

Ngày 15 - 11 - 2009

# QUẢN TRỊ VIÊN T P S (QTVTS)

QUÁCH THIÊN TOÀN

Expertise  
Experience  
Excellence



Khi tìm kiếm thị trường nhân lực cấp trung và cấp cao, các Doanh nghiệp thường gặp phải nhiều khó khăn trong việc lựa chọn giữa phương pháp tuyển dụng nội bộ và phương pháp tuyển dụng bên ngoài. Chính bởi vì vai trò của nhân viên trí tuệ trên là hết sức quan trọng nên tất cả các nhân viên không những giỏi về chuyên môn, am hiểu về văn hóa công ty mà còn phải... thật trung thành.

### Lời giới thiệu cho bài toán trung thành

Trong vài năm trở lại đây, chúng ta đã dàng nhìn ra nhiều chương trình tuyển dụng “tài năng trẻ” cho các vị trí ưu hành trong tương lai, hay còn có biệt danh với tên gọi Quản trị viên T P S do các công ty hàng đầu như Unilever, Coca Cola, Pepsi, British American Tobacco, HSBC... Họ hiểu và áp dụng phương pháp tuyển dụng tài năng trẻ ngay khi mới ra trường tìm kiếm và đào tạo nhân tài cho riêng tổ chức mình.

Nhưng tại sao các Doanh nghiệp, có biệt là các tập đoàn đa quốc gia lại có sự quan tâm lớn đến việc tuyển dụng các Sinh viên trẻ mới ra trường như thế? Trao đổi về vấn đề này, **ch Cáp Th Minh Trang - chuyên viên tư vấn nhân sự Công ty Nhân Việt**, một trong những nhà tư vấn nhân sự hàng đầu trong nước đã chia sẻ về các lợi ích sâu xa tại việc áp dụng cách thức tuyển dụng trên. Cho biết: “Chương trình là những ít các tài năng trẻ tuy ít ỏi nhưng có chất lượng cao. Họ là những người giỏi quý báu của các doanh nghiệp, họ sẵn lòng cống hiến và phát triển chính do có các cơ hội chuyển tiếp rất phù hợp môi trường học tập sang môi trường làm việc. Các Doanh nghiệp sẵn sàng đào tạo và huấn luyện họ ngay từ khi tốt nghiệp là những sinh viên mới ra trường, chưa hề bắt đầu học nghề nghiệp bất kỳ trong lĩnh vực kinh doanh nào cả.”

Quan trọng nhất, theo ông Minh Trang thì các quản trị viên T P S sẽ là một nguồn nhân lực cực kỳ trung thành vì đây là môi trường ưu tiên mà họ đã bỏ công sức và phát triển tiếp sau thời gian học tập. Đây là những người giỏi có kỹ năng chuyên môn khác nhau có thể hỗ trợ lẫn nhau trong văn hóa công ty cũng như nắm rõ về mô hình và lĩnh vực kinh doanh, là những người cho sự gắn bó lâu dài sau này, giảm thiểu rủi ro nhân sự của công ty - vốn là điều mà các nhà quản lý nhân sự cần.



Hàng trăm ứng viên tham gia thi tuyển QTVTS. Nguồn: Talentvietnam.com



## Lý thuyết và thực tiễn

QTVTS là một giai đoạn pháp quan trọng trong việc xây dựng, củng cố và bổ sung nguồn nhân tài – lãnh đạo trong tương lai. Tuy nhiên, việc tổ chức lại không phải là nhiệm vụ ưu tiên của công ty. **Chức Trưởng Kim Loan, phó trách chương trình Hội tài năng Việt** – một trong những chương trình tuyển dụng Tài năng trẻ trên thị trường đã chia sẻ: “Công tác triển khai chương trình trên cần phải có sự chi tiết và có sự đồng thuận của nhân viên ở các vị trí cấp cao khác trong tổ chức. Trong giai đoạn, công ty nên có sự hỗ trợ từ các chuyên gia trong lĩnh vực này nhằm mang lại những kết quả cao nhất.”

Theo chức Trưởng, các tập đoàn đa quốc gia đang triển khai các chương trình Quản trị viên tập sự rất thành công. Họ có rất nhiều kinh nghiệm khi xây dựng chương trình công nhân viên triển khai thị trường quốc gia khác nhau. Tuy vậy, tùy vào mục tiêu, hình thức kinh doanh thị trường khu vực, có những chương trình vẫn không có triển khai. Vì vậy, cho thấy, bất kỳ doanh nghiệp nào mong muốn xây dựng – triển khai QTVTS nên hãy thảo luận các vấn đề như sau: thu nhập, đãi ngộ, quy mô và sự đồng thuận của doanh nghiệp ngắn hạn và dài hạn, kinh nghiệm và kỹ năng của nhân sự cần tuyển dụng xây dựng triển khai công nhân viên để cam kết thực hiện các kế hoạch nhân sự.

Trên thị trường, chương trình có thể được xem như một sản phẩm dịch vụ vì các giai đoạn phát triển bao gồm:

- **Giai đoạn xây dựng:** Đây là giai đoạn quan trọng nhất nhằm xác định chương trình liệu có phù hợp với tổ chức hay không. Giai đoạn này xác định cam kết, mục tiêu của Ban lãnh đạo trong dài hạn. Chính từ giai đoạn này sẽ hình thành chi tiết quy trình của QTVTS theo yêu cầu, quy mô doanh nghiệp. Toàn bộ kế hoạch, tổ chức của QTVTS, yêu cầu cho người, quy trình xét tuyển, thời gian xét tuyển của người xây dựng một cách chi tiết trong giai đoạn này.
- **Giai đoạn triển khai:** Đây là giai đoạn công bố chương trình chính thức ra bên ngoài nhằm thu hút các ứng viên. Thông thường, các Doanh nghiệp sẽ có nhu cầu triển khai chương trình. Nếu chưa có kinh nghiệm tổ chức hoặc tổ chức nhưng chưa thật sự hiểu rõ, Doanh nghiệp có thể nhận các công ty chuyên về nhân sự – có kinh nghiệm trong lĩnh vực này có thể hỗ trợ, hỗ trợ sàng lọc ứng viên một cách phù hợp và hiệu quả nhất.
- **Giai đoạn vận hành:** Ngay khi các “tài năng trẻ” bắt đầu công việc tại Doanh nghiệp, các bộ phận liên quan sẽ phải phối hợp nhằm thực hiện các cam kết ban đầu; bao gồm: tính chất công việc, các chế độ lương – phúc lợi, các chương trình đào tạo, nghề nghiệp – thăng tiến nghề nghiệp. Giai đoạn này kéo dài bao lâu tùy thuộc vào thị trường của chương trình trong giai đoạn xây dựng. Đây cũng là giai đoạn quy định những đóng góp của thị trường của các ứng viên cũng như quy định những quyền lợi mà họ có thể nhận được từ lãnh đạo của các bộ phận trong tương lai hay không.
- **Giai đoạn đánh giá – hiệu quả:** Công tác này thực hiện song song cùng các giai đoạn Triển khai và Vận hành. Kết quả của đánh giá – hiệu quả nhằm giúp chương trình Quản trị viên tập sự ngày càng hiệu quả và hiệu quả cao.

Quản trị viên tập sự không phải là chương trình đào tạo lý thuyết suông. Ngay khi bắt đầu, các ứng viên sẽ trở thành nhân viên chính thức của doanh nghiệp, có vị trí làm việc tại các phòng ban, chịu trách nhiệm công việc, có hoạt động kinh doanh – kinh nghiệm mà họ có cho công việc. Các tài năng trẻ luôn có khả năng trở thành các lãnh đạo trong tương lai, giúp ích cho bài toán quản lý của Doanh nghiệp.

**NhanViet Management Group (NhanViet)** là một trong những công ty tư vấn nhân sự hàng đầu tại Việt Nam hoạt động từ năm 2003.

**NhanViet** tập trung vào những mảng dịch vụ chính sau:

- ▲ Thu hút và quản trị tài năng
- ▲ Tư vấn quản lý nhân sự
- ▲ Nghiên cứu hài lòng người lao động
- ▲ Quản trị nhân sự và các dịch vụ thuê ngoài (outsourcing)

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập vào trang [www.nhanviet.com](http://www.nhanviet.com)

**Trụ sở chính:**

**NhanViet Management Group**

Cm 2-4, L 5, tòa nhà Annex, Khách sạn Park Royal Saigon 309B-311, Đường Nguyễn Văn Trãi, Quận Tân Bình, TP HCM  
Số điện thoại: +848 3847 9364 | Fax: +848 3847 9365  
Email: [contact@nhanviet.com](mailto:contact@nhanviet.com) | Web: [www.nhanviet.com](http://www.nhanviet.com)