

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2023

.....

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành Quản trị kinh doanh

Đề tài:

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP
CẢI THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG
TẠI NGÂN HÀNG TMCP Á CHÂU**

Giảng viên hướng dẫn:

ThS. Hồ Thiện Thông Minh

Sinh viên:

Nguyễn Khánh Minh Anh

MSSV: 94011901634



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan khóa luận tốt nghiệp này được chính tôi nghiên cứu trong quá trình tôi đi thực tập tại Công Ty Kinh Doanh & Dịch Vụ Ngân Hàng TMCP Á Châu và được hỗ trợ từ Giảng viên hướng dẫn ThS. Hồ Thiện Thông Minh.

Các nội dung, dữ liệu, số liệu trong khóa luận này là trung thực, được lấy trực tiếp từ đơn vị thực tập và các nguồn chính thống có trích dẫn rõ ràng. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm kỷ luật với khoa và nhà trường nếu có vấn đề sự cố xảy ra.

TP. Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2023

SINH VIÊN THỰC HIỆN

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này, trong suốt thời gian 12 tuần thực tập tốt nghiệp, em đã được các thầy cô ở trường nói chung và trong khoa Kinh doanh & Luật nói riêng giúp đỡ rất nhiều. Em xin cảm ơn Giảng viên hướng dẫn ThS. Hồ Thiện Thông Minh đã giảng dạy những lý thuyết, kiến thức chuyên môn trong ngành Quản trị kinh doanh cũng như nhiệt tình hướng dẫn, giải đáp thắc mắc và chỉnh sửa bài khóa luận để em đạt được kết quả xuất sắc nhất.

Bên cạnh đó, em xin cảm ơn Công Ty Kinh Doanh & Dịch Vụ Ngân Hàng TMCP Á Châu luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi để em được học hỏi, được thử sức, vận dụng những kiến thức đã học vào công việc. Cảm ơn Ban lãnh đạo, các anh chị trong các phòng ban đã hỗ trợ em, truyền đạt kinh nghiệm, giúp em trải nghiệm các công việc thực tế. Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn anh Võ Thành Tú (Giám đốc tuyển chọn và bố trí nhân tài), anh Trần Hoàng Ngọc Thảo (Trưởng phòng tuyển dụng và thu hút nhân tài) luôn tận tâm giúp đỡ, chỉ dẫn em trong quá trình thực tập tại công ty, cũng như hướng dẫn em làm bài, cung cấp các chứng từ, tài liệu, số liệu cho em hoàn thành tốt khóa luận này.

Vì bản thân còn nhiều hạn chế, trong suốt quá trình thực tập em cũng không tránh khỏi những thiếu sót khi làm việc và làm khóa luận tốt nghiệp. Rất mong thầy cô và quý công ty góp ý để em hoàn thiện bản thân hơn, làm hành trang cho em vững bước vào ngành kinh doanh nói chung và lĩnh vực tuyển dụng nói riêng.

Em xin chân thành cảm ơn!

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

Instructor's Comments on Graduation Internship Report

Họ tên/Full name: **Nguyễn Khánh Minh Anh** *Sinh ngày/DOB:* **12/09/2001**
Ngành/Major: **Quản trị kinh doanh** *MSSV/Student ID:* **94011901634**

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

TP. Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2023

GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
NHẬN XÉT ĐÁNH GIÁ CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN	iii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC BẢNG BIỂU	viii
DANH MỤC SƠ ĐỒ	ix
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	2
3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	2
4. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	2
5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	2
6. BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG.....	4
1.1. KHÁI NIỆM VÀ MỤC TIÊU CỦA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG	4
1.1.1. Khái niệm	4
1.1.2. Mục tiêu.....	4
1.2. VAI TRÒ CỦA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG	5
1.2.1. Đối với doanh nghiệp	5
1.2.2. Đối với người lao động	5
1.2.3. Đối với xã hội.....	5
1.3. CÁC YÊU CẦU CỦA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG	6
1.4. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP	6
1.4.1. Yếu tố bên trong	7
1.4.2. Yếu tố bên ngoài.....	7
1.5. CÁC NGUỒN TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP	8

1.5.1. Nguồn ứng viên bên trong doanh nghiệp	8
1.5.2. Nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp.....	9
1.6. QUY TRÌNH CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG HOÀN THIỆN	10
1.6.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng	10
1.6.2. Chuẩn bị tuyển dụng.....	11
1.6.3. Thông báo tuyển dụng.....	12
1.6.4. Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ	13
1.6.5. Phỏng vấn sơ bộ	14
1.6.6. Kiểm tra, trắc nghiệm.....	14
1.6.7. Phỏng vấn chuyên sâu	15
1.6.8. Xác minh điều tra	18
1.6.9. Khám sức khỏe	18
1.6.10. Ra quyết định tuyển dụng.....	18
1.6.11. Hướng dẫn hội nhập	19
1.6.12. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng.....	19
TÓM TẮT CHƯƠNG 1	20

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI NGÂN HÀNG TMCP Á CHÂU

2.1. KHÁI QUÁT CHUNG NGÂN HÀNG ACB.....	21
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	21
2.1.2. Tầm nhìn, giá trị cốt lõi.....	23
2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh.....	24
2.1.4. Tình hình hoạt động kinh doanh	24
2.2. CƠ CẤU TỔ CHỨC VÀ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC.....	27
2.2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức.....	27
2.2.2. Nhiệm vụ các khối chức năng	29
2.2.3. Môi trường kinh doanh, văn hóa doanh nghiệp	31
2.2.4. Thực trạng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.....	32
2.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG.....	35
2.3.1. Quy trình tuyển dụng.....	35
2.3.2. Chính sách tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.....	40
2.4. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI DOANH NGHIỆP	42

2.3.1. Ưu điểm.....	42
2.3.2. Nhược điểm.....	45
TÓM TẮT CHƯƠNG 2	46
CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI NGÂN HÀNG TMCP Á CHÂU	47
3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN TRONG TƯƠNG LAI.....	47
3.2. CƠ SỞ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP.....	47
3.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CỤ THỂ	49
3.3.1. Đối với công tác phân tích công việc	49
3.3.2. Đối với công tác chọn nguồn tuyển dụng.....	49
3.3.3. Đối với công tác thông báo tuyển dụng	50
3.3.4. Đối với công tác thi kiểm tra.....	51
3.3.5. Đối với công tác phỏng vấn.....	52
3.3.6. Đối với công tác hướng dẫn hội nhập	52
TÓM TẮT CHƯƠNG 3	53
KẾT LUẬN	54
TÀI LIỆU THAM KHẢO	55

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Viết tắt	Diễn giải
1	ACB	Ngân hàng thương mại cổ phần Á Châu
2	TMCP	Thương mại cổ phẩm
3	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
4	SCB	Ngân hàng Standard Chartered
5	ACBL	Công ty Cho thuê tài chính ACB
6	QMS	Quality management system: Hệ thống quản lý chất lượng
7	ATM	Automated Teller Machine: Máy rút tiền tự động
8	ACBS	Công ty TNHH Chứng khoán ACB
9	CLMS	Customer Loan Management System: Hệ thống quản lý hồ sơ vay
10	CRM	Customer Relationship Management: Quản lý quan hệ khách hàng
11	PASS	Hệ thống lưu trữ bảo mật thông tin cá nhân
12	ROE	Return On Equity: Lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu
13	GDP	Gross Domestic Product: Tổng sản phẩm nội địa
14	KHCN	Khách hàng cá nhân
15	KHDN	Khách hàng doanh nghiệp
16	IT - CNTT	Information Technology - Công nghệ thông tin
17	QTNNL	Quản trị nguồn nhân lực
18	IQ	Intelligence Quotient - Chỉ số thông minh
19	EQ	Emotional Quotient - Chỉ số cảm xúc

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của ACB giai đoạn 2018-2022.....	24
Bảng 2.2: Số lượng nhân viên theo giới tính và trình độ tại ACB năm 2021	33

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Tiền gửi khách hàng tại ACB giai đoạn 2018-2022	26
Sơ đồ 2.2: Tỷ trọng các chi nhánh, phòng giao dịch của ACB trên toàn quốc.....	27
Sơ đồ 2.3: Cơ cấu bộ máy quản lý Ngân hàng TMCP Á Châu năm 2022	28
Sơ đồ 2.4: Số lượng nhân viên ACB giai đoạn 2017-2021.....	32
Sơ đồ 2.5: Tỷ trọng nhân viên theo giới tính và theo trình độ hóa vấn tại ACB năm 2021	33
Sơ đồ 2.6: Thu nhập bình quân của nhân viên ACB giai đoạn 2018-2022	34
Sơ đồ 2.7: Quy trình tuyển dụng tại ngân hàng ACB	35

LỜI MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức bùng nổ cùng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, điều gì làm cho một doanh nghiệp có thể thành công hơn so với những đơn vị cùng ngành? Chiến lược kinh doanh, công nghệ hiện đại, sản phẩm và dịch vụ chất lượng tốt? Trên thực tế, mỗi yếu tố đều đóng góp một phần không nhỏ vào kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp, song theo thời gian chúng đều có thể bị sao chép và không còn là yếu tố quyết định nữa. Tuy nhiên, có một yếu tố then chốt có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững cả về hiệu quả đầu tư và giá trị cốt lõi lâu dài của doanh nghiệp trong bất kì giai đoạn nào kể cả thời đại công nghệ thông tin phát triển như ngày nay, đó chính là con người.

Vậy làm thế nào để xây dựng được một đội ngũ cán bộ nhân viên chất lượng cao, có năng lực, làm việc hiệu quả, có phẩm chất đạo đức tốt, phù hợp với mục tiêu, môi trường văn hóa của doanh nghiệp luôn là mối quan tâm hàng đầu của các nhà quản trị. Đặc biệt là trong lĩnh vực ngân hàng - các sản phẩm và dịch vụ tại các ngân hàng có nhiều sự tương đồng, trong khi thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt thì yếu tố thu hút được khách hàng đó chính là sự khác biệt tạo ra từ nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, bên cạnh công tác đào tạo và giữ chân nguồn nhân lực hiện có, công tác thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực mới được xem là nhiệm vụ cấp thiết đối với mỗi ngân hàng.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác tuyển dụng - chìa khóa thành công trong công tác quản trị nguồn nhân lực, cùng với định hướng phát triển bền vững và lâu dài của ngân hàng, ngay từ khi mới thành lập, Ngân hàng TMCP Á Châu (ACB) đã luôn quan tâm, chú trọng đến nghiệp vụ này. Nhưng vì hoạt động kinh doanh ngày càng được mở rộng, nhu cầu về số lượng lao động ngày càng cao, xu hướng nhân sự của thị trường có nhiều biến động, do đó công tác tuyển dụng tại ACB cũng không tránh khỏi những tồn đọng. Xuất phát từ thực trạng trên, qua quá trình tìm hiểu thực tế tại doanh nghiệp, tác giả chọn đề tài: *“Thực trạng và giải pháp cải thiện công tác tuyển dụng tại Ngân hàng TMCP Á Châu”* cho khóa luận tốt nghiệp của mình để phân tích quy trình tuyển dụng tại công ty, từ đó đề xuất những giải pháp khắc phục tình hình khó khăn, nắm bắt những cơ hội thị trường để phát triển Ngân hàng ACB trong tương lai.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Nắm rõ những cơ sở lý thuyết về công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp.

Vận dụng những lý luận trên để phân tích, đánh giá các vấn đề về thực trạng công tác tuyển dụng tại Ngân hàng TMCP Á Châu.

Trên cơ sở đó, đề xuất những giải pháp nhằm khắc phục và hoàn thiện hơn công tác tuyển dụng tại Ngân hàng TMCP Á Châu trong thời gian tới.

3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

Thứ nhất, cơ sở lý thuyết về công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp là gì?

Thứ hai, thực trạng công tác tuyển dụng tại Ngân hàng TMCP Á Châu những năm gần đây như thế nào?

Thứ ba, làm thế nào để khắc phục và hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Ngân hàng TMCP Á Châu trong tương lai?

4. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là: các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng, chính sách thu hút nguồn nhân lực tại Ngân hàng TMCP ACB

Phạm vi nghiên cứu của đề tài là: công tác tuyển dụng của ACB trong những năm gần đây, dựa trên báo cáo số liệu kết quả hoạt động kinh doanh thường niên giai đoạn 2017 - 2022.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để hoàn thành đề tài khóa luận, phương pháp nghiên cứu được sử dụng xuyên suốt là phương pháp định tính thông qua việc tổng hợp lý thuyết, thống kê, thu thập và phân tích dữ liệu, quan sát, phỏng vấn, so sánh, đối chiếu... dựa trên các nguồn dữ liệu thứ cấp chính thống, cụ thể:

- Phương pháp diễn dịch, quy nạp: tác giả sử dụng để tổng hợp và phân tích lý thuyết về công tác tuyển dụng, quy trình tuyển dụng làm cơ sở lý luận.

- Phương pháp thống kê mô tả: tác giả sử dụng để báo cáo, trình bày các số liệu dưới hình thức bảng thống kê, biểu đồ thống kê nhằm minh chứng cho những nội dung về hoạt động kinh doanh, thực trạng nguồn lao động tại Ngân hàng ACB trong giai đoạn nghiên cứu.

- Phương pháp thu thập và phân tích dữ liệu: tác giả thu thập dữ liệu thứ cấp từ các nguồn chính thống như sách, báo, đề tài nghiên cứu khoa học, tài liệu, số liệu có liên quan để đánh giá và phân tích làm rõ đề tài nghiên cứu.

- Phương pháp quan sát, trò chuyện, phỏng vấn: tác giả quan sát tình hình hoạt động kinh doanh thực tế tại đơn vị thực tập, đồng thời trò chuyện, phỏng vấn các đối tượng có liên quan tại công ty như ban lãnh đạo, các anh chị nhân viên (đặc biệt là nhân viên khối quản trị nguồn nhân lực), các nhân viên mới và ứng viên tham gia phỏng vấn để tăng tính khách quan về đề tài nghiên cứu, về ưu nhược điểm, các hạn chế, khó khăn, nguyên nhân trong công tác tuyển dụng. Đây cũng là một trong các căn cứ quan trọng giúp đề tài mang tính thực tế cao, từ đó đề xuất các giải pháp, kiến nghị thích hợp và khả thi cho nghiên cứu.

- Phương pháp phân tích, đánh giá thực trạng, kết quả nghiên cứu, những ưu nhược điểm làm cơ sở đề xuất các giải pháp.

6. BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI

Bố cục của đề tài này gồm 3 chương, cụ thể:

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng

Tổng hợp những lý thuyết về công tác tuyển dụng, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng, nguồn tuyển dụng. Đồng thời nguyên cứu một quy trình tuyển dụng hoàn thiện làm cơ sở lý luận cho đề tài.

Chương 2: Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Ngân hàng TMCP Á Châu

Chương này giới thiệu tổng quan về Ngân hàng TMCP Á Châu, cơ cấu bộ máy tổ chức và thực trạng nguồn nhân lực tại công ty. Phân tích chuyên sâu thực trạng, quy trình tuyển dụng cũng như các chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Từ đó đưa ra những nhận xét, đánh giá về công tác tuyển dụng tại ACB.

Chương 3: Đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân sự tại Ngân hàng TMCP Á Châu

Dựa trên cơ sở lý thuyết và thực trạng thực tế đã phân tích, đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình công tác tuyển dụng tại ACB phù hợp với định hướng phát triển của công ty trong tương lai và sự thay đổi của thị trường.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

1.1. KHÁI NIỆM VÀ MỤC TIÊU CỦA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

1.1.1. Khái niệm

Tuyển dụng là một bước đệm quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Quá trình tuyển dụng tốt đóng một vai trò rất quan trọng đối với lượng và chất của nguồn nhân lực tại công ty trong tương lai. Nhiều người lầm tưởng rằng, tuyển dụng chỉ ảnh hưởng đến đầu vào của doanh nghiệp, chỉ cần chọn những nhân lực trình độ cao và phù hợp với văn hóa công ty. Song thực tế, trong quản trị nguồn nhân lực, công tác tuyển dụng còn tác động rất lớn đến bất kì giai đoạn trong sự phát triển của doanh nghiệp và xu hướng chung của thị trường.

Các lý thuyết về tuyển dụng đã được hình thành từ rất lâu và ngày càng được hoàn thiện nhằm mục đích nghiên cứu trong cả vi mô lẫn vĩ mô. Về khái niệm, tuyển dụng là quá trình nghiên cứu, tìm kiếm, thu hút và tuyển chọn từ nhiều nguồn khác nhau những người lao động có đủ năng lực đảm nhiệm vào các vị trí mà doanh nghiệp đang có nhu cầu cần tuyển.

Tuyển dụng bao gồm hai quá trình:

- Tuyển mộ là quá trình thu hút những người lao động có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong doanh nghiệp.
- Tuyển chọn là quá trình đánh giá, sàng lọc các ứng viên theo các khía cạnh, tiêu chuẩn của công việc để tìm ra người phù hợp với các yêu cầu đặt ra.

1.1.2. Mục tiêu

Mục tiêu của công tác tuyển dụng là đáp ứng được nhu cầu cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Đảm bảo cho doanh nghiệp tuyển được đúng người, đúng việc, đúng thời điểm, có thể linh hoạt với những rủi ro thay đổi trên thị trường. Đồng thời, giúp cho doanh nghiệp giảm thiểu tối đa chi phí nhưng vẫn tuyển được những lao động có đủ trình độ chuyên môn, kỹ năng, đạo đức phù hợp với yêu cầu và văn hóa của doanh nghiệp.

1.2. VAI TRÒ CỦA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

Tuyển dụng đóng vai trò quan trọng không chỉ đối với doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến người lao động nói riêng và xã hội nói chung, cụ thể:

1.2.1. Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, cũng là điều cơ bản nhất, tuyển dụng giúp bổ sung cho doanh nghiệp một đội ngũ nhân sự chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu công việc. Với nguồn nhân lực chất lượng tốt, khả năng cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp trên thị trường cũng sẽ tăng cao.

Thứ hai, tuyển dụng nhân lực có hiệu quả giúp doanh nghiệp thực hiện các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất, bởi vì thông qua việc lựa chọn hợp lý và sắp xếp đúng vị trí công việc sẽ giúp nhân viên phát huy hết khả năng của mình, hoàn thành tốt công việc được giao.

Thứ ba, việc tuyển dụng nhân lực phù hợp giúp giảm chi phí cũng như các rủi ro trong quá trình thực hiện hoạt động kinh doanh.

1.2.2. Đối với người lao động

Thứ nhất, việc tuyển dụng lao động một cách chính chu giúp họ có cơ hội tìm kiếm được một công việc phù hợp với năng lực và nguyện vọng của bản thân.

Thứ hai, quá trình tìm hiểu công ty, phỏng vấn, đào tạo và định hướng nghề nghiệp giúp người lao động hiểu hơn về ngành nghề họ sẽ làm việc, tranh mất thời gian và giúp phát triển con đường sự nghiệp lâu dài.

Thứ ba, tuyển dụng giúp cho người lao động trong doanh nghiệp hiểu rõ hơn về người quản lý, lãnh đạo của mình trước khi tham gia vào hoạt động kinh doanh của công ty, từ đó tự điều chỉnh định hướng của bản thân để phù hợp hơn với doanh nghiệp.

1.2.3. Đối với xã hội

Thứ nhất, tuyển dụng tạo ra sự cân đối trong cung và cầu nguồn nhân lực, góp phần tạo ra sự ổn định về kinh tế - xã hội.

Thứ hai, tuyển dụng giúp tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động, góp phần làm giảm tình trạng thất nghiệp, nâng cao đời sống nhân dân và giảm tỷ lệ các tệ nạn xã hội.

Thứ ba, tuyển dụng còn góp phần vào quá trình điều tiết và cân bằng nguồn nhân lực giữa các ngành nghề trong xã hội cũng như các khu vực khác nhau trong một quốc gia, vùng lãnh thổ.

1.3. CÁC YÊU CẦU CỦA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

Thứ nhất, tuyển dụng phải phù hợp với mục tiêu, tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị mà doanh nghiệp đang theo đuổi. Ngoài ra, tuyển dụng còn phụ thuộc vào các yếu tố văn hóa, chính sách nhân sự và tình hình tài chính thực tế tại doanh nghiệp.

Thứ hai, tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn cần bổ sung thêm nhân lực vào các vị trí còn trống sau khi thực hiện các biện pháp thay thế mà vẫn không đáp ứng đủ yêu cầu.

Thứ ba, tuyển dụng phải thực hiện một cách khách quan, dân chủ, công bằng. Việc đánh giá các ứng viên phải dựa trên các tiêu chí thống nhất ngay từ ban đầu. Nhà tuyển dụng phải đưa ra những ý kiến khách quan, tránh yếu tố chủ quan trong quá trình đánh giá ứng viên.

Thứ tư, tuyển dụng phải diễn ra một cách công khai, minh bạch. Các thông tin về tuyển dụng như số lượng, vị trí, yêu cầu công việc phải công khai, rõ ràng. Mọi người đều được tiếp cận thông tin, điều kiện việc làm, cơ hội thăng tiến như nhau.

Thứ năm, tuyển dụng phải tuyển chọn được những người lao động phù hợp với những yêu cầu, đòi hỏi của từng công việc, phù hợp về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm nhằm nâng cao năng suất làm việc.

1.4. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP

Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp bao gồm yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài.

1.4.1. Yếu tố bên trong

Uy tín của doanh nghiệp trên thị trường: Doanh nghiệp có uy tín càng cao thì càng thu hút được nhiều ứng viên ứng tuyển. Một doanh nghiệp có uy tín thường có đội ngũ nhân viên giỏi, hăng say, nhiệt tình trong công việc. Do đó, doanh nghiệp phải tuyển dụng được những người có trình độ năng lực cao, giàu kinh nghiệm, đạo đức tốt để duy trì uy tín doanh nghiệp ở hiện tại và trong tương lai.

Khả năng tài chính của doanh nghiệp: Chi phối khá nhiều quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp. Bởi vì nếu doanh nghiệp chi ra một khoản tài chính lớn và sử dụng có hiệu quả, sẽ thu hút được rất nhiều ứng viên biết đến nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và tham gia ứng tuyển.

Kế hoạch sản xuất kinh doanh: ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng nguồn lao động. Khi doanh nghiệp có nhu cầu mở rộng sản xuất kinh doanh thì phải có kế hoạch tuyển dụng thêm nhân lực. Tùy thuộc vào đặc điểm của sản phẩm, quy mô kinh doanh mà có nhu cầu tuyển dụng cụ thể.

Chính sách nhân sự, hoạt động công đoàn của doanh nghiệp: Các chính sách về nhân sự tốt góp phần tạo động lực, giúp nhân viên phát huy thế mạnh của mình, đảm bảo năng suất lao động và chất lượng sản phẩm tốt hơn. Do đó, chính các chính sách nhân sự sẽ ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng. Ngoài ra, công đoàn là người đại diện, bảo vệ cho người lao động, nên các chính sách, hoạt động của công đoàn sẽ là một yếu tố để thu hút ứng viên.

Ngoài ra, còn các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp như: Văn hóa doanh nghiệp, phong cách của người lãnh đạo, điều kiện, môi trường làm việc...

1.4.2. Yếu tố bên ngoài

Tình hình kinh tế: Khi nền kinh tế đất nước đang trên đà phát triển thì doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng thêm nhân lực để mở rộng sản xuất. Ngược lại, khi nền kinh tế suy thoái thì doanh nghiệp có xu hướng sa thải bớt lao động.

Thị trường lao động: Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì doanh nghiệp sẽ có nhiều sự lựa chọn, do đó quá trình tuyển chọn cũng sẽ kỹ càng hơn để chọn ra được những ứng viên chất lượng nhất, đáp ứng được yêu cầu công việc ở mức độ cao. Khi cung lao động ít hơn cầu lao động, doanh nghiệp phải biết chớp lấy cơ hội nhưng

phải chọn ra những ứng viên đáp ứng được yêu cầu công việc, mặc dù họ không có nhiều sự lựa chọn.

Quan niệm về xu hướng nghề nghiệp: Mỗi ngành nghề có những đặc trưng riêng, có ngành nghề cần nhiều lao động và có ngành nghề cần ít lao động.

Sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế: Khi đất nước có sự dịch chuyển kinh tế từ ngành này sang ngành khác cũng kéo theo sự thay đổi cơ cấu lao động trong xã hội.

Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp: Các doanh nghiệp phải cạnh tranh với nhau bằng cách đưa ra các chính sách, chiến lược hấp dẫn để thu hút những ứng viên có trình độ cao, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

Khoa học công nghệ: Thời đại 4.0 ngày càng phát triển, máy móc ngày càng hiện đại, yêu cầu về chất lượng nguồn lao động cũng tăng cao. Các doanh nghiệp cũng phải đầu tư đổi mới khoa học công nghệ hiện đại để theo kịp với sự phát triển chung của khu vực và trên thế giới.

Ngoài ra, còn các yếu tố khác cũng ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng như: Các quy định của Pháp luật, mức sống của dân cư...

1.5. CÁC NGUỒN TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.5.1. Nguồn ứng viên bên trong doanh nghiệp

Nguồn bên trong doanh nghiệp bao gồm những nhân viên đang làm việc trong doanh nghiệp. Nguồn này áp dụng với vị trí cao hơn vị trí khởi điểm ban đầu của nhân viên hoặc bố trí, sắp xếp lại công việc cho phù hợp hơn với khả năng và sở trường của nhân viên. Đặc biệt, khi doanh nghiệp cần người thay thế thì nguồn tuyển bên trong doanh nghiệp luôn được ưu tiên hơn.

a. Ưu điểm:

- Nhân viên được thử thách về lòng trung thành, thái độ nghiêm túc, trung thực, tinh thần trách nhiệm trong công việc.

- Nhân viên sẽ dễ dàng, thuận lợi hơn trong quá trình thực hiện công việc, nhất là trong giai đoạn hội nhập bởi vì họ đã phần nào hiểu được mục tiêu, chính sách, văn hóa của doanh nghiệp.

- Hình thức tuyển này giúp tạo ra sự cạnh tranh giữa các nhân viên, giúp họ làm việc tích cực hơn, sáng tạo hơn và hiệu quả công việc tốt hơn.

- Doanh nghiệp có thể đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, mức độ phù hợp của nhân viên một cách chính xác hơn thông qua quá trình họ đã làm việc tại doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp có thể khai thác triệt để nguồn nhân lực hiện tại, tiết kiệm chi phí cho tuyển dụng.

b. Hạn chế:

- Nguồn ứng viên nội bộ thường hạn chế số lượng thu hút nhân tài, dễ tạo ra nguồn nhân lực xơ cứng, trì trệ, làm việc theo kinh nghiệm, thiếu sáng tạo.

- Nguồn ứng viên nội bộ có thể gây hiện tượng xáo trộn cơ cấu tổ chức hiện tại, do khi một ứng viên ứng tuyển lên vị trí mới thì doanh nghiệp phải tuyển thêm người thay thế cho vị trí trống đó.

- Dễ hình thành nhóm “ứng viên không thành công” do ứng tuyển vào vị trí còn trống nhưng không được chọn. Từ đó dễ có tâm lý không phục lãnh đạo, không hợp tác với lãnh đạo mới, chia bè phái, mất đoàn kết, gây ra những ảnh hưởng đến hiệu quả công việc chung.

1.5.2. Nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp

Nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp rất phong phú và đa dạng, bao gồm tất cả những người lao động đang không làm việc trong doanh nghiệp như:

- Sinh viên tại các trường Đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo: Doanh nghiệp có thể thiết lập mối quan hệ với các trường như tài trợ các học bổng, tổ chức ngày hội việc làm, tư vấn hướng nghiệp và liên hệ với các trường để thông báo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

- Bạn bè, người thân của nhân viên: Thông qua sự giới thiệu của nhân viên trong doanh nghiệp, những ứng viên này sẽ biết đến thông tin tuyển dụng và tham gia ứng tuyển. Nếu như nhận vào, họ có thể sẽ hội nhập rất nhanh do nhận được sự hướng dẫn của người thân.

- Những người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp khác có nhu cầu thay đổi công việc vì một số lý do nhất định.

- Những người lao động đang có nhu cầu tìm việc và biết đến thông tin tuyển mộ của doanh nghiệp qua báo đài, tivi, internet, các dịch vụ tuyển dụng và muốn tham gia ứng tuyển.