

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2024

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Quản Trị Kinh Doanh

Đề tài

**GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ HOẠT
ĐỘNG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO NHÂN
SỰ TẠI CÔNG TY JUMP ARENA**

Giảng viên hướng dẫn



Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

TS.Lưu Thị Thanh Mai

Sinh viên

Huỳnh Đức Minh Trí

MSSV: 94012001951

Lời Cam Đoan

Tên tôi là: Huỳnh Đức Minh Trí

Tên đề tài: Giải pháp tăng cường hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nhân sự của công ty Jump Arena

Tôi xin cam đoan đây là đề tài nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu, tài liệu, kết quả trong luận văn này trung thực và chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào khác.

Tôi xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Tp.Hồ Chí Minh, ngày.... tháng.... năm 2024

Sinh viên thực hiện

(Ký và ghi rõ họ tên)

Huỳnh Đức Minh Trí

Lời cảm ơn

Sau 8 tuần thực tập tại Công ty Jump Arena, tôi đã hoàn thành khóa luận tốt nghiệp với đề tài: **“Giải pháp tăng cường hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nhân sự của công ty Jump Arena”**.

Tôi xin trân trọng cảm ơn đến Nhà trường và khoa Kinh Doanh và Luật, cùng toàn thể các thầy cô giáo trong khoa đã truyền đạt những kiến thức quý báu trong quá trình học tập

tại trường. Bên cạnh đó, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn và tôn trọng với cô **Lưu Thị Thanh Mai** – Giảng viên đã trực tiếp hướng dẫn để tôi hoàn thành khóa luận tốt nghiệp – Người luôn hỗ trợ, đưa ra ý kiến, góp ý chỉnh sửa cho việc hoàn thành bài khóa luận này.

Ngoài ra, tôi cũng xin trân trọng cảm ơn và bày tỏ sự cảm kích đến với Ban lãnh đạo cùng các cô, chú, anh, chị trong Công ty Jump Arena đã tạo điều kiện thuận lợi và hướng dẫn cho tôi trong thời gian thực tập. Đặc biệt là các anh chị trong phòng nhân sự đã bỏ qua các thiếu sót, cũng như truyền đạt những kinh nghiệm thực tế quý báu và sẵn sàng hỗ trợ các thông tin, dữ liệu để giúp tôi hoàn thành bài khóa luận của mình.

Đặc biệt gửi lời cảm ơn đến chị **Nguyễn Thị Phương Thảo** đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực tập và hỗ trợ đánh giá thực tập.

Mặc dù đã nỗ lực để hoàn thiện bài khóa luận tốt nghiệp này, tuy nhiên, do hạn chế về kinh nghiệm, cũng như thời gian nên bài khóa luận này chắc chắn không thể tránh khỏi các thiếu sót. Rất mong nhận được những đóng góp tận tình của các thầy cô và các bạn quan tâm tới đề tài.

Huỳnh Đức Minh Trí

Nhận xét của giảng viên hướng dẫn

....., ngày tháng năm 2024

(Ký, ghi rõ chức vụ & họ tên)

Nhận xét của giảng viên phản biện

....., ngày tháng năm 2024

(Ký, ghi rõ chức vụ & họ tên)

Mục lục

Lời mở đầu	1
Chương 1: Cơ sở lý luận	3
1.1. Khái niệm và vai trò của tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	3
1.1.1. Khái niệm	3
1.1.2. Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	4
1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp	4

1.1.2.2. Đối với lao động	4
1.1.2.3. Đối với xã hội	5
1.2. Các nguồn tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	5
1.2.1. Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp	5
1.2.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp	6
1.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	7
1.3.1. Chuẩn bị tuyển dụng	8
1.3.2. Thông báo tuyển dụng	10
1.3.3. Thu nhận và xử lý hồ sơ	11
1.3.4. Phỏng vấn sơ bộ	11
1.3.5. Kiểm tra, trắc nghiệm	11
1.3.6. Phỏng vấn lần hai	11
1.3.7. Xác minh, điều tra	12
1.3.8. Ra quyết định tuyển dụng	12
1.3.9. Khám sức khỏe	13
1.3.10. Bố trí công việc	13
1.4. Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực	15
1.4.1. Khái niệm	15
1.4.2. Các phương pháp đào tạo và phát triển	15
1.4.3. Quy trình đào tạo	17
1.5. Đánh giá quy trình tuyển dụng nhân sự	17

Chương 2: Quy trình tuyển dụng, đào tạo nhân sự tại công ty cổ phần Jump Arena	19
2.1. Tổng quan về công ty cổ phần Jump Arena	19
2.1.1. Thông tin doanh nghiệp	19
2.1.2. Tầm nhìn và sứ mệnh	20
2.1.3. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của công ty Cổ phần Jump Arena	20
2.1.4. Lịch sử hình thành và phát triển của Jump Arena	22
2.1.5. Cơ cấu tổ chức hành chính	23
2.2. Công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty Jump Arena Việt Nam hiện nay	25
2.2.1. Khái quát về nguồn ứng viên của công ty hiện nay	25
2.2.2. Quy trình tuyển dụng và tìm kiếm ứng viên của công ty	27
2.2.3. Quy trình đào tạo, đánh giá thành tích lao động của công ty	36
2.2.4. Chính sách về lương, thưởng và các khoản phúc lợi của công ty	44
2.3. Hiệu quả của quy trình tuyển dụng nhân sự của công ty cổ phần Jump Arena	45
Chương 3: Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nhân sự tại công ty cổ phần Jump Arena	50
3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần Jump Arena trong tương lai	50
3.1.1. Phương hướng kinh doanh và mục tiêu chiến lược của Jump Arena	50

3.1.2. Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của công ty trong thời gian tới	52
3.3. Một số giải pháp nhằm cải thiện quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự tại công ty cổ phần Jump Arena	54
3.3.1. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng nhân sự của công ty	54
3.3.2. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự	55
3.3.3. Chuyên nghiệp hóa quy trình tuyển dụng nhân sự của công ty	56
3.3.4. Nâng tầm thương hiệu nhà tuyển dụng của công ty	57
3.4. Kiến nghị và đề xuất	58
3.4.1. Đối với doanh nghiệp	58
3.4.2. Đối với người lao động	59
Kết luận	60
Tóm tắt kết quả của đề tài nghiên cứu	61
Tài liệu tham khảo	63
Phụ lục	1

Danh mục các ký hiệu, chữ viết tắt

DN	Doanh nghiệp
NN	Nhà nước
NXB	Nhà xuất bản
CV	Sơ yếu lý lịch

JD	Bản mô tả chi tiết về yêu cầu công việc (Jobs Description)
UBND	Ủy ban nhân dân
TP	Thành phố
Tel	Số điện thoại liên hệ
HR	Phòng nhân sự
IT	Phòng kỹ thuật

Danh sách các bảng sử dụng Bảng 2.1: Bảng tóm tắt về Công ty cổ phần
Jump Arena.....**Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.2: Số lượng hồ sơ ứng tuyển vào công ty từ 2021-2023 48

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo giới tính của công ty từ 2021-2023 50

Danh sách các biểu đồ, đồ thị, sơ đồ, hình ảnh

HÌNH ẢNH

Hình 2.1: Sản phẩm và dịch vụ của công ty cổ phần Jump Arena	21
Hình 2.2: Sản phẩm và dịch vụ của công ty cổ phần Jump Arena	21
Hình 2.3: Mô tả chi tiết công việc	29
Hình 2.4: Thông báo tuyển dụng	30
Hình 2.5: Phiếu đánh giá ứng viên cho các vị trí	32

BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Biểu đồ sự biến động số lượng ứng viên nộp hồ sơ vào công ty trong 3 năm	46
--	----

SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	7
Sơ đồ 1.2: Sơ đồ quy trình đào tạo	17
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức Công ty Jump Arena	23
Sơ đồ 2.2: Sơ đồ các bước tuyển dụng tại công ty cổ phần Jump Arena	28
Sơ đồ 2.3: Quy trình tiếp nhận nhân viên mới	35
Sơ đồ 2.4: Lộ trình thăng tiến của nhân viên công ty Jump Arena	44
Sơ đồ 3.1: Đề xuất quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty Jump Arena	55

Lời mở đầu

1. Lý do chọn đề tài

Bên cạnh vốn và công nghệ thì nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt, là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự hiệu quả góp phần nâng cao chất lượng hoạt động, khả năng hòa nhập, và đảm bảo sự ổn định cho đội ngũ nhân viên. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong việc tìm kiếm, bố trí, và khai thác nguồn nhân lực một cách hiệu quả.

Nhận thức được những vấn đề này, kết hợp với kiến thức chuyên môn được trang bị tại trường và kinh nghiệm thực tế thu thập trong đợt thực tập tốt nghiệp tại Công ty cổ phần Jump Arena, em nhận thấy một số hạn chế trong hoạt động tuyển dụng và đào tạo nhân sự của công ty. Vì vậy, em quyết định lựa chọn đề tài nghiên cứu **“Giải pháp tăng cường hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nhân sự của công ty Jump Arena”** cho Khóa luận tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Đề tài này trình bày những vấn đề cốt lõi của quá trình tuyển dụng nhân sự, thực trạng của hoạt động tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần Jump Arena. Khóa luận cũng phân tích, làm rõ những ưu - nhược điểm của quá trình tuyển dụng, đồng thời đề xuất ý kiến nhằm giúp công ty hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

Đối tượng nghiên cứu: Quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự của Công ty cổ phần Jump Arena hiện nay.

Phạm vi nghiên cứu: các nhân viên làm việc tại công ty Jump Arena (số liệu, thông tin, nội dung nghiên cứu thu thập từ năm 2021 đến 2023). Thời gian khảo sát là năm 2024.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu thực nghiệm: những kiến thức và kinh nghiệm thu thập được trong suốt quá trình thực tập tại công ty Jump Arena chính là nền tảng vững chắc để em tiến hành phân tích và đề xuất giải pháp cho vấn đề nghiên cứu trong khóa luận.
- Phương pháp nghiên cứu kế thừa các loại tài liệu: thu thập các tài liệu chính thức của công ty như báo cáo nhân sự, báo cáo hoạt động, quy trình nội bộ, v.v.
- Phương pháp nghiên cứu định lượng: để có được cơ sở dữ liệu chính xác và toàn diện, em đã tiến hành thu thập và phân tích dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau như số liệu thống kê, kết quả khảo sát, v.v. từ nhiều nguồn khác như sách báo, internet ...

5. Kết cấu của đề tài

Ngoài lời mở đầu và phần kết luận thì luận văn này có 3 chương chính

- Chương 1: Cơ sở lý luận (tổng quan về tuyển dụng nhân sự)
- Chương 2: Quy trình tuyển dụng, đào tạo nhân sự tại công ty cổ phần Jump Arena
- Chương 3: Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động tuyển dụng và đào tạo nhân sự tại công ty cổ phần Jump Arena

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ CỦA TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP

1.1.1. Khái niệm

Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm, thu hút, đánh giá và lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất từ những nguồn khác nhau để đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

Công tác tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp. Do đó, cần tuân thủ một số yêu cầu sau để đảm bảo hiệu quả tuyển dụng:

- Xuất phát từ mục tiêu lợi ích của toàn doanh nghiệp: việc tuyển dụng chỉ được thực hiện khi có nhu cầu thực tế về nhân lực, phù hợp với chiến lược phát triển chung của doanh nghiệp. Tránh tuyển dụng tràn lan, lãng phí nguồn lực và chi phí.
- Căn cứ vào yêu cầu của từng loại công việc: phải xác định rõ ràng yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất đạo đức cho từng vị trí tuyển dụng. Mô tả công việc chi tiết, cụ thể để thu hút những ứng viên phù hợp.
- Tuyển chọn một cách thận trọng: áp dụng các phương pháp đánh giá khách quan, khoa học như phỏng vấn, thi tuyển, kiểm tra năng lực,... Sử dụng các tiêu chí đánh giá rõ ràng, thống nhất để đảm bảo công bằng và chính xác, và tham khảo ý kiến của nhiều bộ phận liên quan trong quá trình tuyển chọn.

- Ngoài ra, cần phải tuân thủ các quy định của pháp luật về lao động, cũng như công khai, minh bạch thông tin tuyển dụng nhằm tạo môi trường tuyển dụng chuyên nghiệp, thân thiện.

1.1.2. Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

Tuyển dụng nhân sự đóng vai trò vô cùng quan trọng trong sự phát triển và thành công của doanh nghiệp. Nó được ví như "cánh tay đắc lực" của doanh nghiệp.

1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp

- Tuyển dụng đúng người hay một nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt để nâng cao hiệu quả hoạt động, tăng năng suất lao động và thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp.

- Quá trình tuyển dụng là cơ hội để doanh nghiệp truyền tải thông điệp về văn hóa và giá trị của mình đến với các ứng viên. Và từ đó thu hút những ứng viên có chung mục tiêu, định hướng và giá trị với doanh nghiệp sẽ góp phần tạo dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực, đồng lòng.

- Tuyển dụng nhân sự hiệu quả giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro tuyển dụng sai người, tiết kiệm thời gian và chi phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng nhân viên mới.

- Doanh nghiệp có đội ngũ nhân viên giỏi sẽ dễ dàng thu hút khách hàng, đối tác và gặt hái thành công hơn.

Tuyển dụng nhân sự như "đãi cát tìm vàng". Nếu tuyển dụng những nhân viên không đáp ứng đủ năng lực cho công việc, doanh nghiệp sẽ gánh chịu hậu quả nặng nề, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động quản trị và kinh doanh của doanh nghiệp.

2024, từ www.pace.edu.vn/tin-kho-tri-thuc/quan-tri-nguon-nhan-luc

1.1.2.2. Đối với lao động

- Tuyển dụng nhân sự giúp người lao động hiểu rõ triết lý, quan điểm của các nhà lãnh đạo doanh nghiệp, từ đó sẽ định hướng được công việc một cách phù hợp.
- Tuyển dụng nhân sự tạo ra môi trường làm việc cạnh tranh, từ đó thúc đẩy tinh thần thi đua, nâng cao hiệu quả công việc.

1.1.2.3. Đối với xã hội

Hoạt động tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp góp phần thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội: tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, giảm thiểu gánh nặng cho xã hội do thất nghiệp và các tệ nạn xã hội

Tóm lại, tuyển dụng nhân sự là một công việc vô cùng quan trọng. “Nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên quý giá nhất trong các doanh nghiệp” (Phan Thanh Hội, Phan Thăng, 2007).

1.2. Các nguồn tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.2.1. Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp

Giới hạn trong những lao động đã và đang làm việc trong doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng vị trí công việc còn trống thì những nhân sự đang làm việc trong doanh nghiệp sẽ tự nguyện ứng tuyển nếu cảm thấy đủ khả năng.

Áp dụng cho vị trí có mức lương cao hơn mức khởi điểm của nghề hoặc sắp xếp, bố trí lại công việc phù hợp với năng lực, kinh nghiệm nhân viên. Thường áp dụng khi cần người thay thế ngay cho vị trí đang trống.

Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự hiện nay. Truy cập 5/7/ 2024, từ <https://tuyendung.topcv.vn/bai-viet/tam-quan-trong-cua-tuyen-dung-nhan-su/>

- Các phương pháp tuyển dụng nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp gồm: sử dụng bản thông báo công việc, thu hút thông qua các thông tin trong “Danh mục kỹ năng”, tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của các cán bộ, nhân viên trong doanh nghiệp.

- Lợi ích của tuyển dụng nguồn nhân lực nội bộ: tiết kiệm chi phí tuyển dụng, nâng cao tinh thần, động lực cho nhân viên, giữ chân nhân tài, tạo sự ổn định cho tổ chức.

- Tuy nhiên, tuyển dụng nội bộ cũng có một số hạn chế như: hạn chế tính đa dạng, đổi mới, gây ra "hiệu ứng gợn sóng" - tuyển một vị trí dẫn đến thiếu hụt ở vị trí khác, khó đáp ứng nhu cầu tuyển dụng số lượng lớn.

Do đó, doanh nghiệp cần cân nhắc kỹ lưỡng trước khi quyết định sử dụng nguồn ứng viên nội bộ hay bên ngoài.

1.2.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp

Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp rất đa dạng và phong phú, bao gồm: những sinh viên mới ra trường chưa có việc làm, những người đã có kinh nghiệm nhưng chưa tìm được công việc phù hợp, những người do các trung tâm đào tạo như trung tâm giới thiệu việc làm, các trường dạy nghề, cao đẳng, đại học giới thiệu, những người là bạn bè của nhân viên, hoặc các nhân viên cũ của doanh nghiệp.

- Phương pháp tuyển dụng nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp thường có: treo bảng thông báo tại các khu công nghiệp và nơi công cộng, thông qua các trung tâm tư vấn hoặc dịch vụ lao động việc làm, thông qua sự giới thiệu của nhân viên bên trong tổ chức với những người mà họ quen biết, qua các hội chợ việc làm, tuyển sinh viên thực tập.

- Ưu điểm của tuyển dụng nguồn nhân lực từ bên ngoài doanh nghiệp: mang đến nguồn lao động đa dạng về kỹ năng, kinh nghiệm, tư duy, thúc đẩy môi trường làm việc sáng tạo