

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2023

KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Quản trị kinh doanh

Đề tài

**Tìm hiểu về hoạt động chương trình thu hút nhân
tài tại công ty TNHH KPMG chi nhánh TPHCM**

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Huỳnh Thị Gia Lộc

Sinh viên

Phạm Quý Phụng

MSSV: 94011901760



**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 mang đề tài “Tìm hiểu về hoạt động chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG chi nhánh TPHCM” là công trình nghiên cứu của tôi và được hoàn thành dưới sự hướng dẫn của thạc sĩ Huỳnh Thị Gia Lộc.

Mọi số liệu, thông tin và tài liệu sử dụng trong bài luận án tốt nghiệp này được thu thập từ các nguồn chính xác từ công ty, sách báo và các tạp chí khoa học chính thống và được trích dẫn đầy đủ và theo đúng quy định. Nếu có sai sót, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm theo đúng quy định của Nhà trường!

TP. Thủ Đức, TP. Hồ Chí Minh, tháng 6 năm 2023

Sinh viên

(Sinh viên ký và ghi rõ họ tên)



Phạm Quý Phụng

LỜI CẢM ƠN

Đầu tiên, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Thạc sĩ Huỳnh Gia Lộc vì đã giúp đỡ, hướng dẫn góp ý và chỉnh sửa tận tình để tôi có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp một cách tốt nhất. Cô luôn nhiệt tình theo sát tiến trình làm bài và đóng góp ý kiến giúp tôi khắc phục những sai sót và yếu điểm trong quá trình thực hiện.

Tiếp đến, tôi xin cảm ơn Ban Giám Hiệu Trường Đại Học Quốc tế Sài Gòn và các thầy cô Khoa Quản trị kinh doanh đã giảng dạy, trang bị cho tôi những kiến thức cần thiết và bổ ích từ những ngày đầu nhập học. Trong thời gian học tập và sinh hoạt tại trường Đại học Quốc tế Sài Gòn, nhận được sự truyền đạt kiến thức, hướng dẫn tận tình của quý thầy cô giảng viên đã giúp tôi có được vốn kinh nghiệm và kỹ năng để hoàn thiện bản thân. Từ những kiến thức này đã giúp tôi có cơ sở để có thể tiếp cận và làm việc với những doanh nghiệp lớn và mang tầm cỡ quốc tế.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến công ty TNHH KPMG chi nhánh TPHCM và phòng tuyển dụng KPMG tại chi nhánh TPHCM đã cung cấp một số thông tin để tôi có thể hoàn thành khoá luận này. Do trình độ lý luận và kinh nghiệm thực tiễn của tác giả còn hạn chế nên bài báo cáo không tránh khỏi những thiếu sót. Tôi mong nhận được những ý kiến, nhận xét của các thầy cô để khoá luận tốt nghiệp trở nên hoàn thiện và thuyết phục hơn.

Một lần nữa, tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN.....	iii
MỤC LỤC	iv
DANH MỤC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT	viii
DANH MỤC BẢNG SỬ DỤNG.....	x
DANH MỤC BIỂU ĐỒ SỬ DỤNG.....	x
DANH MỤC SƠ ĐỒ SỬ DỤNG	x
DANH MỤC HÌNH ẢNH SỬ DỤNG	xi
CHƯƠNG MỞ ĐẦU	1
1. Lí do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu	3
2.1 Mục tiêu tổng quát.....	3
2.2 Mục tiêu cụ thể	4
3. Câu hỏi nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
4.1 Đối tượng nghiên cứu.....	5
4.2 Phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Đóng góp dự kiến của đề tài.....	6
7. Bố cục bài nghiên cứu.....	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THU HÚT NHÂN TÀI	7
1.1 Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	7
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực	7
1.1.2 Tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	8
1.2 Hoạt động về tuyển dụng	9
1.2.1 Khái niệm về tuyển dụng.....	9
1.2.2 Quy trình tuyển dụng.....	11

1.2.3 Nguồn tuyển dụng	15
1.2.3.1 Nguồn tuyển dụng bên trong công ty.....	15
1.2.3.2 Nguồn tuyển dụng bên ngoài công ty	15
1.2.4 Bố trí nguồn nhân lực	15
1.3 Hoạt động duy trì nguồn nhân lực.....	17
1.3.1 Tháp nhu cầu của Maslow	17
1.3.2 Học Thuyết X, Y và Z	19
1.3.3 Thuyết kì vọng của Vroom.....	22
1.4 Yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả tuyển dụng	23
1.4.1 Những yếu tố bên ngoài doanh nghiệp.....	23
1.4.1.1 Xu thế hội nhập quốc tế	23
1.4.1.2 Chính sách phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam	24
1.4.2 Những yếu tố bên trong doanh nghiệp	24
1.4.2.1 Môi trường làm việc	25
1.4.2.2 Môi quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên	26
1.4.2.3 Chính sách lương, thưởng và phúc lợi.....	27
1.4.2.4 Cơ hội thăng tiến.....	28
1.4.2.5 Văn hóa doanh nghiệp	29
1.5 Thu hút nhân tài trong tuyển dụng	30
1.5.1 Khái niệm về nhân tài.....	30
1.5.2 Khái niệm về thu hút nhân tài.....	30
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CHƯƠNG TRÌNH THU HÚT NHÂN TÀI TẠI CÔNG TY TNHH KPMG CN TPHCM	32
2.1 Tổng quan về công ty	32
2.1.1 Giới thiệu chung về công ty	33
2.1.2 Quá trình thành lập và phát triển	34
2.1.3 Đặc điểm lĩnh vực hoạt động của công ty	35

2.1.4 Tình hình kinh doanh của công ty từ 2020 đến 2022	38
2.2 Cơ cấu tổ chức.....	41
2.2.1 Cơ cấu tổ chức chung của công ty.....	41
2.2.2 Cơ cấu tổ chức của phòng nhân sự.....	43
2.2.2.1 Phòng tuyển dụng	44
2.2.2.2 Phòng đào tạo.....	44
2.2.2.3 Phòng tổ chức và chính sách.....	46
2.2.3 Quy trình thăng tiến tại KPMG	47
2.3 Thực trạng hoạt động tuyển dụng của công ty KPMG	48
2.3.1 Những yếu tố ảnh hưởng quyết định lựa chọn làm việc tại KPMG ...	48
2.3.2 Quy trình tuyển dụng của công ty KPMG.....	50
2.3.2.1 Xác định nhu cầu tuyển dụng	50
2.3.2.2 Nguồn tuyển của công ty KPMG.....	50
2.3.2.3 Các bước trong quy trình tuyển dụng tại KPMG.....	51
2.3.2.4 Các chương trình thu hút tài năng của KPMG	53
2.3.2.5 Các tiêu chí tuyển dụng của KPMG	55
2.3.3 Thực trạng hoạt động thu hút nhân tài ở Việt Nam.....	58
2.3.4 Thực trạng hoạt động thu hút nhân tài ở công ty KPMG CN TPHCM.....	64
2.3.4.1 Mục đích những chương trình thu hút nhân tài tại KPMG.....	64
2.3.4.2 Thực trạng tuyển dụng của những chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM giai đoạn 2020 - 2022	66
2.3.4.3 Thực trạng các nguồn tuyển dụng của KPMG.....	70
2.3.4.4 Thực trạng bố trí vị trí các ứng viên trong các kì tuyển chọn.....	73
2.3.4.5 Thực trạng duy trì nguồn nhân lực tại chương trình thu hút nhân tài của KPMG giai đoạn 2020 – 2022.....	75
2.4 Ưu điểm và nhược điểm của thực trạng hoạt động chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM.....	80

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CHƯƠNG TRÌNH THU HÚT NHÂN TÀI TẠI CÔNG TY TNHH KPMG CN TPHCM	84
3.1 Định hướng phát triển của công ty TNHH KPMG giai đoạn 2023 – 2028	84
3.1.1 Định hướng phát triển kinh doanh.....	84
3.1.2 Định hướng phát triển nguồn nhân lực.....	85
3.2 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động chương trình thu hút nhân tài của công ty TNHH KPMG CN TPHCM.....	86
3.2.1 Lập kế hoạch tuyển dụng.....	87
3.2.2 Thông báo tuyển dụng.....	89
3.2.2.1 Giải pháp về xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng	89
3.2.2.2 Giải pháp về cung cấp nội dung tuyển dụng.....	92
3.2.3 Tiếp nhận và tiến hành xử lý hồ sơ	94
3.2.4 Tổ chức thi tuyển.....	98
3.2.5 Phỏng vấn và công bố kết quả.....	100
3.2.6 Thời gian thực tập và thử việc.....	100
3.2.6.1 Giải pháp về đào tạo hội nhập cho nhân viên	101
3.2.6.2 Giải pháp về bố trí và sử dụng nhân sự	102
3.2.7 Ra quyết định tuyển dụng.....	104
3.2.8 Chính sách duy trì nhân viên	104
3.2.8.1 Chính sách tiếp cận nhân viên	104
3.2.8.2 Chính sách xây dựng giá trị người nhân viên trong doanh nghiệp	108
3.2.8.3 Chính sách đào tạo và phát triển nhân viên	110
3.3 Một số hạn chế và định hướng phát triển của bài nghiên cứu.....	111
KẾT LUẬN.....	113
TÀI LIỆU THAM KHẢO	114
PHỤ LỤC	119

DANH MỤC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants).	Chứng chỉ kế toán công chứng được cấp bởi Hiệp hội Kế toán Công chứng Anh
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CLB	Câu lạc bộ
CLNNL	Chất lượng nguồn nhân lực
CN	Chi nhánh
CPA (Certified Public Accountants)	Chứng chỉ kế toán viên công chứng quốc tế
CSR (Corporate Social Responsibility)	Trách nhiệm của công ty đối với cộng đồng
CV (Curriculum Vitae)	Sơ yếu lý lịch
eNPS (Employee Net Promoter Scores)	Chỉ số đo lường sự gắn kết của nhân viên
EQ (Emotional Quotient)	Chỉ số đo lường về cảm xúc của con người
ESI (Employee Satisfaction Index)	Chỉ số mức độ hài lòng của nhân viên
ETR (Employee Turnover Rate)	Chỉ số tỉ lệ thôi việc của nhân viên
EVP (Employee Value Proposition)	Giá trị nhân viên trong doanh nghiệp
GF (Fresh Graduate)	Chương trình dành cho sinh viên mới tốt nghiệp
GMAT (Graduate Management Admission Test)	Bài thi đánh giá kỹ năng trong quá trình học tập và làm việc
HĐN	Hiện đại hoá
HĐQT	Hội đồng quản trị

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
ICAEW (Institute of Chartered Accountants in England and Wales)	Chứng chỉ kế toán công chứng ở Vương Quốc Anh và Xứ Wales
ILO	tổ chức lao động quốc tế
IQ (Intelligence Quotient)	Chỉ số đo lường về trí tuệ của con người
KDC (KPMG Delivery Centre)	Bộ phận phân tích và xử lý dữ liệu của KPMG
KHCN	Khoa học công nghệ
KPI (Key Performance Indicator)	Chỉ số đo lường hiệu quả công việc
KTV	Kiểm toán viên
KTXH	Kinh tế xã hội
MT (Management Trainee)	Chương trình quản trị viên tập sự
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NLĐ	Người lao động
NNL	Nguồn nhân lực
NSLĐ	Năng suất lao động
PGS-TS	Phó giáo sư – tiến sĩ
QA	Đảm bảo chất lượng
QC	Quản lí chất lượng
SP	Sản phẩm
SPAM (Stupid Pointless Annoying Messages)	Thư, tin nhắn gây phiền toái cho người nhận
SX	Sản xuất
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
VN	Việt Nam

DANH MỤC BẢNG SỬ DỤNG

Bảng 2.1 Các loại chi phí của doanh nghiệp trong giai đoạn 2020 – 2022	40
Bảng 2.2 Các tiêu chí chấm điểm của KPMG	55
Bảng 2.3 Điều kiện làm việc ở những tập đoàn đa quốc gia	63
Bảng 2.4 Số lượng ứng viên qua các vòng thi kì Fresh Graduate giai đoạn 2020 - 2022 ...	66
Bảng 2.5 Số lượng ứng viên qua các vòng kì Internship giai đoạn 2020 - 2022.....	68
Bảng 2.6 Số lượng ứng viên từ các nguồn tuyển dụng của KPMG.....	70
Bảng 2.7 Vị trí ứng viên được bố trí trong các kì tuyển chọn giai đoạn 2020 - 2022	73
Bảng 2.8 Số lượng ứng viên ở lại nhận việc sau khi trải qua các kì Fresh Graduate và Internship tại KPMG giai đoạn 2020 – 2022	75
Bảng 2.9 Lý do các ứng viên không nhận công việc sau các kì Fresh Graduate và Internship tại KPMG giai đoạn 2020 – 2022	77

DANH MỤC BIỂU ĐỒ SỬ DỤNG

Biểu đồ 2.1 Tổng doanh thu KPMG giai đoạn 2020 - 2022	38
Biểu đồ 2.2 Tỷ lệ trung bình các loại chi phí của KPMG giai đoạn 2020 - 2022	40

DANH MỤC SƠ ĐỒ SỬ DỤNG

Sơ đồ 2.1 Cơ cấu nhân sự của công ty	41
Sơ đồ 2.2 Cơ cấu phòng nhân sự của công ty	43
Sơ đồ 3.1 Quy trình thu hút nhân tài đề xuất	87

DANH MỤC HÌNH ẢNH SỬ DỤNG

Hình 1.1 Quy trình tuyển dụng	11
Hình 1.2 Tháp nhu cầu Maslow	17
Hình 1.3 Học thuyết X.....	20
Hình 1.4 Học thuyết Y	21
Hình 1.5 Thuyết kì vọng của Vroom	22
Hình 2.1 Doanh thu của các công ty kiểm toán trong Big 4 ở Việt Nam năm 2021	39
Hình 2.2 Quy trình thăng tiến tại KPMG.....	47
Hình 2.3 Chương trình thực tập của KPMG.....	53
Hình 2.4 Chương trình dành cho sinh viên tốt nghiệp của KPMG.....	54
Hình 2.5 Thời gian của những chương trình thu hút nhân tài ở Việt Nam.....	61
Hình 3.1 Thời gian thực tập của các trường đại học ở TPHCM.....	93

CHƯƠNG MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Theo Trang (2020)^[28] thì trong những năm gần đây, xu thế toàn cầu hóa và sự phát triển của công nghệ đã có nhiều tác động tích cực đến nền kinh tế, trong đó bao gồm nâng cao năng suất lao động để tạo ra nhiều hàng hóa và dịch vụ mới. Tuy nhiên, những tiến bộ công nghệ của cuộc cách mạng 4.0 cũng đang tác động trực tiếp đến việc làm trong lĩnh vực sản xuất, đặc biệt là ở các nước phát triển. Các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam, chắc chắn sẽ bị ảnh hưởng bởi xu hướng này. Những người lao động có kỹ năng thấp hoặc trung bình sẽ bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi tự động hóa, trong khi những người lao động có kỹ năng cao sẽ ít bị ảnh hưởng nhất. Lao động Việt Nam có ưu điểm là cần cù, siêng năng. Tuy nhiên, chất lượng công việc chưa cao do nhiều nguyên nhân như giáo dục, môi trường và đào tạo. Để người lao động tồn tại và cạnh tranh trong cuộc cách mạng 4.0, cần phải đổi mới giáo dục, thu hút nhân tài, đào tạo kỹ thuật cho người lao động, tăng cường hợp tác quốc tế. Vì vậy, Việt Nam cần có những bước đi cụ thể để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho nền công nghiệp hiện đại, đáp ứng những thay đổi của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ 4.

NNL là một tài sản quan trọng nhất của một tổ chức, điều này được thể hiện trên một số khía cạnh như: Chi phí cho nguồn nhân lực trong một tổ chức có thể được xem như một khoản đầu tư và lợi ích do nguồn nhân lực có chất lượng mang lại là rất đáng kể. Nguồn nhân lực trong một tổ chức là mục tiêu và động lực của các hoạt động của tổ chức. Nguồn nhân lực là yếu tố cơ bản cấu thành nên một tổ chức, là điều kiện để tổ chức tồn tại và phát triển. Vì vậy, một tổ chức mạnh hay yếu, kém phát triển hay tụt hậu phần lớn phụ thuộc vào CLNNL. Trong điều kiện xã hội phát triển như ngày nay, nhu cầu của con người ngày càng đòi hỏi cao hơn với tiêu chí là giá cả không ngừng giảm xuống, chất lượng sản phẩm không

ngừng được cải tiến. Vì vậy, các doanh nghiệp muốn tồn tại cần chú trọng đổi mới kỹ thuật sản xuất, nâng cao hàm lượng chất xám trong sản phẩm để tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, đảm bảo chất lượng. Điều này đòi hỏi một đội ngũ năng động gồm những người luôn cập nhật nhu cầu và sở thích của khách hàng và đáp ứng những thay đổi này một cách kịp thời. Mặt khác, khoa học và công nghệ ngày nay đang thay đổi nhanh chóng, vòng đời của công nghệ và sản phẩm có xu hướng ngắn lại. Do đó, các công ty luôn phải có đội ngũ nhân viên có thể đáp ứng nhanh chóng với sự thay đổi này. Mặt khác, KHCN ngày nay đang thay đổi nhanh chóng, và vòng đời của sản phẩm công nghệ cũng đang thay đổi. Vì chu kỳ sản phẩm có xu hướng ngày càng ngắn lại. Do đó, các công ty luôn phải có đội ngũ nhân viên có thể đáp ứng nhanh chóng với sự thay đổi này. Vì những lý do trên, NNL trong một tổ chức là rất quan trọng và cần thiết đối với bất kỳ tổ chức nào. Một lực lượng lao động tài năng luôn là một lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ cho các công ty. Mặt khác, đầu tư vào con người là cách hiệu quả nhất để xác định khả năng phát triển nhanh và bền vững của công ty, duy trì các kỹ năng của nhân viên, cải thiện hiệu quả của công ty và giảm chấn thương liên quan đến công việc. Đây được coi là một phương pháp đầu tư khả thi. (Trần,2014)^[13]

PGS.TS Phùng Rân đề cập đến vấn đề CLNNL trong bài viết “CLNNL, bài toán tổng hợp cần có lời giải đồng bộ” và cho rằng: Sự thăng trầm của các quốc gia và sự thành công của các tổ chức đều dựa trên con người và mức độ tài năng của họ. Đề tài NCKH cấp Nhà nước KHXH 05-03 (GS-TS. Nguyễn Phú Trọng chủ nhiệm) “Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước” đưa ra những quan điểm, định hướng trong việc sử dụng các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong các lĩnh vực khác nhau. Đề tài “Giải pháp phát triển LLLĐ ngành công nghiệp của TPHCM theo hướng CNH, HĐH” của tác giả Đặng Ngọc Tùng đã đi sâu phân tích về NNL trong công nghiệp và các giải pháp hỗ trợ phát triển NNL ngành công nghiệp của TPHCM theo hướng CNH, HĐH... (Cầm,2013)^[12]

Hiện nay, quy mô của các công ty đang ngày càng mở rộng, cùng với sự gia nhập của các công ty nước ngoài vào thị trường Việt Nam, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng tăng. Đồng thời, tình trạng chảy máu chất xám đang khiến thị trường lao động trong nước càng thêm khó khăn. Hầu như mọi công ty đều đặt ra 1 câu hỏi là làm thế nào họ có thể thu hút những nhân tài về cho công ty. Các công ty ngày nay có xu hướng chỉ dựa vào nguồn lực và kinh nghiệm của chính họ khi tuyển dụng, và có nhiều trường hợp tiềm năng của công ty và khả năng phát triển nguồn nhân lực không cân bằng. Tìm hiểu về quy trình tuyển dụng và cách thu hút nhân tài luôn là một đề tài cần thiết. Nhận thức được sự phức tạp và tầm quan trọng của hoạt động tuyển dụng nhân sự cũng như đòi hỏi việc hoàn thiện, nâng cao hiệu quả của quy trình tuyển dụng, cùng với kiến thức được trang bị tại nhà trường và những tìm hiểu thực trạng thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM.

Mục đích của đề tài xuất phát từ nhận thức của bản thân tác giả về các chương trình thu hút nhân tài và quan trọng của những chương trình này, những lợi ích mà chương trình này đem lại cho sinh viên và doanh nghiệp. Đề tài nhằm trình bày những mục đích, cốt lõi trong quá trình tuyển dụng nhân sự, thực trạng tuyển dụng ở những trình thu hút nhân tài. Từ đó tìm hiểu, đánh giá và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM giai đoạn 2020 đến 2022.

2. Mục tiêu

2.1 Mục tiêu tổng quát

Bằng việc nghiên cứu, đánh giá và phân tích đề tài nhằm đưa một số lý thuyết về NNL. Tác giả tin rằng bài nghiên cứu sẽ sự đóng góp này làm phong phú thêm nguồn lý luận và kinh nghiệm cho sự tiếp cận và phân tích các công trình khoa học về CLNNL sau này. Hàm ý được rút ra từ kết quả nghiên cứu là cải thiện nâng cao chất lượng NNL nói chung và việc đào tạo và tuyển dụng nói riêng của công ty TNHH KPMG CN TPHCM. Nghiên cứu đề tài

nhằm mục đích trình bày những vấn đề của quá trình tuyển dụng nhân sự, thực trạng của hoạt động tuyển dụng công ty, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự của công ty TNHH KPMG CN TPHCM. Bài nghiên cứu nhằm đem lại giải pháp giúp các ứng viên có nhu cầu làm việc tại KPMG Việt Nam có cơ hội được làm việc tại nơi họ mong muốn. Đồng thời cải thiện quá trình tuyển dụng và nâng tầm chuyên nghiệp trong mắt các ứng viên về môi trường làm việc của KPMG. Cuối cùng là xây dựng chương trình thu hút nhân tài trẻ của KPMG dựa trên những dữ liệu có từ trước kết hợp với những dữ liệu, báo cáo để hoàn thiện quá trình tuyển dụng tại KPMG.

2.2 Mục tiêu cụ thể

- (1) Tìm hiểu mục đích chương trình thu hút nhân tài ở công ty TNHH KPMG CN TPHCM
- (2) Tìm hiểu thực trạng tuyển dụng ở các chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM
- (3) Tìm hiểu sự khác biệt giữa chương trình thu hút nhân tài ở công ty TNHH KPMG CN TPHCM với những công ty khác ở VN
- (4) Đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM

3. Câu hỏi nghiên cứu

- (1) Mục đích chương trình thu hút nhân tài ở công ty TNHH KPMG CN TPHCM là gì ?
- (2) Thực trạng tuyển dụng của công ty TNHH KPMG CN TPHCM diễn ra như thế nào ?
- (3) Sự khác biệt giữa chương trình thu hút nhân tài ở công ty TNHH KPMG CN TPHCM với những công ty khác ở VN là gì ?
- (4) Làm gì để nâng cao hiệu quả hoạt động chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM ?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM

4.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Hoạt động tuyển dụng ở các chương trình thu hút nhân tài tại Công ty TNHH KPMG CN TPHCM

Phạm vi thời gian: Hoạt động tuyển dụng ở chương trình thu hút nhân tài tại Công ty TNHH KPMG CN TPHCM từ năm 2020 đến năm 2022

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định tính là một phương pháp tiếp cận khám phá, mô tả và giải thích dựa trên các phương pháp điều tra kinh nghiệm, nhận thức, động cơ, ý định, hành vi và thái độ. Các kỹ thuật nghiên cứu định tính rất tốt để trả lời các câu hỏi "như thế nào", "tại sao" và "cái gì". Trong bài nghiên cứu, mà tôi sẽ sử dụng đa phần là dữ liệu thứ cấp và một phần nhỏ dữ liệu sơ cấp để trình bày. Đồng thời, tôi sẽ sử dụng 3 phương pháp chính là quan sát, thảo luận và phân tích tổng hợp.

Trong **phương pháp quan sát**, tác giả sẽ thu thập dữ liệu cụ thể về sự phát triển của sự vật hoặc hiện tượng đó bằng cách thực hiện các quan sát có mục đích và có kế hoạch trong các môi trường tự nhiên khác nhau. Trong bài nghiên cứu, phương pháp quan sát được sử dụng để quan sát các những bảng mô tả công việc trên những trang mạng tuyển dụng của KPMG so với các công ty khác cùng phân khúc. Từ đó đưa ra cái khái quát về tình trạng hiện tại rồi tìm ra hiểu và đưa ra giải pháp.

Trong **phương pháp thảo luận**, đòi hỏi sự tham gia, thảo luận và giải quyết vấn đề của nhiều người tham gia. Cách tiếp cận này giúp phát huy tối đa khả năng tư duy, giao tiếp, thu thập và xử lý thông tin, tư duy phân tích của sinh viên để tìm ra giải pháp tốt nhất cho

một vấn đề nghiên cứu. Vì một đề tài mới nên tác giả sẽ đi tham khảo ý kiến của chuyên gia về vấn đề nhân sự để có thêm cái nhìn tổng quan về vấn đề thu hút nhân tài trẻ cũng như hiểu thêm nhân sự để có thể đưa ra hướng đi đúng đắn cho bài nghiên cứu.

Trong **phương pháp phân tích tổng hợp**, Tác giả sẽ phân tích là nghiên cứu các tài liệu, lý luận khác nhau bằng cách phân tích chúng thành từng bộ phận để tìm hiểu sâu sắc về đối tượng. Tổng hợp liên kết từng mặt, từng bộ phận, thông tin của vấn đề phân tích để tạo ra một hệ thống lý thuyết mới đầy đủ và sâu sắc về đối tượng nghiên cứu. Đây sẽ cơ sở mà tác giả sử dụng nhiều nhất trong bài nghiên cứu, bằng cách phân tích những vấn đề trong những chương trình thu hút nhân tài của KPMG nói riêng và các công ty lớn khác trên Việt Nam nói chung. Từ đó tổng hợp những giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của những bài nghiên cứu trước và một số thông tin liên quan đến tuyển dụng để làm cơ sở để giải quyết vấn đề đặt ra lúc đầu.

6. Đóng góp dự kiến của đề tài

Sau khi hoàn thành, khoá luận dự kiến đóng góp cơ sở, dữ liệu để cho công ty TNHH KPMG CN TPHCM để phát triển thêm về chương trình thu hút nhân tài nói riêng cũng như việc tuyển dụng nói chung. Ngoài ra, từ bài nghiên cứu về các chương trình thu hút nhân tài mà nhà trường có dùng làm cơ sở để làm những buổi huấn luyện cho sinh viên về các chương trình tuyển dụng ở những công ty lớn.

7. Bố cục bài nghiên cứu

Chương mở đầu

Chương 1: Cơ sở lý luận về thu hút nhân tài

Chương 2: Thực trạng hoạt động chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động chương trình thu hút nhân tài tại công ty TNHH KPMG CN TPHCM

Kết Luận

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THU HÚT NHÂN TÀI

1.1 Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là chủ thể sáng tạo, có thể chi phối toàn bộ quá trình phát triển KTXH nhằm hướng tới một mục tiêu đã chọn. Do đó, nguồn nhân lực không chỉ bao gồm số lượng và cơ cấu hiện tại và tương lai mà còn bao gồm cả chất lượng công việc (thể chất, trí tuệ và kỹ năng nghề nghiệp) và chất lượng công việc (thái độ, tác phong, v.v., tác phong làm việc) đáp ứng nhu cầu của người lao động bao gồm một tổ chức hay một cơ cấu KTXH cụ thể.

Nguồn nhân lực là khả năng tập thể của mỗi cá nhân trong một tổ chức, bất kể vai trò. Theo ý kiến này, khi chúng ta nói đến sức mạnh trí óc, thể lực, tinh thần và nhìn những khả năng này ở trạng thái tĩnh, tức là chúng ta đang nói đến nguồn nhân lực, là tập hợp các yếu tố thể chất và tâm lý được huy động trong quá trình học của công việc. Trái ngược với khái niệm trên, chúng tôi đã xem xét vấn đề trạng thái động ở đây. Có ý kiến khác cho rằng khi đề cập đến chủ đề này mới chỉ đề cập đến trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân sự, còn các phẩm chất khác như thể lực, yếu tố tinh thần ít được đề cập đầy đủ, rõ ràng. (Tiến,2010)^[14]

Nguồn nhân lực của một công ty dựa trên những người có vai trò khác nhau và được kết nối với nhau theo các mục đích cụ thể. Mọi người khác với các nguồn lực khác của công ty vì bản chất con người của họ. Nhân viên có các kỹ năng và đặc điểm tính cách khác nhau, có tiềm năng phát triển, có thể thành lập nhóm, đại diện cho lợi ích của họ trong công đoàn, có thể đánh giá và phỏng vấn nhân viên, và các hoạt động của người quản lý có thể thay đổi theo bản thân hoặc ảnh hưởng đến môi trường. (Huyền,2009)^[23]