

**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

***Thực trạng và giải pháp đối với
công tác quản trị nhân lực tại
Cty TNHH SX TM May Túi
Xách Balo Hợp Phát***

Giảng viên hướng dẫn:

Hồ Thiện Thông Minh

Sinh viên:

Đặng Gia Hoàng Tú Anh

Mssv: 94011901756



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn
Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn về đề tài “THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐỐI VỚI CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TẠI Cty TNHH SX TM MAY TÚI XÁCH

BALO HỢP PHÁT” là công trình nghiên cứu cá nhân của tôi trong thời gian qua. Mọi số liệu sử dụng phân tích trong luận văn và kết quả nghiên cứu là do tôi tự tìm hiểu, phân tích một cách khách quan, trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và chưa được công bố dưới bất kỳ hình thức nào. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm nếu có sự không trung thực trong thông tin sử dụng trong công trình nghiên cứu này

LỜI CẢM ƠN

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành và sự tri ân sâu sắc đối với các thầy cô của trường Đại học Quốc tế Sài Gòn, đặc biệt là các thầy cô khoa Quản trị Kinh doanh của trường đã tạo điều kiện cho em thực tập ở khoa để có nhiều thời gian cho khóa luận tốt nghiệp. Và em cũng xin chân thành cảm ơn thầy Hồ Thiện Thông Minh đã nhiệt tình hướng dẫn hướng dẫn em hoàn thành tốt khóa thực tập.

Trong quá trình thực tập, cũng như là trong quá trình làm bài báo cáo thực tập, khó tránh khỏi sai sót, rất mong các thầy, cô bỏ qua. Đồng thời do trình độ lý luận cũng như kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế nên bài báo cáo không thể tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được ý kiến đóng góp thầy, cô để em học thêm được nhiều kinh nghiệm và sẽ hoàn thành tốt hơn bài báo cáo tốt nghiệp sắp tới.

Em xin chân thành cảm ơn.

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

STT	Chữ viết tắt	Nghĩa của chữ viết tắt
1	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
2	SX	Sản xuất
3	TM	Thương mại
4	TPHCM	Thành phố Hồ Chí Minh
5	KCN	Khu công nghiệp

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN	iii
DANH MỤC VIẾT TẮT	Error! Bookmark not defined.
MỤC LỤC	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ	vii
DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH ẢNH	viii
CHƯƠNG MỞ ĐẦU	1
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	2
2.1. Mục tiêu tổng quát	2
2.2. Mục tiêu cụ thể	2
3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	2
4. PHẠM VI NGHIÊN CỨU VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU	2
4.1. Phạm vi nghiên cứu	2
4.2. Đối tượng nghiên cứu	3
5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	3
6. KẾT CẤU CỦA KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP	3
CHƯƠNG 1:CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ	4

1.1. Khái niệm về tuyển dụng nhân sự	4
1.2. Mục tiêu, vai trò của tuyển dụng nhân sự	4
1.3. Nội dung công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	6
1.3.1. Tiến trình tuyển dụng	6
1.3.2. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng	12
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	17
1.4.1. Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	17
1.4.2. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp	19
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH SX TM MAY BALO TÚI XÁCH HỢP PHÁT	22
2.1. MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY TNHH SX TM MAY BALO TÚI XÁCH HỢP PHÁT	22
2.1.1. Giới thiệu Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát	22
2.1.2. Mô hình kinh doanh	25
2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH SX TM MAY BALO TÚI XÁCH HỢP PHÁT	30
2.2.1. Đặc điểm nguồn nhân lực tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát	30
2.2.2. Công tác tuyển dụng trong Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát	33
2.3. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH SX TM MAY	

BALO TÚI XÁCH HỢP PHÁT	44
2.3.1. Ưu	điểm 44
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	44
CHƯƠNG 3:MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH SX TM MAY BALO TÚI XÁCH HỢP PHÁT	46
3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY	46
3.1.1. Định hướng phát triển chung	46
3.1.2. Định hướng phát triển đối với hoạt động tuyển dụng	46
3.2. GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH SX TM MAY BALO TÚI XÁCH HỢP PHÁT	47
3.3.1. Mở rộng thêm các kênh tuyển dụng	47
3.3.3. Tạo thương hiệu công ty và động lực cho người lao động	49
3.2.4. Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng cụ thể hơn cho từng vị trí công việc.	51
3.3.5. Nâng cao năng lực đội ngũ chuyên trách về công tác tuyển dụng	52
3.3.5. Hoàn tện một số bước trong quy trình tuyển dụng	52
3.3.6. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng	55
KẾT LUẬN	58
TÀI LIỆU THAM KHẢO	59
DANH MỤC SƠ ĐỒ	
Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của Công ty Hợp Phát	23
Sơ đồ 2.2: Cơ cấu tổ chức Phòng nhân sự của Công ty Hợp Phát	26
Sơ đồ 2.3: Sơ đồ kênh phân phối của Công ty Hợp Phát	29
Sơ đồ 2.4. Quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp	

Phát
37

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH ẢNH	v
Bảng 2.1: Các khách hàng chính của công ty giai đoạn 2020 - 2022	28
Bảng 2.2. Tình hình biến động nhân sự tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát giai đoạn 2020 – 2022.....	32
Bảng 2.3. Cơ cấu lao động theo độ tuổi lao động	32
Bảng 2.4. Cơ cấu lao động theo giới tính.....	33
Bảng 2.5. Cơ cấu lao động qua trình độ.....	34
Bảng 2.6. Cơ cấu lao động theo cấp công việc	34
Bảng 2.7. Tình hình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát giai đoạn 2020 – 2022.....	35
Bảng 2.8. Kết quả tuyển dụng nhân sự	36
Hình 2.1: Logo Công ty Hợp Phát	22

CHƯƠNG MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trong bối cảnh kinh tế đang chuyển mới và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng tăng, doanh nghiệp Việt Nam đang đối diện với nhiều cơ hội và thách thức mới. Để tránh việc bị loại bỏ, các doanh nghiệp cần liên tục cải tiến và hoàn thiện bản thân. Có nhiều doanh nghiệp đã thích ứng với tình hình mới, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh, củng cố vị thế và phát triển trên thị trường. Tuy nhiên, cũng có không ít doanh nghiệp không chủ động và phản ứng chậm trễ với biến động của nền kinh tế, không khai thác được thế mạnh và khắc phục nhược điểm của mình, dẫn đến việc bị loại bỏ trong sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường. Có nhiều yếu tố góp phần vào thành công của doanh nghiệp, bao gồm tài chính, nguồn nhân lực, và nhiều yếu tố khác. Một doanh nghiệp có tài chính mạnh mẽ cũng sẽ trở nên vô ích nếu thiếu nguồn nhân lực phù hợp. Con người tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào tất cả các hoạt động của doanh nghiệp, và việc tận dụng tốt nguồn lực này sẽ tạo lợi thế lớn trên thị trường. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng biết tìm kiếm, sử dụng và khai thác nguồn lực này một cách hiệu quả. Ngoài ra, việc thu hút nhân lực phù hợp là một vấn đề rất quan trọng. Vì vậy, để thu hút được nhân lực đủ số lượng và chất lượng, doanh nghiệp cần hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực. Điều này đảm bảo tìm được những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc, có khả năng thích ứng với môi trường thay đổi, thiên tai và dịch bệnh.

Trong quá trình thực tập tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát, công ty trẻ đang tiến vào giai đoạn phát triển và phải đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức, đặc biệt là đại dịch Covid-19. Trong tình hình này, công tác tuyển dụng nhân lực phù hợp với tình hình thực tế và định hướng kinh doanh của công ty trở nên vô cùng quan trọng. Mặc dù công ty đã chú trọng đến việc này, nhưng vẫn còn một số vấn đề chưa được giải quyết một cách hợp lý và cần cải thiện. Xuất phát từ sự thay đổi về cách nhận thức của bản thân về công tác tuyển dụng nhân lực và tầm quan trọng của nó, trong thời gian tìm hiểu thực tế tại môi trường Công ty em đã chọn đề tài: “Thực trạng và giải pháp đối với công tác quản trị nhân lực tại Cty TNHH SX TM May Túi Xách

Balo Hợp Phát” để có thể hiểu biết thêm về công tác tuyển dụng Nhân Sự đóng góp ý kiến của mình để hoàn thiện hơn hoạt động tại công ty thông qua một số giải pháp.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

2.1. Mục tiêu tổng quát

Trên cơ sở những lý luận về nhân lực và công tác tuyển dụng, khóa luận tốt nghiệp tập trung làm rõ công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống lý luận về tuyển dụng nguồn nhân lực.
- Phân tích, đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH SX TM May Balo Túi xách Hợp Phát, đồng thời qua đó phát hiện những bất cập còn tồn tại trong quá trình tuyển dụng, tìm ra một số nguyên nhân ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại trên và nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực ở Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát trong thời gian tới.

3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

- Cơ sở lý luận làm tiền đề cho việc phân tích hoạt động tuyển dụng bao gồm những nội dung gì?
- Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH SX TM May Balo Túi xách Hợp Phát
- Đặc điểm nguồn nhân lực tại Công ty TNHH SX TM May Balo Túi xách Hợp Phát
- Công tác tuyển dụng trong Công ty TNHH SX TM May Balo Túi xách Hợp Phát diễn ra trong giai đoạn 2020 – 2022 như thế nào?
- Công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH SX TM May Balo Túi xách Hợp Phát đạt được những ưu điểm và hạn chế gì?
- Các giải pháp tối ưu nào nhằm nâng cao hoạt động tuyển dụng ở Công ty TNHH SX TM May Balo Túi xách Hợp Phát?

4. PHẠM VI NGHIÊN CỨU VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

4.1. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát, những thành tựu, hạn chế và các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.

- Về thời gian: đề tài tập trung nghiên cứu và đánh giá công tác tuyển dụng nhân lực từ năm 2020 đến năm 2022

- Về không gian: 638/30 Lê Trọng Tấn, P.Bình Hưng Hòa, Q.Bình Tân, TPHCM

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Khóa luận tốt nghiệp sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thống kê: Tổng hợp số liệu của Công ty có liên quan đến công tác tuyển dụng nhân lực.

- Phương pháp phân tích: phân tích các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động của Công ty và các giải pháp tuyển dụng đã được thực hiện.

- Phương pháp so sánh: sử dụng so sánh để đối chiếu giữa các kỳ và năm hoạt động của Công ty.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Phiếu phỏng vấn bằng bảng hỏi.

- Phương pháp thu thập thông tin :

+ Thông tin thứ cấp: Các tài liệu, báo cáo của phòng Tổ chức hành chính, số liệu của Công ty để phân tích thực trạng nguồn nhân lực.

+ Thông tin sơ cấp: Sử dụng bảng hỏi

- Đối tượng điều tra: Lao động tại Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát, cụ thể ở đây chính là nhân viên tại Công ty.

+ Nội dung bảng hỏi: Các nhân tố ảnh hưởng công tác tuyển dụng nhân lực, mức độ phù hợp của từng vị trí làm việc.

+ Địa điểm khảo sát: Công ty TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát

+ Số lượng phiếu khảo sát: Số phiếu phát ra 50 phiếu Số phiếu thu về 50 phiếu

6. KẾT CẤU CỦA KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngoài chương mở đầu và kết luận, khóa luận tốt nghiệp bao gồm 03 chương chính:

- Chương I: Cơ sở lý luận về hoạt động tuyển dụng nhân sự
- Chương II: Thực trạng hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH SX

TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát

- Chương III: Một số giải pháp nâng cao hoạt động tuyển dụng tại Công ty

TNHH SX TM May Túi xách Ba lô Hợp Phát

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

1.1. Khái niệm về tuyển dụng nhân sự

Nhân viên là nguồn lực quan trọng và có kiến thức vô hạn đối với doanh nghiệp. Chất lượng của nguồn nhân lực sẽ ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh bền vững của một doanh nghiệp. Trên thị trường thay đổi liên tục, sự thành công hay thất bại của một công ty phụ thuộc lớn vào đội ngũ nhân viên, liệu có thể đưa ra những hướng đi chiến lược hay chỉ có thể theo sau. Để có được đội ngũ nhân sự chất lượng, phù hợp với mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp, công tác tuyển dụng nhân sự phải được thực hiện một cách tốt.

Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để đáp ứng nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết để đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp (Vũ Thùy Dương & Hoàng Văn Hải, 2014).

1.2. Mục tiêu, vai trò của tuyển dụng nhân sự

Quá trình tuyển dụng nhân sự gồm hai phần chính là tuyển mộ và tuyển chọn nhân sự. Để thu hút những lao động tài năng, doanh nghiệp cần tuyển dụng từ nhiều nguồn, bao gồm cả bên trong tổ chức và bên ngoài xã hội, để đảm bảo số lượng và chất lượng nhân sự tốt nhất để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Mục tiêu của quá trình tuyển dụng nhân sự là đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân sự cho tổ chức, bằng cách tìm kiếm những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa doanh nghiệp.

Tại Việt Nam, với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và sự mở rộng không ngừng của các doanh nghiệp, quá trình tuyển dụng trở nên ngày càng quan trọng. Quá trình tuyển mộ sẽ ảnh hưởng đến quá trình tuyển chọn. Chất lượng của quá trình lựa chọn sẽ không đạt được kết quả mong muốn nếu số lượng người nộp đơn xin việc không đáp ứng đủ

hoặc thấp hơn nhu cầu tuyển chọn... Tuyển mộ không chỉ ảnh hưởng đến quá trình tuyển chọn mà còn ảnh hưởng đến các chức năng khác trong quản trị nguồn nhân sự như đánh giá hiệu suất công việc, thù lao, đào tạo và phát triển nhân sự.

Quá trình tuyển dụng nhân sự có tác động trực tiếp đến doanh nghiệp, người lao động và ảnh hưởng xa hơn đến sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước.

Đối với doanh nghiệp:

- Thứ nhất : Tuyển dụng hiệu quả sẽ mang đến đội ngũ lao động chất lượng, năng động và sáng tạo, đáp ứng yêu cầu kinh doanh của doanh nghiệp. Quá trình tuyển dụng là bước đầu tiên trong quản trị nhân sự và chỉ khi thực hiện tốt tuyển dụng, các bước tiếp theo mới có thể được thực hiện một cách hiệu quả.

- Thứ hai : Tuyển dụng tốt giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất. Điều này đồng nghĩa với việc tìm ra những người có năng lực và phẩm chất để hoàn thành công việc được giao, từ đó nâng cao hiệu suất kinh doanh và phát triển đội ngũ nhân sự, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong một môi trường toàn cầu hóa.

- Thứ ba : Chất lượng đội ngũ nhân sự góp phần quan trọng vào việc tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân sự tốt quyết định đến chất lượng, năng lực và trình độ của cán bộ nhân viên, đáp ứng yêu cầu nhân sự của doanh nghiệp.

- Thứ tư : Tuyển dụng nhân sự tốt giúp doanh nghiệp giảm chi phí kinh doanh và sử dụng nguồn ngân sách một cách hiệu quả.

- Thứ năm : Quá trình tuyển dụng nhân sự cho phép doanh nghiệp hoàn thành kế hoạch kinh doanh đã đề ra.

Như vậy tuyển dụng nhân sự đóng vai trò quan trọng đối với doanh nghiệp. Nếu quá trình tuyển dụng không tìm ra nhân viên có đủ năng lực và không đáp ứng yêu cầu công việc, sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động quản trị và kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến sự không ổn định tổ chức, thậm chí tạo ra mất đoàn kết và chia rẽ nội bộ, gây rối trong doanh nghiệp và lãng phí chi phí kinh doanh.

Đối với người lao động:

- Thứ nhất : Tuyển dụng nhân sự giúp cho người lao động trong doanh nghiệp hiểu rõ thêm về triết lí, quan điểm của các nhà quản trị, từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó.

- Thứ hai : Tuyển dụng nhân sự tạo ra không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh.

Đối với xã hội:

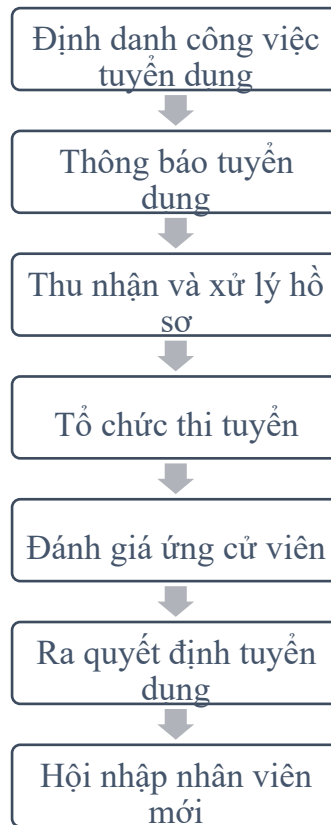
Việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp giúp hoàn thiện việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội như : Người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp còn giúp cho việc sử dụng nguồn lực của xã hội một cách hữu ích nhất.

1.3. Nội dung công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.3.1. Tiến trình tuyển dụng

Tuyển dụng nhân sự được xem là giai đoạn đầu tiên quan trọng trong quá trình tổ chức lao động. Đây là một khâu đáng chú ý đối với các nhà quản lý và người sử dụng nguồn nhân lực. Việc phân tích, đánh giá, phân loại và xác định lực lượng nhân sự phù hợp để đạt được các mục tiêu của tổ chức chỉ có thể thực hiện một cách thuận lợi và hiệu quả khi quá trình tuyển dụng nhân sự được thực hiện đúng quy trình.

Để thực hiện tuyển dụng nhân sự một cách hiệu quả, điều quan trọng là có một quy trình tuyển dụng khoa học và hợp lý. Mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng quy trình tuyển dụng riêng phù hợp với đặc điểm của từng vị trí công việc. Tuy nhiên, quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp thường được thực hiện thông qua các bước cơ bản như sơ đồ sau đây:



Sơ đồ 1.1. Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

Nguồn: Vũ Thùy Dương, Hoàng Văn Hải, Quản trị nhân lực, NXBTK, 2014

Bước 1: Định danh công việc cần tuyển dụng.

Định danh công việc là quá trình quan trọng để xác định đúng nhu cầu nhân sự ngay lúc hiện tại và trong tương lai cho doanh nghiệp. Nhà quản trị cần phải có cái nhìn rõ ràng về số lượng và loại nhân sự cần thiết cho từng vị trí công việc, cũng như yêu cầu về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của nhân sự.

Bước này thường được thực hiện thông qua phân tích công việc. Phân tích công việc cung cấp thông tin quan trọng về yêu cầu và đặc điểm của công việc, từ đó tạo cơ sở cho việc xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc. Phân tích công việc giúp nhà quản trị có cái nhìn tổng quan về nhiệm vụ, trách nhiệm của mỗi công việc trong mối liên hệ với các công việc khác. Từ đó giúp nhà quản trị trả lời các câu hỏi sau:

- Công việc cần tuyển lao động là công việc lâu dài hay tạm thời?
- Công việc đó đòi hỏi các kiến thức chuyên sâu và đặc biệt nào?
- Có cần thiết phải tuyển thêm người để thực hiện công việc đó không? Nếu có thì người được tuyển dụng có kiêm thêm công việc nào nữa?

- Chức trách, nhiệm vụ và quan hệ với tổ chức như thế nào?
- Những tiêu chuẩn về kiến thức chuyên môn, sức khỏe, kinh nghiệm của công việc mới đó là gì?

Sau khi định danh công việc, doanh nghiệp phải chuẩn bị các điều kiện cần thiết để tiến hành tuyển dụng. Kết quả của định danh công việc được thể hiện bằng hai tài liệu quan trọng phục vụ cho tuyển dụng của doanh nghiệp đó là: Bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

- Bản mô tả công việc: Là một tài liệu cung cấp thông tin liên quan đến các công tác cụ thể, các nhiệm vụ và trách nhiệm của công việc. Bản mô tả công việc bao gồm các nội dung chính sau:

- + Nhận diện công việc: Bao gồm các thông tin về công việc như tên công việc, mã số công việc, cấp bậc công việc, nhân viên thực hiện công việc, cán bộ lãnh đạo, thù lao công việc.

- + Mô tả thực chất công việc.

- + Các mối quan hệ trong thực hiện công việc: Mối quan hệ của người thực hiện công việc với những người khác ở trong và ngoài doanh nghiệp.

- + Chức năng, trách nhiệm trong công việc: Liệt kê từng chức năng, nhiệm vụ chính, giải thích các công việc cụ thể cần thực hiện trong nhiệm vụ chính đó.

- + Quyền hạn của người thực hiện công việc: Xác định rõ quyền hạn hay phạm vi quyền hành trong các quyết định về mặt tài chính và nhân sự.

- + Tiêu chuẩn mẫu trong đánh giá nhân viên thực hiện công việc: Chỉ rõ người thực hiện công việc cần đạt rõ các tiêu chuẩn gì về số lượng sản phẩm hay khối lượng công việc cần thực hiện trong ngày, doanh số bán hàng, mức tiêu hao nguyên vật liệu, chất lượng, sản phẩm.

- + Điều kiện làm việc: Liệt kê những điều kiện làm việc đặc biệt như là ca ba, thêm giờ, mức độ ô nhiễm, tiếng ồn, sự may rủi trong công việc...

- Bản tiêu chuẩn công việc: Là bảng trình bày ở các điều kiện tiêu chuẩn tối thiểu có thể chấp nhận được mà một người cần phải có để hoàn thành một công việc nhất định nào đó. Bản tiêu chuẩn công việc liệt kê tất cả những yêu cầu chủ yếu đối với nhân viên

thực hiện công việc. Những yếu tố chính thường đề cập đến trong bản tiêu chuẩn công việc là:

+ Trình độ văn hóa, chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng khác có liên quan đến các công việc như tốc ký, đánh máy đối với nhân viên thư ký văn phòng, biết đọc báo cáo, phân tích đánh giá thực tế và đề xuất ý kiến.

+ Kinh nghiệm công tác, tuổi đời, sức khỏe, hoàn cảnh gia đình, tùy theo chức danh mà có yêu cầu cụ thể.

+ Các đặc điểm cá nhân có liên quan đến thực hiện công việc như tính trung thực, khả năng hòa đồng với mọi người, tham vọng, sở thích, nguyện vọng cá nhân.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng.

Mục đích của bước này nhằm thu hút được nhiều nhất ứng viên từ các nguồn khác nhau giúp cho việc lựa chọn thuận lợi và đạt kết quả mong muốn. Để đạt được mục tiêu này cần tiến hành ba bước: Thiết kế thông báo, xác định đích của thông tin, triển khai thông báo thông tin tuyển dụng. Thiết kế nội dung và hình thức thông báo là bước quan trọng để đảm bảo thu hút sự quan tâm của các ứng viên. Trong nội dung thông báo cần cung cấp một cách đầy đủ, rõ ràng và chi tiết các thông tin sau:

- Quảng cáo về công ty, công việc để người xin việc hiểu rõ hơn về uy tín, tính hấp dẫn trong công việc.

- Các chức năng, trách nhiệm, nhiệm vụ chính trong công việc để người xin việc có thể hình dung được công việc mà họ dự định xin tuyển.

- Quyền lợi nếu ứng viên được tuyển như lương bổng, cơ hội được đào tạo, thăng tiến, môi trường làm việc.

- Các hướng dẫn về thủ tục hành chính, hồ sơ, cách thức liên hệ với công ty. Các hình thức thông báo tuyển dụng:

- Thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.

- Niêm yết các bản thông báo tại trụ sở doanh nghiệp, nơi đông người qua lại.

- Gửi thông báo đến các trường đào tạo chuyên ngành nhờ giới thiệu các ứng viên phù hợp với tiêu chuẩn cần tuyển .

- Kết hợp với các trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm để thông báo, tìm kiếm và thu hút các ứng viên phù hợp.