

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 : Thực trạng và những giải pháp nhằm cải thiện chất lượng trong công tác tuyển dụng của ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội (SHB) chi nhánh Thành Phố Hồ Chí Minh

Giảng viên hướng dẫn
Ths Nguyễn Văn Mỹ
Sinh viên
Trương Quang Thông
MSSV: 94011901777



Lewis Campus

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

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan khóa luận này được chính tôi nghiên cứu trong quá trình tôi đi thực tập tại Ngân Hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội (SHB) và được hỗ trợ từ Giảng viên hướng dẫn ThS. Nguyễn Văn Mỹ.

Các nội dung, dữ liệu, số liệu trong báo cáo 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)

MỤC LỤC

LỜI CAM DOAN.....	III
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN.....	IV
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN.....	V
MỤC LỤC.....	VI
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT.....	IX
DANH SÁCH CÁC BẢNG SỬ DỤNG.....	X
DANH SÁCH BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH.....	XI
LỜI MỞ ĐẦU.....	XII
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI.....	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	3
3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	3
4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	3
5. BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI.....	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN	5
1.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG	5
1.1.1. Khái niệm	5
1.1.2. Mục tiêu.....	5
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	6
1.2.3. Đối với xã hội.....	6
1.3. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP	6

1.3.1. Yếu tố bên trong	6
1.3.2. Yếu tố bên ngoài.....	8
1.4. CÁC NGUỒN TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP	9
1.4.1. Nguồn ứng viên bên trong doanh nghiệp	9
1.4.2. Nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp.....	11
1.5. QUY TRÌNH CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG HOÀN THIỆN	13
CHƯƠNG 2 : TỔNG QUAN VỀ HOẠT ĐỘNG TRONG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CỦA NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN SÀI GÒN – HÀ NỘI CHI NHÁNH THÀNH	18
2.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN SÀI GÒN – HÀ NỘI CHI NHÁNH THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.....	18
2.1.1. Tâm nhìn , sứ mệnh và giá trị cốt lõi của doanh nghiệp.....	18
2.1.2. Khái quát quá trình hình thành và phát triển của ngân hàng.....	19
2.1.3. Các ngân hàng thành viên của SHB.....	21
2.1.4. Các thành tích nổi bật mà ngân hàng đã đạt được.....	21
2.1.5. Lĩnh vực kinh doanh của ngân hàng.....	22
2.1.6. Cơ cấu tổ chức và thực trạng nguồn nhân lực.....	22
2.1.6.1 Sơ đồ bộ máy tổ chức.....	22.
2.1.6.2. Nhiệm vụ các khối chức năng	23
2.1.6.3. Thực trạng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.....	24

2.1.6.4. <i>Hoạch định nguồn nhân lực năm 2023</i>	25
----------------------------------------------------------	----

2.2 PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN SÀI GÒN – HÀ NỘI CHI NHÁNH THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.....31

2.2.1. <i>Nguồn tuyển dụng</i>	31.
---------------------------------------------	------------

2.2.2. <i>Quy trình tuyển dụng</i>	32
-------------------------------------------------	-----------

2.2.2.1. <i>Xác định nhu cầu tuyển dụng</i>	32
---------------------------------------------------	----

2.2.2.2. <i>Lập kế hoạch tuyển dụng</i>	34
-----------------------------------------------	----

2.2.2.3. <i>Phân tích công việc</i>	37
-------------------------------------------	----

2.2.2.4 <i>Tìm kiếm ứng viên</i>	38
----------------------------------------	----

2.2.2.5 <i>Sàng lọc hồ sơ ứng viên</i>	40
----------------------------------------------	----

2.2.2.6 <i>Phỏng vấn ứng viên</i>	44
-----------------------------------------	----

2.2.2.7 <i>Đánh giá ứng viên</i>	46
----------------------------------------	----

2.2.2.8 <i>Mời ứng viên nhận việc</i>	47
---------------------------------------------	----

2.2.2.9 <i>Chào đón thành viên mới</i>	48
----------------------------------------------	----

2.2.3. <i>Chính sách tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao</i>	48
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.2.4. <i>Đánh giá công tác tuyển dụng ngân hàng TMCP Sài Gòn- Hà Nội chi nhánh TP Hồ Chí Minh</i>	55
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.2.4.1. <i>Ưu điểm</i>	55
-------------------------------	----

2.2.4.2. <i>Nhược điểm</i>	56
----------------------------------	----

CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI NGÂN HÀNG TMCP SÀI GÒN – HÀ NỘI CHI NHÁNH TP HỒ CHÍ MINH.....	57
3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN TRONG TƯƠNG LAI.....	57
3.2. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ.....	64
3.2.1. <i>Giải pháp</i>	64
3.2.2. <i>Kiến nghị</i>	65
KẾT LUẬN.....	68
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	70
PHỤ LỤC.....	71

DANH MỤC CÁC KÍ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ATM	Máy rút tiền tự động
CBNV	Cán bộ nhân viên
CBQL	Cán bộ quản lý
ĐHĐCĐ	Đại hội đồng cổ đông
GD	Giám đốc
HCQT	Hành chính quản trị
HCM	Hồ Chí Minh
HĐQT	Hội đồng quản trị
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
KHCN	Khách hàng cá nhân
KHDN	Khách hàng doanh nghiệp
KPI	Chỉ số đo lường hiệu quả , công suất làm việc
NLĐ	Người lao động
UBND	Ủy ban nhân dân
TMCP	Thương mại cổ phần
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
THPT	Trung học phổ thông
TSDB	Tài sản đảm bảo
SHB	Ngân hàng Sài Gòn - Hà Nội

DANH SÁCH CÁC BẢNG SỬ DỤNG

Số bảng	Tên	Trang
Bảng 2.1	Các ngân hàng thành viên của SHB	21
Bảng 2.2	Số lượng lao động tại SHB chi nhánh Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2022	24
Bảng 2.3	Tình hình tuyển dụng nhân sự tại SHB chi nhánh Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2022	25
Bảng 2.4	Đặc điểm nhân sự tại SHB chi nhánh Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2022	26
Bảng 2.5	Hoạch định nhu cầu nhân sự SHB chi nhánh Hồ Chí Minh năm 2021	29
Bảng 2.6	Bảng nhu cầu số lượng tuyển dụng ở các vị trí trong giai đoạn 2020-2022 của SHB TP. HCM	33
Bảng 2.7	Bảng kế hoạch tuyển dụng trong giai đoạn 2020-2022 của SHB TP. HCM	35
Bảng 2.8	Bảng sàng lọc hồ sơ ứng tuyển ở các vị trí trong giai đoạn 2020-2022 của SHB TP. HCM	43
Bảng 2.9	Bảng số lượng ứng viên được mời vào làm việc ở các vị trí trong giai đoạn 2020-2022 của SHB TP. HCM	47

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ VÀ SƠ ĐỒ , Hình ảnh

Số bảng và sơ đồ	Tên	Trang
Sơ đồ 1.1	Cơ cấu tuyển dụng của doanh nghiệp	10
Sơ đồ 2.1	Tầm nhìn , sứ mạng của SHB	18
Sơ đồ 2.2	Bộ máy tổ chức SHB	23
Hình 1.1	Các nguồn tuyển dụng đa dạng	9
Hình 2.1	Ngân hàng thành viên SHB	18
Hình 2.2	Thẻ VISA DEBIT SHB	22
Hình 2.3	Mẫu hồ sơ ứng tuyển	41
Hình 2.4	Lời chia sẻ của Chủ tịch	52
Hình 3.1	Toàn cảnh đại hội đồng cổ đông thường viên	57
Hình 3.2	Chủ tịch HĐQT Đỗ Quang Hiến	58
Hình 3.3	Đại hội đồng trao đổi và mục tiêu phát triển	60
Hình 3.4	Bà Ngô Thu Hà – Tổng Giám Đốc SHB	61
Hình 3.5	Cổ đông đang tiến hành bỏ phiếu	62
Biểu đồ 2.1	Cơ cấu nhân lực theo trình độ	30

LỜI MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Con người đóng vai trò cực kì quan trọng nhất trong tất cả các hoạt động của tổ chức. Quản trị con người được các nhà quản trị từ cổ chí kim đặt lên hàng đầu. Có thể nói đó chính là chìa khóa của sự thành công cho các doanh nghiệp. Trong các cách để tạo ra năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp, thì lợi thế thông qua con người được xem là yếu tố căn bản. Con người được xem là nguồn lực chủ đạo và có tính quyết định ở mọi thời đại. Nguồn lực từ con người là yếu tố bền vững và khó thay đổi nhất trong mọi tổ chức. Bất kỳ doanh nghiệp, tổ chức nào cũng thế, muốn tồn tại, phát triển và đứng vững trong các điều kiện môi trường cạnh tranh đều phải xem nguồn nhân lực là yếu tố cơ bản và hết sức quan trọng trong việc hình thành và phát triển. Do đó, vai trò của quản trị nguồn nhân lực là sức mạnh to lớn giúp cho doanh nghiệp, tổ chức đạt được mục tiêu trong công việc hiện tại và tương lai

Quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp, tổ chức một khi được xây dựng đúng sẽ mang lại nhiều lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp. Cụ thể, nó giúp cho doanh nghiệp, tổ chức chủ động thấy trước được các khó khăn và tìm biện pháp khắc phục; xác định rõ khoảng cách giữa tình trạng hiện tại và định hướng tương lai; tăng cường sự tham gia của những người quản lý trực tuyến vào quá trình quản trị nguồn nhân lực; xác định các hạn chế và cơ hội của nguồn nhân lực trong tổ chức... Việc chủ động được nhân lực, thu hút và sử dụng hiệu quả nhân lực có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đến sự thành công hoặc thất bại của một doanh nghiệp.

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 Sài Gòn – Hà Nội (SHB) 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. Tuy ngân hàng đã quan tâm đến công tác tuyển dụng nhân lực, nhưng việc quan tâm này chưa được triển khai sâu và cấp lãnh đạo chưa thực sự tập trung vào vấn đề này. Hiện tại, ngân hàng vẫn chưa xây dựng được quy trình tuyển dụng đầy đủ và công tác tuyển dụng vẫn còn thiếu sót, chưa được chuẩn bị kỹ càng. Do đó, hiệu quả của công tác tuyển dụng không cao, không đạt được những kết quả như mong đợi.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác quản trị nguồn nhân lực , tuyển dụng nhân sự nên em đã chọn đề tài: “ Thực trạng và những giải pháp nhằm cải thiện và nâng cao chất lượng trong công tác tuyển dụng của Ngân hàng thương mại cổ phần Sài Gòn – Hà Nội chi nhánh TP Hồ Chí Minh” làm đề tài cho bài khoá luận tốt nghiệp. Vì những hạn chế về mặt lý luận, cũng như thực tiễn, thông tin trong quá trình nghiên cứu, em không thể tránh khỏi những sai sót. Bởi vậy, em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các thầy cô để khoá luận tốt nghiệp được hoàn thiện hơn.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Mục tiêu chung : Phân tích hoạt động tuyển dụng nhân sự tại ngân hàng SHB trong giai đoạn 2020 – 2022 từ đó đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tăng giá trị và hiệu quả trong công tác tuyển dụng , thu hút nhân tài tại SHB chi nhánh TP Hồ Chí Minh

Mục tiêu cụ thể :

- Hiểu rõ những lý luận về công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp.
- Vận dụng những lý thuyết nghiên cứu để phân tích, đánh giá các vấn đề về thực trạng công tác tuyển dụng tại Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội chi nhánh TP Hồ Chí Minh
- Đề những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng và tạo sự gắn bó của nhân viên tại Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội chi nhánh TP Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

3. 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 tuyển dụng thu hút nhân tài SHB chi nhánh TP Hồ Chí Minh

Phạm vi nghiên cứu của đề tài là: công tác tuyển dụng của SHB chi nhánh TP Hồ Chí Minh trong những năm gần đây, dựa trên báo cáo số liệu kết quả hoạt động kinh doanh thường niên giai đoạn 2020 - 2022.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong quá trình thực hiện bài viết, em chủ yếu sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- **Phương pháp phân tích, nhận xét** : dùng để đối chiếu, so sánh, tổng hợp và đánh giá kết quả nghiên cứu, từ đó đề xuất những giải pháp thích hợp nhằm nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng tại Ngân hàng SHB. .

- **Phương pháp thống kê mô tả:** 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 SHB 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 diễn dịch, quy nạp:** sử dụng để hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng, quy trình tuyển dụng tại các doanh nghiệp.

- **Phương pháp quan sát, trò chuyện, phỏng vấn:** tiến hành 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), đặc biệt lắng nghe ý kiến phát biểu từ 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.

5. BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI

Bố cục của đề tài khoá luận này được trình bày , cụ thể:

- **Phần mở đầu**
- **Chương 1:** Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng
- **Chương 2:** Tổng quan và phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội chi nhánh TP Hồ Chí Minh
- **Chương 3:** Đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân sự tại Ngân hàng TMCP SHB chi nhánh TP Hồ Chí Minh
- **Kết luận**
- **Tài liệu tham khảo**
- **Phụ lục**

CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. Khái quát chung công tác tuyển dụng

1.1.1 Khái niệm công tác tuyển dụng

Tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút và lựa chọn ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc. Đồng thời, tuyển dụng nhân lực là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được. Tuyển dụng là một trong những nhiệm vụ hàng đầu và liên tục nhằm đáp ứng nhu cầu cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Nếu một doanh nghiệp có quá trình tuyển dụng tốt sẽ là bước khởi đầu và là nền tảng cho sự thành công của doanh nghiệp đó 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.

1.1.2 Mục tiêu của công tác tuyển dụng

Mục tiêu cuối cùng của tuyển dụng là tìm được nguồn nhân lực phù hợp với vị trí công việc của doanh nghiệp. Kết quả của việc tuyển dụng này là tìm được những con người có đủ trình độ, năng lực, sức khỏe cũng như phẩm chất mà phù hợp với công việc hiện tại.

1.2. Vai trò của công tác tuyển dụng

1.2.1 Vai trò của tuyển dụng nhân sự với doanh nghiệp

Việc tuyển dụng nhân sự sẽ giúp doanh nghiệp có được đội ngũ nhân sự phù hợp để có thể vận hành và duy trì, hướng tới việc đạt các mục tiêu nhân sự và kế hoạch được đề ra, đáp ứng yêu cầu của đối tác. Có thể nói rằng tuyển dụng nhân sự như là bước đầu trong quản trị doanh nghiệp và sẽ có thể ảnh hưởng tới các dự định trong tương lai ngắn hạn cũng như dài hạn của doanh nghiệp.

Nếu tuyển dụng được những nhân sự có chất lượng cao và phải phù hợp với công việc đó thì doanh nghiệp sẽ mau chóng đạt được các mục tiêu đã đề ra, sức cạnh tranh trên thị trường được gia tăng, tạo động lực và khả năng cạnh tranh lành mạnh trong nội bộ, tạo điều kiện và cơ hội đem bước tiến xa cho doanh nghiệp.

Về mặt kỹ thuật, nếu công tác tuyển dụng nhân sự được diễn ra hiệu quả thì doanh nghiệp sẽ có thể tiết kiệm chi phí, tiết kiệm thời gian và nhân sự. Để làm được việc này thì doanh nghiệp có thể cho nhân viên tham gia các khóa học quản trị nhân sự hoặc các khóa đào tạo nghiệp vụ hành chính nhân sự.

1.2.2 Vai trò của tuyển dụng nhân sự với người lao động

Ở góc nhìn của một người lao động, việc tuyển dụng sẽ giúp người lao động dễ dàng tiếp cận với các cơ hội việc làm và dễ chọn được một công việc phù hợp với mục tiêu, năng lực của họ.

1.2.3 Vai trò của tuyển dụng nhân sự với xã hội

Thất nghiệp là một vấn nạn lớn với bất cứ xã hội nào khi đem tới rất nhiều vấn đề như chi phí an sinh, tinh thần, an ninh trật tự, đời sống xã hội,...

Tuyển dụng nhân sự sẽ giúp cung cấp việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp cũng như những hệ lụy mà thất nghiệp gây ra. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng nhân sự cũng giúp người lao động có thể nâng cao dân trí, nâng cao trình độ và tạo sự phát triển cho xã hội.

1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng công tác tuyển dụng

1.3.1 Các yếu tố chủ quan

- **Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp:** Tuyển dụng nhân sự là công việc mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng đều cần thực hiện nhằm tìm kiếm được những ứng viên tốt nhất, phù hợp nhất với quy mô, tham vọng phát triển của mình. Người lao động cũng luôn muốn tìm kiếm những doanh nghiệp uy tín, đảm bảo nhằm có được công việc ổn định, đảm bảo được cuộc sống.

Chính vì thế, những ngân hàng, doanh nghiệp xây dựng được hình ảnh, thương hiệu uy tín sẽ nhận được sự tin tưởng, quan tâm hơn từ những ứng viên. Điều này giúp thu hút nguồn nhân lực tốt hơn và qua đó mang lại hiệu quả cao hơn trong công tác tìm kiếm nhân sự.

- **Công tác chuẩn bị trước khi tuyển dụng**

Muốn đạt được hiệu quả tốt nhất trong bất kỳ công việc nào, các doanh nghiệp cần có sự chuẩn bị kỹ càng trước khi thực hiện. Công tác tuyển dụng cũng không phải là ngoại lệ. Một kế hoạch tuyển dụng được chuẩn bị trước sẽ giúp cho bộ phận tuyển dụng của doanh nghiệp tính toán được những vấn đề phát sinh như thời gian, nhân lực và tài chính. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng tối ưu được nhân sự sao cho phù hợp, đầy đủ và đảm bảo kế hoạch phát triển của ngân hàng.

Một kênh hỗ trợ tối ưu công tác tuyển dụng mà các doanh nghiệp không thể bỏ qua chính là website tuyendung.topcv.vn. Là trang tuyển dụng – việc làm lớn nhất Việt Nam hiện nay, TopCV mang đến các dịch vụ đăng tin tuyển dụng, quản lý, sàng lọc hồ sơ ứng viên phù hợp nhất trong hệ thống dữ liệu hơn 5.500.000 hồ sơ đa dạng, phong phú. Hiện nay, có đến hơn 350.000 nhà tuyển dụng và trên 150.000 doanh nghiệp lớn nhỏ đã tin tưởng và sử dụng những tính năng hữu ích giúp kết nối với ứng viên hiệu quả nhất.

- **Văn hóa doanh nghiệp:** Nếu đề ra một yếu tố ảnh hưởng sâu đến tuyển dụng nhân lực là gì thì không thể nào bỏ qua vấn đề về văn hóa doanh nghiệp. Các công ty luôn muốn tìm kiếm ứng viên hội tụ đủ những tố chất, năng lực và đặc biệt phải phù hợp với văn hoá của doanh nghiệp đó. Chỉ khi nào thật sự thoải mái như bạn đang ở trong chính căn nhà của mình, nhân viên mới có thể toàn tâm toàn ý, hoả sức sáng tạo, bùng nổ đóng góp vào sự phát triển của công ty.
- **Đãi ngộ, phúc lợi của doanh nghiệp:** Những chính sách liên quan đến đãi ngộ, lương thưởng phúc lợi của nhân viên là điều được người lao động quan tâm nhất. Tùy vào mỗi doanh nghiệp sẽ có những cân nhắc khác nhau để đưa ra các chế độ dành cho nhân viên sao cho phù hợp nhất với tình hình của ngân hàng.

1.3.2 Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực

Song song với các yếu tố chủ quan, cũng có không ít những yếu tố khách quan gây ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự của các doanh nghiệp. Đây là những yếu tố mà các nhà tuyển dụng khó có thể thay đổi được như:

- **Đối thủ cạnh tranh:** Nhằm đáp ứng nhu cầu cạnh tranh, phát triển của mình, bất kỳ doanh nghiệp nào cũng đều cần tuyển dụng thêm nhân sự. Qua đó tạo ra sự cạnh tranh trong công tác tuyển dụng giữa các doanh nghiệp với nhau. Từ đó dẫn đến việc xem xét về các chế độ, đãi ngộ của doanh nghiệp dành cho ứng viên sao cho hấp dẫn hơn, thu hút được nhiều ứng viên hơn. Vì vậy, các công ty, doanh nghiệp lớn sẽ có được nhiều lợi thế hơn ở cuộc đua tìm kiếm nhân sự.
- **Nguồn lao động:** Thị trường lao động luôn có sự chênh lệch khác nhau về nhu cầu và nguồn cung nhân lực. Khi nhu cầu về nguồn nhân lực quá lớn sẽ vượt quá giới hạn của nguồn nhân lực phù hợp điều đó khiến cho doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong việc chiêu mộ, tuyển dụng. Ngược lại, một khi mà nguồn nhân lực dồi dào như sau đấp năm mới sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ tìm kiếm được nhân sự hơn.
- **Xu hướng kinh tế:** Với việc kinh tế hội nhập, xu hướng việc làm có nhiều biến động đòi hỏi các doanh nghiệp cũng cần thích nghi, thay đổi chính bản thân mình để theo kịp thời đại. Điều đó tạo ra những hội cơ hội việc làm khác cho ứng viên nhưng lại khiến cho các doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng gặp vấn đề trong công tác tìm kiếm nhân sự phù hợp. Để giải quyết vấn đề này, các công ty cần lên kế hoạch tuyển dụng thật kỹ trước khi bắt đầu để công tác tuyển dụng đạt chất lượng tốt nhất.