

The Saigon International
University



Báo cáo
thực tập
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2024

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Quản trị kinh doanh

Đề tài

Thực trạng và giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG

Giảng viên hướng dẫn:

ThS. Nguyễn Văn Mỹ

Sinh viên: Nguyễn Thái

MSSV: 94012001973



Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

“Tôi cam đoan rằng khóa luận này là kết quả của công sức nghiên cứu của bản thân. Các dữ liệu và kết quả trong nghiên cứu được trình bày đúng sự thật và chưa từng được công bố trong bất kỳ tài liệu nghiên cứu nào khác.

Ngoài ra, tôi xác nhận rằng mọi hỗ trợ trong quá trình thực hiện khóa luận này đã được ghi nhận đầy đủ và các nguồn thông tin được trích dẫn đúng nguồn gốc.”

TP.HCM, ngày.....tháng.....năm.....

Tác giả đề tài

LỜI CẢM ƠN

Trên thực tế, mọi thành công luôn phụ thuộc vào sự hỗ trợ từ những người xung quanh, cho dù đó là ít hay nhiều, trực tiếp hay gián tiếp. Trải qua quá trình thực hiện khóa luận tốt nghiệp, tôi đã được sự quan tâm và giúp đỡ của thầy cô, gia đình và bạn bè. Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến các Thầy Cô của trường, người đã dành tri thức và lòng nhiệt huyết để truyền đạt kiến thức quý báu cho chúng tôi suốt thời gian học tập.

Đặc biệt, tôi muốn bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến thầy đã tận tâm chỉ bảo và hướng dẫn từng buổi học, cùng thảo luận về đề tài nghiên cứu. Nhờ những chỉ dẫn và lời khuyên, bài báo cáo này của tôi đã hoàn thành một cách xuất sắc nhất. Một lần nữa, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến thầy Nguyễn Văn Mỹ.

Vì trình độ kiến thức của tôi còn hạn chế, không tránh khỏi những thiếu sót, tôi rất mong nhận được ý kiến đóng góp từ các Thầy Cô và bạn bè cùng lớp, để bài khóa luận tốt nghiệp của tôi được hoàn thiện hơn.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
DANH MỤC BẢNG, HÌNH	v
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	vii
PHẦN MỞ ĐẦU.....	i
1. Lý do chọn đề tài	i
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài.....	ii
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	ii
3.1. Đối tượng nghiên cứu	ii
3.2. Phạm vi nghiên cứu	ii
4. Phương pháp nghiên cứu	ii
5. Bố cục của đề tài/ luận văn.....	ii
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LÝ LUẬN	3
1.1. Tổng quan về nhân lực và tuyển dụng nguồn nhân lực	3
1.1.1. Khái niệm.....	3
1.1.2. Vai trò của tuyển dụng nhân lực.....	4
1.2. Nội dung hoạt động tuyển dụng nhân lực tại công ty	6
1.2.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng	6
1.2.2 Chuẩn bị và lập kế hoạch tuyển dụng	7
1.2.3. Thông báo tuyển dụng	7

1.2.4. Thu nhận và sàng lọc hồ sơ	10
1.2.5. Phỏng vấn sơ bộ.....	11
1.2.6. Kiểm tra, trắc nghiệm tuyển dụng	11
1.2.7. Phỏng vấn tuyển chọn.....	13
1.2.8. Tập sự thử việc.....	13
1.2.9. Ra quyết định tuyển dụng.....	13
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực	14
1.4. Tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực.....	14
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ DNG	15
2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần công nghệ DNG	15
2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty.....	15
2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của Công ty cổ phần công nghệ DNG	16
2.1.3. Cơ cấu tổ chức doanh nghiệp	16
2.1.4: Cơ cấu tổ chức các phòng ban trong công ty	17
2.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng nhân lực	20
2.2.1. Quy trình tuyển dụng	20
2.2.2. Xác định nhu cầu tuyển dụng	21
2.2.3. Lập kế hoạch tuyển dụng.....	23
2.2.4. Thông báo tuyển dụng	24
2.2.5. Nhận và kiểm tra hồ sơ.....	26
2.2.6. Phỏng vấn.....	33
2.2.7. Đào tạo thử việc.....	36
2.2.8. Đánh giá hiệu quả hoạt động.....	37
2.2.9. Ký hợp đồng	37

2.2.10. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG	38
2.3. Đánh giá chung trong công tác tuyển dụng của Công ty cổ phần công nghệ DNG	42
2.3.1. Thành tựu trong hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG	42
2.3.2. Những tồn tại và nguyên nhân trong công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty cổ phần công nghệ DNG	44
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ DNG	47
3.1. Mục tiêu phát triển của Công ty cổ phần công nghệ DNG.....	47
3.2. Định hướng hoạt động tuyển dụng tại Công ty cổ phần công nghệ DNG	48
3.3. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG	48
3.3.1. Phát triển kế hoạch đăng tin tuyển dụng trên các trang mạng xã hội	48
3.3.2. Tìm kiếm các nguồn tuyển dụng từ trường học và các nguồn hội thảo	52
3.3.3. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng bài bản và khoa học	55
KẾT LUẬN.....	58
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	59

DANH MỤC BẢNG, HÌNH

Hình 1.1. Quy trình tuyển dụng nhân lực **Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức Công ty cổ phần công nghệ DNG	Error! Bookmark not defined.
Bảng 2.2. Báo cáo Kết quả hoạt động kinh doanh tại công ty năm 2021 – 2023	Error! Bookmark not defined.
Hình 2.3. Poster tin tuyển dụng nội bộ	Error! Bookmark not defined.
Hình 2.4. Poster tin tuyển dụng trên Fanpage (Facebook)	Error! Bookmark not defined.
Hình 2.5. Tin tuyển dụng trên website việc làm (TopCV)	Error! Bookmark not defined.
Bảng 2.6. Kết quả các nguồn tuyển dụng nhân lực của Công ty cổ phần công nghệ DNG giai đoạn 2021 – 2023	26
Bảng 2.7. Phương thức tuyển dụng	27
Hình 2.8. Phiếu Đánh giá ứng viên phỏng vấn tuyển dụng	Error! Bookmark not defined.
Bảng 2.9. Kết quả tuyển dụng Công ty cổ phần công nghệ DNG giai đoạn 2021 – 2023	35
Hình 2.10. Đơn offer ứng viên của Công ty cổ phần công nghệ DNG	Error! Bookmark not defined.
Bảng 2.11. Kết quả tuyển dụng nhân lực theo trình độ của Công ty cổ phần công nghệ DNG giai đoạn 2021 – 2023	38
Bảng 2.12. Chi phí tuyển dụng của Công ty	Error! Bookmark not defined.
Bảng 2.13. Thời gian thực hiện công tác tuyển dụng	40
Bảng 3.1: Dự kiến chi phí hoàn thiện công tác tuyển dụng	Error! Bookmark not defined.
Bảng 3.2: Dự kiến chi phí đào tạo giai đoạn 2023-2025	Error! Bookmark not defined.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
TSLĐ	Tài sản lưu động
LN	Lợi nhuận
NĐ – CP	Nghị định – chính phủ
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
NXB	Nhà xuất bản
ĐVT	Đơn vị tính
SXKD	Sản xuất kinh doanh

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tính cạnh tranh vốn là động lực thúc đẩy nền kinh tế, các hoạt động sản xuất. Đồng thời, nó cũng là chất xúc tác khiến các doanh nghiệp không ngừng cải tiến, vận dụng tối ưu các nguồn lực của mình. Thời kỳ 4.0, kinh tế - kỹ thuật ngày càng phát triển thì tính cạnh tranh cũng là vấn đề sống còn với mỗi doanh nghiệp. Các nước trên thế giới đã gia nhập đường đua Cách mạng 4.0 và Việt Nam cũng không đứng ngoài cuộc. Điều này đòi hỏi phải có nguồn chất xám cao hơn, điều đó có nghĩa là ngoài chuẩn bị tốt hành trang là những nguồn lực vốn có thì chất lượng nguồn nhân lực cũng cần được chú trọng và đảm bảo. Trong xu thế cạnh tranh ngày càng gay gắt như hiện nay thì nguồn nhân lực mạnh cả về trí lực lẫn thể lực chính là lợi thế cạnh tranh hàng đầu giúp cho doanh nghiệp ngày càng phát triển và đứng vững trên thị trường.

Sự thành công của mỗi doanh nghiệp phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố nhưng yếu tố giữ vai trò quan trọng hàng đầu chính là nguồn nhân lực. Một doanh nghiệp dù có nguồn tài chính vững mạnh, dồi dào mà chất lượng nguồn nhân lực lại yếu kém thì sẽ khiến các hoạt động của doanh nghiệp kém hiệu quả. Vậy nên, để tìm kiếm, sàng lọc, tận dụng và khai thác một cách hiệu quả nguồn nhân lực thì công tác tuyển dụng nguồn nhân lực cũng cần được đặt lên hàng đầu. Cũng như muốn xây một căn nhà thì người thợ cần đặt cho nó một nền móng thật kiên cố, có thế nó mới vững chắc và trường tồn cùng thời gian. Đối với doanh nghiệp, muốn có một chỗ đứng, vị thế vững chắc trên thị trường thì nguồn nhân lực cũng phải đáp ứng được cả chất lượng lẫn số lượng, mà để đạt được điều đó thì công tác tuyển dụng cũng cần có sự chọn lọc, hợp lý để đạt được hiệu quả ngay từ những bước đầu. Vì vậy, tuyển dụng nguồn nhân lực là hoạt động có vai trò không nhỏ góp phần quyết định nên sự thành bại của một doanh nghiệp.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác tuyển dụng nguồn nhân lực đối với sự phát triển của một doanh nghiệp, trong thời gian tìm hiểu và trải nghiệm thực tế tại Công ty cổ phần công nghệ DNG, được sự hướng dẫn tận tình của giảng viên cùng sự giúp đỡ của các anh chị cán bộ nhân viên trong Công ty cổ phần công nghệ DNG, em đã lựa chọn tìm hiểu và trình bày về đề tài **“Thực trạng và giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG”** cho khóa luận tốt nghiệp của mình. Em hy vọng với những kiến thức đã học cùng với sự hướng dẫn của

thầy cô cũng như các anh chị đồng nghiệp đi trước sẽ giúp ích được phần nào trong công tác tuyển dụng nhân lực để công tác quản trị nguồn lực của công ty đạt hiệu quả tốt hơn.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Hoàn thiện cơ sở lý luận trong công tác tuyển dụng nhân lực tại doanh nghiệp

Đánh giá thực trạng và đưa ra giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về thời gian: Đề tài nghiên cứu trong giai đoạn 2021 -2023

Về không gian: Đề tài nghiên cứu tại Công ty cổ phần công nghệ DNG

Về vấn đề nghiên cứu: Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích tổng hợp: Phân tích, tổng hợp số liệu theo thời gian (giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2023). Phương pháp thu thập số liệu: Số liệu được thu thập dựa trên nguồn thông tin thứ cấp thu thập được từ những tài liệu nghiên cứu trước đây kết hợp với các báo cáo, tài liệu của phòng Hành chính nhân sự và các phòng ban khác trong Công ty để xây dựng cơ sở luận cứ chứng minh giả thiết, phân tích thực trạng nguồn nhân lực và các chính sách quản trị nhân lực của Công ty.

5. Bố cục của đề tài/ luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo thì đề tài được chia thành 3 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần công nghệ DNG

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LÝ LUẬN

1.1. Tổng quan về nhân lực và tuyển dụng nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm

1.1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực

Cho đến nay, do xuất phát từ nhiều cách tiếp cận khác nhau vậy nên có rất nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực. Theo Liên Hợp quốc thì “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”.

Theo TS Lê Thanh Hà (2012): “Nhân lực trong doanh nghiệp chính là một bộ phận của nguồn nhân lực xã hội. Nhân lực của doanh nghiệp là nguồn lực của toàn bộ cán bộ, nhân viên trong doanh nghiệp đó đặt trong mối quan hệ phối kết hợp các nguồn lực riêng của mỗi người, sự hỗ trợ những khác biệt trong nguồn lực của mỗi cá nhân thành nguồn lực của doanh nghiệp. Sức mạnh của tập thể lao động vận dụng vào việc đạt được những mục tiêu chung của doanh nghiệp, trên cơ sở đó đạt được những mục tiêu riêng của mỗi thành viên”.

Như vậy, nhân lực trong doanh nghiệp là nguồn lực của toàn bộ cán bộ, nhân viên trong doanh nghiệp đó. Doanh nghiệp khai thác và sử dụng hiệu quả nguồn lực bao gồm trí lực, thể lực và tâm lực làm việc trong doanh nghiệp để thực hiện mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Theo định nghĩa của Tổ chức Lao động quốc tế, nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người đang trong độ tuổi lao động và đồng thời có khả năng tham gia lao động. Khái niệm nguồn nhân lực được tiếp cận theo hai nghĩa:

Xét theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực về con người cho sự phát triển. Vì vậy, nguồn nhân lực là toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường.

Xét theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực chỉ khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động và nguồn lực này có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội. Nghĩa là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động đáp ứng đầy đủ các yếu tố về thể lực, trí lực và kỹ năng nghề nghiệp để huy động vào quá trình lao động.

Theo thuật ngữ trong lĩnh vực lao động của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thì “Nguồn nhân lực là tiềm năng về lao động trong thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể được xác định trên một địa phương, một ngành hay một vùng. Đây là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế xã hội”.

Thông qua những quan điểm trên có thể rút ra khái niệm tổng quát về nguồn nhân lực như sau: Nguồn nhân lực là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động theo quy định Nhà Nước. Là toàn bộ các yếu tố về thể lực và trí lực được huy động tham gia vào quá trình lao động.

1.1.1.2. Khái niệm về tuyển dụng nhân lực

Theo Nguyễn Thanh Hội (2010) thì: “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người thỏa mãn nhu cầu lao động và bổ sung cho lực lượng lao động hiện có”. Tuyển dụng nguồn nhân lực gồm có 2 giai đoạn: tuyển mộ nhân lực và tuyển chọn nhân lực.

Tuyển mộ nhân lực:

Theo Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012): “Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng bên trong tổ chức. Mọi tổ chức phải có đủ khả năng để thu hút đủ số lượng và chất lượng lao động để nhằm đạt được mục đích của mình”.

Tuyển chọn nhân lực

Theo Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012) "Tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau, đưa ra các yêu cầu công việc để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đã đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ".

1.1.2. Vai trò của tuyển dụng nhân lực

1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, việc tuyển dụng hiệu quả sẽ mang lại cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động và sáng tạo, giúp bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu kinh doanh của doanh nghiệp. Tuyển dụng là bước khởi đầu quan trọng trong quản trị nhân lực, vì khi thực hiện tốt công tác này, doanh nghiệp mới có thể tiến hành các giai đoạn tiếp theo trong quản lý nhân sự một cách hiệu quả.

Thứ hai, vai trò của tuyển dụng là giúp doanh nghiệp đạt được các mục tiêu kinh doanh một cách hiệu quả nhất. Tuyển dụng tốt có nghĩa là tìm được những nhân viên có năng lực và phẩm chất để hoàn thành công việc được giao, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh và phát triển đội ngũ nhân lực, đáp ứng các yêu cầu của công việc và hoạt động sản xuất kinh doanh trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Thứ ba, tăng khả năng cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân lực góp phần tạo ra đầu vào của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, nó quyết định đến chất lượng, năng lực, trình độ của cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp, đáp ứng đòi hỏi về mặt nhân lực của doanh nghiệp.

Thứ tư, tuyển dụng nhân sự tốt cho phép doanh nghiệp hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh đã định, tất cả hoạt động của doanh nghiệp đều cần sự hỗ trợ của đội ngũ nhân lực, vì vậy, tuyển dụng giúp cho doanh nghiệp có đầy đủ số lượng nhân lực cần thiết, phù hợp cả về số lượng và chất lượng để thực hiện, hoàn thành các kế hoạch đã định của doanh nghiệp.

Như vậy, tuyển dụng đóng vai trò rất quan trọng đối với doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp chọn phải nhân viên không đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc, chắc chắn sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả quản lý và hoạt động sản xuất kinh doanh. Điều này có thể dẫn đến sự mất ổn định trong tổ chức, thậm chí gây ra xung đột và chia rẽ nội bộ, làm xáo trộn hoạt động của doanh nghiệp. Hơn nữa, việc này còn làm lãng phí thời gian và chi phí cho quy trình tuyển dụng và kinh doanh của công ty.

1.1.2.2. Đối với người lao động

Thứ nhất, tuyển dụng nhân lực mang lại cơ hội việc làm cho người lao động, giúp họ có nguồn thu nhập ổn định, cải thiện đời sống cá nhân và gia đình, cũng như cơ hội thăng tiến trong công việc.

Thứ hai, quá trình tuyển dụng cũng tạo điều kiện cho người lao động tự đánh giá bản thân, từ đó nhận thức rõ hơn về năng lực và khả năng của mình.

Thứ ba, tuyển dụng nhân lực thúc đẩy không khí thi đua và tinh thần cạnh tranh, là động lực chính giúp người lao động tự rèn luyện, nâng cao kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm.

Điều này không chỉ góp phần vào hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức. Bên cạnh đó, qua quá trình tuyển dụng, người lao động được đánh giá và thừa nhận năng lực cá nhân, khuyến khích họ cố gắng hoàn thiện bản thân và gắn bó lâu dài với tổ chức.

Đây cũng là cơ hội tốt để người lao động được thể hiện năng lực của bản thân. Chất lượng nhân lực tăng lên giúp năng suất lao động cũng tăng đồng thời tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

1.1.2.3. Đối với xã hội

Tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp đóng góp vào việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội bằng cách giảm tình trạng thất nghiệp, giúp người lao động có thu nhập ổn định và cải thiện chất lượng cuộc sống. Nhờ đó, các tệ nạn xã hội được giảm thiểu và gánh nặng xã hội cũng được giảm bớt.

Tuyển dụng nguồn nhân lực không chỉ tạo động lực cho con người mà còn mang lại nhiều lợi ích như việc làm, tăng thu nhập và cải thiện đời sống. Điều này giúp giảm bớt các vấn đề xã hội như thất nghiệp và tệ nạn xã hội. Khi chất lượng cuộc sống được nâng cao, xã hội cũng ngày càng trở nên tiến bộ và văn minh hơn.

1.2. Nội dung hoạt động tuyển dụng nhân lực tại công ty

1.2.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng

Để xác định nhu cầu tuyển dụng ta cần phải xây dựng kế hoạch tuyển dụng và các mục tiêu tuyển dụng:

Xác định nhu cầu và mục tiêu tuyển dụng nhân lực

Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực là quá trình định lượng số lượng, chất lượng, và cơ cấu nhân sự cần thiết, cũng như xác định thời điểm cụ thể cần bổ sung nhân lực. Trong quá trình này, việc đánh giá và xác định chất lượng nhân sự đóng vai trò rất quan trọng. Chất lượng nhân sự thường được phản ánh thông qua các tiêu chuẩn tuyển dụng. Vì thế, việc xác định các tiêu chuẩn tuyển dụng là điều cần được quan tâm đặc biệt từ phía các nhà tuyển dụng và các nhà quản trị trong doanh nghiệp.

1.2.2 Chuẩn bị và lập kế hoạch tuyển dụng

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực chi tiết

Kế hoạch tuyển dụng chi tiết là một kế hoạch được thiết lập cho một lần hoặc một giai đoạn tuyển dụng cụ thể của doanh nghiệp. Kế hoạch này liên quan đến các vị trí tuyển dụng cụ thể, cùng với thời gian và địa điểm thực hiện.

Đặc biệt, khi xây dựng kế hoạch chi tiết, cần lưu ý đến nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong đợt tuyển dụng đó. Ví dụ, nếu doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động phổ thông, kế hoạch sẽ khác biệt so với khi tuyển dụng cho các vị trí quản lý.

Kế hoạch tuyển dụng cần được đưa ra để được phê duyệt bởi các người quản lý cấp cao trong tổ chức. Sự phê duyệt này đảm bảo tính cân nhắc và hỗ trợ tài chính cho quá trình tuyển dụng.

1.2.3. Thông báo tuyển dụng

Để xây dựng chiến lược tuyển mộ thì đầu tiên doanh nghiệp cần phải lập kế hoạch tuyển mộ. Trong quá trình tuyển dụng phải xác định việc cần tuyển dụng bao nhiêu người cho vị trí cần tuyển. Do có một số người nộp đơn nhưng không đủ điều kiện, các tỷ lệ sàng lọc sẽ giúp tổ chức quyết định được số lượng người cần tuyển mộ cho từng vị trí đang có nhu cầu tuyển dụng. Công ty phải xác định được tỷ lệ sàng lọc chính xác.

Xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ

Để tuyển dụng được số lượng và chất lượng nhân sự cần thiết cho các vị trí còn trống, tổ chức cần cân nhắc kỹ lưỡng và lựa chọn các nguồn ứng viên phù hợp, cùng với phương pháp tuyển dụng thích hợp cho từng vị trí.

Trước hết, việc xác định các nguồn cung cấp ứng viên phù hợp là rất quan trọng để xây dựng kế hoạch tuyển dụng hiệu quả. Có hai nguồn tuyển dụng cơ bản mà nhà tuyển dụng có thể sử dụng tùy theo trường hợp cụ thể: nguồn nội bộ và nguồn bên ngoài doanh nghiệp.

Nguồn nội bộ bao gồm những nhân viên hiện đang làm việc trong doanh nghiệp. Nguồn này thường được sử dụng cho các vị trí công việc cao hơn mức khởi điểm hoặc để bổ trí

lại công việc phù hợp hơn với năng lực và sở trường của nhân viên. Đặc biệt, khi cần người thay thế ngay lập tức, nguồn nội bộ sẽ được ưu tiên hàng đầu.

Nguồn bên ngoài doanh nghiệp bao gồm các ứng viên không thuộc doanh nghiệp. Nguồn này thường được sử dụng khi cần tìm kiếm nhân sự với những kỹ năng hoặc kinh nghiệm đặc thù mà doanh nghiệp hiện không có sẵn.

Việc lựa chọn nguồn tuyển dụng phù hợp và phương pháp tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp tổ chức nhanh chóng lấp đầy các vị trí trống với những nhân sự chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu công việc

Ưu điểm của việc tiếp cận nguồn này là:

Những nhân viên đã được thử thách về lòng trung thành, đã quen với công việc trong doanh nghiệp, kết quả, quá trình, đánh giá sẽ được theo dõi ghi chép trong hồ sơ nhân sự, từ đó dễ dàng xác định điểm mạnh, điểm yếu và khả năng của người được tuyển mộ.

Người trong nhóm nguồn này sẽ dễ dàng hòa nhập với môi trường công ty cũng như công việc vì họ đã quá quen với môi trường và hiểu rõ mục tiêu doanh nghiệp

Tận dụng và khai thác triệt để nguồn này giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí tuyển dụng.

Bên cạnh đó, nguồn này cũng cho thấy những nhược điểm như:

Dễ hình thành nên nhóm “ứng viên không thành công”. Đây là nhóm người đề bạt không thành công từ đó sinh ra tâm lý không phục lãnh đạo, chia bè phái, gây mất đoàn kết nội bộ công ty. Do đó công ty cần có chính sách đề bạt mang tính phát triển lâu dài với cách nhìn tổng quát, công bằng, công khai và toàn diện tới tất cả mọi người.

Tuyển mộ còn gây nên xáo trộn cơ cấu tổ chức, thiếu hụt nhân sự khi nhân sự cũ đề bạt lên vị trí mới.

Nguồn bên ngoài doanh nghiệp là nguồn tuyển mộ vô cùng dồi dào, gồm những người hiện tại không làm việc trong tổ chức như sinh viên các trường đại học/cao đẳng/trung cấp, bạn bè người thân của nhân viên, người lao động tại công ty khác đang có nhu cầu thay đổi nơi làm việc, những người thất nghiệp/ làm nghề tự do muốn gia nhập

công ty, người tự nộp đơn xin việc,... Một số nguồn tuyển mộ bên ngoài doanh nghiệp gồm:

Các kênh tuyển dụng trực tiếp như trường đại học, cao đẳng. Ưu điểm của nguồn này là nguồn ứng viên dồi dào, cơ hội tuyển được người lao động đúng chuyên môn, đã qua học tập. Tuy nhiên, người lao động nguồn này chưa có nhiều kinh nghiệm, doanh nghiệp tốn chi phí và thời gian để đào tạo.

Các kênh tuyển dụng gián tiếp như các website tuyển dụng như Top CV, Vietnamwork, Career Builder,... Nguồn này giúp cho thông tin tuyển dụng được tiếp cận được nguồn ứng viên dồi dào, tại đây nhà tuyển dụng và ứng viên có thể gắn kết chặt chẽ do hệ thống tuyển dụng website có thể truyền trực tiếp thông tin hồ sơ ứng viên về doanh nghiệp hoặc qua email hay phần mềm quản lý mà doanh nghiệp sử dụng. Kênh tuyển dụng website hoạt động trên internet 24/7 do đó mọi hoạt động truy cập hay kiểm tra, trích xuất đều có thể thực hiện mọi lúc mọi nơi. Đồng thời, thời gian hoàn tất quy trình đăng tin cũng vô cùng nhanh chóng. Nhưng kênh này cũng có nhược điểm là chi phí đăng tin tại đây khá cao, khi đăng tin thì dễ bị đẩy xuống do có nhiều doanh nghiệp cũng đăng tin tại cùng một vị trí, đối thủ chỉ cần có mức lương nhỉnh hơn chút cũng có thể làm thay đổi quyết định của ứng viên tiềm năng. Thêm nữa, lượng hồ sơ đổ về chưa có độ phù hợp cao do một số website có tính năng lọc hồ sơ không tốt, hay nhiều ứng viên còn mang suy nghĩ “đánh liều” nộp hồ sơ để thử vận may dù biết rằng bản thân không đủ năng lực, vậy nên doanh nghiệp lại mất thời gian để lọc hồ sơ.

Nguồn mạng xã hội như Facebook, Zalo,... Mạng xã hội là nơi kết nối, chia sẻ thông tin, nội dung nhanh chóng. Kênh này cũng có những ưu điểm như nguồn lao động dồi dào, tiết kiệm chi phí nhờ đăng tin không mất phí mà vẫn có thể tiếp cận nhiều và nhanh chóng nguồn lao động. Mạng xã hội còn dễ dàng giúp doanh nghiệp tìm kiếm ứng viên tiềm năng nhờ các tính năng hội nhóm, fanpage – nơi người dùng có cùng sở thích, lĩnh vực làm việc, nghiên cứu,... tụ họp lại, nhờ vậy thu hẹp được phạm vi cho nhà tuyển dụng tuyển được ứng viên phù hợp. Bên cạnh các ưu điểm thì nguồn này còn có hạn chế bởi tại đây các thông tin cá nhân thiếu độ tin cậy do không xác thực được thông tin cá nhân. Đồng thời, khi đăng tin tại đây dễ bị trôi hay khi đăng tin cần cẩn trọng trong ngôn từ. Nhà tuyển dụng khi sử dụng nguồn này cần phải cẩn trọng trường

hợp bị đối thủ cạnh tranh tấn công như gắn ghép những tin đồn, bình luận tiêu cực khiến ứng viên có cái nhìn sai lệch về doanh nghiệp.

Tìm kiếm người ứng tuyển, xác định vị trí và thời gian tuyển mộ

Khi đã xây dựng xong chiến lược tuyển mộ và đã lập kế hoạch tuyển mộ thì các hoạt động tuyển mộ được tiến hành. Quá trình tìm kiếm ứng viên có vị trí quan trọng, nó được quyết định bởi các phương pháp thu hút người ứng tuyển, các phương pháp này phụ thuộc vào các nguồn tuyển mộ mà tổ chức dự định thu hút.

Các tổ chức cần phải lựa chọn các vùng để tuyển mộ, vì đây là những yếu tố quyết định sự thành công của quá trình tuyển. Tại nước ta hiện nay, thị trường lao động nông nghiệp là nơi tập trung chủ yếu lao động có chất lượng thấp, do đó khi tuyển mộ người lao động phổ thông cần chú ý tới thị trường này. Còn đối với lao động cần chất lượng cao thì cần tập trung vào các địa chỉ: Thị trường lao động đô thị, các trường đại học, cao đẳng, trung học, trường trung cấp nghề,...

Thời gian tuyển mộ được xác định từ lúc có kế hoạch tuyển dụng đến khi có được ứng viên phù hợp, thời gian tuyển dụng càng ngắn thì càng tiết kiệm được chi phí cho doanh nghiệp.

Đánh giá quá trình tuyển mộ

Sau quá trình tuyển mộ thì các tổ chức cần phải đánh giá quá trình tuyển mộ của mình để ngày càng hoàn thiện công tác này. Trong quá trình đánh giá cần chú ý tới các nội dung và chi phí tuyển mộ. Để đảm bảo nội dung này, cần chú ý tới các vấn đề:

Chi phí cho mỗi hồ sơ ứng viên

Chỉ số này đo lường chi phí phải trả cho mỗi cơ hội tuyển dụng. Hiện nay các doanh nghiệp thường lựa chọn hình thức đăng tin tuyển dụng, mỗi tin duy trì trong 1 tuần, vài tuần đến vài tháng có thể miễn phí nhưng cũng có thể mất đến vài triệu đồng. Tuy nhiên, không phải lúc nào cũng hiệu quả, đôi khi lượng đơn không xứng đáng với số tiền bỏ ra.

1.2.4. Thu nhận và sàng lọc hồ sơ

Tiếp nhận hồ sơ và phỏng vấn sơ bộ

Đây là bước đầu tiên trong quy trình tuyển chọn, đánh dấu lần gặp gỡ đầu tiên giữa nhà tuyển dụng và ứng viên. Bước này thiết lập mối quan hệ giữa người tìm việc và nhà tuyển dụng, đồng thời xác định xem ứng viên có phù hợp với công

việc hay không. Qua quá trình này, nhà tuyển dụng có thể quyết định tiếp tục hay không tiếp tục mối quan hệ với ứng viên. Trong quá trình phỏng vấn, nếu phát hiện ứng viên không phù hợp, nhà tuyển dụng có thể loại bỏ ngay lập tức. Tuy nhiên, để đưa ra quyết định chính xác, các tiêu chuẩn cần được thiết lập một cách cẩn thận.

Sàng lọc qua hồ sơ ứng tuyển

Trong các tổ chức, các ứng viên muốn có việc làm thì đều phải nộp hồ sơ ứng tuyển. Hồ sơ ứng tuyển là nội dung quan trọng của quá trình tuyển chọn.

Hồ sơ ứng tuyển thường được thiết kế theo mẫu có sẵn do tổ chức tạo ra hoặc do chính ứng viên làm gửi cho tổ chức. Hồ sơ ứng tuyển là cơ sở cho phương pháp tuyển chọn khác như phương pháp phỏng vấn, hồ sơ ứng tuyển cung cấp tên, nơi đã làm việc, các hồ sơ nhân lực khác.

1.2.5. Phỏng vấn sơ bộ

Mục đích của phỏng vấn tuyển chọn là đánh giá năng lực và động cơ làm việc của ứng viên thông qua việc tiếp xúc trực tiếp với ứng viên. Để phỏng vấn tuyển chọn thành công cần lựa chọn hình thức, phương pháp phù hợp, người phỏng vấn cần đng trang bị những kỹ năng phỏng vấn cơ bản như kỹ năng đặt câu hỏi, kỹ năng nhập vai phỏng vấn, kỹ năng đánh giá phỏng vấn,...

Khám sức khỏe và đánh giá thể lực của các ứng viên

Để đảm bảo cho các ứng viên có sức khỏe làm việc, làm lâu dài trong tổ chức và tránh những đòi hỏi không chính đáng thì nhà tuyển dụng cần giám sát chặt chẽ vấn đề này. Bước này sẽ do chuyên gia y tế đảm nhận, phòng nhân sự cung cấp các tiêu chuẩn về thể lực để các chuyên gia y tế dựa vào đó tuyển chọn. Bước này phải được xem xét và đánh giá một cách khách quan, tránh hiện tượng qua loa, hình thức.

1.2.6. Kiểm tra, trắc nghiệm tuyển dụng

Đánh giá tuyển dụng nhân lực được hiểu là quá trình thu thập và xử lý thông tin để lượng định tình hình và kết quả tuyển dụng theo các mục tiêu tuyển dụng đã đề ra của doanh nghiệp, qua đó có các điều chỉnh phù hợp.

Đánh giá tuyển dụng nhân lực thường gồm ba giai đoạn chính:

Thứ nhất, xác định các chỉ tiêu đánh giá tuyển dụng hay là xác định các mục tiêu cần đạt và mức độ cần đạt.