

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aamodt, M. G. (2010). *Industrial Organizational Psychology*. Belmont: Wadsworth.
2. Aamodt, M (2012). *Industrial/organizational psychology: An applied approach (Sixth Edition)*. Nelson Education.
3. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân
4. Phạm Đức Thành (2006). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB Thống kê Hà Nội.
5. Trần Kim Dung (2015), *Quản trị nguồn Nhân sự*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
6. Công ty TNHH bê tông xây dựng Việt Đức, Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh tại công ty (2019-2021).
7. Công ty TNHH bê tông xây dựng Việt Đức, Báo cáo lao động tại công ty (2019-2021).
8. Nguồn: Sheman&Bolander.(1992). *Managing human resources*. 9th Edition. South-Western.Ohio.USA.
9. Nguồn: Carrell, Elbert, Hatfield. (1995). *Human resource management: Global strategies for managing a diverse work force*.Tr. 285. Prentice Hall. London.

PHỤ LỤC

Bảng 3. 1 Đánh giá kết quả phỏng vấn

Các yếu tố cần đánh giá	Những nét đặc trưng thể hiện khả năng của ứng viên	Tầm quan trọng tính bằng điểm (Tqt)	Điểm của ứng viên (Đ _{uv})	(Tqt) x (Đ _{uv})
1	2	3	4	5 = 3x4
1. Kiến thức, đào tạo				
Kiến thức hiểu biết chung				
Chuyên môn, nghiệp vụ				
2. Kỹ năng, kinh nghiệm				
Thành tích đạt được				
Kỹ năng giao tiếp				
Kỹ năng phân tích, ra quyết định				
Kỹ năng tổ chức, điều hành				
3. Phẩm chất, đặc điểm cá nhân				
Phong cách				
Linh hoạt, tháo vát				
Tự tin, quả quyết				
Ngoại hình, trang phục				
Đặc điểm cá nhân khác cần thiết cho công việc				

BẢNG MÔ TẢ CÔNG VIỆC

...Ngày...tháng...năm...

Người thiết lập	Người kiểm soát	Người phê duyệt
Họ và tên:	Họ và tên:	Họ và tên:
Chức vụ:	Chức vụ:	Chức vụ:
Chức danh công việc:		Mã số công việc:
Phòng:		Bộ phận:
Địa điểm làm việc:		

MỤC ĐÍCH CÔNG VIỆC

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....