

NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP TRỌNG TÂM CỦA SỰ PHÁT TRIỂN



MỤC LỤC

02

THƯ NGỎ

03

360 ĐỘ BRAVO

Tin hot BRAVO - Tháng 02 có gì?

04

CHIA SẺ

- Người BRAVO: "Cứ cố gắng sẽ có kết quả" - phương châm sống đơn giản từ chàng trai Giải pháp Tư vấn
- 6 chiến lược quản lý nhân sự hiệu quả
- HR - Chuyện chưa kể

08

TIÊU ĐIỂM BRAVO

"Với BRAVO, con người là yếu tố trọng tâm của sự phát triển"

09

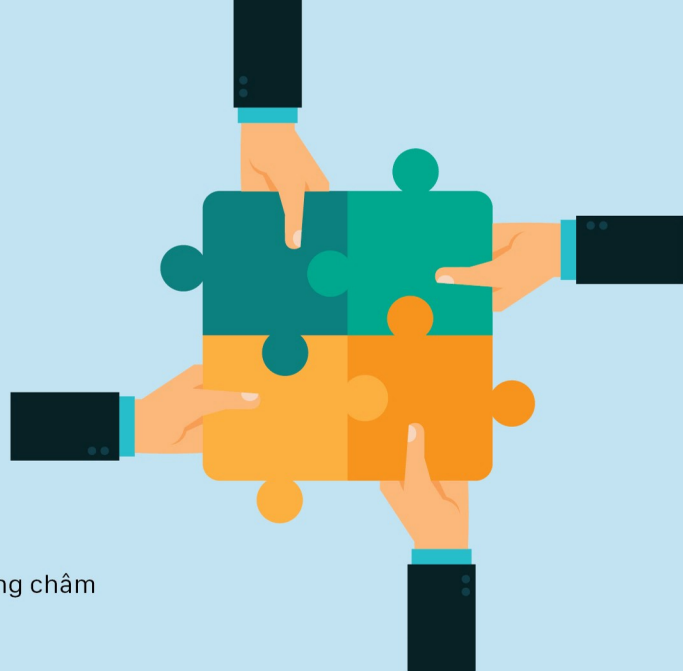
NGHIỆP VỤ
& BÀI TOÁN KHÁCH HÀNG

Tối ưu hiệu quả công tác Quản lý nhân sự với phần mềm BRAVO (ERP-VN)

11

THƯ GIẢN

Về chân dung "HR"



Thư ngỏ



Khi đại dịch dần qua đi, nhiều doanh nghiệp tiếp tục "va" vào một cuộc khủng hoảng khác mang tên "nhân lực", một phần vì ảnh hưởng mạnh mẽ của đại dịch đã gây nên sự chuyển dịch lao động khỏi các thành phố lớn. Đồng thời sự hồi phục kinh tế sau đại dịch khiến các doanh nghiệp mở rộng, gia tăng sản xuất, từ đó tạo nên nhu cầu lớn về tuyển dụng.

Nhân lực là nguồn lực quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp luôn có những cách thức quản trị nhân sự riêng, hay những chiến lược riêng để duy trì, phát triển nguồn nhân lực cho mình. Nhưng tựu chung lại vẫn có những nguyên tắc chung về nhân sự trong doanh nghiệp. Đặc biệt với những doanh nghiệp trong lĩnh vực CNTT như BRAVO, thì yếu tố nhân sự lại càng được đề cao và luôn thể hiện rõ tầm quan trọng của nó trong sự phát triển.

Trong số nội san số 74 với chủ đề "Nhân sự trong doanh nghiệp – Trọng tâm của sự phát triển", hãy cùng chúng tôi tìm hiểu những vấn đề xoay quanh nhân sự, làm thế nào để quản trị nhân sự được hiệu quả, và với BRAVO, quan điểm nhân sự được thể hiện như thế nào nhé.

Trân trọng,

Ban Biên tập.

Tập san nội bộ Công ty Cổ phần Phần mềm BRAVO

BRAVO Focus số 74 - Tháng 02/2022

Địa chỉ: Tầng 7 tòa nhà 311-313 Trường Chinh, Thanh Xuân, HN

Ban biên tập: Phòng Marketing

Email: event@bravo.com.vn



TIN NỔI BẬT THÁNG 02

Sôi nổi cùng BRAVO Games Day 2022 tại Hà Nội



Vẫn như thông lệ các năm, BRAVO Hà Nội đã khép lại năm cũ (âm lịch) bằng ngày làm việc cuối năm sôi nổi với Games Day – hết mình trong các trò chơi đầy hấp dẫn. Năm nay, Games Day tại BRAVO Hà Nội diễn ra với các trò chơi đã vô cùng quen thuộc với mỗi thành viên như: Cờ cá ngựa, Bì lặc, Đế chế, Liên quân Mobile.

Thu hút nhiều người tham dự nhất có lẽ vẫn không bộ môn nào qua mặt được Cờ cá ngựa, năm nào đây cũng là "sàn đấu" có tỷ lệ chơi cao nhất, các cờ thủ máu lửa và âm ỉ nhất. Games Day qua nhiều năm tổ chức vẫn không hề giảm nhiệt, trở thành một món ăn tinh thần không thể thiếu của các thành viên BRAVO Hà Nội mỗi dịp Tết đến Xuân về.



Khai xuân Nhâm Dần rực rỡ tại BRAVO 3 miền

Ngày 07/02, ngày làm việc đầu tiên của năm mới Nhâm Dần, BRAVO cả 3 miền đã có hoạt động Khai xuân theo truyền thống của công ty, mở đầu cho một năm làm việc đầy may mắn và thành công.

Các hoạt động quen thuộc được thực hiện chung tại sảnh văn phòng như: Khai rượu, nâng ly chúc mừng, Mừng tuổi đầu năm, Bốc thăm may mắn... luôn tạo cho tất cả thành viên bầu không khí vui vẻ, đầy rạng rỡ trong những ngày đầu năm mới. Đại diện Ban lãnh đạo BRAVO tại mỗi miền cũng phát biểu và gửi lời chúc mừng năm mới tới toàn thể CBNV.



BRAVO Hà Nội du xuân đầu năm

"Du xuân đầu năm" là một trong những hoạt động văn hóa định kỳ không thể thiếu của BRAVO Hà Nội. Ngày 19/02, BRAVO Hà Nội đã có chuyến du xuân tới khu danh thắng nổi tiếng của miền Bắc – Tây Thiên. Đây là một trong những vùng đất tâm linh nổi tiếng ở miền Bắc đã được Thủ tướng Chính phủ Quyết định xếp hạng di tích Quốc gia đặc biệt.

Tuy thời tiết trong ngày du xuân không được thuận lợi khi trời rất lạnh và có mưa, các thành viên BRAVO cũng đã vượt qua khó khăn về thời tiết để cùng nhau có một chuyến đi vui vẻ, an toàn và đầy những kỷ niệm đáng nhớ.



Các hoạt động nội bộ của cả 3 miền trong tháng 2



Trong không khí rộn ràng của những ngày đầu xuân năm mới, các hoạt động nội bộ vẫn được duy trì định kỳ tại cả 3 miền BRAVO. Ngày 14/02, tại BRAVO Hà Nội đã diễn ra chương trình trao Cúp Nhân viên xuất sắc tháng 1. Đồng thời giải thưởng Đóng góp ý kiến cho phát triển sản phẩm tháng 1 cũng được trao tại 2 văn phòng Hà Nội và TP. HCM.

Ngày 26/02, chương trình trao cúp Nhân viên xuất sắc tiếp tục được diễn ra tại BRAVO Đà Nẵng. Cùng với đó hoạt động chúc mừng sinh nhật tháng 2 cho các CBNV cũng được diễn ra đầy vui vẻ trong suốt tháng tại văn phòng cả 3 miền. Đây là những hoạt động đã vô cùng quen thuộc với mỗi thành viên BRAVO nhưng luôn mang lại không khí đầy hào hứng, động viên tinh thần cho mỗi CBNV.



“Cứ cố gắng sẽ có kết quả” phương châm sống đơn giản từ chàng trai GPTV

Có khá nhiều những CBNV tại BRAVO cả 3 miền đã “bén duyên” với công ty từ khi còn là sinh viên thực tập, trải qua một quá trình “làm quen” khá dài hơi từ thực tập, tới thực tế, thử việc rồi mới trở thành nhân viên chính thức. Những thành viên này có gì đặc biệt? Hãy cùng nội san số 74 làm quen với 1 anh chàng như thế của phòng Giải pháp & Tư vấn BRAVO Hà Nội nhé.

Là thành viên khá trẻ của phòng Giải pháp & Tư vấn – BRAVO HN, cũng như nhiều cựu sinh viên NEU khác đang làm việc tại công ty, **Ngô Xuân Hào** đã bắt đầu chặng hành trình với BRAVO từ khi còn chưa tốt nghiệp Đại học, với vai trò là một sinh viên thực tập. Chàng trai quê Hà Tĩnh khi mới chập chững đi làm đã để lại ấn tượng trong mắt các anh chị đồng nghiệp về tính cách khá hiền lành, nói năng nhẹ nhàng, lễ phép.

Lợi thế của những nhân viên trở thành chính thức sau thời gian thực tập, chính là họ đã có khoảng thời gian dài hơn để làm quen với môi trường công ty, được đào tạo và tìm hiểu kỹ càng về sản phẩm, về quy trình hoạt động của BRAVO. Sau gần 2 năm “rèn giũa” tại bộ phận Giải pháp & Tư vấn, Hào đã học hỏi được khá nhiều từ đàn anh không chỉ về chuyên môn mà cả về “kỹ năng” của một người làm công việc tư vấn giải pháp cho khách hàng. Trò chuyện với Hào của hiện tại mới thấy 1 chàng trai hoạt ngôn hơn, khéo léo hơn và không kém phần lém lỉnh hài hước – đặc trưng của các thành viên Giải pháp & Tư vấn.

Tuy thời gian gắn bó với công ty chưa phải là dài, nhưng Ngô Xuân Hào cũng đã “kịp” góp mặt trong một số dự án lớn có sự tham gia tư vấn thành công của phòng Giải pháp & Tư vấn, nhận khen thưởng nóng của công ty. Khi được hỏi về phương châm sống, Hào cũng thật thà chia sẻ chưa từng học theo câu châm ngôn nổi tiếng nào, nhưng trong công việc và cuộc sống, Hào tâm niệm rằng **“Cứ cố gắng thì sẽ có kết quả”**. Và phương châm này có lẽ đã thể hiện phần nào trong kết quả công việc của Hào, khi cuối năm 2021 vừa qua, Hào đã được vinh danh trong danh sách Nhân viên tiêu biểu của công ty.



Cũng như nhiều bạn trẻ khác tại BRAVO, “làm hết sức chơi hết mình”, ngoài thời gian dành cho công việc, Hào còn có những sở thích cá nhân như chơi thể thao, ca hát, hay đi du lịch khám phá mọi miền đất nước. Hy vọng năm nay tình hình dịch bệnh sẽ sớm ổn định, để BRAVO sẽ tiếp tục có những hoạt động nội bộ mà ở đó chúng ta sẽ có cơ hội xem Hào thể hiện tài năng ca hát hay thể thao của mình.

Ban biên tập Nội san xin được chúc cho chàng trai Ngô Xuân Hào sẽ ngày càng phát triển trong công việc, hạnh phúc trong cuộc sống, và sẽ gắn bó cùng với phòng Giải pháp & Tư vấn đạt được những kết quả tốt cho năm 2022 nhé.



6 chiến lược quản lý nhân sự hiệu quả

Chiến lược quản lý nhân sự là sự kết nối giữa nguồn nhân lực của doanh nghiệp với các chiến lược và mục tiêu của doanh nghiệp. Để quản lý nhân sự hiệu quả, nguồn nhân lực phải đóng vai trò như một đối tác chiến lược khi các chính sách của doanh nghiệp được tạo ra và thực hiện. Quản lý nhân sự là chìa khóa cho việc duy trì và phát triển đội ngũ nhân viên đảm bảo cả về “chất và lượng” cho doanh nghiệp. Hãy cùng nội san số này tham khảo 6 chiến lược giúp doanh nghiệp quản lý nhân sự hiệu quả nhé.

1 Phát triển sự hiểu biết thấu đáo về các mục tiêu của doanh nghiệp

Vì sự thành công của chiến lược quản lý nhân sự phụ thuộc vào mức độ liên kết với các mục tiêu của doanh nghiệp, doanh nghiệp cần có sự hiểu biết thấu đáo về mục tiêu và sứ mệnh của mình. Người lãnh đạo cần đưa ra các kế hoạch ngắn hạn và dài hạn để phát triển cho các nhân sự có liên quan. Đảm bảo truyền thông nội bộ rõ ràng về các mục tiêu của công ty sẽ giúp nhân viên dễ dàng xây dựng chiến lược quản lý tài nguyên hiệu quả.



Đánh giá năng lực nhân sự hiện tại của doanh nghiệp cho phép nhà quản lý hiểu nhân viên và cách họ đóng góp để hoàn thành mục tiêu chung. Ngoài ra, nên thực hiện đánh giá cụ thể kỹ năng cho mỗi nhân viên để khám phá nhân viên nào là chuyên gia trong các lĩnh vực cụ thể. Nó cũng giúp doanh nghiệp có thể xác định các nhân viên có hứng thú được đào tạo sâu hơn về một khía cạnh cụ thể của công ty.

2 Đánh giá năng lực nhân sự của doanh nghiệp

3 Phân tích năng lực nhân sự hiện tại theo mục tiêu của doanh nghiệp

Phân tích về năng lực nhân sự dựa theo mục tiêu của doanh nghiệp sẽ giúp nhà quản lý nhận ra các rào cản và có kế hoạch hành động để tận dụng các cơ hội, đối phó hiệu quả với các mối đe dọa về nhân sự. Chiến lược nhân sự sẽ phân tích số lượng nhân viên cũng như các kỹ năng của họ, từ đó làm việc với lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp để xác định được cách trang bị tốt hơn cho nhân viên về kiến thức chuyên môn hay các kỹ năng khác nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.





Sau khi đánh giá và phân tích năng lực nhân viên dựa trên các mục tiêu của doanh nghiệp, đã đến lúc cần dự báo nhu cầu nhân sự của chính doanh nghiệp trong tương lai.

Việc dự báo các yêu cầu nhân sự trong tương lai của công ty cũng xác định những điều sau:

- Công việc mới và vai trò cần thiết để đảm bảo tương lai của công ty.
- Kỹ năng được yêu cầu bởi các nhân viên hiện tại để đảm nhận trách nhiệm của các công việc và vai trò mới.
- Liệu nhân viên và cách thức quản lý nhân sự hiện tại có thể đáp ứng sự phát triển của công ty hay không.

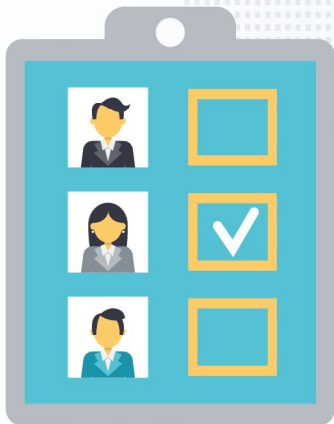
4

Ước tính được
yêu cầu nhân sự
trong tương lai
của doanh
nghiệp

5

Xác định các
công cụ hỗ trợ
cần thiết cho nhân
viên để hoàn
thành công việc

Nhà quản lý nhân sự cần trao đổi với các bộ phận thích hợp để tìm hiểu các công cụ được nhân viên sử dụng ảnh hưởng như thế nào đến khả năng thực hiện vai trò của họ. Diễn hình như phối hợp với bộ phận IT để đánh giá các phần mềm hay thiết bị phần cứng đang hỗ trợ cho công việc của nhân viên như thế nào, đã hiệu quả chưa và có lỗi hỏng gì không. Từ đó cải tiến, hoàn thiện để tạo điều kiện cho lực lượng lao động có tổ chức hơn, năng suất hơn.



Sau khi việc phân tích và dự báo các yêu cầu nhân sự của công ty đã được thực hiện, đã đến lúc bắt đầu quá trình tăng số lượng nhân sự của doanh nghiệp cũng như phát triển đội ngũ hiện tại để đáp ứng sự phát triển của công ty trong tương lai. Doanh nghiệp có thể đạt được việc thực hiện chiến lược quản lý nguồn nhân lực của mình bằng cách thực hiện như sau:

6

Thực hiện, đánh
giá chiến lược và
có hành động
khắc phục

- **Bắt đầu với giai đoạn tuyển dụng:** Tại thời điểm này, bộ phận nhân sự tìm kiếm các ứng viên sở hữu các kỹ năng đã được xác định trong quá trình hoạch định chiến lược nhân sự.

- **Lựa chọn qua tổ chức phỏng vấn tuyển dụng:** Những câu hỏi phỏng vấn cần được chuẩn bị bài bản. Các bài kiểm tra liên quan tùy theo vị trí công việc sẽ được sử dụng để đánh giá xem ứng viên có phù hợp để thực hiện vai trò đó hay không.

- **Tuyển dụng ứng viên vào làm việc:** Công ty sẽ đưa cho ứng viên một lời mời làm việc sau khi tất cả các vòng phỏng vấn, hay các bài kiểm tra cần thiết đã được thực hiện.

- **Onboarding và đào tạo:** Những nội dung đào tạo ban đầu cũng là một trong các yếu tố quyết định liệu một nhân viên có còn ở lại với một công ty hay không. Một quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng như huấn luyện toàn diện phải được đưa ra để tăng khả năng giữ chân nhân viên. Một khi doanh nghiệp đã tiếp cận được những nhân viên phù hợp, việc giữ chân được nhân viên đó cũng vô cùng cần thiết.

Nhà quản lý nhân sự nên quyết định thời gian để thực hiện đánh giá chiến lược quản lý nhân sự. Đánh giá này sẽ theo dõi tiến trình thực hiện và cũng xác định các vấn đề cải thiện. Cần đo lường xem liệu những thay đổi từ chiến lược đó có giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu hay không. Từ đó cần có biện pháp, hành động khắc phục ngay nếu chiến lược quản lý nguồn nhân lực trước đó chưa hiệu quả.

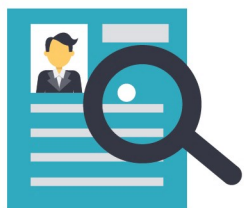
HR - Chuyện chưa kể

HR hay cán bộ Nhân sự trong doanh nghiệp chính là người đồng hành cùng mỗi CBNV từ lúc họ còn là ứng viên cho tới khi trở thành nhân viên chính thức, nắm vai trò chính trong các hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp. Không chỉ có thế, HR tại BRAVO còn là những người đứng sau các hoạt động văn hóa – thể thao, các chương trình nội bộ của công ty nhằm tạo môi trường tốt nhất cho các CBNV làm việc, phát triển. Trong số nội san này, hãy cùng Ban biên tập lắng nghe những “Chuyện chưa kể” từ đội ngũ HR của BRAVO để cùng thấu hiểu những đặc thù trong công việc của bộ phận này nhé.

“Làm HR khó lắm, phải đâu chuyện đùa”

Là HR của một doanh nghiệp trong ngành CNTT, một trong những ngành đang rất “hot” và rất khát nhân lực hiện nay, nên công tác tuyển dụng nhân sự cũng gặp khá nhiều khó khăn và thách thức. Mặt khác, với định hướng phát triển của BRAVO và tính chất công việc đặc thù của các phòng ban, đòi hỏi 1 nhân viên của BRAVO phải có khá nhiều các kỹ năng – mà mọi người thường hay gọi vui là “lính đặc công”. Với hướng đi riêng này, để đáp ứng được đầy đủ những yêu cầu trên khi tuyển dụng nhân sự, BRAVO hướng tới các bạn sinh viên, ứng viên tốt nghiệp từ ngành Hệ thống thông tin quản lý cho các vị trí công việc như: Triển khai, Bảo hành, BA, Giải pháp tư vấn, Test. Đây lại là nhóm ngành hiện chưa được đào tạo phổ biến, không có nhiều trường tổ chức đào tạo và nếu có thì cũng đào tạo với số lượng không nhiều mỗi năm. Bên cạnh đó thì BRAVO cũng cần thu hút sinh viên các ngành: Công nghệ phần mềm, CNTT cho các vị trí công việc như Dev, PTSP.

Cũng chính vì vậy mà việc bộ phận Nhân sự cần là đầu mối để BRAVO giữ quan hệ hợp tác chặt chẽ với các trường Đại học cũng được chú trọng. Việc này không chỉ giúp BRAVO tìm được các ứng viên tiềm năng, phù hợp với công việc, mà còn thể hiện trách nhiệm của BRAVO đối với xã hội trong việc định hướng, tạo cơ hội nghề nghiệp cho các bạn sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp.



Nhưng làm HR cũng vui lắm

Với định hướng nhân sự hiện tại BRAVO đang đi, mình được tiếp xúc với rất nhiều các bạn sinh viên từ nhiều trường Đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội và các tỉnh lân cận. Các khóa sinh viên thực tập tại BRAVO có rất nhiều những bạn đã trở thành nhân viên chính thức và gắn bó với BRAVO tới thời điểm hiện tại, nhưng mình rất ấn tượng và thấy hạnh phúc hơn cả bởi câu nói của 1 bạn sinh viên trường ĐH Thăng Long: “Em cứ nộp hồ sơ vào Công ty thôi nhưng không nghĩ được nhận vào thực tập. Chị đã giải đáp thắc mắc và hỗ trợ em rất nhiệt tình. Công ty có HR như chị em vote 5 sao luôn”. Đây như là sự tiếp thêm động lực rất lớn để mình luôn cố gắng nhiều hơn nữa trong công việc mỗi ngày.

Bên cạnh công tác tuyển dụng, làm HR ở BRAVO cũng đầy thú vị khi là người đồng hành, đứng sau những hoạt động văn thể mỹ, các hoạt động nội bộ định kỳ của công ty. Với một doanh nghiệp mà các hoạt động nội bộ đa dạng và liên tục trong suốt năm như BRAVO, thì công việc của người tổ chức cũng dường như không lúc nào “hết việc”. Tuy mệt nhưng mà vui. Chứng ấy năm tham gia các hoạt động là chứng ấy kỷ niệm đáng nhớ, hỷ nộ ái ố đủ cả. Niềm vui khi được cháy hết mình cùng anh chị em trong những lần Team Building, Gala Dinner... trở thành món ăn tinh thần không thể thiếu. Không ít lần mình trở thành “bầu show bất đắc dĩ” cho đội bóng (nữ), đội nhảy, đội văn nghệ... đi chinh chiến các giải “cây nhà lá vườn”. Rồi niềm vui vỡ òa sau những chương trình lớn được tổ chức thành công hay những lần đi thi đấu ít nhiều cũng có “huy chương” cầm về.

Sau tất cả, dù luôn có những thử thách đang chờ đón phía trước, nhưng gắn bó với công tác HR tại BRAVO tới thời điểm hiện tại vẫn là cái duyên, là định mệnh thực sự đáng giá của cuộc đời.

Nguyễn Thị Ngọc Quỳnh – Trưởng nhóm Nhân sự BRAVO HN





"Với BRAVO, con người là yếu tố trọng tâm của sự phát triển"

Đó chính là quan điểm nhân sự mà BRAVO vẫn giữ vững trong suốt chặng hành trình phát triển đã kéo dài hơn 22 năm. Tới nay, những chế độ, chính sách, cách thức vận hành... của BRAVO vẫn luôn cố gắng đảm bảo xoay quanh quan điểm này.



Quan điểm nhân sự tại BRAVO được thể hiện ngay từ sứ mệnh của công ty đã đặt ra. Đó là xây dựng một doanh nghiệp phát triển bền vững dựa trên nền tảng con người nhằm trợ giúp các doanh nghiệp nâng cao năng lực quản lý, năng lực cạnh tranh và quản trị có hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Qua đó góp phần xây dựng đất nước, hỗ trợ cộng đồng và đem lại cho mỗi thành viên của mình một môi trường làm việc tốt nhất để phát triển tài năng, nghề nghiệp, đồng thời có được một cuộc sống đầy đủ về vật chất, phong phú về tinh thần.

Năng lực của nhân sự có tốt thì năng lực của doanh nghiệp mới bền. Với một doanh nghiệp trong lĩnh vực CNTT như BRAVO thì điều đó lại càng được khẳng định. Chiến lược phát triển dài hạn của BRAVO cũng thể hiện rõ việc phát triển nguồn nhân lực bền vững với nhân tố con người là trọng tâm, trở thành **"Công ty học tập"**.

Công tác phát triển nhân lực cũng vì thế luôn được BRAVO chú trọng. Ngoài việc nâng cao chất lượng tuyển dụng đầu vào, thì việc đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ hiện có cũng vô cùng quan trọng. CBNV tại BRAVO được đào tạo từ khi bắt đầu vào công ty, sau đó liên tục có những chương trình đào tạo nội bộ được tổ chức theo từng khối phòng để nâng cao chuyên môn. CBNV cũng được tạo điều kiện để tham gia các khóa học bên ngoài khi cần thiết.

Từ những ngày đầu thành lập, BRAVO đã đưa ra quan điểm nhân sự rõ ràng, và quan điểm đó vẫn được giữ vững trong suốt chặng hành trình phát triển. Đó là: Mỗi thành viên trong BRAVO là một nhân tố mất xích tạo nên sức mạnh và thành công của công ty. BRAVO luôn mong muốn tập hợp được những thành viên có tinh thần làm việc tập thể, có sức sáng tạo cao, có trách nhiệm với công việc. **Với BRAVO con người là yếu tố trọng tâm của sự phát triển** và để tạo được niềm tin và sự say mê công việc của các thành viên trong công ty, ngoài việc tạo ra các giá trị tinh thần, giá

trị vật chất đích thực BRAVO còn không ngừng đặt ra các mục tiêu phấn đấu nhằm nâng cao về mức sống cho các thành viên của mình.

Tại BRAVO, các chế độ lương, thưởng luôn được công khai rõ ràng với những quy định xét lương, thưởng – phạt theo đúng thực tế kết quả hoàn thành công việc của từng CBNV. Bên cạnh đó, mỗi năm công ty lại đưa ra những quy định gia tăng về chế độ phúc lợi phù hợp với thực tế, bổ sung thêm những chế độ mới nhằm thể hiện sự quan tâm không chỉ tới CBNV mà còn với cả gia đình CBNV. Tất cả những thay đổi, bổ sung đó, các CBNV đều có thể theo dõi cụ thể qua **"Sổ tay nhân viên"** và **"Cẩm nang tra cứu"** được BRAVO ban hành hàng năm.

Tới nay, BRAVO vẫn đang và sẽ nỗ lực để xây dựng môi trường làm việc năng động, chuyên nghiệp và thân thiện, để mọi thành viên có cảm nhận như là ngôi nhà thứ hai. Các hoạt động của BRAVO đều nhằm xây dựng nên một tổ chức với nét văn hóa doanh nghiệp sôi động, thoải mái, hiện đại. Các hoạt động văn thể mỹ được quan tâm và tạo điều kiện phát triển để ngày càng đa dạng, chất lượng.



Những hoạt động nội bộ sôi nổi tại BRAVO được diễn ra gần như liên tục trong suốt năm như: **Giải bóng đá – BRAVO Cup, Du lịch hè – BRAVO Summer, Kỷ niệm thành lập công ty – BRAVO Anniversary, BRAVO Year End Party...** để lại dấu ấn trong văn hóa doanh nghiệp BRAVO. Ngoài ra các hoạt động định kỳ theo tháng như Sinh nhật tháng, Cúp NVSX, các hoạt động theo ngày lễ trong năm như 08/03, 01/06, 20/10, Trung Thu... đã trở thành không thể thiếu với mỗi thành viên.

Mục tiêu nhân sự là một trong những mục tiêu quan trọng của BRAVO trong năm 2022. Đây cũng là điều kiện tiên quyết để BRAVO có thể đảm bảo được mục tiêu tăng trưởng chung của công ty. Vẫn giữ vững quan điểm nhân sự vốn có, chúng ta sẽ nỗ lực để đạt mục tiêu tăng trưởng về nhân sự, từ đó phát triển doanh nghiệp bền vững, ngày càng gia tăng chất lượng sản phẩm – dịch vụ mang tới cho khách hàng.



Tối ưu hiệu quả công tác Quản lý nhân sự với phần mềm BRAVO (ERP-VN)

Hiện nay, vai trò của công tác quản lý nhân sự ngày càng quan trọng bởi sự cạnh tranh diễn ra gay gắt và nguồn nhân lực góp phần không nhỏ tạo ra lợi thế cạnh tranh cho các doanh nghiệp. Hơn nữa, với sự phát triển của khoa học, công nghệ, những nhân sự thế hệ mới có trình độ chuyên môn cao, tư duy tốt. Tri thức cũng như kinh nghiệm của đội ngũ này là yếu tố vô cùng quan trọng trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Tuy nhiên, đó cũng là thách thức với doanh nghiệp khi bản thân doanh nghiệp cần có đủ khả năng quản lý, tạo môi trường cho đội ngũ này phát triển và cống hiến.



Quản trị nhân sự bao gồm toàn bộ các biện pháp áp dụng cho nhân viên của doanh nghiệp để giải quyết tất cả các trường hợp xảy ra liên quan đến công việc đó. Nếu không có quản trị nhân sự mọi việc sẽ trở nên thiếu tổ chức và kỷ luật. Công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp tốt sẽ góp phần tạo nên một đội ngũ lao động nhiệt huyết, trách nhiệm và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Nhận thức được vai trò của công tác quản lý nhân sự trong doanh nghiệp như vậy nên hiện nay các doanh nghiệp đều chú trọng đến vấn đề này. Tuy vậy, trên thực tế công tác quản lý nhân sự ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện vẫn còn gặp rất nhiều khó khăn và thách thức. Những khó khăn, hạn chế trong công tác quản trị nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp đặt ra yêu cầu cần phải thay đổi cơ bản cách thức hoạt động quản trị con người trong doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần có hệ thống quản trị nhân lực với những chính sách về tuyển dụng, đào tạo, trả lương, khen thưởng, đãi ngộ, đánh giá... cho phù hợp với yêu cầu phát triển của thời cuộc.

Từ những phân tích về vai trò của quản trị nhân sự và thực trạng của công tác này trong doanh nghiệp, người làm quản lý nhân sự hay lãnh đạo doanh nghiệp có thể tìm kiếm các công cụ hỗ trợ tối ưu hiệu quả công tác quản lý nhân sự. Một trong số đó chính là giải pháp BRAVO (ERP-VN) với phân hệ Quản lý Nhân sự - Tiền lương.

Phân hệ này trên phần mềm BRAVO (ERP-VN) trợ giúp các công việc trong quản lý nhân sự như tuyển dụng, đào tạo, hồ sơ nhân viên, theo dõi chi tiết phát sinh thông tin nhân sự, đánh giá nhân sự; theo dõi và tính chi tiết các khoản lương, thưởng, thuế thu nhập và các thay đổi của cá nhân... Từ đó đưa ra bức tranh toàn cảnh về tình hình nhân sự và chất lượng lao động trong doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian, chi phí và quản lý thông tin cá nhân một cách rõ ràng.

Những điểm chính trong giải pháp BRAVO (ERP-VN) hỗ trợ công tác Quản lý nhân sự

Giải pháp của BRAVO hỗ trợ tác nghiệp cho nhiều bộ phận phòng ban liên quan đến công tác Quản lý nhân sự như phòng Tổ chức/ Hành chính nhân sự, phòng Kế toán, Ban lãnh đạo doanh nghiệp... với đầy đủ các nghiệp vụ, tính năng thể hiện trong phân hệ Quản lý Nhân sự - Tiền lương trên phần mềm như:

Quản lý tuyển dụng

Phần mềm hỗ trợ bộ phận Nhân sự hầu hết các công việc trong khâu tuyển dụng như: Lập kế hoạch tuyển dụng bao gồm các thông tin liên quan, Cập nhật và quản lý hồ sơ ứng viên, Lập lịch phỏng vấn/thi tuyển, lưu thông tin đánh giá và kết quả phỏng vấn/thi tuyển, Lưu trữ thông tin về hồ sơ ứng viên, kết quả thi tuyển phỏng vấn. Đồng thời phần mềm cũng có khả năng lên các báo cáo thống kê, phân tích tình hình tuyển dụng.

Quản lý đào tạo

Công tác đào tạo cũng là một phần không thể thiếu của quản lý nhân sự trong doanh nghiệp. Với Quản lý đào tạo, phần mềm BRAVO cũng hỗ trợ đầy đủ các nghiệp vụ cơ bản như: Khai báo danh mục khóa học, Lập kế hoạch đào tạo nhân viên theo quy định của công ty, kế hoạch cử đi học, Cập nhật và quản lý kết quả đào tạo của cán bộ nhân viên, Lên Báo cáo thống kê đào tạo.

Quản lý nhân sự

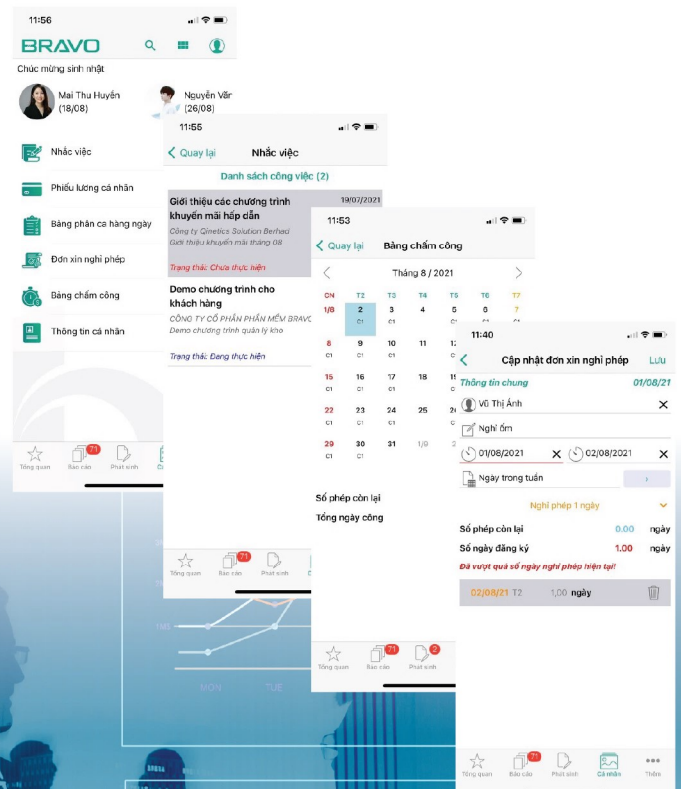
Trong quá trình nhân sự làm việc tại doanh nghiệp, phần mềm hỗ trợ các bộ phận hầu hết những nghiệp vụ như: Cập nhật thông tin chi tiết về nhân viên, Quản lý thông tin sổ bảo hiểm, Cập nhật các thông tin về những thay đổi, biến động của từng cán bộ nhân viên trong quá trình làm việc, Lập các báo cáo theo dõi nhân sự như: Báo cáo phân tích & tổng hợp nhân sự, Báo cáo đánh giá kết quả xếp hạng nhân viên trong kỳ theo từng cấp độ, Báo cáo danh sách nhân viên nghỉ việc, ký hợp đồng lao động, Hồ sơ chi tiết nhân viên, tình hình tăng giảm nhân sự... Ngoài ra cũng hỗ trợ lên các báo cáo và cảnh báo khác về nhân sự như: Báo cáo nhân viên có ngày sinh trong tháng. Báo cáo những hợp đồng lao động sắp hết hạn trong kỳ...

Quản lý chấm công và tính lương

Chấm công và tính lương là khâu khá phức tạp trong công tác Quản lý nhân sự. Đặc biệt với những doanh nghiệp có số lượng CBNV lớn, các doanh nghiệp sản xuất có thời gian làm việc và cách tính lương phức tạp... Phần mềm BRAVO cũng hỗ trợ tối ưu các công việc và nghiệp vụ liên quan đến chấm công, tính lương trong doanh nghiệp như: Khai báo linh hoạt ngày làm việc, ngày nghỉ thường, ngày nghỉ lễ, nghỉ phép trong kỳ; Khai báo thời gian làm việc linh hoạt theo nhiều tiêu chí; Cập nhật dữ liệu chấm công: Dữ liệu chấm công thời gian lấy từ máy chấm công hoặc chấm công trực tiếp trên phần mềm, dữ liệu chấm công sản lượng; Các tham số lương đều được thiết kế và khai báo linh động cho phép người dùng tự cập nhật khi có sự thay đổi trong quá trình sử dụng phần mềm; Cho phép tính lương theo nhiều cách; Khai báo linh động đối tượng nộp thuế, các đối tượng phụ thuộc theo từng nhân viên... Tính lương, các khoản phụ cấp, BHXH, thuế TNCN... và tự động hạch toán các khoản đó theo từng bộ phận ứng với khoản mục phí khác nhau...

Trong xu hướng phát triển mạnh mẽ của công nghệ 4.0, giải pháp BRAVO (ERP-VN) cũng liên tục được nghiên cứu và cập nhật thêm các tính năng mới nhằm hỗ trợ tối ưu cho người dùng. Nhiều tính năng hỗ trợ cho việc quản lý cá nhân dùng cho nhân sự trong doanh nghiệp, hỗ trợ công tác quản lý nhân sự, đã được BRAVO đưa lên BRAVO Mobile App như: Quản lý cá nhân đưa ra một số thông tin nhân viên của tài khoản đăng nhập vào chương trình; Báo cáo bảng phân ca; Báo cáo bảng chấm công...

Ngoài ra người dùng cũng có thể theo dõi các thông tin như: Phiếu lương cá nhân, Bảng phân ca và bảng chấm công, Cập nhật đơn xin nghỉ phép... của cá nhân ngay trên BRAVO Mobile App. Qua đó CBNV của doanh nghiệp có thể tiếp nhận những thông tin về chấm công, tính lương... mọi lúc, mọi nơi từ các thiết bị cầm tay một cách nhanh chóng thuận tiện.



37.91%	31.86%	30.23%
LINE ITEM SHIPPING TAXES TOTAL	12.5 MS 0.2 MS 0% 13.7 MS	LINE ITEM SHIPPING TAXES TOTAL
12.5 MS 0.2 MS 0% 13.7 MS	12.5 MS 0.2 MS 0% 13.7 MS	12.5 MS 0.2 MS 0% 13.7 MS

Vẽ chân dung “HR”

Cùng với nguồn lực tài chính thì nguồn nhân lực chính là yếu tố quan trọng quyết định sự thành công của một doanh nghiệp. Vì vậy mà Nhân sự hay còn gọi là HR, chính là bộ phận có đóng góp quan trọng sau ánh hào quang của mỗi cá nhân và sự phát triển của mỗi doanh nghiệp. Vậy Nhân sự (HR) họ là ai? Công việc của họ là gì? Hãy cùng nội san số 74 “vẽ” chân dung của 1 HR trong doanh nghiệp nhé.

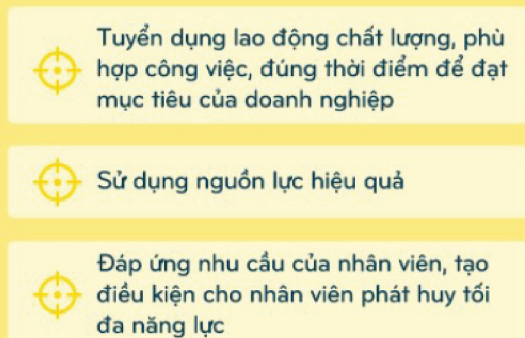
ĐẶC ĐIỂM NHẬN DẠNG



SỨ MỆNH ĐẶC BIỆT



MỤC TIÊU CÔNG VIỆC



QUỸ THỜI GIAN



CÁC KỸ NĂNG CẦN THIẾT





BRAVO 8^{R2}

ERP-VN



GIẢI PHÁP QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Công ty Cổ phần Phần mềm BRAVO
www.bravo.com.vn

Hà Nội

Tầng 7, tòa nhà 311-313
Trường Chinh, Thanh Xuân
Tel: 0243 776 2472

Đà Nẵng

Tầng 3, số 466
Nguyễn Hữu Thọ, Cẩm Lệ
Tel: 0236 363 3733

TP HCM

Lầu 2, 116 - 118
Nguyễn Thị Minh Khai, P.6, Q.3
Tel: 0283 930 3352

