

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
**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN
DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY
TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN PHÂN
BÓN VOI TRẮNG**

Giảng viên hướng dẫn
Thạc sỹ Nguyễn Văn Mỹ

Sinh viên
Nguyễn Ngọc Anh Trâm
MSSV: 94011901752



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan rằng đề tài này đã được em thực hiện một cách độc lập. Các số liệu thu thập và kết quả phân tích trong đề tài là hoàn toàn trung thực và không trùng lặp với bất kỳ nghiên cứu khoa học nào khác.

Ngày tháng năm

Sinh viên thực hiện

(ký và ghi họ tên)

LỜI NHẬN XÉT GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

Họ và tên của người nhận xét:..... Học vị:

NỘI DUNG NHẬN XÉT

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ngày thángnăm 20.....

NGƯỜI NHẬN XÉT

.....

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt bốn năm học tập chuyên ngành Quản trị kinh doanh tại Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn, em đã tích lũy được nhiều kiến thức và kinh nghiệm quý báu từ các giảng viên. Với mong muốn áp dụng những kiến thức chuyên ngành vào thực tế kinh doanh, em vinh dự được tham gia làm thực tập sinh tại Phòng Hành chính - Nhân sự của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng.

Trước tiên, em xin bày tỏ lòng biết ơn đến các thầy cô giáo tại Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn, những người đã chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm sống và truyền động lực giúp em phát triển bản thân. Kiến thức mà em đã thu nhận trong quá trình học không chỉ là nền tảng để hoàn thành khóa luận tốt nghiệp, mà còn là tài sản quý giá giúp em tự tin bước vào cuộc sống.

Em muốn bày tỏ lòng cảm kích đặc biệt đến Thạc sĩ Nguyễn Văn Mỹ - người đã trực tiếp hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp của em. Dưới sự chỉ bảo và tận tâm của thầy, em đã hoàn thành bài khóa luận và thầy cũng đã định hướng cho em đề tài: "Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng".

Em muốn gửi lời cảm ơn đến Ban lãnh đạo Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng và đặc biệt là cô Nguyễn Thu Ngân - Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, người đã tận tình hướng dẫn trong quá trình thực tập của em.

Cuối cùng, em xin chân thành chúc cho các thầy cô giáo sức khỏe và thành công trong sự nghiệp của mình. Em cũng xin gửi lời chúc đến tất cả nhân viên trong Phòng Hành chính - Nhân sự của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng, hy vọng rằng các anh/chị sẽ luôn thành công trong công việc và cuộc sống.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	iii
LỜI NHẬN XÉT GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN	iv
LỜI CẢM ƠN	v
MỤC LỤC	vi
DANH MỤC BẢNG BIỂU	viii
DANH MỤC SƠ ĐỒ HÌNH VẼ	ix
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN	4
1.1. Một số định nghĩa, khái niệm cơ bản	5
1.1.1. Khái niệm quản trị nhân lực	5
1.1.2. Khái niệm tuyển dụng nhân lực.....	5
1.1.3. Khái niệm tuyển mộ nhân lực.....	5
1.1.4. Khái niệm tuyển chọn nhân lực.....	6
1.2. Các nguồn tuyển dụng	6
1.3. Quy trình tuyển dụng	7
1.3.1. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực	7
1.3.2. Thông báo tuyển dụng	10
1.3.3. Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ	11
1.3.4. Phỏng vấn sơ bộ	12
1.3.5. Thi tuyển	14
1.3.6. Phỏng vấn vòng 2	15
1.3.7. Xác minh, điều tra	17
1.3.8. Khám sức khoẻ	18
1.3.9. Quyết định tuyển dụng.....	19
1.3.10. Đánh giá tuyển dụng nhân lực	20
1.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng	21

1.4.1. Những nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	21
❖ <i>Pháp luật liên quan đến tuyển dụng lao động ở nước ta</i>	21
❖ <i>Tình hình thị trường lao động</i>	21
❖ <i>Đối thủ cạnh tranh của doanh nghiệp</i>	22
1.4.2. Những nhân tố bên trong doanh nghiệp	22
❖ <i>Chiến lược kinh doanh</i>	23
❖ <i>Khả năng tài chính của doanh nghiệp</i>	24
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH PHÂN BÓN VOI TRẮNG	24
2.1. Giới thiệu khái quát về Công ty	24
2.1.1. <i>Lịch sử hình thành và phát triển Công ty</i>	24
2.1.2. <i>Chức năng, nhiệm vụ của Công ty</i>	25
2.1.3. <i>Cơ cấu tổ chức nhân sự của Công ty</i>	25
2.1.4. <i>Tình hình nhân lực của Công ty trong 3 năm gần đây giai đoạn 2020 – 2022</i>	26
2.1.5. <i>Một số kết quả hoạt động kinh doanh chủ yếu của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng trong giai đoạn 2020 - 2022</i>	27
2.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng	27
2.2.1. <i>Xây dựng kế hoạch tuyển dụng của công ty</i>	27
2.2.3. <i>Thu nhận và xử lý hồ sơ</i>	34
2.2.4. <i>Phỏng vấn sàng lọc</i>	35
2.2.5. <i>Thi tuyển</i>	36
2.2.7. <i>Khám sức khỏe</i>	37
2.2.8. <i>Ra quyết định tuyển dụng</i>	37
2.2.9. <i>Đánh giá hoạt động tuyển dụng của Công ty</i>	38
❖ 2.2.9.1 <i>Ưu điểm và nguyên nhân</i>	39
❖ 2.2.9.2. <i>Hạn chế và nguyên nhân</i>	40
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH PHÂN BÓN VOI TRẮNG	41
3.1. Định hướng và mục tiêu về tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng	41
3.1.1. <i>Định hướng và mục tiêu kinh doanh của Công ty giai đoạn 2023 - 2025</i>	41
3.1.2. <i>Định hướng và mục tiêu về quản trị nhân lực của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng giai đoạn 2023 - 2025</i>	42

3.1.3. Định hướng và mục tiêu tuyển dụng nhân lực của Công ty trong thời gian tới..	43
3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng	44
3.2.1. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực linh hoạt, khoa học, cụ thể từng giai đoạn	45
3.2.2. Đa dạng hóa các nguồn tuyển mộ và phương pháp tuyển mộ	46
3.2.3. Tăng cường đầu tư chi phí cho hoạt động tuyển dụng nhân lực	50
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	51
PHỤ LỤC	1

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Tình hình nhân lực của Công ty giai đoạn 2020-2022	26
Bảng 2.2 Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty giai đoạn 2020-2022.....	27
Bảng 2.3: Số lượng nhân viên tuyển dụng từ các nguồn của công ty.....	31

DANH MỤC SƠ ĐỒ HÌNH VẼ

Hình 1.1. Nội dung chủ yếu của tuyển dụng nhân lực	7
Hình 2.1: Quy trình xác định mục tiêu và nhu cầu tuyển dụng của Công ty	28
Hình 2.2: Ý kiến NLD về việc xác định mục tiêu và nhu cầu tuyển dụng của Công ty	28
Hình 2.3: Ý kiến NLD về thực hiện chính sách tuyển dụng nhân lực tại Công ty.....	29
Hình 2.4: Ý kiến NLD về mức độ xây dựng kế hoạch TDNL chi tiết của Công ty.....	30
Hình 2.5: Ý kiến NLD về tần suất sử dụng các nguồn tuyển mộ của công ty	32
Hình 2.6: Mức độ biết đến thông tin tuyển dụng của công ty từ phía NLD thông qua các nguồn tiếp cận	34
Hình 2.7: Ý kiến đánh giá của NLD về việc thực hiện bước PVTD của công ty	36
Hình 2.8: Ý kiến của NLD về việc thực hiện hội nhập nhân lực tại Công ty	38
Hình 2.9: Ý kiến NLD về việc thực hiện đánh giá tuyển dụng nhân lực của Công ty.	39
Hình 3.1: Tỷ lệ sàng lọc của các giai đoạn của quá trình tuyển chọn	46

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Căn cước công dân	CCCD
Sản xuất – kinh doanh	SX - KD
Thông báo tuyển dụng	TBTD
Cao đẳng	CĐ
Giám đốc	GĐ
Người lao động	NLĐ
Đại học	ĐH
Tuyển dụng nhân lực	TDNL
Doanh nghiệp	DN
Cổ phần	CP
Hành chính – nhân sự	HC - NS
Lao động phổ thông	LĐPT
Công nhân kỹ thuật	CNKT
Ứng viên	UV

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

a/ Tính cấp thiết nghiên cứu của đề tài

Mỗi tổ chức hoạt động dưới sự chi phối của nhiều nhân tố và mức độ ảnh hưởng khác nhau. Tuy nhiên, trong toàn bộ các yếu tố này, nhân tố con người luôn đóng vai trò quyết định. Đối với mọi tổ chức mong muốn tồn tại và phát triển, nguồn nhân lực chất lượng là điều không thể thiếu. Với vai trò quan trọng của nguồn nhân lực, các tổ chức cần liên tục hoàn thiện và nâng cao nguồn nhân lực để đáp ứng các yêu cầu trong bối cảnh xã hội luôn biến động và thay đổi như hiện nay. Trong môi trường cạnh tranh khốc liệt và sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, mỗi tổ chức cần sở hữu một đội ngũ lao động vững mạnh về số lượng và chất lượng. Vì vậy, quá trình tuyển dụng nhân lực đóng vai trò vô cùng quan trọng để thu hút và củng cố đội ngũ lao động có đủ năng lực để đạt được mục tiêu đề ra.

Trên thực tế, quá trình tuyển dụng nhân lực đối mặt với nhiều thách thức trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo ra cơ hội và đồng thời đe dọa cho nền kinh tế và các doanh nghiệp. Thị trường lao động trở nên cạnh tranh gay gắt khi các doanh nghiệp nhận thức được tầm quan trọng của con người và công tác tuyển dụng nhân lực đối với sự phát triển bền vững của mình. Một quá trình tuyển dụng nhân lực tốt sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng được một đội ngũ nhân lực đủ số lượng và chất lượng, đáp ứng được yêu cầu công việc và gia tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường. Mặt khác, việc bỏ qua hoặc không chú trọng đúng mức đến yếu tố nhân lực, đặc biệt là quá trình tuyển dụng nhân lực, có thể dẫn đến việc đội ngũ nhân lực ngày càng yếu kém, không đủ khả năng thực hiện công việc, từ đó gây trì trệ sự phát triển của doanh nghiệp hoặc thậm chí khiến doanh nghiệp bị loại khỏi thị trường.

Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng đang đối diện với một số khó khăn và hạn chế trong quá trình tuyển dụng nhân lực. Đặc biệt, vấn đề số lượng ứng viên ứng tuyển vào công ty hàng năm vẫn còn thấp và phụ thuộc vào việc giới thiệu từ cán bộ công nhân viên trong công ty. Điều này dẫn đến sự bị động trong việc tìm kiếm và thu hút ứng viên, cũng như gây ra sự thiếu hụt nhân tài và các sai sót trong quá trình tuyển dụng không được khắc phục, ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng.

Do đó, tác giả nhận thấy để cải thiện công tác tuyển dụng nhân lực cần có nghiên cứu về vấn đề này tại công ty. Điều này giúp làm rõ các vấn đề hiện tại trong quá trình tuyển dụng và đưa ra các giải pháp để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực. Bằng cách tăng cường công tác quảng bá và thu hút ứng viên, công ty có thể mở rộng mạng lưới tìm kiếm ứng viên, không chỉ phụ thuộc vào giới thiệu từ cán bộ công nhân viên.

b/ Xác lập và tuyên bố vấn đề trong đề tài

Sau thời gian thực tập tại công ty, tác giả nhận thấy vấn đề tuyển dụng tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng là rất cấp thiết. Đặc biệt, với kế hoạch mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh từ năm 2023, việc tuyển dụng thêm nhân lực trở thành một yếu tố không thể thiếu. Nhận thấy tầm quan trọng của vấn đề này và mong muốn góp phần cải thiện công tác tuyển dụng nhân lực của công ty, tác giả đã quyết định chọn đề tài "Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng" làm đề tài cho khóa luận tốt nghiệp. Mục tiêu của đề tài là nâng cao hiệu quả và chất lượng của công tác tuyển dụng nhân lực, nhằm phục vụ tốt hơn cho hoạt động của công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là tìm hiểu hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng. Để đạt được mục tiêu này, khóa luận sẽ thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

Một là làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp.

Hai là thực trạng tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng.

Ba là đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quá trình tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về thời gian: Khóa luận tập trung nghiên cứu hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng trong khoảng thời gian từ năm 2020 – 2022.

- Phạm vi về không gian: Nghiên cứu được tiến hành tại địa điểm Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng, tại Suối Sao - Hồ Nai 3 – Trảng Bom – Đồng Nai – Biên Hoà.

- Phạm vi về nội dung: Phạm vi về nội dung của khoá luận tập trung vào hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng.

4. Phương pháp nghiên cứu

a) Phương pháp luận

Trong khóa luận, tác giả sẽ sử dụng phương pháp suy luận biện chứng để nghiên cứu vấn đề tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng. Phương pháp này sẽ dựa trên cơ sở tài liệu thực tế và số liệu thu thập được trong khoảng thời gian 3 năm từ 2020 đến 2022. Bằng cách này, tác giả sẽ làm sáng tỏ vấn đề tuyển dụng nhân lực tại công ty, đánh giá chính xác, khách quan những thành công, hạn chế và khó khăn trong công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng. Từ đó, tác giả sẽ đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty một cách phù hợp nhất.

b) Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Phương pháp thu thập dữ liệu

❖ Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp: Tác giả đã thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua việc sử dụng phiếu điều tra và phương pháp phỏng vấn, trong đó:

Phương pháp sử dụng phiếu điều tra: Tác giả sẽ thiết kế và sử dụng phiếu điều tra dành cho cán bộ công nhân viên của công ty, bao gồm cả Nhân viên Phòng Hành chính - Nhân sự. Phiếu điều tra sẽ tập trung vào việc thu thập thông tin về hoạt động tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng. Phiếu điều tra sẽ bao gồm các câu hỏi trắc nghiệm và nhằm tìm hiểu về các bước thực hiện tuyển dụng, tần suất và mức độ thực hiện, mức độ hài lòng và đánh giá chung về công tác tuyển dụng nhân lực. Để tiến hành, tác giả sử dụng loại phiếu điều tra Cán bộ công nhân viên (Phụ lục 8) với số phiếu phát ra là 100 phiếu (ngày 12/5/2023), số phiếu thu về là 60 phiếu (ngày 15/5/2023), 60/100 số phiếu được đánh giá là hợp lệ và lấy làm cơ sở để phân tích, đánh giá.

Phương pháp phỏng vấn: Đối với phương pháp này, tác giả sẽ tiến hành phỏng vấn các cán bộ quản lý và nhân viên của Phòng Hành chính - Nhân sự, cũng như các Trưởng phòng và Quản đốc xưởng. Phỏng vấn sẽ dựa trên bộ câu hỏi đã được chuẩn bị trước, nhằm tìm hiểu cách nhìn nhận và quan điểm của các đối tượng về hoạt động tuyển dụng của công ty, các nguyên nhân gây hạn chế trong tuyển dụng, và để làm rõ thêm các thông tin thu thập được từ phiếu điều tra về tình hình tuyển dụng nhân lực tại Công ty.

❖ Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp: Tác giả sẽ thu thập dữ liệu từ các báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng trong giai

đoạn từ năm 2020 đến 2022. Điều này bao gồm các báo cáo về doanh thu, chi phí, lợi nhuận và tình hình nhân lực của công ty.

Phương pháp xử lý dữ liệu

Các dữ liệu thu thập được thông qua phiếu điều tra, phỏng vấn và các báo cáo, phương pháp xử lý dữ liệu sẽ bao gồm:

- ❖ Phương pháp thống kê: Dữ liệu thu thập được sẽ được thống kê để phân tích các chỉ số doanh thu, chi phí, lợi nhuận và các thông tin liên quan đến tuyển dụng nhân lực.
- ❖ Phương pháp so sánh: Tác giả sẽ so sánh các số liệu thống kê trong từng năm để nhận biết sự thay đổi và xu hướng trong hoạt động tuyển dụng của công ty.
- ❖ Phương pháp phân tích tổng hợp: Dữ liệu thu thập được từ các phiếu điều tra và phỏng vấn sẽ được tổng hợp và phân tích để đánh giá tình hình tuyển dụng nhân lực tại công ty và đề xuất các giải pháp cải thiện.

5. Kết cấu của đề tài

Đề tài khóa luận được kết cấu tạo thành 3 chương chính:

Chương 1: Cơ sở lý luận

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Phân bón Voi Trắng.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. Một số định nghĩa, khái niệm cơ bản

1.1.1. *Khái niệm quản trị nhân lực*

Quản trị nhân lực là tập hợp các hoạt động quản lý liên quan đến kế hoạch hóa, tổ chức, động viên và kiểm soát nhân lực trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp. Mục tiêu của quản trị nhân lực là thực hiện các mục tiêu và chiến lược đã xác định trước đó.

Khái niệm này cho thấy quản trị nhân lực là một lĩnh vực cụ thể của quản trị, với các hoạt động được thực hiện một cách đồng bộ và phối hợp thông qua các chức năng quản trị như hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát. Quản trị nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý nguồn nhân lực của tổ chức, tạo động lực và tăng cường hiệu suất làm việc của nhân viên để đạt được mục tiêu và chiến lược tổ chức.

1.1.2. *Khái niệm tuyển dụng nhân lực*

Tuyển dụng nhân lực là quá trình đưa ra các nỗ lực để tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân viên phù hợp cho tổ chức hoặc doanh nghiệp nhân lực để đáp ứng nhu cầu sử dụng và bổ sung lực lượng lao động cần thiết, nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.

Khái niệm này cho thấy tuyển dụng nhân lực là quá trình gồm hai hoạt động cơ bản là tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực. Tuyển mộ nhân lực là quá trình tìm kiếm và thu hút nhân viên có đủ kỹ năng và năng lực phù hợp với vị trí công việc cần tuyển dụng. Tuyển chọn nhân lực là quá trình lựa chọn nhân viên tốt nhất trong số các ứng viên đã tuyển mộ, dựa trên các tiêu chí như kỹ năng, kinh nghiệm, kiến thức và phù hợp với yêu cầu công việc.

1.1.3. *Khái niệm tuyển mộ nhân lực*

Tuyển mộ nhân lực là quá trình tìm kiếm và thu hút ứng viên nhằm có một lực lượng ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng, để doanh nghiệp có thể lựa chọn nhân lực phù hợp.

Từ khái niệm trên, ta nhận thấy rằng tuyển mộ nhân lực là một quá trình bao gồm hai hoạt động chính: tìm kiếm ứng viên và thu hút ứng viên. Trong hoạt động tìm kiếm ứng viên, doanh nghiệp xác định và lựa chọn nguồn tuyển mộ phù hợp, bao gồm cả nguồn bên trong và nguồn bên ngoài doanh nghiệp. Tùy thuộc vào yêu cầu và điều kiện cụ thể, lãnh đạo doanh nghiệp cân nhắc để quyết định lựa chọn nguồn tuyển mộ phù hợp. Trong hoạt động thu hút ứng viên, doanh nghiệp sử dụng các biện pháp và

hành động để tạo sự hấp dẫn đối với ứng viên và thu hút một số lượng lớn ứng viên phù hợp tham gia quá trình ứng tuyển. Điều này giúp tạo ra nhiều cơ hội cho doanh nghiệp lựa chọn được những ứng viên phù hợp nhất.

1.1.4. Khái niệm tuyển chọn nhân lực

Tuyển chọn nhân lực được hiểu là quá trình đánh giá năng lực của các ứng viên nhằm lựa chọn những ứng viên phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Dựa vào khái niệm trên, ta có thể hiểu rằng tuyển chọn nhân lực là việc lựa chọn những ứng viên tốt nhất và phù hợp nhất với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Quá trình tuyển chọn nhân lực nhằm đáp ứng tối ưu nhu cầu tuyển dụng đã được xác định trước đó.

1.2. Các nguồn tuyển dụng

Tuyển mộ nhân lực là quá trình tìm kiếm và thu hút ứng viên nhằm có một lực lượng ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng nội đơn ứng tuyển để doanh nghiệp lựa chọn. Quá trình tuyển mộ nhân lực hiệu quả sẽ thu hút được đa dạng và phong phú về số lượng và chất lượng ứng viên, từ đó tạo cơ sở để tuyển chọn nhân lực phù hợp với vị trí cần tuyển. Ngoài ra, tuyển mộ nhân lực cũng tạo cơ hội thuận lợi cho các hoạt động quản trị nhân lực khác.

Nội dung cơ bản của tuyển mộ nhân lực bao gồm:

❖ Xác định nguồn tuyển mộ nhân lực:

Phần đầu tiên là xác định nguồn tuyển mộ nhân lực, trong đó doanh nghiệp cần nhắc sử dụng nguồn tuyển mộ bên trong và nguồn tuyển mộ bên ngoài. Nguồn tuyển mộ bên trong bao gồm những lao động đã làm việc trong doanh nghiệp và có nhu cầu chuyển vị trí công việc. Nguồn tuyển mộ bên ngoài bao gồm những lao động đã được đào tạo, lao động chưa tham gia đào tạo, và những người đang không có việc làm. Quá trình tuyển mộ nhân lực cần tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên thông qua nhiều phương pháp khác nhau như hệ thống các cơ sở đào tạo, sự giới thiệu của người quen, các công ty tuyển dụng, mạng tuyển dụng, mạng xã hội, trang web tìm việc làm, và các phương tiện truyền thông.

❖ Tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên:

Để tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên, các doanh nghiệp thường áp dụng nhiều phương pháp khác nhau nhằm tiếp cận các nguồn cung cấp ứng viên và thu hút họ nộp

đơn ứng tuyển vào tổ chức. Trong quá trình tuyển dụng nhân lực, các doanh nghiệp cần chú ý đến những vấn đề sau đây:

- Thứ nhất, doanh nghiệp uy tín có cơ hội thu hút nhiều ứng viên tiềm năng hơn.
- Thứ hai, xây dựng thương hiệu trong tuyển dụng dựa trên giá trị doanh nghiệp, hệ thống quản lý, chính sách nhân lực, phương thức tạo động lực và chính sách thu hút và giữ chân nhân viên.
- Thứ ba, xây dựng chương trình quảng cáo tuyển dụng và thông báo tuyển dụng là một phương thức quan trọng để thu hút ứng viên. Doanh nghiệp cần xây dựng hình ảnh đáng tin cậy và cung cấp thông tin chi tiết và hấp dẫn trong thông báo tuyển dụng.

Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng cần cân nhắc để không đặt quá cao hay thấp yêu cầu nhân lực, tránh gây ra những rào cản không cần thiết trong quá trình tuyển dụng.

1.3. Quy trình tuyển dụng

Nội dung của quá trình tuyển dụng nhân lực được thể hiện qua quy trình chi tiết dưới đây:

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực	<ul style="list-style-type: none"> • Xác định nhu cầu và mục tiêu tuyển dụng nhân lực • Xây dựng chính sách tuyển dụng nhân lực • Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực chi tiết
Tuyển mộ nhân lực	<ul style="list-style-type: none"> • Xác định nguồn tuyển mộ nhân lực • Tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên
Tuyển chọn nhân lực	<ul style="list-style-type: none"> • Thu nhận và xử lý hồ sơ • Thi tuyển • Phỏng vấn tuyển dụng • Quyết định tuyển dụng • Hội nhập nhân lực mới
Đánh giá tuyển dụng nhân lực	<ul style="list-style-type: none"> • Xác định các tiêu chí đánh giá tuyển dụng nhân lực • Đo lường kết quả tuyển dụng nhân lực • Tiến hành hoạt động điều chỉnh

Hình 1.1. Nội dung chủ yếu của tuyển dụng nhân lực

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực

Quá trình xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực là quá trình đặt ra mục tiêu và xác định các biện pháp để thực hiện mục tiêu tuyển dụng nhân lực.

❖ *Quy trình xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực:* Có thể áp dụng hai phương pháp quy trình trong quá trình xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực: quy trình từ dưới lên và quy trình từ trên xuống.

+ Quy trình từ dưới lên:

Bước 1: Các đơn vị/phòng ban/bộ phận chức năng xác định nhu cầu tuyển dụng và lập kế hoạch tuyển dụng nhân lực của mình, sau đó chuyển cho bộ phận phụ trách nhân sự của doanh nghiệp.

Bước 2: Bộ phận nhân sự thu thập và tổng hợp yêu cầu và kế hoạch tuyển dụng nhân lực từ các đơn vị/phòng ban/bộ phận chức năng thành một báo cáo tổng quan về nhu cầu và kế hoạch tuyển dụng nhân lực. Báo cáo này sau đó được trình lên ban giám đốc để xem xét.

Bước 3: Ban giám đốc đánh giá và phê duyệt nhu cầu và kế hoạch tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp dựa trên dữ liệu thực tế. Quá trình này bao gồm xem xét các chỉ tiêu tuyển dụng và yêu cầu về trình độ.

+ Quy trình từ trên xuống:

Bước 1: Ban giám đốc dựa trên chiến lược phát triển, kế hoạch hoạt động và các yếu tố khác xác định nhu cầu và kế hoạch tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp.

Bước 2: Bộ phận phụ trách nhân sự chi tiết hóa và chuyển thông tin đến các bộ phận liên quan về kế hoạch tuyển dụng nhân lực, phân công công việc và yêu cầu tham gia thực hiện kế hoạch.

Bước 3: Các phòng ban/bộ phận tiếp nhận nhu cầu và triển khai thực hiện kế hoạch tuyển dụng nhân lực theo phân công.

❖ *Phương pháp xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực:*

Có một số phương pháp phân tích nhu cầu tuyển dụng, bao gồm phương pháp Delphi, phương pháp phân tích xu hướng và phương pháp tỷ suất nhân quả. Ngoài ra, cũng có phương pháp phân tích theo chuyên gia và phân tích tương quan cung-cầu TDNL (phân tích GAP).

Để xây dựng kế hoạch tuyển dụng cụ thể, các nội dung sau có thể được bao gồm:

❖ *Xác định nhu cầu và xác định mục tiêu tuyển dụng nhân lực:*

- Xác định nhu cầu tuyển dụng: Đây là quá trình xác định số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực cần tuyển dụng tại doanh nghiệp. Nhu cầu tuyển dụng có thể dựa trên các tiêu chí khác nhau như loại hợp đồng, tính chất công việc, phạm vi xác định, mức độ thành thạo và tay nghề. Việc xác định nhu cầu tuyển dụng là quan trọng để định hình các hoạt động tuyển dụng tiếp theo.
- Xác định mục tiêu tuyển dụng: Mục tiêu tuyển dụng là điểm kết thúc và điểm hướng tới của quá trình tuyển dụng nhân lực trong từng giai đoạn. Mục tiêu tuyển dụng có thể liên quan đến bù đắp sự thiếu hụt nhân lực, xây dựng hình ảnh và thương hiệu, củng cố/thay đổi văn hóa, thiết lập/củng cố quan hệ xã hội, tái cấu trúc nhân lực tổ chức/doanh nghiệp, vv.

❖ *Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng nhân lực:*

- Tiêu chuẩn tuyển dụng là yêu cầu cụ thể để đánh giá và phân loại ứng viên tham gia tuyển dụng. Tiêu chuẩn này phản ánh tiêu chuẩn công việc và phải cụ thể và thực tế để đo lường và đánh giá.
- Các tiêu chuẩn tuyển dụng bao gồm tiêu chuẩn kiến thức (học vấn, kinh nghiệm, kiến thức chuyên môn), tiêu chuẩn kỹ năng (thành thạo công việc, kỹ năng chuyên môn và công cụ), và tiêu chuẩn thái độ (tính cách, giá trị, thái độ làm việc).

❖ *Xác định cấu trúc tiêu chuẩn tuyển dụng:*

Cấu trúc tiêu chuẩn tuyển dụng bao gồm tiêu chuẩn kiến thức, tiêu chuẩn kỹ năng và tiêu chuẩn thái độ.

+Tiêu chuẩn kiến thức liên quan đến trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc và kiến thức chuyên môn.

+Tiêu chuẩn kỹ năng đánh giá mức độ thành thạo của ứng viên trong việc áp dụng và thực hành kỹ năng chuyên môn và các kỹ năng công cụ khác như tin học, ngoại ngữ, vv.

+Tiêu chuẩn thái độ liên quan đến đặc điểm nhân cách của ứng viên và thể hiện qua thái độ làm việc, giá trị cá nhân và thái độ đối với công việc.

❖ *Xây dựng chính sách tuyển dụng nhân lực:*

Xây dựng chính sách tuyển dụng nhân lực là quá trình đề ra các quy định và hướng dẫn để đảm bảo việc thực hiện kế hoạch tuyển dụng. Chính sách này bao gồm

các nội dung sau: đối tượng và phạm vi áp dụng, nguyên tắc và quy trình tuyển dụng tổng quát, xác định cam kết và giá trị cốt lõi của quy trình tuyển dụng, cùng với các điều khoản về thi hành.

Chính sách tuyển dụng nhân lực được xây dựng như một sách hướng dẫn thực hiện quá trình tuyển dụng, nhằm cung cấp hướng dẫn chi tiết và rõ ràng cho việc thực hiện quy trình tuyển dụng nhân lực.

❖ *Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực chi tiết:*

Kế hoạch tuyển dụng chi tiết là một kế hoạch được xây dựng để thực hiện một lần hoặc một đợt tuyển dụng cụ thể trong doanh nghiệp. Để xây dựng kế hoạch tuyển dụng, các yếu tố sau được sử dụng làm căn cứ:

- Chiến lược và kế hoạch kinh doanh: Kế hoạch tuyển dụng cần phù hợp với chiến lược và kế hoạch kinh doanh của doanh nghiệp để đảm bảo rằng nhu cầu nhân lực được đáp ứng để đạt được mục tiêu doanh nghiệp.
- Quan điểm và quyết định của nhà quản trị: Quan điểm và quyết định của nhà quản trị về quy mô, chất lượng và phương pháp tuyển dụng sẽ ảnh hưởng đến kế hoạch tuyển dụng.
- Khả năng tài chính: Kế hoạch tuyển dụng cần phải được xây dựng dựa trên khả năng tài chính của doanh nghiệp để đảm bảo tính khả thi và bền vững của quá trình tuyển dụng.
- Tình hình nhân lực hiện có: Phân tích tình hình nhân lực hiện có của doanh nghiệp để xác định nhu cầu tuyển dụng và tránh việc thiếu hụt hoặc dư thừa nhân lực.
- Tính chất công việc: Xác định yêu cầu công việc cụ thể và kỹ năng, năng lực cần thiết để tuyển dụng nhân viên phù hợp với các vị trí tuyển dụng.
- Thị trường lao động: Nắm bắt thông tin về thị trường lao động, bao gồm xu hướng tuyển dụng, mức lương, đòi hỏi kỹ năng và sự cạnh tranh trong việc thu hút và giữ chân nhân viên.
- Pháp luật liên quan đến tuyển dụng: Tuân thủ các quy định pháp luật và quy định về tuyển dụng trong quá trình xây dựng kế hoạch tuyển dụng.

Đặc biệt, kế hoạch tuyển dụng cần chú ý đến nhu cầu tuyển dụng cụ thể trong đợt tuyển dụng đó. Các đối tượng tuyển dụng khác nhau sẽ yêu cầu xây dựng kế hoạch