

Bs D ng Chí L c - KHTH

M t xã h i nói chung hay m t đ n v nói riêng, mu n có đ c s phát tri n v ng b n thì bên c nh y u t c s v t ch t làm n n t ng, ph i l y y u t con ng i làm trung tâm. Vì th chính sách thu hút nhân tài đ c quan tâm h n bao gi h t trong t t c các ngành, các đ n v công c ng nh t , các đ a ph ng, r ng h n n a là các qu c gia, các vùng lãnh th trong giai đo n hi n nay.

Trong gi i h n c a bài vi t này, ng i vi t ch nói v v n đ thu hút nhân tài trong c quan đ n v , ph m vi đ c p tuy nh nh ng mang t m chi n l c, là h t nhân thúc đ y s phát tri n c a đ a ph ng.

B t c đ n v nào cũng v y, trong nh ng k s k t hay t ng k t bao gi cũng đ a ra các nguyên nhân gây h n ch , trong đó có v n đ thi u th n nhân l c, ho c có nhân l c nh ng kh n ng thì h n ch , c n đ c đào t o. Nh ng ít có n i nào đ a ra đ c m t đ án c th nh m phát tri n ngu n nhân l c c a chính đ n v mình, có ch ng thì mang tính hình th c ho c là đ a theo các chính sách thu hút c a đ a ph ng hay c a ngành.



Thi t l p và quy t tâm th c hi n “đ án” chính là vi c làm c n thi t th hi n s quan tâm vì ngày mai. Bên c nh t o ra ngu n nhân l c quan tr ng cho s phát tri n c a đ n v , nó còn t o nên các hình th c marketing h u hi u nh m thu hút s quan tâm c a m i ng i, góp ph n thu n l i cho công tác chuyên môn (ví d nh thu hút khách hàng), ngoài ra nó còn có tác đ ng giúp chúng ta tranh th đ c s ng h c a các đ n v b n và s ch đ o, h tr c a c p trên.

Tr c h t ph i rà soát l i t ng b ph n đ xác đ nh rõ c quan đ n v chúng ta đang ở đâu, đã

làm được gì, còn phải bổ sung những gì về nhân lực và kỹ thuật trong từng ng lai gần và xa. Sau đó mới đưa ra được con số cụ thể cần thu nhận để tránh tình trạng lãng phí về con người hoặc trang thiết bị. Sau đó xem xét lại nguồn tài chính, cần để thu chi để m b o cho đ i s ng c a nhân viên và duy trì hoạt động c a đ n v.

Tiếp đến là vấn đề thông tin và nhu cầu để n cho m i ng i, có thể sử dụng tất cả các phương tiện truyền thông để chúng: truyền hình, báo chí, truyền thông trực tiếp thông qua các số kiến. Bên cạnh thông tin và nhu cầu tuyển dụng, chúng ta có thể lồng ghép vào các chương bá th ng hi u c a đ n v để n v i công chúng nhận thu hút khách hàng đến v i mình. Để m nh m v nhân lực để ưu tiên là sinh viên các trường Đ i h c, Cao đẳng hoặc dạy nghề thu c lĩnh vực mà đ n v đang c n. Tuy nhiên phải biết khoanh vùng để tìm những người v a có tâm, v a có tài th t s c n thi t cho nhu cầu c a đ n v. Để tìm được c h không phải là dễ, mà phải đòi hỏi người đi tìm người tài trước tiên cũng là những người tài, bởi vì chỉ có họ mới nhận ra những cái hay, những điểm ưu tú của người khác, còn lại cách công tâm, vượt qua tất cả các định kiến cá nhân, vì từng ng lai c a đ n v. Thu hút con người phải dựa trên tinh thần “ta tìm đến người” chứ không phải “người tìm đến ta”.

Khi chúng ta tuyển dụng kêu gọi người tài, chúng ta còn phải nắm bắt được những nhu cầu, những niềm đam mê, sở trường của họ để có những lợi cam kết thích hợp, cụ thể, ví dụ như n đ nh cu c s ng, t o các c h i phát tri n và đm b o các nhu cầu an sinh xã hội. Cần chú ý rằng chúng ta đã “cam kết” hoặc đã “hà h n” chứ không phải “qu ng cáo”, vì vậy cho nên phải sát v i th c t , đó chính là tính kh thi, để sau này khi th c hi n tránh tình trạng lúng túng, hình th c .v.v... để gây nên thất vọng, hoặc tình trạng “đ ng núi này trông núi n ” để biết đ x y ra trong môi trường c nh tranh đa văn hóa nh th i đ i ngày nay.

Trong lại kêu gọi thu hút người tài, cũng cần phải nêu trung thực những khó khăn thách thức của đ n v hi n nay và s p đ n, những điểm kiến chưa để m b o, những điểm cần thay đ i .v.v... người tài sẽ cảm thấy mình thật quan trọng và sẽ vô cùng thích thú khi cùng chúng ta th o luận để đưa ra các chính sách nhận thay đ i tình hình, và khi v công tác h s cùng chúng ta vượt qua những khó khăn đó. Có câu nói vô cùng chính xác thích hợp trong trường hợp này là: “l i nói xu t phát t trái tim thì sẽ đến được v i những trái tim”.

Khi có người tài rồi, điểm đó không đáng kể nào, những việc gì chân người tài thì lại càng khó khăn hơn nữa, bên cạnh những khoản u đãi, điểm cần thiết nhất là tạo môi trường làm việc văn hóa, thân thiện, hợp để n và th ng xuyên để m i, có tính hợp tác cao. Điểm này có nghĩa là những người mới sẽ được thu hút bởi phong cách làm việc của những người hi n t i, đây là nội dung cốt lõi mà nhất để người tài gần bó lâu dài v i đ n v c a chúng ta.

Tuy nhiên, tôi tin rằng có thể đảo ngược bằng nhiều tác động của môi trường làm việc, của cuộc sống, đặc biệt đối với những người trẻ tuổi, xa nhà, chắc chắn rằng buổi tối xã hội cũng như tình cảm. Đặc biệt phần đi này, nhà quản lý đến với công nhân phải thường xuyên tiếp cận tìm hiểu, tâm sự, phân tích các vấn đề mà công nhân gặp phải, các tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu của người lao động, và giải quyết được nhu cầu có thể, còn nếu chưa thể thì chia sẻ, đồng viên và hòa hợp trong một tình huống nào đó. Có thể họ chưa đạt được nguyện vọng, nhưng ít ra họ cũng cảm thấy được quan tâm và chia sẻ, đó chính là liệu thu hút hiệu quả nhất để họ vượt qua những vấn đề mà công nhân gặp phải. Nói một cách khác là phải thường xuyên “lên dây cót tinh thần” họ vào mỗi sáng thứ 2, và tâm sự vào buổi chiều thứ 6. Và công thức ... công thức ... cho đến khi chính những người lao động này sẽ tiếp tục thay chúng ta “lên dây cót” cho những người lao động mới.

Một điều quan trọng nữa là phải giúp họ nhận ra các cơ hội để phát triển bản thân, phát huy các sở trường sẵn có, phải tạo điều kiện cho họ và chính với nhiều với trí tuệ họ tìm ra sở trường đúng thực của mình, kể cả chính năng quản lý. Bên cạnh đó cần tạo điều kiện để đào tạo họ đúng theo sở trường.

Đặc biệt tính nghiêm minh trong công việc, tuy nhiên cũng không nên quá nghiêm khắc đến “nghẹt thở” mà phải tạo nên sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống riêng tư. Có nghĩa là thường xuyên quan tâm đến đời sống tinh thần bằng cách tổ chức các sự kiện, các đợt picnic, gặp mặt giao lưu, thành lập các câu lạc bộ (khiêu vũ, thể thao, tình nguyện, khoa họcv.v...), sẵn sàng hỗ trợ với gian cũng như với kinh tế trong điều kiện cho phép nếu có yêu cầu, giải quyết linh động, hợp lý hợp tình và công bằng đối với tất cả mọi người.

Điều cuối cùng cũng rất quan trọng, đó là cần có sự tiến bộ. Thường họ học toán, học tháng, học năm học thường xuyên để xuất hiện có thành tích gì đó giúp ích cho công việc, điều này kích thích niềm đam mê trong công việc, khả năng sáng tạo và tăng tính gắn bó với đến với của chúng ta.

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực đã khó, giữ gìn nguồn nhân lực lại càng khó hơn nhiều, đòi hỏi tất cả mọi người phải toàn tâm toàn ý, đoàn kết nhất trí vì sự nghiệp chung, ban Lãnh đạo đặc biệt huy động, sáng suốt để phát triển đến với mình lên một tầm cao mới. Bởi vì “phong độ” chỉ là cái tạm thời, còn “đẳng cấp” mới chính là bền vững.