

The Saigon International  
University



Khóa luận  
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2023

---

## **BÁO CÁO**

### **THỰC TẬP TỐT NGHIỆP**

*Ngành Quản trị kinh doanh*

Đề tài:

### **PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT NÂNG CAO QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ THUÊ NGOÀI TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KẾT NỐI NHÂN TÀI - TALENTNET**

Giảng viên hướng dẫn: **ThS.**

**Hồ Thiện Thông Minh Sinh**

viên:

**Trương Thị Thùy Dung**

MSSV: 94011901757



**Lewis Campus**

Email: [admission@siu.edu.vn](mailto:admission@siu.edu.vn)  
Website: [www.siu.edu.vn](http://www.siu.edu.vn)



## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam luận văn “Phân tích thực trạng và đề xuất nâng cao quy trình tuyển dụng nhân sự thuê ngoài tại Công ty Cổ phần Kết nối Nhân Tài - Talentnet” là công trình nghiên cứu của bản thân tôi dưới sự hướng dẫn của Thầy Hồ Thiện Thông Minh.

Các nghiên cứu của thể hệ trước được sử dụng trong luận văn này đều được trích dẫn đầy đủ theo đúng quy định. Các số liệu thu thập trong quá trình nghiên cứu và kết quả của bài nghiên cứu là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu khoa học nào trước đây.

Tp. Hồ Chí Minh, ngày....tháng....năm.....

Tác giả

## LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành chuyên đề Khóa Luận Tốt Nghiệp này, tác giả đã cố gắng không ngừng cùng với sự hỗ trợ và giúp đỡ của thầy cô, nhà trường, bạn bè và đồng nghiệp. Qua đây, tác giả xin được gửi lời làm ơn sâu sắc đến những người đã giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình thực tập tại công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài – Talentnet.

Trước tiên, tác giả xin tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến thầy Hồ Thiện Thông Minh, đã tận tình hướng dẫn trong suốt quá trình viết Khóa Luận Tốt Nghiệp.

Tác giả chân thành cảm ơn quý thầy, cô trong khoa Quản trị kinh doanh - Trường Đại Học Quốc Tế Sài Gòn đã tận tình truyền đạt kiến thức trong những năm tác giả học tập. Với vốn kiến thức được tiếp thu trong quá trình học không chỉ là nền tảng cho quá trình thực hiện báo cáo mà còn là hành trang quý báu để tác giả bước vào đời một cách vững chắc và tự tin.

Tác giả rất cảm ơn Ban giám đốc Công ty Cổ phần Kết nối Nhân tài - Talentnet đã cho phép và tạo điều kiện thuận lợi để tác giả thực tập tại công ty. Sau cùng, tác giả xin gửi cảm ơn các anh chị đồng nghiệp cụ thể là phòng Dịch vụ Nhân sự Thuê Ngoài - Hồ Chí Minh, những người chia sẻ cho tác giả những kinh nghiệm làm việc, sửa sai cho tác giả mỗi khi tác giả mắc lỗi, tạo cho tác giả môi trường làm việc vui vẻ hoà đồng. Với điều kiện thời gian cũng như kinh nghiệm còn hạn chế, bài báo cáo này không thể tránh được những thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy cô để Tác giả có điều kiện bổ sung, nâng cao ý thức của mình, phục vụ tốt hơn công việc thực tế sau này. Trân trọng!

**NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN KHÓA LUẬN  
TỐT NGHIỆP**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*HCMC, day .... month .... year .....*

*Giảng viên hướng dẫn/ Instructor*

**ThS. HỒ THIÊN THÔNG MINH**

**NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tp. HCM, ngày ...tháng...năm.....

Giảng viên phản biện

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LỜI CẢM ƠN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP...iv</b>	
<b>NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN .....</b>	<b>v</b>
<b>DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....</b>	<b>1</b>
<b>DANH MỤC BẢNG .....</b>	<b>3</b>
<b>DANH MỤC SƠ ĐỒ .....</b>	<b>4</b>
<b>DANH MỤC HÌNH ẢNH .....</b>	<b>5</b>
<b>CHƯƠNG MỞ ĐẦU .....</b>	<b>6</b>
1. Lý do lựa chọn đề tài .....	6
2. Mục tiêu nghiên cứu .....	8
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu .....	8
4. Phương pháp nghiên cứu .....	8
5. Kết cấu các chương của báo cáo .....	9
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT .....</b>	<b>10</b>
1.1. Lý luận chung về hoạt động tuyển dụng .....	10
1.1.1. Khái niệm về tuyển dụng .....	10
1.1.2. Chức năng của tuyển dụng đối với doanh nghiệp .....	10
1.2. Các khái niệm liên quan đến dịch vụ cung ứng nhân lực .....	10
1.2.1. Khái niệm “Headhunter” .....	10
1.2.2. Định nghĩa dịch vụ cung ứng nhân lực “Headhunting” .....	11
1.2.3. Vai trò cung ứng nguồn nhân lực .....	11



1.2.4. Những nguyên nhân dẫn đến hoạt động cung ứng nguồn nhân lực .....	12
1.3. Quy trình của Dịch vụ Headhunting .....	13
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến dịch vụ tuyển dụng .....	14
1.4.1. Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp .....	14
1.4.2. Các yếu tố đến từ khách hàng .....	15
1.4.3. Các yếu tố đến từ chất lượng dịch vụ cung ứng nhân lực (Headhunting) .....	16
1.5. Lợi ích của dịch vụ cung ứng nhân lực “Headhunting” .....	17
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VÀ TÌNH HÌNH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ THUÊ NGOÀI TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KẾT NỐI NHÂN TÀI – TALENTNET .....</b>	<b>19</b>
2.1. Khái quát chung về Công ty Cổ phần Kết nối Nhân tài – Talentnet .....	19
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty .....	19
2.1.2. Tầm nhìn mục tiêu, nguyên tắc hoạt động của công ty .....	22
2.1.3. Cơ cấu tổ chức .....	23
2.2. Mô hình kinh doanh .....	25
2.2.1. Dịch vụ kinh doanh chính .....	25
2.2.2. Khách hàng mục tiêu .....	28
2.3. Tình hình đội ngũ nhân sự tại công ty Cổ phần Kết nối Nhân Tài – Talentnet ...	29
2.3.1. Tình hình nhân sự giai đoạn 2021 – 2023 .....	29
2.3.2. Cơ cấu lao động của công ty giai đoạn 2021-2023 .....	30
2.4. Thông tin về HR Outsourcing tại Talentnet .....	33
2.4.1. Các dịch vụ chính của bộ phận HR Outsourcing .....	34
2.4.2. Quy trình hoạt động tuyển dụng tuyển dụng nhân sự thuê ngoài của Công ty Cổ phần Kết nối Nhân tài – Talentnet .....	35

2.5. Tình hình lợi nhuận của công ty .....	42
2.6. Dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn – HR Outsourcing của công ty .....	43
2.6.1. Đối thủ cạnh tranh của dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Talentnet.....	43
2.6.2. Phân tích và đánh giá quá trình tuyển dụng đồng thời theo dõi và hỗ trợ quá trình làm việc cho ứng viên của HR Outsourcing .....	44
2.7. Đánh giá về tuyển dụng ứng viên qua các kênh mạng xã hội của Talentnet .....	49
2.8. Các yếu tố ảnh hưởng đến dịch vụ tuyển dụng tuyển dụng số lượng lớn của Talentnet .....	50
2.8.1. Yếu tố khách hàng .....	50
2.8.2. Yếu tố ứng viên .....	51
2.8.3. Yếu tố đội ngũ tư vấn .....	51
2.8.4. Yếu tố cạnh tranh đến từ thị trường .....	51
2.9. Đánh giá dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Talentnet .....	52
2.9.1. Những ưu điểm .....	52
2.9.2. Những hạn chế .....	53
<b>CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG SỐ LƯỢNG LỚN TẠI TALENTNET .....</b>	<b>54</b>
3.1. Phát huy tiềm năng từ website của công ty .....	54
3.2. Phát huy hết nguồn tuyển dụng trên mạng xã hội .....	55
3.3. Phát triển xây dựng thương hiệu tuyển dụng .....	56
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>58</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>59</b>

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Tên tiếng Anh	Tên tiếng Việt
1	EVFTA	European-Vietnam Free Trade Agreement	Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu
2	UKVFTA	United Kingdom – Vietnam Free Trade Agreement	Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – Vương quốc Anh
3	WTO	World Tourism Organization	Tổ chức Du lịch thế giới
4	RC	Recruitment Consultant	Chuyên viên tư vấn tuyển dụng
5	LM	Line Manager (Client)	Quản lý (Khách hàng)
6	HRO	Human Resources Outsourcing	Nhân sự thuê ngoài
7	CV	Curriculum Vitae	Sơ yếu lý lịch
8	BU	Business Unit	Đơn vị kinh doanh chiến lược
9		Client	Khách hàng
10		Offer	Lời mời/Lời đề nghị
11		Onboard	Nhận việc
12		Stakeholders	Các bên liên quan
13		Agency	Công ty dịch vụ
14	DN		Doanh nghiệp
15	TNHH		Trách nhiệm hữu hạn
16	CP		Cổ phần
17	KPI	Key Performance Indicator	Chỉ số đánh giá hiệu quả công việc
18	ESS	Executive Search and Selection	Tuyển dụng nhân sự cấp cao
19	HCS	Human Capital Solution	Dịch vụ khảo sát lương và nguồn nhân lực

20	PYR	Payroll Service	Dịch vụ tính lương
21	TP.HCM		Thành phố Hồ Chí Minh
22	BHXH		Bảo hiểm xã hội
23	BHYT		Bảo hiểm y tế

**DANH MỤC BẢNG**

Bảng 2.1. Thông tin chi tiết về Công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài ..... 19

Bảng 2.2. Bảng thể hiện các đối thủ cạnh tranh của Talentnet .....

**DANH MỤC SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ phận HRO theo chức năng.....	23
Sơ đồ 2.2. Sơ đồ tổ chức Công ty Cổ phần Kết nối Nhân tài Talentnet theo chức năng BUs .....	2
Sơ đồ 2.3. Sơ đồ tổ chức Công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài Talentnet theo chức vụ cấp cao .....	3
Sơ đồ 2.4. Hoạt động tuyển dụng nhân sự thuê ngoài tại Talentnet.....	36

## DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 1.1. Quy trình Headhunting .....	13
Hình 2.1. Logo công ty .....	20
Hình 2.2. Khách hàng của Talentnet .....	29
Hình 2.3. Biểu đồ thể hiện số lượng nhân sự của công ty Talentnet .....	29
Hình 2.4. Biểu đồ thể hiện cơ cấu lao động theo giới tính .....	30
Hình 2.5. Biểu đồ thể hiện cơ cấu nhân sự theo trình độ học vấn .....	31
Hình 2.6. Biểu đồ thể hiện cơ cấu nhân sự theo độ tuổi .....	32
Hình 2.7. Bài đăng minh họa hoạt động tuyển dụng nhân sự thuê ngoài không tiết lộ tên công ty khách hàng .....	38
Hình 2.8. Biểu đồ thể hiện lợi nhuận của công ty Talentnet .....	42
Hình 2.9. Biểu đồ thống kê nguồn khách hàng của HRO .....	44
Hình 2.10. Biểu đồ thể hiện chất lượng ứng viên theo kinh nghiệm và cấp bậc .....	45
Hình 2.11. Biểu đồ thể hiện chất lượng ứng viên theo ngành nghề và độ tuổi .....	46
Hình 2.12. Các nhóm tuyển dụng trên Facebook .....	47
Hình 2.13. Bài tuyển dụng trên Career Builder .....	48
Hình 2.14. Biểu đồ thể hiện chất lượng nguồn tuyển dụng qua các kênh .....	49

## CHƯƠNG MỞ ĐẦU

### 1. Lý do lựa chọn đề tài

Trên thị trường hiện nay, ngoài những sự hội nhập trên các phương diện, như kinh tế, công nghệ, thì có một điều luôn tồn tại ngẫu nhiên, đó là sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, hay quốc gia. Một doanh nghiệp có thể khẳng định được vị thế cạnh tranh của mình, không chỉ nhờ công nghệ tiên tiến, năng lực chuyên môn, doanh thu cao, uy tín tốt với khách hàng, mà quan trọng hơn, đó là nhờ nguồn nhân lực vững mạnh. Nguồn lực con người luôn là yếu tố then chốt cho sự phát triển chung của doanh nghiệp; là nhân tố cho chiến lược phát triển bền vững, lâu dài của tổ chức. Đối với các doanh nghiệp nói chung, việc tìm kiếm một người có năng lực phù hợp với các yêu cầu của một vị trí bất kỳ trong một khoảng thời gian cho phép, là một nhiệm vụ cần có sự đầu tư kỹ lưỡng. Tuy nhiên, nhiệm vụ đó sẽ phát sinh ra những vấn đề: doanh nghiệp cần mất nhiều thời gian hơn để tìm vị trí, hoặc doanh nghiệp tìm được người không phải lý tưởng. Nhìn chung, các vấn đề đó đều ảnh hưởng không nhỏ đến mục tiêu và sự phát triển của tổ chức. Đặc biệt, đối với những doanh nghiệp có yêu cầu về nhân sự cao, khắt khe, như doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp có ngành kinh doanh đặc thù, ... thì việc tuyển dụng sẽ trở nên khó khăn hơn và có khả năng không đáp ứng được hết nhu cầu. Ngoài ra, với tình hình nền kinh tế mở cửa với các hiệp định thương mại, như EVFTA - Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu; hay UKVFTA - Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Vương quốc Anh...cùng với sự xu thế gia nhập WTO - Tổ chức Thương mại Thế giới (2007), và sự thu hút vốn đầu tư nước ngoài từ các nước Hàn Quốc, Nhật Bản hay Trung Quốc, sẽ kéo theo những lĩnh vực kinh doanh mới xuất hiện, đồng thời, chú trọng vào nguồn nhân lực có tay nghề cao, nhiều kinh nghiệm để đáp ứng nhu cầu thị trường, bắt kịp với xu hướng phát triển của thế giới. Trong khi đó, nguồn nhân lực chất lượng cao đang trong tình trạng khan hiếm, điều đó trở thành thách thức đối với các doanh nghiệp trong việc nắm bắt cơ hội để nâng cao chất lượng nguồn tài nguyên con người. Từ đó, mô hình về một đơn vị có thể hợp tác với các doanh nghiệp trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực trên thị trường bắt đầu xuất hiện.

Thời điểm năm 2022 là khoảng thời gian nước ta bắt đầu quá trình phục hồi nền kinh tế sau một khoảng thời gian dài bị ảnh hưởng nghiêm trọng của đại dịch Covid



19. Khi nền kinh tế Việt Nam đang dần bước khôi phục có dấu hiệu tích cực với ước tính GDP năm 2022 tăng 8,02%. Thì qua đầu năm 2023, kinh tế Thế giới đang phải đối mặt với nhiều khó khăn thách thức với tình hình chiến sự kéo dài giữa Nga và Ucraina khiến lạm phát toàn cầu tăng mạnh, cùng với đó những cuộc khủng hoảng ngân hàng về thắt chặt chính sách tiền tệ liên tục diễn ra khiến tình trạng kinh tế càng xấu hơn. Việt Nam cũng đã và đang hứng chịu những khó khăn từ những tình trạng này, các đối tác thương mại lớn của đất nước ta cũng đã tăng trưởng chậm lại, thậm chí rơi vào suy thoái đây là một bất lợi để Việt Nam duy trì và phát triển theo kế hoạch đề ra cuối năm 2022.

Sau khoảng thời gian ảnh hưởng nghiêm trọng bởi Covid-19, cùng với những khó khăn, thách thức từ tình hình kinh tế Thế giới trong nửa đầu năm 2023, các doanh nghiệp để có thể tìm cho mình các nhân sự phù hợp trên thị trường nhân sự vốn đã cạnh tranh, nay càng cạnh tranh gay gắt hơn. Hiểu được tầm quan trọng của Quản lý Nhân sự và Tuyển dụng, Talentnet được xây dựng để đáp ứng nhu cầu, là một công ty chuyên cung ứng nhân sự ở các vị trí, cấp độ khác nhau cho các doanh nghiệp trên khắp Việt Nam và Đông Nam Á. Với hơn 150 chuyên gia tư vấn trên toàn quốc, Talentnet đưa đến nhiều dịch vụ tốt cho doanh nghiệp, đồng thời xây dựng thương hiệu của công ty trên thị trường và đóng góp vào sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam. Trong tình hình thị trường nhân sự ngày càng cạnh tranh gay gắt, công ty đã nhanh chóng phát triển dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn, để đáp ứng nhu cầu từ nhiều lĩnh vực, cấp độ khác nhau đến từ khách hàng.

Tuy nhiên, trong quá trình làm việc tại công ty, tác giả nhận thấy một số vấn đề còn tồn tại trong dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn. Nhận thấy tầm quan trọng của các vấn đề trên, tác giả quyết định chọn đề tài “Phân tích thực trạng và đề xuất nâng cao quy trình tuyển dụng nhân sự thuê ngoài tại công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài – Talentnet” để thực hiện. Tác giả mong muốn khóa luận sẽ là tài liệu để công ty xem xét, từ đó xây dựng chiến lược và kế hoạch để dịch vụ tuyển dụng nhân sự của Talentnet ngày càng đem lại hiệu quả.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Qua quá trình làm việc tại công ty đồng thời áp dụng vốn kiến thức đã tích lũy, tác giả tìm hiểu, phân tích và đánh giá dịch vụ tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ

phần Kết Nối Nhân Tài để đưa ra các hạn chế, cần cải thiện nhằm hướng đến các mục tiêu dưới đây:

- Phân tích dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Mass Recruitment của công ty, đưa ra những điểm mạnh, điểm yếu.
- Đề xuất những giải pháp để phát huy điểm mạnh và cải thiện điểm yếu giúp dịch vụ tuyển dụng của công ty đạt hiệu quả hơn.

### **3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu**

Đề tài được thực hiện trong phạm vi nghiên cứu và đối tượng nghiên cứu như sau:

#### **a. Đối tượng nghiên cứu:**

Nghiên cứu về công tác tuyển dụng của dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Mass Recruitment tại Công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài.

#### **b. Phạm vi nghiên cứu:**

- Về không gian: Dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Mass Recruitment tại Công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài.
- Về thời gian: Dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Mass Recruitment tại Công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài giai đoạn tháng 3/2023 đến tháng 6/2023.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp định tính: sử dụng lý thuyết để trả lời câu hỏi. Nhằm mục tiêu đưa ra giải pháp phù hợp cho Doanh nghiệp.

Phương pháp thống kê dữ liệu: Các dữ liệu được tác giả thu thập từ dữ liệu của công ty, thông qua các báo cáo về tình hình nhân sự, doanh thu giai đoạn 2022-2023.

Phương pháp so sánh: So sánh số liệu giữa các giai đoạn 2020-2022 để đánh giá chất lượng dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn để đánh giá sự chênh lệch về doanh số của các giai đoạn.

Phương pháp phân tích: Phân tích các số liệu thu thập được tiến hành phân tích. Từ đó đưa ra những đánh giá về thực trạng dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Mass Recruitment của công ty.

Phương pháp tổng hợp: Tổng hợp lại các kết quả đã phân tích, so sánh. Từ đó đề xuất những giải pháp để hoàn thiện dịch vụ tuyển dụng số lượng lớn - Mass Recruitment của công ty.

## **5. Kết cấu các chương của báo cáo**

Chương 1: Cơ sở lý thuyết

Chương 2: Thực trạng và tình hình tuyển dụng nhân sự thuê ngoài tại Công ty Cổ phần

Kết Nối Nhân Tài – Talentnet

Chương 3: Đề xuất một số giải pháp nâng cao quy trình tuyển dụng số lượng lớn tại

Công ty Cổ phần Kết Nối Nhân Tài – Talentnet

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT**

### **1.1. Lý luận chung về hoạt động tuyển dụng**

#### **1.1.1. Khái niệm về tuyển dụng**

Theo Edwin B. Flippo (2019), "Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm ứng viên và kích thích họ nộp đơn ứng tuyển trong tổ chức". Quá trình nhận thông tin, đăng tuyển, phỏng vấn, đánh giá, tuyển dụng và nhận việc của người lao động đều liên quan đến tuyển dụng. Tuyển dụng là bước đầu tiên trong việc xây dựng nguồn nhân lực của một tổ chức. Tuyển dụng là chịu trách nhiệm cho tuyển dụng số lượng lớn các công việc, nó là giá trị cốt lõi của quản lý nguồn nhân lực. Tiêu chí quan trọng của tuyển dụng là đúng người cho đúng vị trí và đúng thời điểm.

#### **1.1.2. Chức năng của tuyển dụng đối với doanh nghiệp**

Tuyển dụng là một hoạt động quan trọng trong kinh doanh có vai trò tiên quyết trong việc cung cấp một lực lượng lao động chất lượng. Công tác tuyển dụng nhân sự giúp doanh nghiệp tìm kiếm được những ứng viên phù hợp để hoàn thành công việc được giao một cách tốt nhất. Đội ngũ nhân viên sáng tạo, tài năng sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả công việc và xây dựng đội ngũ lao động. Họ cũng đưa ra các bộ kỹ năng cần thiết để đảm bảo sự thành công của doanh nghiệp trong thị trường cạnh tranh.

Đối với người lao động: Tuyển dụng là hoạt động tạo cơ hội cho người lao động tìm được vị trí công việc phù hợp với trình độ và năng lực của mình. Nói cách khác, tuyển dụng tác động trực tiếp đến người lao động và môi trường làm việc. Vì vậy, việc tuyển dụng lao động sẽ tạo ra môi trường cạnh tranh, tinh thần thi đua của người lao động trong doanh nghiệp. Đối với xã hội: Tuyển dụng giúp quy hoạch lại nguồn nhân lực trong xã hội, tạo ra nguồn việc làm rất lớn cho người lao động, giải quyết tình trạng thất nghiệp cho nguồn lao động dồi dào trên thị trường Việt Nam. Từ những lợi thế này, nền kinh tế Việt Nam sẽ được duy trì và phát huy trong tương lai.

### **1.2. Các khái niệm liên quan đến dịch vụ cung ứng nhân lực**

#### **1.2.1. Khái niệm "Headhunter"**