

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

**GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG
TẠI CÔNG TY TNHH WO CONCEPT**

Giảng viên hướng dẫn

Th.S Phạm Quang Trường

Sinh Viên

Trần Hoàng Linh

MSSV: 94011601110



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

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

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đây là bài nghiên cứu do chính em thực hiện, dưới sự hướng dẫn của Th.S Phạm Quang Trường. Tất cả các số liệu, tư liệu đều có nguồn gốc trích dẫn trung thực và rõ ràng. Em xin chịu trách nhiệm về lời cam đoan này.

TP.HCM, ngày, tháng, năm 2023

Chữ kí

LỜI CẢM ƠN

Trong 4 năm học tập và rèn luyện tại trường Đại học Quốc tế Sài Gòn, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến tất cả các Quý Thầy/Cô của trường đã tận tâm truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm quý báu cho em và giúp đỡ em rất nhiều trong suốt thời gian qua. Đặc biệt, em xin cảm ơn Thầy ThS. Phạm Quang Trường, người đã tận tình hướng dẫn em hoàn thành bài báo cáo này.

Em cũng xin gửi lời cảm ơn đến Ban lãnh đạo, các Cô/Chú, Anh/Chị trong Công ty TNHH Wo Concept – đơn vị đã tiếp nhận và nhiệt tình tạo mọi điều kiện thuận lợi cho em tiếp cận thực tế hoạt động kinh doanh và nắm bắt, vận dụng những kiến thức đã học vào thực tế.

Do bản thân còn hạn chế về kiến thức, kinh nghiệm nên bài báo cáo không thể tránh khỏi những thiếu sót, rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến, chia sẻ kinh nghiệm của Quý thầy cô, để em rút kinh nghiệm và phát triển tốt hơn trong tương lai.

Em xin chân thành cảm ơn!

TP.HCM, ngày, tháng, năm 2023

Sinh viên thực hiện

Trần Hoàng Linh

MỤC LỤC

| | |
|---|-----|
| LỜI CAM ĐOAN | i |
| LỜI CẢM ƠN..... | ii |
| NHẬN XÉT CỦA GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN | iii |
| NHẬN XÉT CỦA GIÁO VIÊN PHẢN BIỆN | iv |
| MỤC LỤC | v |
| DANH MỤC BẢNG | ix |
| DANH MỤC HÌNH | x |
| LỜI MỞ ĐẦU | 1 |
| CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP | 3 |
| 1.1. Cơ sở lý luận về quản trị nhân sự và tuyển dụng nhân sự | 3 |
| 1.1.1. Khái niệm và chức năng của quản trị nhân sự | 3 |
| 1.1.2. Mục tiêu của tuyển dụng..... | 3 |
| 1.1.3. Tầm quan trọng của tuyển dụng | 4 |
| 1.2. Các nguồn tuyển dụng..... | 4 |
| 1.2.1. Nguồn bên trong doanh nghiệp..... | 5 |
| 1.2.2. Nguồn bên ngoài doanh nghiệp | 5 |
| 1.3. Quy trình tuyển dụng nhân lực..... | 6 |
| 1.3.1. Lập kế hoạch tuyển dụng | 7 |
| 1.3.2. Chuẩn bị tuyển dụng | 8 |
| 1.3.3. Thông báo tuyển dụng | 8 |
| 1.3.4. Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ..... | 8 |
| 1.3.5. Phỏng vấn sơ bộ..... | 9 |
| 1.3.6. Kiểm tra, trắc nghiệm | 9 |
| 1.3.7. Phỏng vấn sâu | 9 |
| 1.3.8. Xác minh điều tra..... | 9 |

| | |
|---|-----------|
| 1.3.9. Khám sức khỏe | 9 |
| 1.3.10. Ra quyết định tuyển dụng | 9 |
| 1.3.11. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng..... | 10 |
| 1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự..... | 10 |
| 1.4.1. Yếu tố bên trong | 10 |
| 1.4.2. Yếu tố bên ngoài..... | 11 |
| 1.5. Khái niệm cơ bản về sự gắn kết của nhân viên với doanh nghiệp..... | 12 |
| 1.5.1. Khái niệm..... | 13 |
| 1.5.2. Những tiêu chí giúp doanh nghiệp nhận diện ra nhân viên giỏi cần giữ.... | 14 |
| 1.6. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác giữ chân nhân viên tại doanh nghiệp..... | 14 |
| 1.6.1. Yếu tố tạo nguồn..... | 15 |
| 1.6.2. Yếu tố giảm bất mãn..... | 15 |
| 1.6.3. Yếu tố động viên..... | 18 |
| CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH WO CONCEPT..... | 20 |
| 2.1. Lịch sử hình thành và phát triển..... | 20 |
| 2.2. Bộ máy tổ chức, nhiệm vụ chức năng của phòng ban | 22 |
| 2.2.1. Bộ máy tổ chức | 22 |
| 2.2.2. Nhiệm vụ chức năng phòng ban | 22 |
| 2.2.3. Bộ phận nhân sự | 23 |
| 2.3. Tình hình nhân sự..... | 26 |
| 2.4. Tình hình doanh số..... | 27 |
| 2.5. Thực trạng hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH Wo Concept | 28 |
| 2.5.1. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Wo Concept | 28 |
| 2.5.2. Xác định nhu cầu tuyển dụng | 28 |
| 2.5.3. Xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ..... | 30 |
| 2.5.4. Lập thông báo tuyển mộ | 32 |
| 2.5.5. Sàng lọc hồ sơ..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5.6. Tổ chức phỏng vấn | 37 |
| 2.5.7. Thử việc và đánh giá thử việc..... | 39 |
| 2.5.8. Ra quyết định tuyển dụng | 39 |
| 2.5.9. Thủ tục tiếp nhận nhân viên..... | 39 |
| 2.5.10. Bố trí, sử dụng nguồn nhân lực mới tuyển | 40 |
| 2.6. Đánh giá quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Wo Concept | 41 |
| 2.6.1. Phương pháp phân tích | 41 |
| 2.6.2. Kết quả phân tích..... | 40 |
| 2.6.3. Tình hình kết quả tuyển dụng giai đoạn năm 2020-2022..... | 45 |
| 2.7. Kết luận đánh giá quy trình tuyển dụng Công ty TNHH Wo Concept..... | 46 |
| 2.7.1. Điểm mạnh | 46 |
| 2.7.2. Hạn chế | 47 |
| CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ CỦA CÔNG TY TNHH WO CONCEPT..... | 48 |
| 3.1. Giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng..... | 48 |
| 3.1.1. Xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc cho các chức danh | 48 |
| 3.1.2. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng..... | 48 |
| 3.1.3. Thông báo tuyển dụng | 49 |
| 3.1.4. Trang bị phần mềm quản lý hồ sơ hiệu quả | 49 |
| 3.1.5. Kiểm tra sức khỏe | 50 |
| 3.1.6. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng sau mỗi đợt tuyển dụng..... | 51 |
| 3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả giữ chân nhân viên cho Công ty..... | 51 |
| 3.2.1. Về tiền thưởng | 51 |
| 3.2.2. Về trợ cấp..... | 51 |
| 3.2.3. Về đào tạo | 51 |
| 3.3. Các giải pháp khác..... | 52 |

| | |
|--------------------------|----|
| 3.4. Kết luận | 52 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 54 |
| PHỤ LỤC | 55 |

DANH MỤC BẢNG

| | |
|---|----|
| Bảng 1.1. Tình hình nhân sự của Công ty giai đoạn 2020-2022 | 26 |
| Bảng 1.2. Kết quả sản xuất kinh doanh giai đoạn 2020-2022 | 27 |
| Bảng 1.3. Nhu cầu tuyển dụng theo phòng ban giai đoạn 2020-2022 | 29 |
| Bảng 1.4. Tình hình nguồn tuyển dụng nhân sự của Công ty năm 2020-2022 | 30 |
| Bảng 1.5. Tổng số hồ sơ nhận về và số hồ sơ đủ tiêu chuẩn dự tuyển | 36 |
| Bảng 1.6. Trình tự các bước của vòng phỏng vấn tuyển chọn | 37 |
| Bảng 1.7. Thủ tục tiếp nhận nhân viên | 39 |
| Bảng 1.8. Kết quả bố trí sử dụng nguồn nhân lực | 40 |
| Bảng 1.9. Kết quả bố trí sử dụng nguồn nhân lực | 42 |
| Bảng 1.10. Mức độ thu hút của các yếu tố đối với ứng viên | 42 |
| Bảng 1.11. Bước khó khăn nhất khi ứng tuyển | 43 |
| Bảng 1.12. Nội dung của buổi phỏng vấn | 43 |
| Bảng 1.13. Thông tin được cung cấp trong buổi phỏng vấn | 44 |
| Bảng 1.14. Các vấn đề thử việc | 44 |
| Bảng 1.15. Ý định chọn công việc khác | 45 |
| Bảng 1.16. Kết quả tuyển dụng nhân sự của công ty giai đoạn năm 2020-2022 | 45 |

DANH MỤC HÌNH

| | |
|---|----|
| Hình 1.1. Sơ đồ quy trình tuyển dụng | 7 |
| Hình 2.1. Dự án sản phẩm công ty | 21 |
| Hình 2.2. Sơ đồ cơ cấu tổ chức Công ty TNHH Wo Concept | 22 |
| Hình 2.3 Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ phận nhân sự Công ty TNHH Wo Concept | 24 |
| Hình 2.4. Kết quả sản xuất kinh doanh giai đoạn năm 2020-2022 | 27 |
| Hình 2.5. Quy trình tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH Wo Concept..... | 28 |

LỜI MỞ ĐẦU

1. Đặt vấn đề

Doanh nghiệp muốn ngày càng phát triển phồn thịnh, yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất chính là con người. Con người nắm vận mệnh của doanh nghiệp, có thể tạo ra tất cả nhưng cũng có thể phá hủy tất cả.

Triết học phương Đông rất coi trọng việc dùng người, coi đây là một trong những điều kiện tiên quyết của thành công: “Thiên thời, địa lợi, nhân hòa”. Đặc biệt trong lĩnh vực kinh doanh, con người được xem là một trong những nguồn lực quan trọng nhất quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Một công ty hay tổ chức dù có nguồn tài chính mạnh đến đâu, máy móc kỹ thuật hiện đại đến mấy nhưng nếu không có con người thì cũng không khác gì “đồng sắt vụn”. Thực tế cho thấy, con người là nguồn lực đắt nhất và khó quản lý nhất trong doanh nghiệp.

Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập, làn sóng đầu tư của các doanh nghiệp nước ngoài vào nước ta ngày càng tăng, dẫn tới thị trường lao động càng cạnh tranh gay gắt, các doanh nghiệp gặp rất nhiều khó khăn trong việc thu hút, tuyển chọn, duy trì và quản lý nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Để tồn tại và phát triển trên thương trường, doanh nghiệp cần có một đội ngũ nhân viên tài giỏi và luôn “kề vai sát cánh” để hoàn thành các mục tiêu chung của tổ chức, doanh nghiệp.

Để có được một đội ngũ nhân viên gắn kết và trung thành với tổ chức, doanh nghiệp thì trước hết công tác tuyển dụng phải phát huy được tác dụng của mình, nghĩa là phải tuyển được người. Một cách gần đúng, ta có thể xem tuyển dụng và duy trì, giữ chân nhân viên giống như hai mặt của một đồng tiền:

- Tuyển dụng là hành động tiền đề để mang về cho Công ty những ứng viên phù hợp nhất.

- Duy trì, giữ nhân viên là hành động sống còn của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển.

Như vậy, vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp là làm sao phải tìm kiếm, chiêu mộ và lựa chọn được nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp, song song đó phải duy trì, giữ chân được một đội ngũ nhân viên lành nghề đóng vai trò cực kỳ quan trọng, là vấn đề sống còn của doanh nghiệp. Đó là lý do tôi quyết định chọn đề tài “**Giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH Wo Concept**” cho bài khóa luận này.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Tìm hiểu rõ hơn về công tác tuyển dụng của Công ty
- Đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng của Công ty

- Đưa ra các đề xuất nhằm giúp công ty hoàn thiện công tác tuyển dụng và nâng cao hiệu quả công tác giữ chân nhân viên

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: công tác tuyển dụng và công tác giữ chân nhân viên của Công ty TNHH Wo Concept

- Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Công ty TNHH Wo Concept
- Về thời gian: đề tài nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty trong giai đoạn từ năm 2020 – 2022

4. Phương pháp nghiên cứu

- Tập hợp thông tin, số liệu cần thiết 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 dữ liệu, thông tin thu thập được bằng phương pháp: thống kê, phân tích tổng hợp.
- Đánh giá các thông tin thu thập được.

5. Kết quả đạt được

Đề tài đã nghiên cứu, tìm ra những hạn chế, những tồn tại trong quy trình tuyển dụng nhân sự và những yếu điểm trong công tác duy trì, giữ chân nhân viên trong Công ty. Trên cơ sở đó, đề xuất những giải pháp, những kiến nghị nhằm giúp Công ty hoàn thiện quy trình tuyển dụng và nâng cao hiệu quả công tác giữ chân nhân viên, tăng mức độ gắn kết của nhân viên với doanh nghiệp.

6. Kết cấu khóa luận

Nội dung của khóa luận bao gồm 3 chương:

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

Chương 2: Thực trạng hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Wo Concept

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH Wo Concept.

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

1.1. Một số khái niệm cơ bản về tuyển dụng

1.1.1. Khái niệm

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình thu hút, phân tích, lựa chọn và quyết định tiếp nhận một cá nhân vào một vị trí của tổ chức hay doanh nghiệp (Nguyễn Ngọc Quân - Nguyễn Tấn Thịnh, 2012).

Quá trình tuyển dụng được chia thành hai công việc chính, đó là:

- Tuyển mộ (chiêu mộ) là một quá trình thu hút những người có đủ khả năng đến nộp đơn xin việc của tổ chức (bao gồm cả lực lượng lao động bên ngoài và lực lượng lao động bên trong tổ chức).

- Lựa chọn (tuyển chọn): là một quá trình sàng lọc trong số những người tham gia dự tuyển những người phù hợp nhất với vị trí cần tuyển.

Tuyển mộ là cơ sở, là “nguồn” để công việc tuyển chọn được bắt đầu, nó có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển chọn cũng như chất lượng của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Công tác tuyển chọn không chỉ là chọn được đúng người mà nó còn đánh giá hiệu quả của công tác tuyển mộ, chúng có mối quan hệ khăng khít và không thể tách rời trong công tác tuyển dụng nhân sự trong tổ chức, doanh nghiệp.

Tuyển dụng nhân sự không chỉ là nhiệm vụ của phòng tổ chức nhân sự, và cũng không chỉ là công việc đơn giản bổ sung người lao động cho doanh nghiệp, mà đó thực sự là quá trình tìm kiếm và lựa chọn cẩn thận. Nó đòi hỏi phải có sự kết hợp giữa các bộ phận trong doanh nghiệp với nhau, phải có sự định hướng rõ ràng, phù hợp của lãnh đạo doanh nghiệp.

Quá trình tuyển dụng nhân sự có ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp sau này. Khi doanh nghiệp thu hút được nhiều người ứng tuyển và tuyển chọn được những người phù hợp với doanh nghiệp, thì chất lượng nhân sự sẽ được nâng lên rất nhiều. “Thực tế đã khẳng định rằng hơn 90% khả năng thành công của doanh nghiệp phụ thuộc và những người được tuyển dụng” (Nguyễn Ngọc Quân - Nguyễn Tấn Thịnh, 2012). Nếu chọn đúng người, mọi việc sẽ suôn sẻ và thành công, ngược lại nếu chọn sai người mọi việc sẽ trì trệ.

1.1.2. Mục tiêu của tuyển dụng

Củng cố và duy trì đầy đủ số lượng lao động cần thiết cho hoạt động của tổ chức, doanh nghiệp.

Tìm được người có đủ năng lực, phẩm chất, động cơ làm việc phù hợp với mục tiêu hoạt động của tổ chức, doanh nghiệp.

Tuyển dụng là một trong những nhiệm vụ hàng đầu và liên tục nhằm đảm bảo có đủ nhân sự cho hoạt động của tổ chức. Tuyển được nhân sự tốt là bước khởi đầu và là nền tảng cho sự thành công của tổ chức trong tương lai.

1.1.3. Tầm quan trọng của tuyển dụng

* Đối với doanh nghiệp:

Tuyển dụng tốt giúp cho doanh nghiệp trong tương lai có một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được yêu cầu công việc và đóng góp tích cực vào sự thành công của doanh nghiệp đó, đồng thời tạo cho doanh nghiệp một lợi thế cạnh tranh về nguồn nhân lực so với các doanh nghiệp khác trong cùng lĩnh vực, ngành nghề.

Tuyển dụng tốt tránh cho doanh nghiệp những thiệt hại và rủi ro trong công việc, trong hoạt động kinh doanh. Tuyển dụng tốt giúp cho hoạt động quản lý nhân sự trở nên dễ dàng hơn, tránh gây tổn thất về thời gian và tiền bạc đã tiêu phí cho việc vận chuyển và đào tạo lại nhân viên sau khi tuyển dụng.

* Đối với người lao động:

Tuyển dụng giúp người lao động đánh giá đúng được năng lực bản thân, giúp người lao động có cơ hội cống hiến những khả năng làm việc. Bên cạnh đó, tuyển dụng còn giúp họ có những định hướng và việc làm cụ thể để hoàn thiện bản thân mình hơn nữa.

Tuyển dụng tốt giúp những người thực sự có năng lực được làm việc và làm những công việc phù hợp với khả năng, trình độ, sở trường và tính cách của mình, góp phần tạo được sự thỏa mãn trong lao động từ đó tạo động lực làm việc cho người lao động.

Tuyển dụng tốt tạo được sự hài lòng, tin tưởng người lao động và sự gắn kết trung thành của họ với tổ chức. Khi đó có người lao động sẽ cảm thấy vai trò thực sự của mình trong tổ chức, tổ chức cần mình và mình cũng sẽ sẵn sàng góp sức trong công việc chung của tổ chức.

Tuyển dụng nhân sự tốt giúp cho người lao động có được công việc phù hợp với mức lương tương xứng, người lao động sẽ không mất thời gian để tìm công việc mới.

* Đối với xã hội:

Tuyển dụng giúp các nguồn lao động trong xã hội được phân bổ, bố trí phù hợp, làm giảm bớt gánh nặng của xã hội đối với việc giải quyết việc làm, gián tiếp làm giảm thiểu các loại tệ nạn xã hội. Các nguồn lực được bố trí phù hợp, khoa học sẽ góp phần hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội của đất nước.

1.2. Các nguồn tuyển dụng

Khi có nhu cầu tuyển người, các doanh nghiệp có thể tuyển mộ từ lực lượng lao động ở bên trong doanh nghiệp cũng như từ thị trường lao động ở bên ngoài. Nguồn bên

trong thường được ưu tiên hơn. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp tuyển mộ từ nguồn bên ngoài có ý nghĩa hơn.

1.2.1. Nguồn bên trong doanh nghiệp

Không giống như đề bạt hay bổ nhiệm nội bộ, công tác tuyển dụng nội bộ được thực hiện công khai với tiêu chuẩn rõ ràng và với tất cả các nhân viên đang làm việc trong doanh nghiệp. Hình thức tuyển dụng từ nguồn nội bộ thường được ưu tiên hơn so với tuyển dụng từ nguồn bên ngoài do lợi thế về chi phí thực hiện và hiệu quả công việc.

Ta có thể sử dụng các phương pháp sau để tuyển mộ từ nguồn bên trong:

- *Thu hút thông qua bản thông báo tuyển mộ*: đây là bản thông báo về các vị trí công việc cần tuyển người. Bản thông báo này được gửi đến tất cả các nhân viên trong doanh nghiệp. Thông báo này bao gồm các thông tin về nhiệm vụ công việc và các yêu cầu về trình độ cần tuyển mộ.

- *Thu hút nhân sự thông qua sự giới thiệu của cán bộ, công nhân viên trong doanh nghiệp*: Không thể phủ nhận một điều rằng đồng nghiệp chính là những người hiểu rõ và tường tận về năng lực cũng như thái độ làm việc của người lao động nhất. Thông qua kênh này, bộ phận tuyển dụng sẽ dễ dàng phát hiện được những ứng viên có năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc một cách nhanh chóng và có độ tin cậy cao.

- *Thu hút căn cứ vào các thông tin trong: “danh mục các kỹ năng” mà doanh nghiệp thường lập về từng cá nhân người lao động, được lưu trữ trong phần mềm nhân sự*. Trong bảng này, thường có các thông tin như: các kỹ năng hiện có, trình độ giáo dục và đào tạo, quá trình làm việc đã trải qua, kinh nghiệm làm việc và các yếu tố liên quan khác đến phẩm chất của các nhân người lao động cần tuyển mộ.

1.2.2. Nguồn bên ngoài doanh nghiệp

Đối với nguồn tuyển mộ từ bên ngoài, chúng ta có thể áp dụng các phương pháp thu hút sau đây:

- *Thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ công chức, nhân viên trong doanh nghiệp*: Qua kênh thông tin này, chúng ta có thể phát hiện ra những người có năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc một cách cụ thể và nhanh chóng.

- *Thu hút nguồn tuyển mộ thông qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông*: Nội dung quảng cáo tùy thuộc vào số lượng cũng như chất lượng lao động cần tuyển mộ và tính chất công việc mà có thể tiến hành tập trung thành chiến dịch quảng cáo với sự kết hợp của nhiều phương tiện khác nhau hay quảng cáo riêng biệt. Đối với phương pháp thu hút này nên chú ý nội dung quảng cáo để người xin việc nhanh chóng liên lạc lại với doanh nghiệp.

- *Thu hút ứng viên thông qua các trung tâm môi giới và giới thiệu việc làm*: đây là phương pháp đang được áp dụng phổ biến đối với các doanh nghiệp không có bộ phận

chuyên trách về quản trị nhân lực. Các trung tâm này thường được đặt trong các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và các tổ chức quần chúng cũng như các cơ quan quản lý lao động ở địa phương (sở lao động, thương binh và xã hội;...).

- *Thu hút ứng viên thông qua hội chợ việc làm*: đây là phương pháp mới, đang được nhiều tổ chức áp dụng. Phương pháp này cho phép ứng viên được tiếp xúc trực tiếp với nhiều nhà tuyển dụng, mở ra khả năng lựa chọn rộng hơn với quy mô lớn hơn.

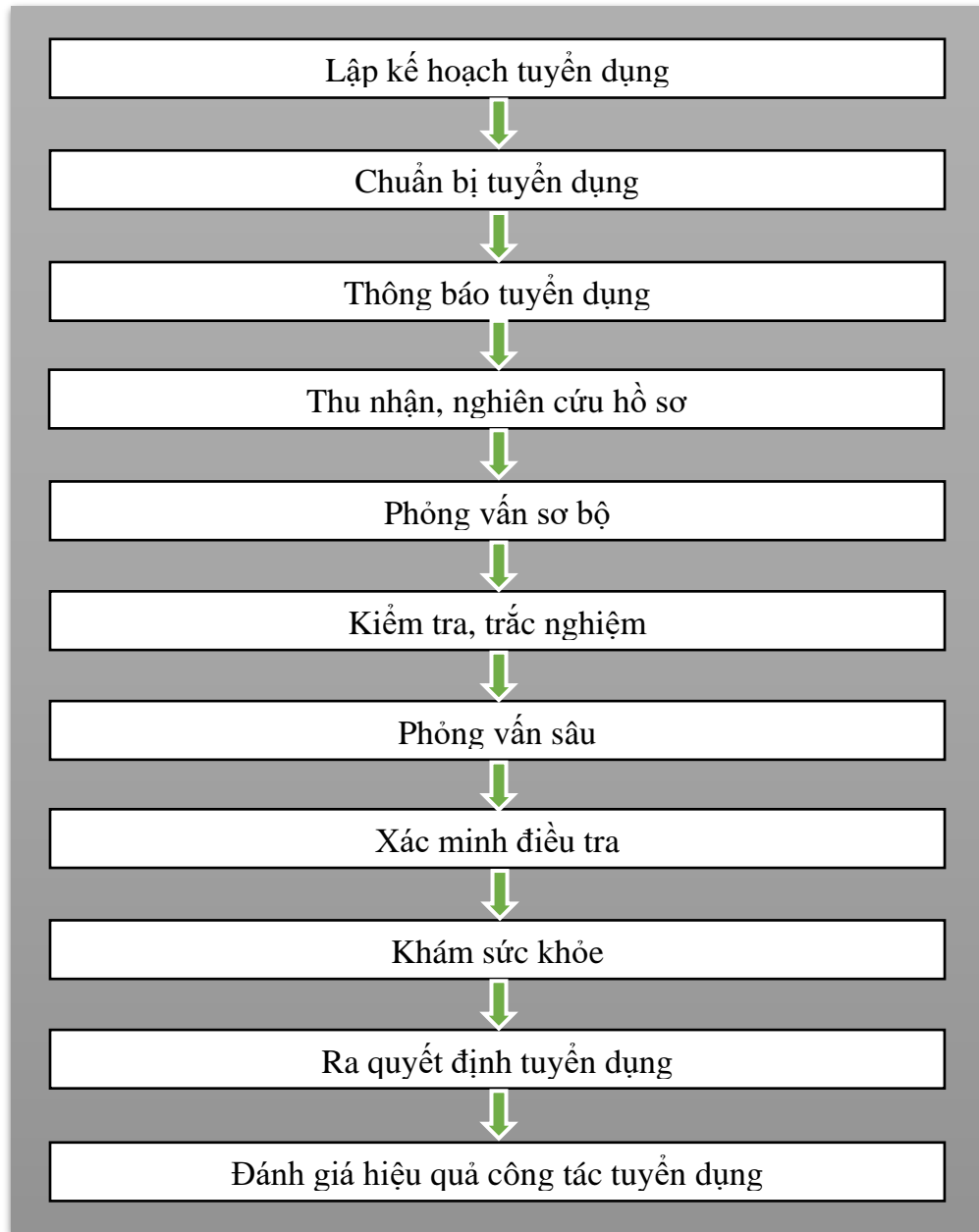
- *Thu hút ứng viên thông qua việc cử chuyên viên tuyển dụng đến các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề*. Thông qua phương pháp này, doanh nghiệp sẽ có được một đội ngũ nhân viên trẻ, năng động, nhiệt huyết.

- *Sinh viên thực tập*: thông qua thời gian thực tập tại công ty, doanh nghiệp có thể đánh giá chính xác khả năng và năng lực của sinh viên, từ đó có thể đưa ra những quyết định chính xác trong việc lựa chọn ứng viên.

1.3. Quy trình tuyển dụng nhân lực

Muốn làm tốt công tác tuyển dụng thì trước tiên doanh nghiệp cần phải phải có một quy trình tuyển dụng khoa học và hợp lý để có thể sàng lọc được những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu của công việc. Mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng riêng, phù hợp với đặc điểm của công ty mình. Tuy nhiên, quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp thường có những bước cơ bản sau:

Các bước trong quy trình tuyển dụng



Hình 1.1 Sơ đồ quy trình tuyển dụng

Nguồn: (Trần Kim Dung, 2012)

1.3.1. Lập kế hoạch tuyển dụng

Lập kế hoạch tuyển dụng là một trong những công đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng. Doanh nghiệp cần xác định rõ số lượng nhân viên cần tuyển, các vị trí cần tuyển và các tiêu chuẩn cần đặt ra cho từng vị trí cần tuyển (thông qua bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn công việc,...).

- Tuyển dụng theo kế hoạch hàng năm: tùy theo chính sách, các mục tiêu, kế hoạch kinh doanh hàng năm mà doanh nghiệp sẽ lập kế hoạch tuyển dụng nhân viên cho từng năm.

- Tuyển dụng khi có thay đổi bất thường: khi tổ chức, doanh nghiệp có sự biến động nhân sự bất thường như người lao động bất ngờ xin nghỉ việc mà không thể thông báo trước cho tổ chức; hoặc khi tổ chức nhận được những hợp đồng hay dự án mà nhân lực hiện có không thể đáp ứng được nhu cầu và tính chất công việc nên phải tuyển thêm nhân sự để bổ sung.

1.3.2. Chuẩn bị tuyển dụng

Trong bước chuẩn bị, cần thiết phải:

- Thành lập Hội đồng tuyển dụng, quy định rõ về số lượng, thành phần và quyền hạn của hội đồng tuyển dụng.

- Nghiên cứu kỹ các loại văn bản, quy định của Nhà nước và tổ chức, doanh nghiệp liên quan đến tuyển dụng.

Xác định tiêu chuẩn tuyển chọn. Tiêu chuẩn tuyển chọn cần được hiểu ở ba khía cạnh: tiêu chuẩn chung đối với doanh nghiệp, đối với phòng ban hoặc bộ phận cơ sở và đối với cá nhân thực hiện công việc. Tiêu chuẩn đối với cá nhân thực hiện công việc là những tiêu chuẩn được liệt kê trong bảng tiêu chuẩn công việc.

1.3.3. Thông báo tuyển dụng

Các doanh nghiệp có thể áp dụng một hoặc kết hợp các hình thức thông báo tuyển dụng sau:

- Quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng như báo, đài, TV,...
- Thông qua các trung tâm dịch vụ lao động.
- Thông báo trước công cơ quan, doanh nghiệp.

Thông báo nên ngắn gọn, rõ ràng, chi tiết và đầy đủ các thông tin cơ bản cho ứng viên như yêu cầu về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, khả năng ngoại ngữ, khả năng tin học, tuổi đời, sức khỏe,...

1.3.4. Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ

Tất cả mọi hồ sơ xin việc phải ghi vào sổ xin việc, có phân loại chi tiết để tiện cho việc sử dụng sau này. Hiện nay, một bộ hồ sơ xin việc theo mẫu của Nhà nước được thống nhất gồm những giấy tờ sau:

- Đơn xin tuyển dụng
- Bản khai lý lịch có xác nhận của chính quyền địa phương