

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Website: www.siu.edu.vn

Thành phố Hồ Chí Minh - 2023

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Quản Trị Kinh Doanh

Đề tài

**Hoàn Thiện Công Tác Tuyển Dụng Tại Công Ty TNHH
TMDV Địa Ốc Diamond House**

Giảng viên hướng dẫn

T.S Võ Thị Thu Hồng

Sinh viên

Lưu Tuấn Kiệt

MSSV: 94011901778



Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan rằng đề tài **“Hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH TMDV ĐỊA ỐC DIAMOND HOUSE”** là bài viết được chính bản thân tôi thực hiện.

Tất cả số liệu được sử dụng trong bài đều trung thực, được cung cấp bởi công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House. Tôi xin chịu trách nhiệm hoàn toàn mọi vấn đề có liên quan đến tính trung thực trong bài viết.

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2023.

Sinh viên thực hiện

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Đầu tiên, tôi xin cảm ơn các Thầy cô Trường Đại Học Quốc Tế Sài Gòn trong suốt quá trình 4 năm học vừa qua. Xin cảm ơn các thầy cô đã giúp tôi trau dồi những kiến thức và những phẩm chất để trở thành người có thể tự tin bước đi con đường phía trước sau khi ra trường.

Xin cảm ơn các thầy và cô ở Khoa Kinh Doanh – Trường Đại Học Quốc Tế Sài Gòn đã giúp tôi hiểu hơn về những kiến thức chuyên ngành và nhiều kỹ năng quan trọng. Đặc biệt, tôi xin chân thành cảm ơn Cô Võ Thị Thu Hồng đã luôn tận tình chỉ dẫn và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình tôi thực hiện khóa luận này.

Xin Cảm ơn các anh, chị ở công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House đã hướng dẫn và cung cấp tài liệu để tôi hoàn thiện khóa luận này. Các anh chị ở công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House còn giúp tôi trao dồi thêm nhiều kiến thức về ngành của tôi bằng những công việc được phân công.

Xin chân thành cảm ơn!

Sinh Viên

Lưu Tuấn Kiệt

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TP.HCM, ngày tháng năm 2023.

Giảng viên hướng dẫn

(Ký, ghi rõ chức vụ & họ tên)

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TP.HCM, ngày tháng năm 2023.

Giảng viên phản biện

(Ký, ghi rõ chức vụ & họ tên)

Mục lục

LỜI CAM ĐOAN	II
LỜI CẢM ƠN	III
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN.....	IV
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN.....	V
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT	IX
DANH SÁCH HÌNH ẢNH, BẢNG, SƠ ĐỒ	X
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
4.1. Phương pháp thu nhập số liệu:	2
4.2. Phương pháp xử lý số liệu:	3
5. Kết cấu của đề tài.....	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC	5
1.1. Quản trị nguồn nhân lực là gì?.....	5
1.1.1. Khái niệm:	5
1.1.2. Vai trò	6
1.1.3. Mục tiêu	8
1.2. Một số khái niệm về tuyển dụng.....	9
1.2.1 Khái niệm.....	9
Tuyển dụng bao gồm 2 quá trình tuyển mộ và tuyển dụng.....	9
1.2.2 Mục tiêu của tuyển dụng.....	10
1.2.3 Các Nguồn tuyển dụng.....	11
1.2.3.1 Nguồn bên trong tổ chức	11
1.2.3.2 Nguồn tuyển dụng bên ngoài tổ chức	12
1.2.4 Phương pháp tuyển mộ.....	13
1.2.5 Quy trình tuyển mộ	14
1.2.6 Quy trình tuyển dụng	16
1.2.6.1 Lập kế hoạch tuyển dụng.....	17
1.2.6.2 Chuẩn bị tuyển dụng	18
1.2.6.3 Thông báo tuyển dụng.....	18

1.2.6.4 Thu thập, nghiên cứu hồ sơ.....	18
1.2.6.5 Phỏng vấn sơ bộ	19
1.2.6.6 Kiểm tra, trắc nghiệm.....	19
1.2.6.7 Phỏng vấn chuyên sâu	19
1.2.6.8 Xác minh điều tra	19
1.2.6.9 Khám sức khỏe	20
1.2.6.10 Ra Quyết định tuyển dụng	20
1.2.6.11 Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng.....	20
1.2.7 Các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực	20
1.2.7.1 Nhóm nhân tố bên ngoài.....	21
1.2.7.2 Nhóm nhân tố bên trong	22
1.2.8 Các chỉ tiêu đánh giá về hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực	23
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CỦA QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TMDV ĐỊA ỐC DIAMOND HOUSE	25
2.1 Tổng quan về công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House	25
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển	26
2.1.2 Chức năng và lĩnh vực hoạt động	26
2.1.3 Cơ cấu bộ máy tổ chức của công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond house	27
2.1.4 Chức năng và nhiệm vụ của từng phòng ban	28
2.1.5 Kết quả hoạt động kinh doanh giai đoạn 2020-2022	29
2.1.6 Đặc điểm cơ cấu nguồn nhân lực năm 2020-2022	30
2.2 Thực trạng công tác tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House.....	33
2.2.1 Thực trạng về nguồn và phương pháp tuyển mộ của công ty	33
2.2.1.1 Thực trạng về nguồn	33
2.2.1.2 Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực trong công ty.....	34
2.2.3 Đánh giá kết quả công tác tuyển dụng tại công ty.....	39
2.2.3.1 Kết quả tuyển dụng của công ty thông qua các chỉ tiêu	39
2.2.3.2 Kết quả tuyển dụng của công ty theo nguồn tuyển dụng	40
2.3 Một số yếu tố ảnh hưởng hiệu quả tuyển dụng.....	41
2.3.1 Tính chất công việc	41
2.3.2 Điều kiện làm việc	41
2.3.3 Chế độ phúc lợi.....	42

<i>2.4 Nhận xét chung về công tác tuyển dụng của công ty</i>	43
<i>2.4.1 Những Ưu điểm đạt được trong công tác tuyển dụng tại công ty</i>	43
<i>2.4.2 Nhược điểm và tồn tại</i>	44
<i>2.4.3 Nguyên nhân của nhược điểm</i>	44
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TMDV ĐỊA ỐC DIAMOND HOUSE	46
3.1 Định hướng phát triển của công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House	46
3.1.1 <i>Định hướng của công ty</i>	46
3.1.2 <i>Định hướng phát triển công tác tuyển dụng nguồn nhân lực cho công ty</i>	46
3.2 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House	47
3.2.1 <i>Giải pháp đối với quá trình tuyển mộ</i>	47
3.2.2 <i>Giải pháp đối với quá trình tuyển chọn</i>	49
3.2.3 <i>Giải pháp đối với quá trình định hướng</i>	50
KẾT LUẬN	53
TÀI LIỆU THAM KHẢO	54

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Thuật ngữ đầy đủ
T.S	Tiến Sĩ
TNHH	Trách nhiệm hữu Hạn
TMDV	Thương mại dịch vụ
BDS	Bất động sản
CĐ	Cao đẳng
ĐH	Đại Học

DANH SÁCH HÌNH ẢNH, BẢNG, SƠ ĐỒ

Hình 1.1: Mối quan hệ qua lại giữa tuyển mộ và các chức năng khác của quản trị nguồn nhân lực.....	10
Hình 1.2: Quy trình tuyển mộ của tổ chức.....	14
Hình 1.3 Quy trình tuyển dụng.....	17
Hình 2.1: Logo chính thức của công ty TNHH TMDV Địa Ốc DIAMOND HOUSE.....	25
Hình 2.2 Một số dự án tiêu biểu của công ty.....	27
Hình 2.3: Quy trình tuyển dụng của công ty.....	32
Hình 2.4 Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House.....	38
Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House.....	29
Bảng 2.2: Cơ cấu nhân sự theo giới tính của công ty trong 3 năm 2020-2022.....	31
Sơ đồ 2.1 Cơ cấu nhân sự theo giới tính của công ty trong 3 năm 2020-2022.....	31
Bảng 2.3: Cơ cấu nhân sự theo trình độ chuyên môn của công ty trong 3 năm.....	32
Sơ đồ 2.2 Cơ cấu nhân sự theo trình độ chuyên môn của công ty trong 3 năm.....	32

Bảng 2.4: Số lượng hồ sơ theo các nguồn trong công ty 2020-2022.....	33
Sơ đồ 2.3 số lượng ứng viên theo nguồn công ty.....	34
Bảng 2.5: Số lượng hồ sơ theo các nguồn của công ty trong 3 năm 2020 - 2022.....	39

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngày nay, chưa bao giờ các doanh nghiệp đang sẵn đón nhân lực đến như vậy. Việc chiêu mộ nhân tài để xây dựng và cạnh tranh thương hiệu là chủ đề chưa bao giờ hết hot, đặc biệt là trong bối cảnh hiện nay. Nhưng làm thế nào để giữ chân được lực lượng lao động có chất lượng ở lại với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở tại Việt Nam. Những công ty thường sẽ phải cực kì cẩn thận tìm kiếm có phẩm chất và thái độ mà họ vẫn luôn tìm kiếm. Vì nếu tuyển dụng hời hợt, thiếu chuyên nghiệp, doanh nghiệp có thể sẽ trả giá.

Sự phát triển kinh tế xã hội còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố, tuy nhiên nguồn nhân lực luôn chiếm vị trí trung tâm và đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong phát triển kinh tế. Ngoài ra trong thời đại đang có nhiều “thế hệ Z”. Đây là thế hệ chịu ảnh hưởng mạnh của các thiết bị điện tử... và còn rất nhạy cảm với môi trường xung quanh, có nhiều tính cách mới và những sở thích hoàn toàn so với các thế hệ khác như “thế hệ X”, “thế hệ Y”. Những người thuộc “thế hệ Z” thường có xu hướng cần có 1 không gian riêng để họ có thể tự do sáng tạo trong công việc và muốn thể hiện bản thân. Nếu 1 công ty không chấp nhận nhân viên không có máy tính, bàn làm việc riêng, không có công cụ hỗ trợ họ trong công việc thì họ sẽ khó phát huy năng lực của mình. Với các đặc điểm trên, hiện nay nhiều công ty đang đau đầu trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực cho công ty, cũng như khó khăn và thử thách trong bối cảnh thay đổi của thế hệ mới. Điều này đòi hỏi nhiều công ty, những nhà tuyển dụng cần phải những thay đổi mới trong quy trình tuyển dụng để có thể thu hút nguồn lực dồi dào vào công ty mình

Sau khi tìm hiểu về công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House, em thấy chưa có một đề tài cụ thể nào nghiên cứu về quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty cũng như đánh giá các thức hoạt động của quy trình tuyển dụng. Nhận thức được tầm quan trọng trong hoạt động tuyển dụng cần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả. Với những kiến thức được nhà trường trang bị và được có cơ hội trải nghiệm ở công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House, nhận thấy công ty còn nhiều thiếu

sót nên em quyết định chọn đề tài”Hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu của khóa luận này là phân tích,đánh giá thực trạng tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House hiện nay, chỉ rõ những ưu điểm và nhược điểm của quy trình tuyển dụng.Từ đó sẽ đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Tập trung nghiên cứu và làm rõ các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House 2020 - 2022.

Phạm vi nghiên cứu: Công ty TNHH TMDV Địa Ốc Diamond House giai đoạn 2020 - 2022 (191 Trương Văn Bang,Phượng Thạnh Mỹ Lợi,Tp.Thủ Đức, Tp.Hồ Chí Minh).

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp thu nhập số liệu:

Phương pháp thống kê: Thu nhập, tổng hợp số liệu đã có liên quan đến lĩnh vực nhân sự, tham khảo các tài liệu của công ty, các sách báo liên quan đến lĩnh vực nhân sự, thu thập thông tin, các ý kiến đóng góp của các anh chị trong công ty Diamond House.

Phương pháp tham khảo, kế thừa tài liệu sẵn có: Tài liệu về các báo cáo tài chính qua các năm, văn bản, tài liệu sẵn có của công ty, giáo trình, internet,...

Phương pháp điều tra thực tế, thu thập số liệu trực tiếp tại công tyDiamond House.

Phương pháp quan sát:

- Hệ thống tổ chức các phòng ban
- Thực trạng công tác tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ nguồn nhân lực

Phương pháp chuyên gia gồm:

- Tham khảo ý kiến và lời khuyên từ giảng viên hướng dẫn

- Tham khảo ý kiến của Ban lãnh đạo công ty Diamond House, nhân viên các phòng ban của công ty.

Nguồn thông tin thứ cấp bao gồm các tài liệu, giáo trình có liên quan đến đề tài và nguồn thông tin sơ cấp đều được dựa vào bởi tất cả các phương pháp trên, thông qua việc tìm hiểu

tính thực tiễn, giao lưu và tiếp xúc văn hoá, tiến hành điều tra thực tế bên trong bộ máy quản lý của công ty Diamond House.

4.2. Phương pháp xử lý số liệu:

Phương pháp so sánh: Dùng để so sánh sự biến động của các chỉ tiêu năm sau so với năm trước của công ty Diamond House

- So sánh tương đối
- So sánh tuyệt đối

Phương pháp phân tích: Dùng để phân tích sự biến động của lao động, các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động kinh doanh của công ty Diamond House

Phương pháp tổng hợp: Dùng để sắp xếp, tổng hợp lại các tài liệu, chứng từ, số liệu sau khi thu thập từ công ty Diamond House

5. Kết cấu của đề tài

Ngoài Lời mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Danh mục các bảng và Danh mục các hình, Danh mục một số khái niệm, thuật ngữ; Khóa luận bao gồm 3 chương như sau:

PHẦN MỞ ĐẦU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CỦA QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG, ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TMDV ĐỊA ỐC DIAMOND HOUSE

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG, ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH TMDV ĐỊA ỐC DIAMOND HOUSE

KẾT LUẬN

TÀI LIỆU THAM KHẢO

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Quản trị nguồn nhân lực là gì?

1.1.1. Khái niệm:

Nhân Lực:

Một trong những nguồn lực hữu hình quan trọng nhất của một doanh nghiệp chính là nhân lực, Nhân lực chính là sức lực bên trong cơ thể con người, giúp con người có thể làm việc. Sức lực con người ngày càng phát triển cùng với quá trình phát triển của bản thân con người. Cho đến một mức độ nào đó thì con người đủ khả năng tham gia vào quá trình lao động hay được gọi là con người có sức lao động.

Nguồn Nhân lực:

Cho đến thời điểm hiện nay, khái niệm về nguồn nhân lực vẫn còn rất nhiều cách hiểu khác nhau chủ yếu bởi sự ảnh hưởng vốn có bắt nguồn từ những cách hiểu khác nhau. Dưới đây là một vài khái niệm về nguồn nhân lực:

Theo Liên Hợp quốc, "Nguồn nhân lực là toàn bộ các tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và sự sáng tạo của con người có liên hệ với sự tiến bộ của từng cá thể và của xã hội". Như vậy, ở đây nguồn lực con người được xem như một nguồn vốn bên cạnh những nguồn vốn vật chất chính: vốn tiền tệ, công nghệ và tài nguyên thiên nhiên.

Theo cuốn "Nguồn nhân lực" của Nhà xuất bản Lao động xã hội: "Nguồn nhân lực bao gồm tất cả dân cư có khả năng lao động và không phân biệt người lao động đang được bố trí vào ngành, lĩnh vực hay địa phương nào đều được gọi đây là nguồn nhân lực xã hội"

Theo giáo sư Phạm Minh Hạc thì nguồn nhân lực cần được định nghĩa là tổng thể những khả năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng làm một công việc nào đó. (Phạm Minh Hạc, Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực góp phần vào công nghiệp hoá và hiện đại hoá – 2001).

Tuy nhiên, theo tác giả cũng cần phải định nghĩa: Nguồn nhân lực là tổng hợp các tiềm năng của con người (trước tiên và cơ bản nhất là tiềm năng con người), bao gồm: thể lực, trí lực và nhân cách của con người để đáp ứng nhu cầu của một tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định.

Quản Trị Nguồn nhân lực:

Quản trị nguồn nhân lực (Human Resource Management – HRM) là quá trình khai thác và quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp một cách hợp lý và hiệu quả. Nó bao gồm các chính sách và quyết định quản lý có tác động đến mối quan hệ của nhà quản lý và những người lao động.

Do đó bộ phận quản trị nguồn nhân lực phải có tầm nhìn về dài hạn và phải phù hợp với những mục tiêu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Quản trị nguồn nhân lực là cách mà các công ty doanh nghiệp quản trị lực lượng lao động để họ phát huy được hết khả năng sở trường của mình và tận tụy, gắn bó với công ty.

Đồng thời, quản trị nguồn nhân lực cũng quan tâm đến sự phát triển tổ chức như giữ quan hệ tốt với nhân viên và hài hoà giữa các thành viên trong tổ chức và thực hiện chính sách phù hợp với pháp luật của chính phủ. Nhằm đảm bảo sự thành công trong việc hiện thực hoá sứ mệnh và tầm nhìn của doanh nghiệp và đem lại kết quả tối ưu hoặc đạt được hiệu quả tối ưu cho những mục tiêu kinh doanh của tổ chức.

1.1.2. Vai trò

Bất kì doanh nghiệp nào khi thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh cũng cần phải hội tụ hai yếu tố quan trọng nhất là nhân lực và vật lực. Trong đó, nhân lực đóng vai trò vô cùng to lớn và có tính chất quyết định đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp

Một là, trước sự cạnh tranh ngày một khốc liệt trên thị trường buộc các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển bắt buộc phải cải tiến tổ chức của mình theo hướng tinh giản gọn nhẹ và linh hoạt, trong đó yếu tố con người có tính chất quyết định.

Con người với năng lực và trình độ của bản thân sẽ sử dụng công cụ lao động tác động vào đối tượng lao động nhằm làm ra sản phẩm hàng hoá phục vụ xã hội.

Quá trình sản xuất cũng được tổ chức và kiểm soát bởi con người. Con người thiết kế và sản xuất các hàng hoá và dịch vụ để kiểm soát chất lượng và đưa chúng bán trên thị trường và phân phối nguồn tài chính, hoạch định các chiến lược phát triển và đặt mục tiêu cho tổ chức. Không có những con người làm việc có hiệu quả thì mọi tổ chức sẽ không thể nào đạt được mục tiêu của mình.

Hai là, sự phát triển của khoa học kỹ thuật đi đôi với sự phát triển kinh tế đòi hỏi những nhà quản trị phải biết làm sao cho tổ chức của mình thích ứng. Do đó, việc tiến hành những hoạt động đào tạo, tuyển dụng, duy trì và phát triển, bồi dưỡng, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho con người trong tổ chức để có thể đạt đến mục tiêu đã định sẵn là mối quan tâm số một.

Ba là, nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực giúp các nhà quản trị đạt được mục tiêu một cách hiệu quả hơn người khác. Một quản trị gia có thể lập kế hoạch tốt, có sơ đồ tổ chức tốt và có hệ thống máy móc kiểm tra hiệu quả. ... tuy nhiên nhà quản trị đó vẫn có thể thất bại nếu không biết chọn đúng người làm đúng việc và nếu không biết cách khích lệ nhân viên làm việc. Để quản trị có hiệu quả thì nhà quản trị cần biết cách làm việc và hoà hợp với người khác và biết cách thuyết phục người khác làm theo mình.

Bốn là, học quản trị nguồn nhân lực giúp cho các nhà quản trị hiểu rõ cách giao tiếp với người khác, biết tìm ra ngôn ngữ chung và biết nhạy cảm với nhu cầu của nhân viên, biết cách đánh giá nhân viên chuẩn xác và biết khiến nhân viên say mê với công việc và tránh khỏi những sai lầm về lựa chọn và sử dụng nhân viên, biết cách kết hợp thụ giữa mục tiêu của tổ chức và mục tiêu của nhân viên giúp nâng cao hiệu quả của tổ chức và dần có thể đưa chiến lược con người thành một bộ phận hữu cơ chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, giúp nâng cao năng suất và hiệu quả của công tác của tổ chức.

Tóm lại, quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong quá trình điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung của các doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có thể tồn tại, phát triển và đi đầu trong cạnh tranh, vai trò trọng tâm này bắt nguồn từ mẫu người, cũng vì vai trò quan trọng của nguồn nhân lực nên quản trị nguồn nhân lực là một lĩnh vực quan trọng trong doanh nghiệp.

Cải thiện nền kinh tế: Có thể nói, nếu quản lý nguồn nhân lực hiệu quả, hiệu suất công việc tăng trưởng nhanh và bền vững, lợi nhuận cao hơn sẽ góp phần cải thiện và phát triển nền kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh trong thị trường.

1.1.3. Mục tiêu

Mục Tiêu của quản trị nguồn nhân lực phải đáp ứng được: mục tiêu của xã hội, mục tiêu của tổ chức, doanh nghiệp và mục tiêu cá nhân

Mục tiêu của tổ chức, doanh nghiệp

Mục tiêu của tổ chức, doanh nghiệp được thể hiện thông qua những chỉ tiêu đo lường hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp bao gồm: Doanh thu, Lợi nhuận, Vốn, Năng suất lao động và Thu nhập bình quân của người lao động tại Doanh nghiệp.

Các hoạt động quản lý nguồn nhân sự bao gồm công tác quản lý nhân lực, tuyển dụng số lượng nhân viên và thực hiện các chính sách đãi ngộ để giữ chân nhân viên, thu hút và phát triển nhân viên nhằm khai thác một cách có hiệu quả tiềm năng sức mạnh của con người và giúp cho nhân viên của có thể phát huy tối đa năng lực của mình. Nhờ vậy, giúp doanh nghiệp thực hiện những kế hoạch và mục tiêu chiến lược một cách nhanh chóng, tiết kiệm thời gian và sức lực.

Nâng cao trách nhiệm và ý thức công việc của nhân viên bằng cách đưa ra sự chỉ dẫn, những lời khuyên nhủ, động viên và khích lệ để nhân viên thực hiện công việc có hiệu quả, thể hiện tinh thần nhiệt huyết và trách nhiệm đối với công việc, đồng thời mang theo mình sứ mệnh cống hiến và phụng sự cho doanh nghiệp một cách tốt nhất để làm hài lòng tất cả mọi khách hàng và bản thân mình.

Thu hút nhân tài, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, tìm hiểu kỹ từng khách hàng để xây dựng và duy trì đội ngũ lao động phù hợp với mục tiêu công việc của doanh nghiệp cả về số lượng và chất lượng.

Mục tiêu cá nhân

Mục tiêu của cá nhân người lao động thể hiện ở vấn đề được làm những công việc mình yêu thích, thu nhập thỏa đáng và công bằng, được đánh giá đúng năng lực và đóng góp, được tôn trọng, được quan tâm và thể hiện mình.