao động bình quân (người)	136	140
3. Tổng quỹ lương (1000)	4.178	4.788

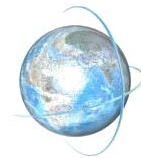
Phân tích biến động lao động và tiền lương của khách sạn

$$I_R = \frac{140}{136 \times \frac{26.345}{21.500}} = 0.84 < 1 \quad I_V = \frac{4.788}{4.178 \times \frac{26.345}{21.500}} = 0.93 < 1$$

Số lao động được tiết kiệm = $140 (0.84 - 1) = -22$ người

Tiền lương tiết kiệm được = $4.788 (0.93 - 1) = 335$ triệu

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



Có tài liệu về tình hình lao động trong danh sách của 1 DN trong 2 tháng 9 và 10 năm báo cáo như sau:

- Số lượng lao động quản lý:

- + Ngày 1/9 có 40 người
- + Ngày 5/9 tăng thêm 4 người
- + Ngày 13/9 tăng thêm 6 người
- + Ngày 10/10 có 2 người xin chuyển công tác đi nơi khác

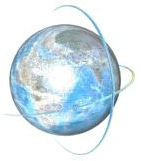
- Số lao động SXKD

- + Ngày 1/9 có 1120 người
- + Ngày 10/9 tuyển thêm 200 người
- + Ngày 20/10 cho thôi việc 60 người

- Số lao động phục vụ:

- + Ngày 1/9 có 20 người
- + Ngày 6/10 có 4 người xin thôi việc
- + Ngày 15/10 tuyển thêm 10 người

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



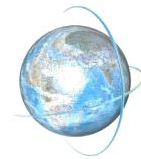
Và dữ liệu sau:

Chỉ tiêu	Tháng 9	Tháng 10
1. Tổng doanh thu (triệu đồng)	21.500	26.345
2. Tổng quỹ lương (1000)	4.178	4.788

Yêu cầu: Hãy tính

- Số lao động trong danh sách bình quân
- Phân tích biến động lao động và tiền lương của doanh nghiệp này.

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



Kế hoạch phát triển lao động

$$R = \frac{S}{S_R} x K_C$$

R: số lao động của kinh doanh lưu trú và dịch vụ bổ trợ

S: số buồng ngủ

S(R): định mức số buồng ngủ bình quân cho 1 nhân viên phục vụ
cho 1 ca làm việc

Kc: Hệ số ca kíp làm việc trong ngày đêm

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

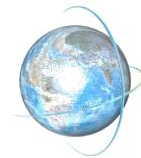


Kế hoạch phát triển lao động

Ví dụ: Ở khách sạn Phương Đông có 100 buồng , định mức số buồng ngủ cho 1 lao động phục vụ 10 buồng cho 1 ca làm việc, ngày đêm làm việc được tổ chức 2,3 ca. Hãy tính số lao động kế hoạch cho năm kế tiếp

Số lao động kế hoạch là : $(100/10) \times 2,3 = 23$ người

5. QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC



Kế hoạch phát triển lao động

Ví dụ: Ở Khách sạn Phương Đông bố trí nhân viên là 18 người, trong đó có 10 lễ tân và dịch vụ ổn định (tiền sảnh, bảo trì bảo dưỡng, tạp vụ là 8 người). Số buồng ngủ là 100 buồng, định mức nhân viên phục vụ buồng 1 ca làm việc là 8 buồng, doanh thu dịch vụ bổ trợ kế hoạch là 2.400 triệu và định mức doanh thu trên 1 nhân viên là 86 triệu đồng , số ca kíp là 2,3

Số lao động kế hoạch là : $[18 \text{ người} + (100/8) + (2.400/86)] \times 2,3 = 134 \text{ người}$