

The Saigon International
^z
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh – 2024

KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

Khoa

Kinh doanh và Luật

Ngành

Quản trị kinh doanh

Đề tài

**GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG
TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY
TNHH ỨNG DỤNG KHOA HỌC GIÁO DỤC
KHỞI NGHIỆP SE**

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Nguyễn Văn Mỹ

Sinh viên

Nguyễn Phú Đạt

MSSV: 94012001985



Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đề tài: *“Giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp SE”* là bài viết của cá nhân em dưới sự hướng dẫn của giảng viên hướng dẫn: ThS. Nguyễn Văn Mỹ.

Em xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính trung thực của các nội dung trong đề tài của mình

Thành phố Thủ Đức, ngày 11 tháng 05 năm 2024

Sinh viên thực hiện

Nguyễn Phú Đạt

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến toàn thể Ban giám hiệu nhà trường, quý thầy cô trong Khoa Kinh doanh và Luật, đặc biệt là Thầy Nguyễn Văn Mỹ - Giảng viên hướng dẫn luận văn, cùng toàn thể cán bộ, nhân viên nhà trường đã tạo điều kiện cho em hoàn thành tốt quá trình học tập tại Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn.

Đối với Ban giám hiệu nhà trường, em xin được bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc vì đã xây dựng môi trường học tập năng động, sáng tạo, tạo điều kiện cho sinh viên phát triển toàn diện. Em cũng xin cảm ơn sự quan tâm, động viên của Ban giám hiệu nhà trường dành cho sinh viên trong suốt quá trình học tập.

Đối với Khoa Kinh doanh và Luật, em xin được gửi lời tri ân đến quý thầy cô đã truyền cho em những kiến thức chuyên môn sâu rộng, bổ ích, giúp em có được nền tảng vững chắc cho sự nghiệp sau này. Đặc biệt, em xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến thầy Nguyễn Văn Mỹ - Giảng viên hướng dẫn luận văn. Người đã tận tình dìu dắt, chỉ bảo em trong suốt quá trình thực hiện luận văn, giúp em hoàn thành bài luận một cách tốt nhất.

Đối với Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp SE, em xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban lãnh đạo và các anh chị trong công ty đã cho em cơ hội thực tập và trải nghiệm môi trường làm việc thực tế. Nhờ có sự hướng dẫn và giúp đỡ tận tình của các anh chị, em đã học hỏi được nhiều kiến thức và kinh nghiệm quý báu, đó sẽ là hành trang quan trọng giúp em tự tin bước vào đời.

Cuối cùng, em xin được gửi lời chúc sức khỏe, hạnh phúc và thành công đến Ban giám hiệu nhà trường, quý thầy cô và toàn thể cán bộ, nhân viên nhà trường, Công Ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp SE. Chúc nhà trường ngày càng phát triển và đào tạo ra nhiều thế hệ sinh viên tài năng, góp phần xây dựng đất nước.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT	x
DANH SÁCH CÁC BẢNG SỬ DỤNG	x
DANH SÁCH CÁC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH	xi
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN.....	5
1.1. TỔNG QUAN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC	5
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực	5
1.1.2. Khái niệm tuyển dụng	6
1.1.3. Tuyển mộ và tuyển chọn.....	7
1.1.4. Tầm quan trọng của tuyển dụng đối với doanh nghiệp.....	8
1.1.5. Nguồn tuyển dụng	9
1.1.5.1. Nguồn ứng viên trong nội bộ doanh nghiệp.....	9
1.1.5.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp	10
1.2. NỘI DUNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC.....	11
1.2.1. Chuẩn bị tuyển dụng	12
1.2.2. Thông báo tuyển dụng.....	13
1.2.3. Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ.....	13
1.2.4. Phỏng vấn sơ bộ	14
1.2.5. Kiểm tra, trắc nghiệm.....	14
1.2.6. Phỏng vấn lần hai	16
1.2.7. Xác minh, điều tra	16
1.2.8. Khám sức khỏe.....	16
1.2.9. Ra quyết định tuyển dụng	17
1.3. CÁC HÌNH THỨC PHỎNG VẤN	18
1.3.1. Phỏng vấn không chỉ dẫn	18

1.3.2. Phỏng vấn theo mẫu	19
1.3.3. Phỏng vấn tình huống	20
1.3.4. Phỏng vấn liên tục	20
1.3.5. Phỏng vấn nhóm.....	20
1.3.6. Phỏng vấn căng thẳng	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI	
CÔNG TY TNHH ỨNG DỤNG KHOA HỌC GIÁO DỤC KHỞI NGHIỆP.....	
2.1. GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ ĐƠN VỊ THỰC TẬP.....	22
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển công ty	22
2.1.2. Chức năng và lĩnh vực hoạt động	22
2.1.3. Cơ cấu tổ chức.....	23
2.1.4. Đối tác của công ty.....	27
2.1.5. Tình hình chung về hoạt động kinh doanh (2021 – 2023)	27
2.1.6. Phương hướng phát triển của công ty trong tương lai.....	29
2.1.7. Đặc điểm về nguồn nhân lực tại công ty TNHH	30
2.1.7.1. Đặc điểm nhân lực tại các phòng ban.....	30
2.1.7.2. Đặc điểm nguồn nhân lực theo giới tính	32
2.1.7.3. Đặc điểm nguồn nhân lực theo độ tuổi.....	33
2.1.7.4. Đặc điểm nguồn nhân lực theo trình độ lao động	34
2.2. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY	35
TNHH ỨNG DỤNG KHOA HỌC GIÁO DỤC KHỞI NGHIỆP	35
2.2.1. Thực trạng hoạt động chuẩn bị tuyển dụng tại công ty	35
2.2.2. Thực trạng hoạt động thông báo tuyển dụng tại công ty.....	36
2.2.3. Thực trạng hoạt động thu nhận, nghiên cứu hồ sơ tại công ty	37
2.2.4. Thực trạng hoạt động phỏng vấn sơ bộ	39
2.2.5. Thực trạng hoạt động kiểm tra, trắc nghiệm tại công ty	41

2.2.6. Thực trạng hoạt động phỏng vấn lần hai.	43
2.2.7. Thực trạng hoạt động xác minh, điều tra.....	44
2.2.8. Thực trạng hoạt động khám sức khỏe.....	44
2.2.9. Thực trạng hoạt động ra quyết định tuyển dụng tại công ty	46
2.3. Nhận xét đánh giá.....	46
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH ỨNG DỤNG KHOA HỌC GIÁO DỤC KHỞI NGHIỆP	48
3.1. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY	48
3.1.1. Phương hướng phát triển của công ty trong thời gian tới	48
3.1.2. Phương hướng, mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty.....	50
3.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH ỨNG DỤNG KHOA HỌC GIÁO DỤC KHỞI NGHIỆP	51
3.2.1. Giải pháp giúp nâng cao chất lượng hoạt động kiểm tra, trắc nghiệm tại công ty	51
3.2.2. Giải pháp thu thập ý kiến của ứng viên để cải thiện chất lượng hoạt động tuyển dụng	52
3.3.3 Một số kiến nghị.....	53
KẾT LUẬN	55
TÀI LIỆU THAM KHẢO	56
PHỤ LỤC	57

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	GIẢI NGHĨA
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
SE	Starup Education
Th.s	Thạc sĩ
PGS. TS	Phó Giáo Sư Tiến Sĩ
HĐBT	Hội đồng bộ trưởng
UBND	Ủy Ban Nhân Dân

DANH SÁCH CÁC BẢNG SỬ DỤNG

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Giáo Dục Khoa Học Khởi Nghiệp giai đoạn 2021 – 2023	27
Bảng 2.2: Nhân lực tại các phòng ban của công ty giai đoạn 2021 – 2023	30
Bảng 2.3: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính công ty giai đoạn 2021 – 2023.....	32
Bảng 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi công ty giai đoạn 2021 – 2023	33
Bảng 2.5: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lao động công ty giai đoạn 2021 – 2023	34
Bảng 2.6: Số lượng ứng viên tham gia tuyển dụng	39
<i>Bảng 2.7. Câu hỏi phỏng vấn sơ bộ tại công ty (xem đầy đủ nội dung ở phần phụ lục)</i>	40
Bảng 2.8: Kết quả phỏng vấn của các ứng viên.....	41
<i>Bảng 2.9: Các câu hỏi trong bài kiểm tra, trắc nghiệm tại công ty.....</i>	42
<i>Bảng 2.10: Lịch trình sự kiện sinh hoạt cùng ứng viên.....</i>	45

DANH SÁCH CÁC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH

<i>Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp.....</i>	<i>23</i>
<i>Hình 2.1: Đối tác của công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp...27</i>	<i>27</i>
<i>Hình 2.2: Biểu đồ kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Giáo Dục Khoa Học Khởi Nghiệp giai đoạn 2021 – 2023</i>	<i>28</i>
<i>Hình 2.3: Các dự án đào tạo của Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp.....</i>	<i>29</i>
<i>Hình 2.4: Các dự án xã hội sắp tới của công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp.....</i>	<i>30</i>
<i>Hình 2.5: Cuộc họp lên kế hoạch chuẩn bị tổ chức tuyển dụng.....</i>	<i>36</i>
<i>Hình 2.6: Thông báo tuyển dụng trên kênh Fanpage của Startup Education</i>	<i>37</i>
<i>Hình 2.7: Yêu cầu hồ sơ gửi cho các ứng viên</i>	<i>38</i>
<i>Hình 2.8: Đội ngũ công tác tổ chức tuyển dụng.....</i>	<i>40</i>
<i>Hình 2.9: Phòng chờ phỏng vấn lần hai của các ứng viên</i>	<i>43</i>
<i>Hình 2.10: Buổi sinh hoạt kiểm tra sức khỏe những thành viên mới.....</i>	<i>44</i>
<i>Hình 3.1: Stanford-Binet Test (Stanford-Binet Test:)</i>	<i>52</i>
<i>Hình 3.2: Các nền tảng tạo biểu mẫu khảo sát phổ biến</i>	<i>53</i>

LỜI MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Tuyển dụng nhân sự là một trong những chức năng quản trị nhân sự quan trọng nhất trong mỗi tổ chức, quyết định đến sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Trong bối cảnh kinh tế và công nghệ biến đổi không ngừng ngày nay, hoạt động tuyển dụng đối mặt với nhiều thách thức và cơ hội mới. Nhận thức được tầm quan trọng của tuyển dụng là chìa khóa để các doanh nghiệp phát triển bền vững và cạnh tranh trên thị trường.

Ngày nay, việc tìm kiếm và thu hút nhân tài là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của một doanh nghiệp. Đặc biệt, trong lĩnh vực công nghệ và khoa học, nơi mà sự sáng tạo và kiến thức chuyên môn đóng vai trò quan trọng, việc tuyển dụng nhân sự có phẩm chất và năng lực là cực kỳ cần thiết. Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp không phải là ngoại lệ. Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và sự biến đổi liên tục của thị trường lao động, việc hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân sự không chỉ giúp công ty đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững.

Chính vì thế, việc lựa chọn đề tài "Giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp" không chỉ mang lại những giá trị thực tiễn cho công ty mà còn đóng góp vào sự phát triển của lý thuyết và thực tiễn quản trị nhân sự. Nghiên cứu này sẽ giúp công ty cải thiện hoạt động tuyển dụng, thu hút và giữ chân nhân tài, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững trong bối cảnh kinh tế hiện nay.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

2.1. Mục tiêu tổng quát

Trên cơ sở những lý luận về nhân lực và công tác tuyển dụng, khóa luận tập trung làm rõ những vấn đề trong hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân lực tại công ty.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, bài khoá luận này sẽ tập trung vào những nhiệm vụ cụ thể sau:

- Đầu tiên là làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp.
- Thứ hai là thực trạng tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp.
- Thứ ba là đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp.

3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp

Phạm vi nghiên cứu:

Về nội dung: Hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp, thực trạng, hạn chế và các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân sự tại công ty.

Về thời gian: Khóa luận tập trung nghiên cứu hoạt động tuyển dụng nhân sự từ năm 2021 – 2023.

Về không gian: Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp. (Hương Lộ 80, Phường Bình Hưng Hòa B, Quận Bình Tân, Thành Phố Hồ Chí Minh, Việt Nam)

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- *Phương pháp thống kê:* Là phương pháp sử dụng các công cụ và kỹ thuật thống kê để thu thập, phân tích và diễn giải dữ liệu. Với phương pháp này tác giả sẽ thực hiện tổng hợp những số liệu liên quan đến hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH Ứng Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp
- *Phương pháp phân tích:* Là phương pháp sử dụng để phân tách một vấn đề nhằm hiểu rõ cấu trúc, chức năng và các mối quan hệ. Với phương pháp này tác giả sẽ phân tích các hoạt động liên quan đến hoạt động tuyển dụng hiện tại của Công ty.
- *Phương pháp so sánh:* Là phương pháp so sánh các đối tượng nghiên cứu, các số liệu liên quan để tìm ra sự khác biệt và tương đồng. Với phương pháp này tác giả sẽ sử dụng để đối chiếu các hoạt động tuyển dụng ở các năm của công ty.

Các thông tin được thu thập:

Thông tin thứ cấp bao gồm các tài liệu, báo cáo của phòng Đào tạo, số liệu của Công ty để phân tích thực trạng nguồn nhân lực và các tài liệu có liên quan khác.

5. KẾT CẤU ĐỀ TÀI

Bài khóa luận gồm có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận

Chương 2: Thực trạng về hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Ứng Dụng

Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Ứng

Dụng Khoa Học Giáo Dục Khởi Nghiệp

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. TỔNG QUAN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Khái niệm về “nguồn nhân lực” đã trải qua một quá trình phát triển qua nhiều thời đại, chứng tỏ vai trò ngày càng quan trọng của người lao động trong sản xuất và phát triển kinh tế xã hội. Trong quá trình này, người lao động đã chuyển từ vai trò là tài sản sang yếu tố cốt lõi, thúc đẩy hiệu suất và chiến lược phát triển của tổ chức.

Theo Liên hợp quốc: “*Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế, hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng.*” Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của năng lực con người trong sự phát triển bền vững và toàn diện của xã hội.

Giáo trình “Nguồn nhân lực” của Nhà xuất bản Lao động xã hội cũng đưa ra định nghĩa tương tự: “*Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang được phân bố vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là nguồn nhân lực xã hội.*” Khái niệm này mở rộng phạm vi của nguồn nhân lực, bao gồm cả những người lao động tự do và người lao động trong tổ chức, cũng như những người không có việc làm.

PGS. TS. Trần Kim Dung (2018) trong quyển “Quản trị nguồn nhân lực” đã định nghĩa rằng “*Nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định.*” Đây là một góc nhìn hẹp hơn, tập trung vào nguồn nhân lực trong phạm vi một tổ chức cụ thể.

Khi ta nhìn từ góc độ xã hội, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân số có khả năng lao động trong một khu vực, quốc gia hoặc cộng đồng. Điều này không chỉ giới hạn vào các nhân viên trong một tổ chức cụ thể mà còn mở rộng ra toàn bộ những người có khả năng lao động. Còn khi nhìn từ góc độ tổ chức, nguồn nhân lực thường được định nghĩa như những người lao động được tuyển dụng hoặc làm việc trong một tổ chức cụ thể. Trong trường hợp này, quản lý nguồn nhân lực tập trung vào việc quản lý, phát triển và tận dụng tài nguyên con người để đạt được mục tiêu kinh doanh và chiến lược.

Qua các định nghĩa trên, ta có thể thấy nguồn nhân lực không chỉ bao gồm trình độ, kiến thức và kỹ năng của con người, mà còn bao gồm cả tiềm năng và khả năng của họ trong cộng đồng hoặc tổ chức. Sự tập trung vào việc tận dụng và phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự phát triển kinh tế-xã hội và đạt được các mục tiêu chiến lược của một tổ chức. Với sự ảnh hưởng của toàn cầu hóa và công nghệ, quản trị nguồn nhân lực ngày nay phải thích ứng với sự đa dạng và sử dụng công nghệ để tối ưu hóa nguồn nhân lực và đảm bảo sự phát triển bền vững cho tổ chức.

1.1.2. Khái niệm tuyển dụng

Trong lý luận khái niệm về “tuyển dụng” được hiểu theo với nhiều góc nhìn khác nhau. Từ đó, tạo ra rất nhiều quan điểm khác nhau khi nói về chủ đề này.

Theo Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2010) đã cho rằng “*Tuyển dụng nhân lực chính là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động cần thiết để thực hiện các mục tiêu của tổ chức*”.

Một quan điểm khác của Phạm Đức Thành (2006) thì cho rằng “*Tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút các cá nhân trong và ngoài tổ chức có đủ tiêu chuẩn thích hợp tham gia dự*

tuyển để lựa chọn ra những ứng viên đầy đủ điều kiện đáp ứng được yêu cầu của tổ chức. Sau đó định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường của tổ chức”.

Đồng thời cũng có một quan điểm khác của Ths. Nguyễn Văn Điềm và PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân (2012) cho rằng “*Tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn thích hợp cho các công việc và các chức danh cần người trong tổ chức”.*

Qua những quan điểm trên cho thấy:

Tuyển dụng nhân lực là quy trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và đánh giá ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa trên các yêu cầu của công việc, nhằm tìm ra những người phù hợp để bổ sung lực lượng lao động cần thiết cho tổ chức. Quá trình này không chỉ dừng lại ở việc lựa chọn ứng viên phù hợp mà còn bao gồm việc định hướng và hỗ trợ nhân viên mới hòa nhập với môi trường làm việc của tổ chức.

1.1.3. Tuyển mộ và tuyển chọn

Tuyển mộ

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

Quan điểm này cho ta thấy “tuyển mộ” sẽ tập trung vào việc thu hút đủ số lượng và chất lượng lao động có từ bên trong và bên ngoài tổ chức nhằm đạt mục tiêu của tổ chức đó. Việc đó đòi hỏi tổ chức đó phải xây dựng chiến lược tuyển mộ hiệu quả, bao gồm việc xây dựng thương hiệu mạnh mẽ, tạo ra môi trường làm việc hấp dẫn, chính sách hấp dẫn. Từ đó, có thể thu hút được những ứng viên có trình độ cao, tay nghề tốt đến với tổ chức.

Tuyển chọn

Theo Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2010) cho rằng “*Quá trình tuyển chọn 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 trong quá trình tuyển mộ. Cơ sở của tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc*”.

Quan điểm trên cho ta thấy, quá trình tuyển chọn nhân lực là một bước quan trọng trong quy trình tuyển dụng, tập trung vào việc đánh giá các ứng viên để tìm ra những người phù hợp nhất với yêu cầu của công việc. Quá trình này bắt đầu sau khi đã thu hút được một lượng ứng viên tiềm năng thông qua quá trình tuyển mộ.

Quá trình tuyển chọn bao gồm nhiều giai đoạn và phương pháp khác nhau, từ sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn, kiểm tra kỹ năng đến đánh giá tâm lý. Mỗi giai đoạn đều nhằm mục đích đánh giá ứng viên từ nhiều khía cạnh khác nhau, bao gồm kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng phù hợp với văn hóa tổ chức. Ví dụ, phỏng vấn trực tiếp giúp nhà tuyển dụng đánh giá khả năng giao tiếp và tư duy logic của ứng viên, trong khi các bài kiểm tra kỹ năng có thể kiểm tra mức độ thành thạo trong các lĩnh vực chuyên môn cụ thể.

1.1.4. Tầm quan trọng của tuyển dụng đối với doanh nghiệp

Theo Amitabha Sengupta (2019) trong quyển “Human Resource Management” có đề cập “*Nếu hoạt động tuyển dụng được thực hiện đúng cách, tuyển dụng mang lại một lợi thế chiến lược bằng cách cung cấp những người tài năng thông qua thành tích làm việc của mình giúp cải thiện và gia tăng giá trị của tổ chức. Ngược lại, hoạt động tuyển dụng được thực hiện sai lầm sẽ tạo gánh nặng cho tổ chức với các vấn đề về năng lực yếu kém và thành tích làm việc thấp, đôi khi có thể gây tác động tiêu cực, khiến tổ chức tụt lại phía sau*”. Điều này đã cho chúng

ta thấy chính xác về vai trò của hoạt động tuyển dụng trong một tổ chức. Ông nhấn mạnh rằng việc tuyển dụng đúng cách sẽ thu hút được những nhân viên tài năng, nâng cao hiệu quả và năng suất làm việc, từ đó gia tăng giá trị cho tổ chức. Ngược lại, nếu tuyển dụng sai lầm, tổ chức sẽ phải đối mặt với những nhân viên có năng lực yếu kém và thành tích làm việc thấp, gây ra gánh nặng và tác động tiêu cực, khiến tổ chức bị tụt lại phía sau so với đối thủ cạnh tranh. Hoạt động tuyển dụng đúng đắn giúp giảm thiểu rủi ro, đảm bảo chọn lựa đúng người, và bảo vệ tổ chức khỏi những tổn thất về thời gian và chi phí. Nhìn chung, tuyển dụng là hoạt động chiến lược thiết yếu để đảm bảo sự phát triển và thành công của tổ chức, với khả năng ảnh hưởng lớn đến hiệu quả và giá trị tổng thể của tổ chức.

1.1.5. Nguồn tuyển dụng

Theo PGS. TS Trần Kim Dung (2018) thì nguồn tuyển dụng bao gồm nguồn ứng viên trong nội bộ doanh nghiệp và nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp.

1.1.5.1. Nguồn ứng viên trong nội bộ doanh nghiệp

Tuyển dụng nội bộ là quá trình tìm kiếm và tuyển chọn ứng viên cho các vị trí công việc mới từ những nhân viên hiện có trong tổ chức. Điều này có nghĩa là thay vì tìm kiếm ứng viên từ bên ngoài, doanh nghiệp sẽ xem xét những người hiện đang làm việc trong công ty để thăng chức, chuyển bộ phận hoặc đảm nhận các vai trò mới.

Đối tượng: Những người lao động đang làm việc ở các vị trí làm việc khác nhau của tổ chức.

Ưu điểm:

- Việc tuyển dụng nhân sự từ nội bộ doanh nghiệp mở ra cơ hội thăng tiến cho nhân viên, đồng thời thúc đẩy sự cạnh tranh tích cực giữa các nhân viên hiện có. Điều này kích