

**The Saigon International
University**



**Khóa luận
tốt nghiệp**

Website: www.siu.edu.vn

Thành phố Hồ Chí Minh – 2023

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đề tài

**Giải pháp hoàn thiện quy trình
Tuyển dụng tại Công Ty TNHH
Kỹ thuật cơ điện và Môi trường
Nhật Nam**

Giảng viên hướng dẫn

Th.S Phạm Quang Trường

Sinh viên

EliSaBet

MSSV: 94011701213



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “Giải pháp hoàn thiện quy trình Tuyển dụng tại Công Ty TNHH Kỹ thuật cơ điện và Môi trường Nhật Nam” là công trình do tôi nghiên cứu, dưới sự hướng dẫn của Giảng viên Th.S Phạm Quang Trường. Các nội dung nghiên cứu và kết quả trong đề tài này là trung thực, chưa được ai công bố trong bất cứ công trình nào. Nếu có bất kỳ sự gian lận nào, tôi xin chịu trách nhiệm trước Hội đồng cũng như kết quả khóa luận cho lời cam đoan của mình.

TP.HCM, ngày ... tháng ... năm...

Sinh viên thực hiện

E LI SA BET

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa luận này, em xin gửi lời cảm ơn đến các thầy cô Khoa Kinh doanh - Luật, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn đã tạo cơ hội cho được học tập, rèn luyện và tích lũy kiến thức, kỹ năng để thực hiện khóa luận.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến Giảng viên hướng dẫn Th.S Phạm Quang Trường đã tận tình chỉ dẫn, theo dõi và đưa ra những lời khuyên bổ ích giúp em giải quyết được các vấn đề gặp phải trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành đề tài một cách tốt nhất.

Do kiến thức của bản thân còn hạn chế và thiếu kinh nghiệm thực tiễn nên nội dung khóa luận khó tránh những thiếu sót. Em rất mong nhận sự góp ý, chỉ dạy thêm từ Quý Thầy cô.

Cuối cùng, em xin chúc Quý Thầy Cô luôn thật nhiều sức khỏe và đạt được nhiều thành công trong công việc.

Trân trọng.

NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TP.HCM, ngày ... tháng ... năm ...
Chữ ký của Giảng viên hướng dẫn

TH.S PHẠM QUANG TRƯỜNG

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN	iii
MỤC LỤC.....	iv
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC SƠ ĐỒ	vii
DANH MỤC BẢNG.....	viii
DANH MỤC HIỂU ĐỒ	ix
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	1
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Phương pháp nghiên cứu.....	2
5. Kết cấu của đề tài	2
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1 Khái niệm và mục tiêu của tuyển dụng nhân sự.....	3
1.1.1 Khái niệm tuyển dụng nhân sự.....	3
1.1.2 Mục tiêu của tuyển dụng nhân sự.....	4
1.2 Vai trò của tuyển dụng nhân sự đối với doanh nghiệp.....	4
1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng.....	6
1.3.1 Các yếu tố ảnh hưởng bên ngoài	6
1.3.2 Các yếu tố ảnh hưởng bên trong	8
1.4 Tiêu chuẩn tuyển dụng	10
1.5 Quy trình tuyển dụng.....	10
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CƠ ĐIỆN VÀ MÔI TRƯỜNG NHẬT NAM	13
2.1 Giới thiệu về công ty TNHH Kỹ Thuật Cơ Điện Và Môi Trường Nhật Nam	13
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển.....	13
2.1.2 Chức năng và lĩnh vực hoạt động.....	14
2.1.3 Cơ cấu tổ chức.....	15
2.1.4 Thị trường và khách hàng của công ty	18

2.1.5 Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty giai đoạn 2019-2021	18
2.1.6 Phương hướng phát triển của công ty	20
2.2 Thực trạng tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ Thuật Cơ Điện Và Môi Trường Nhật Nam	21
2.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng	21
2.2.2. Tiêu chuẩn tuyển dụng	22
2.2.3 Quy trình tuyển dụng	22
2.2.4 Đánh giá quy trình tuyển dụng của công ty TNHH Kỹ Thuật Cơ Điện Và Môi Trường Nhật Nam	29
2.2.4.1. Ưu điểm	30
2.2.4.2. Nhược điểm	31
2.2.5 Tình hình nhân sự tại công ty TNHH Kỹ Thuật Cơ Điện Và Môi Trường Nhật Nam	32
2.2.5.1 Số lượng và sự biến động nhân sự năm 2019-2021	32
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CƠ ĐIỆN VÀ MÔI TRƯỜNG NHẬT NAM	36
3.1 Giải pháp nâng cao hiệu quả quá trình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ Thuật và Môi Trường Nhật Nam	36
3.1.1 Phân tích công việc	36
3.1.2 Mô tả công việc cụ thể	37
3.1.3 Đánh giá hiệu quả của quy trình tuyển dụng	37
3.1.4 Xây dựng kế hoạch bổ sung	39
3.1.5 Văn hóa công ty	39
3.1.6 Vai trò người lãnh đạo	39
3.2 Các kiến nghị	40
3.2.1 Kiến nghị đối với công ty	40
3.2.2 Kiến nghị đối với phòng, ban	40
KẾT LUẬN - TÓM TẮT KẾT QUẢ CỦA ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU	42
TÀI LIỆU THAM KHẢO	44
PHỤ LỤC	45

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Tên Đầy Đủ	Tên Viết Tắt
1	Trách Nhiệm Hữu Hạn	TNHH
2	Cán bộ công nhân viên	CBCNV
3	Trung học phổ thông	THPT
4	Hành chính - nhân sự	HCNS
5	Chăm sóc khách hàng	CSKH

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ bộ máy tổ chức:	15
Sơ đồ 2.2.1: Quy tuyển dụng tổng quát (Phòng tổ chức hành chính – nhân sự).....	24
Sơ đồ 2.2.2: Quy trình triển khai công tác tuyển dụng theo kế hoạch (Phòng tổ chức hành chính – nhân sự).....	27

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.3: Tóm tắt về tình hình tài chính của công ty Nhật Nam.....	19
Bảng 2.4: Tình hình biến động nhân sự của công ty TNHH Kỹ thuật cơ điện và môi trường Nhật Nam năm 2019-2021.....	32

DANH MỤC HIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Số lượng lao động từ năm 2019-2021 của công ty Nhật Nam	32
Biểu đồ 2.2: Số lượng lao động qua các hình thức tuyển dụng của công ty Nhật Nam	33
Biểu đồ 2.3: Cơ cấu nhân sự theo trình độ lao động của công ty Nhật Nam trong năm 2021	34
Biểu đồ 2.4: Cơ cấu nhân sự theo độ tuổi lao động của công ty Nhật Nam trong năm 2021	34
Biểu đồ 2.5: Cơ cấu nhân sự theo giới tính của công ty Nhật Nam trong năm 2021	35

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh kinh doanh hiện nay, doanh nghiệp muốn phát triển ổn định thì yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất chính là con người. Trong kinh doanh, con người được xem là nguồn lực quan trọng quyết định sự thành bại của một công ty.

Ngày nay, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, sự phân công lao động ngày càng sâu sắc trên toàn thế giới. Các quốc gia ngày càng trở nên phụ thuộc lẫn nhau hơn và quá trình toàn cầu hóa đã được hình thành rõ nét. Về điều này, Việt Nam cũng đang trên con đường hội nhập kinh tế quốc tế. Quá trình toàn cầu hóa mang lại nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp Việt Nam, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức. Để tồn tại và phát triển trong hoàn cảnh này, các doanh nghiệp cần sử dụng mọi nguồn lực của mình. Cùng với vốn, thiết bị và khoa học công nghệ, nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu đối với bất kỳ doanh nghiệp nào. Các yếu tố chính như máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu, tài chính đều vô dụng nếu không có bàn tay và trí tuệ của con người. Thành công của doanh nghiệp không thể tách rời yếu tố con người. Ngày nay, khi một công ty được thành lập và đặt trụ sở tại Việt Nam, vốn và công nghệ thường được xem là yếu tố quan trọng của chiến lược phát triển, nhưng yếu tố con người thường không được chú trọng, nhất là ở giai đoạn khởi nghiệp. Thiếu quan tâm hoặc quan tâm không đúng mức đến yếu tố nhân sự có thể dẫn đến tình trạng doanh nghiệp bị loại khỏi cuộc chiến thương trường với mức độ gia tăng của cạnh tranh.

Khi sự cạnh tranh ngày càng gay gắt, nhân tài có thể "phá vỡ vòng lặp" của một doanh nghiệp. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả của quá trình kinh doanh, trước tiên các doanh nghiệp phải thuê nhân tài để đảm bảo có đủ số lượng nhân tài chất lượng đáp ứng yêu cầu công việc.

Do đó, em chọn đề tài “Giải pháp hoàn thiện quy trình Tuyển dụng tại Công Ty TNHH Kỹ thuật cơ điện và Môi trường Nhật Nam” cho khóa luận tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Tìm hiểu rõ hơn về quá trình tuyển dụng của công ty
- Đánh giá hiệu quả quá trình tuyển dụng của công ty

- Đưa ra các đề xuất nhằm giúp công ty hoàn thiện quá trình tuyển dụng

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: quá trình Tuyển dụng tại Công Ty TNHH Kỹ thuật cơ điện và Môi trường Nhật Nam

Phạm vi nghiên cứu:

- Không gian: Công Ty TNHH Kỹ thuật cơ điện và Môi trường Nhật Nam
- Thời gian: từ năm 2019 - 2021

4. Phương pháp nghiên cứu

- Tập hợp thông tin từ phòng nhân sự của công ty về công tác tuyển dụng, chính sách đãi ngộ và tình hình hoạt động của công ty.

- Khảo sát quy trình tuyển dụng thực tế thông qua:

+ Phỏng vấn, lấy ý kiến nhân viên trong công ty

+ Tham gia hỗ trợ quá trình tuyển dụng

- Xử lý thông tin thu thập được bằng phương pháp: thống kê, phân tích tổng hợp, so sánh, quy nạp – diễn giải.

- Đánh giá các thông tin thu thập được.

5. Kết cấu của đề tài

Nội dung của khóa luận bao gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ Thuật Cơ Điện Và Môi Trường Nhật Nam.

Chương 3: Giải pháp nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ Thuật Cơ Điện Và Môi Trường Nhật Nam.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Khái niệm và mục tiêu của tuyển dụng nhân sự

1.1.1 Khái niệm tuyển dụng nhân sự

Như chúng ta đã biết, nguồn nhân lực là tiềm năng, là nguồn tri thức vô hạn của các công ty. Chất lượng nguồn nhân lực sẽ quyết định khả năng cạnh tranh bền vững của mọi công ty. Trong thị trường đầy biến động và thay đổi, công ty sẽ thành công hay thất bại, luôn có những chiến lược hoặc định hướng để làm theo, điều đó phần lớn phụ thuộc vào nhân viên. Điều kiện là yêu cầu đối với một đội ngũ nhân sự phải có năng lực và đạt yêu cầu. Tuyển dụng nhân viên giỏi là đặc tả của mục tiêu chiến lược của công ty.

Trên thực tế có khá nhiều khái niệm khác nhau về tuyển dụng nhân lực.

“Quá trình tuyển chọn là chìa khóa mang lại thành công của công ty nói chung và của bạn nói riêng, trong vai trò là giám đốc điều hành. Quy tắc quản lý đầu tiên là tuyển chọn. 95% thành công của doanh nghiệp được quyết định bởi các nhân viên được tuyển dụng.” (*Giáo trình “Thuật tuyển dụng và sa thải” Brian Tracy, Nhà xuất bản Thế Giới năm 2017*)

“Tuyển dụng là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự đáp ứng nhu cầu của tổ chức. Công ty và bổ sung lực lượng lao động cần thiết để đạt được các mục tiêu của công ty.” (*Giáo trình “Quản trị nguồn nhân lực” Vũ Thùy Dương và Hoàng Văn Hải, NXB Thống kê xuất bản năm 2018*).

Nói cách khác, tuyển dụng là một hoạt động của tổ chức nhằm tìm kiếm và lựa chọn trên thị trường những người có khả năng đáp ứng các nhu cầu nghề nghiệp của tổ chức và những người sẵn sàng gia nhập tổ chức. Nếu quy trình tuyển dụng tốt sẽ giúp ban tổ chức thu hút được những nhân sự có năng lực phù hợp với sự phát triển trong tương lai của tổ chức. Vì vậy, thuê nhân lực là một khâu rất quan trọng đối với chiến lược kinh doanh và đối với tổ chức.

1.1.2 Mục tiêu của tuyển dụng nhân sự

Để thu hút người lao động, các công ty phải tuyển dụng từ nhiều nguồn từ trong tổ chức đến bên ngoài công ty, với số lượng và chất lượng tốt nhất nhằm đáp ứng nhu cầu của công ty với mục tiêu:

- Có đủ kỹ năng cần thiết, có khả năng tăng năng suất lao động đạt được hiệu suất công việc tốt.
- Tuyển dụng người vào làm việc phải gắn với yêu cầu công việc trong công ty.
- Tuyển dụng những người có tinh thần kỷ luật, có năng lực, đủ sức khỏe làm việc trong công ty để hoàn thành yêu cầu công việc.

Thông qua quá trình tuyển dụng công ty sẽ tìm và chọn những người phù hợp với yêu cầu của công việc, cũng như với văn hóa công ty.

1.2 Vai trò của tuyển dụng nhân sự đối với doanh nghiệp

Việc tuyển dụng nhân sự có sự ảnh hưởng trực tiếp đến công ty, đến người lao động và cả sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Trước hết, tuyển dụng nhân sự có vai trò quan trọng đối với một số công ty, chẳng hạn như:

Đối với Doanh nghiệp:

- Thứ nhất, nguồn nhân lực thích ứng với nhu cầu của hoạt động kinh doanh. Công tác tuyển dụng có ý nghĩa rất quan trọng đối với các công ty vì đây là khâu đầu tiên của quản trị nguồn nhân lực.
- Thứ hai, thái độ tốt giúp công ty đạt được mục tiêu kinh doanh hiệu quả hơn, bởi vì thái độ tốt có nghĩa là tìm được những nhân viên làm công việc có năng lực và phẩm chất để hoàn thành công việc, từ đó nâng cao hiệu quả của công ty, đội ngũ phát triển và đáp ứng nhu cầu kinh doanh trong bối cảnh toàn cầu hóa.
- Thứ ba, chất lượng đội ngũ nhân sự tạo ra nguồn năng lực cạnh tranh bền vững cho công ty, việc tuyển dụng được đội ngũ nhân viên giỏi góp phần quan trọng trong việc tạo ra “đầu vào” của nguồn nhân lực, quyết định phẩm chất, năng lực và trình độ của đội ngũ cán bộ, đáp ứng nhu cầu nhân lực.
- Thứ tư, thuê được cán bộ giỏi giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp.

- Thứ năm, tuyển dụng giúp các công ty hoàn thành xuất sắc kế hoạch kinh doanh đã lập.

Vì vậy, công tác tuyển dụng đối với các công ty đóng vai trò rất quan trọng, đó là quá trình “tìm kim đáy biển”. Khi một công ty tuyển dụng những nhân viên không có đủ trình độ chuyên môn cần thiết, sản phẩm cá nhân không đáp ứng được yêu cầu công việc. Các yêu cầu đó chắc chắn ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý doanh nghiệp và hoạt động kinh doanh, dẫn đến mất ổn định tổ chức, bao gồm nguồn gốc gây thất thoát, mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, đổ vỡ trong công ty và lãng phí chi phí kinh doanh.

Tiếp theo, chúng ta hãy tìm hiểu về vai trò của tuyển dụng nhân sự như thế nào đối với người lao động:

Đối với người lao động:

- Thứ nhất: Tuyển dụng giúp nhân viên của công ty hiểu rõ hơn những triết lý, quan điểm của nhà quản lý và gắn kết họ với những quan điểm này.

- Thứ hai: Tuyển dụng nhân sự tạo ra bầu không khí thi đua và tinh thần cạnh tranh giữa các nhân viên của công ty, từ đó nâng cao hiệu quả của công ty.

Ta thấy rằng việc tuyển dụng có tầm quan trọng lớn đối với người lao động. Thông qua quá trình tuyển dụng, nhân viên đã bổ sung nhiều kiến thức cần thiết cho công việc và thu hẹp khoảng cách giữa nhân viên và quản lý. Đây cũng là một cơ hội tốt để nhân viên có thể thể hiện khả năng tốt nhất của họ. Từ đó, chất lượng đội ngũ lao động ngày càng nâng cao dẫn đến hiệu quả công việc cao hơn, năng suất sản phẩm cao hơn và tăng mọi nguồn lợi nhuận cho công ty.

Cuối cùng, vai trò của tuyển dụng nhân sự đem đến đối với xã hội:

Đối với Xã hội:

Việc các công ty thuê nhân lực giúp hoàn thành việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội như:

- Thứ nhất, tạo công ăn việc làm cho người lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp.
- Thứ hai, giảm thiểu tệ nạn xã hội, làm cho xã hội văn minh hơn.
- Thứ ba, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân dẫn đến đời sống, xã hội ngày càng hiện đại và phát triển...

Như vậy, việc tuyển dụng nhân sự đã tạo ra động lực phát triển cho người lao động, từ đó người lao động có việc làm và thu nhập, từ đó giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đời sống người lao động ngày càng cải thiện, xã hội ngày càng tiên tiến, văn minh. Đồng thời, công tác tuyển dụng nhân sự của công ty cũng góp phần vào việc sử dụng hợp lý các nguồn lực của công ty.

1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng

Các công ty nên xem xét tác động của các yếu tố môi trường đến việc tuyển dụng để có kết quả tuyển dụng hiệu quả. Có hai yếu tố chính ảnh hưởng đến việc tuyển dụng:

1.3.1 Các yếu tố ảnh hưởng bên ngoài

Các yếu tố bên ngoài tổ chức ảnh hưởng đến việc tuyển dụng, chẳng hạn như:

- Yếu tố Kinh tế - Chính trị

Nếu một quốc gia có tình hình chính trị ổn định thì nền kinh tế có điều kiện phát triển bền vững, thu nhập lao động của nhân dân được cải thiện nên sẽ từng bước nâng cao đời sống của nhân dân cả về vật chất và tinh thần. Đây là điều kiện thuận lợi để công ty kinh doanh hiệu quả, hoàn thành tốt công việc và ngày càng mở rộng, cần thuê nhân viên mới. Đồng thời, khi kinh tế phát triển, tình hình chính trị ổn định thì trình độ dân trí được nâng cao. Nó báo hiệu tốt cho những nỗ lực tuyển dụng của các công ty. Bởi vì khi có quảng cáo tuyển dụng, có rất nhiều ứng viên có năng lực cao tham gia kỳ thi tuyển dụng. Sự cạnh tranh gay gắt giữa chúng giúp các công ty lựa chọn được nhân viên phù hợp nhất.

- Yếu tố Văn hóa - Xã hội

Văn hóa - xã hội của một quốc gia có sức ảnh hưởng lớn đến hoạt động quản lý nguồn nhân lực, cũng như việc tuyển dụng nhân sự của công ty. Yếu tố này nếu được phát triển sẽ giúp nâng cao chất lượng và ý thức con người. Vì vậy, chất lượng của các ứng viên tham gia vào quá trình tuyển dụng sẽ nâng cao sẽ ảnh hưởng đến chính sách và mục tiêu tuyển dụng của công ty, phải phù hợp với sự phát triển của xã hội. Ngược lại, nếu một xã hội vẫn còn những phong tục, tư tưởng lạc hậu, con người rất dễ bị động trước những tình huống bất ngờ và luôn tụt hậu so với sự phát triển, tiến bộ của nhân loại nên việc tuyển dụng sẽ gặp rất nhiều khó khăn, trở ngại. Nhận thức xã hội cũng ảnh hưởng đến công việc của các công ty tuyển dụng. Đối với những

công việc được xã hội quan tâm, nhiều người mong muốn, các công ty có thể thuê. Ngược lại, nếu nhận thức về một công việc nào đó trong xã hội không tốt sẽ là một trở ngại lớn đối với các tổ chức cần tuyển dụng lao động đáp ứng tốt công việc của tổ chức, công ty cho công việc này.

- Hệ thống pháp luật và các chính sách và quy định của Nhà nước liên quan đến hợp đồng

Các chính sách và pháp luật của nhà nước hiện hành cũng ảnh hưởng đến việc giao kết hợp đồng. Các công ty có các phương pháp tuyển dụng khác. Tuy nhiên, dù sử dụng biện pháp nào thì bạn cũng phải tuân thủ các quy định về lao động. Tổng công ty phải tuân thủ các quy định về chủ đề chính của sách, mục đích chủ yếu của nhà nước trong việc tuyển dụng, chẳng hạn như khi nhà nước ưu tiên tuyển dụng bộ đội xuất ngũ, trong trường hợp này cùng với các ứng viên có trình độ, năng lực và điều kiện tương đương công ty sẽ phải ưu tiên những lao động trên.

- Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp

Cạnh tranh là một yếu tố ảnh hưởng đến việc tuyển dụng và chất lượng của việc tuyển dụng. Khi môi trường cạnh tranh gay gắt, những công ty có năng lực cạnh tranh cao sẽ thu hút được nhiều lao động vào thị trường, và ngược lại, những công ty có năng lực cạnh tranh thấp sẽ khó tuyển dụng được nhân tài. Do đó, sự cạnh tranh đang buộc các công ty phải đa dạng hóa các hình thức và phương thức hợp đồng.

- Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động

Yếu tố này có ảnh hưởng lớn đến công ty và thái độ. Nói chung, nếu thị trường lao động dư thừa công nhân mà các công ty cần, cung lớn hơn cầu, thì điều này có lợi cho việc tuyển dụng, tỷ lệ thất nghiệp càng cao thì lượng cung ứng viên càng lớn và công ty càng dễ dàng tuyển dụng và thuê lao động. Ngược lại, khi cung ít hơn cầu, công ty không thể sử dụng phương pháp tuyển chọn thông thường mà phải nắm bắt cơ hội và tuyển dụng ngay, nếu không nguồn nhân lực này sẽ rơi vào tay đối thủ cạnh tranh. Họ tiêu tốn rất nhiều tiền bạc và thời gian để tìm kiếm ứng viên phù hợp cho vị trí mà họ đang tuyển dụng. Doanh nghiệp phải có nhiều chính sách ưu đãi ứng viên để thu hút những người tham gia tuyển dụng.

- Trình độ Khoa học - Kỹ thuật

Chúng ta đang sống trong thời kỳ bùng nổ công nghệ. Để đủ sức cạnh tranh trên thị trường, các công ty cần phải cải tiến kỹ thuật và nâng cấp trang thiết bị của mình. Hiện nay, khoa học - kỹ thuật và công nghệ không ngừng phát triển nên máy móc thiết bị sản xuất ngày càng thay thế những thiết bị thủ công. Đội ngũ lao động ngày càng hiện đại và phát triển, dây chuyền sản xuất được thiết kế theo tiêu chuẩn tiên tiến, phù hợp với yêu cầu công việc. Do đó, số lượng lao động phổ thông của công ty sẽ giảm đi, thay vào đó là một số ít người có kỹ năng vận hành hệ thống sản xuất, vận hành dây chuyền, máy móc nhưng vẫn đảm bảo năng suất, hiệu quả. Khoa học và công nghệ cũng ảnh hưởng đến việc tuyển dụng nhân viên của tổ chức, cần có thêm nhiều nhân viên mới với kỹ năng và việc tuyển dụng những người này không phải là một vấn đề khó khăn.

1.3.2 Các yếu tố ảnh hưởng bên trong

Có nhiều yếu tố bên trong công ty ảnh hưởng đến kết quả thu hút và lựa chọn ứng viên vào công việc của công ty. Nhóm yếu tố bên trong công ty bao gồm các yếu tố sau:

- Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp

Trên thực tế, khi thực hiện mọi hoạt động của công ty nói chung và khi tuyển dụng nói riêng, người quản lý phải được định hướng bởi mục tiêu và chiến lược phát triển của công ty. Mỗi công ty đều có một sứ mệnh, một mục tiêu riêng và mọi hoạt động đều được thực hiện để theo đuổi mục tiêu này. Để theo đuổi mục tiêu và chiến lược này, phòng ban dựa trên việc tổ chức công việc, sắp xếp đội ngũ nhân viên. Vì vậy việc tuyển dụng nhân sự cũng phụ thuộc vào từng bộ phận này, từng loại mục tiêu mà tạo ra kế hoạch và thực hiện kế hoạch tuyển dụng phù hợp.

- Hình ảnh của doanh nghiệp

Nhân viên luôn mong muốn được làm việc cho một công ty có cơ hội thăng tiến, ít rủi ro mất việc và có cơ hội phát triển tài năng. Đây là tiền đề tốt để một công ty thu hút được nhiều người ứng viên tốt. Nếu hình ảnh và danh tiếng của công ty bị coi là thấp thì triển vọng thu hút ứng viên rất mỏng và khó thu hút được ứng viên giỏi. Hình ảnh và uy tín của công ty sẽ được các ứng viên đánh giá, bao gồm lợi ích theo giá trị hữu hình và vô hình. Các công ty phải chú ý cải thiện cả hai khía cạnh để có sức hấp dẫn kinh doanh mạnh mẽ.

- Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Công tác tuyển dụng của các công ty đòi hỏi nguồn tài chính lớn, chi phí liên quan đến chất lượng của công tác tuyển dụng. Ở một số công ty nhỏ, khả năng tài chính thấp, việc tuyển dụng chưa được thực hiện. Kỹ thuật này dẫn đến chất lượng công việc kém. Các công ty nhận thức được mối quan hệ tương hỗ giữa tiền lương và số tiền đóng góp của người lao động cho công ty. Các công ty trả lương cao và có nhiều hình thức ảnh hưởng tích cực đến nhân viên, họ có nhiều khả năng thu hút được nhiều ứng viên giỏi và khuyến khích nhân viên làm việc hăng say, nhiệt tình, tích cực và sáng tạo để mang lại giá trị tốt hơn cho công ty.

- Nhu cầu nhân sự cho các bộ phận

Việc tuyển dụng nhân sự còn chịu ảnh hưởng rất lớn của nhu cầu sử dụng nhân sự của các phòng ban hay tính chất của từng công việc, tùy từng giai đoạn mà mỗi phòng ban có nhu cầu sử dụng nhân sự khác nhau và cũng tùy từng phòng ban mà có những nhu cầu tuyển dụng khác nhau cho từng công việc cụ thể vị trí, sẽ có những nhân viên được lựa chọn với những phẩm chất khác nhau, ví dụ có những công việc đòi hỏi kỹ năng, nhưng cũng có những công việc đòi hỏi khả năng học hỏi. Bản thân công việc đó cũng ảnh hưởng đến khả năng thu hút ứng viên, những công việc được coi là hấp dẫn, thu nhập cao, nhiều cơ hội thăng tiến, an toàn sẽ thu hút nhiều ứng viên giỏi làm thành viên.

- Thái độ của nhà quản trị

Thái độ của nhà quản trị có sức ảnh hưởng lớn đến chất lượng tuyển dụng của công ty. Đây là yếu tố then chốt trong việc tuyển dụng thành công. Nhà quản trị tôn trọng người tài và tìm kiếm nhiều biện pháp hơn để thu hút nhân tài sẽ tìm được nhân tài, còn nhà quản trị chỉ tuyển nhân viên kém hơn họ sẽ kém hiệu quả hơn trong việc tuyển dụng nhân lực trong tổ chức, do đó cần có thái độ đúng đắn khi tuyển dụng lao động, tránh hiện tượng thiên lệch. Nhà quản trị cũng phải tạo không khí thoải mái để ứng viên bộc lộ năng lực cá nhân một cách tự tin và đầy đủ, để công tác tuyển dụng đạt chất lượng cao.

- Văn hóa doanh nghiệp

Mỗi quốc gia đều có mỗi nền văn hóa riêng. Công ty cũng có văn hóa doanh nghiệp. Đó là bầu không khí xã hội và tâm lý của công ty. Bầu không khí văn hóa