

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH**



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG
NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐỨC THÀNH**

Người hướng dẫn : PGS.TS Trương Đức Thao

Họ và tên sinh viên: Đỗ Thị Thu Hương

Mã tác giả : 1454010113

Lớp : QTKDTH 14-02

Hà Nội, tháng 5 năm 2024

LỜI CAM ĐOAN

“Tôi cam đoan: Dự án tốt nghiệp này là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS.Trương Đức Thao, đảm bảo tính trung thực và tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này”.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Bốn năm là một khoảng thời gian không dài cũng không ngắn nhưng nó đủ để có thể để lại trong mỗi sinh viên khoá 14 khoa Quản Trị Kinh Doanh trường Đại Học Đại Nam chúng em những kỉ niệm đáng nhớ của một thời sinh viên. Trước tiên trong quá trình học tập, em vô cùng biết ơn và luôn muốn gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất tới thầy, cô. Họ là những người đồng hành cùng chúng em không chỉ ở những bài học, những kiến thức chuyên ngành trên giảng đường đại học mà còn là những người chia sẻ những kinh nghiệm sống quý báu, dẫn lối chúng em trên hành trình hoàn thiện bản thân.

Tiếp đến, em xin gửi lời cảm ơn tới Ban lãnh đạo và các anh chị, cũng như đồng nghiệp Công ty TNHH Đức Thành đã tạo điều kiện thuận lợi cho em được tìm hiểu thực tiễn, thu thập được các số liệu chính xác để hoàn thành tốt đề tài nghiên cứu của mình.

Và cuối cùng em xin gửi lời cảm ơn tới giảng viên PGS.TS. Trương Đức Thao – người thầy luôn nhiệt tình tận tâm hướng dẫn chúng em, luôn theo sát nhắc nhở giúp đỡ chúng em trong suốt quá trình làm dự án tốt nghiệp.

Vì kiến thức bản thân còn nhiều hạn chế, trong quá trình hoàn thiện bài báo cáo dự án tốt nghiệp này em không tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đánh giá và đóng góp ý kiến của các quý thầy cô để em có điều kiện bổ sung, hoàn thiện bài dự án một cách hoàn chỉnh nhất.

Em xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT

| CHỮ VIẾT TẮT | NỘI DUNG ĐƯỢC VIẾT TẮT |
|--------------|------------------------|
| TNHH | Trách nhiệm hữu hạn |

MỤC LỤC

| | |
|---|----------|
| LỜI CAM ĐOAN | |
| LỜI CẢM ƠN | |
| DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT | |
| MỞ ĐẦU | 1 |
| 1. Lý do lựa chọn đề tài..... | 1 |
| 2. Mục tiêu nghiên cứu | 2 |
| 2.1. Mục tiêu chung..... | 2 |
| 2.2. Mục tiêu cụ thể..... | 2 |
| 3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu | 2 |
| 3.1. Đối tượng nghiên cứu | 2 |
| 3.2. Phạm vi nghiên cứu..... | 2 |
| 3.3. Phương pháp nghiên cứu | 2 |
| 4. Kết cấu của đề tài..... | 3 |
| NỘI DUNG..... | 4 |
| CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP..... | 4 |
| 1.1. Khái niệm, vai trò, ý nghĩa của công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. | 4 |
| 1.1.1. Khái niệm..... | 4 |
| 1.1.2 Vai trò của tuyển dụng nhân lực..... | 4 |
| 1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp | 4 |
| 1.1.2.2 Đối với xã hội..... | 5 |
| 1.1.2.3 Đối với người lao động..... | 5 |
| 1.2. Nội dung công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp | 6 |
| 1.2.1. Lập kế hoạch tuyển dụng..... | 6 |
| 1.2.2. Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng..... | 6 |
| 1.2.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ..... | 7 |
| 1.2.4 Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên..... | 7 |
| 1.2.5 Thương thảo hợp đồng lao động..... | 8 |
| 1.2.6. Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động..... | 8 |

| | |
|---|-----------|
| 1.2.7. Hội nhập nhân viên mới..... | 9 |
| 1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. | 9 |
| 1.3.1. Cung – Cầu lao động trên thị trường..... | 9 |
| 1.3.2. Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác..... | 9 |
| 1.3.3. Chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo..... | 10 |
| 1.3.4. Sự phát triển của khoa học, công nghệ..... | 10 |
| TIỂU KẾT CHƯƠNG 1 | 11 |
| CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐỨC THÀNH..... | 12 |
| 2.1 Giới thiệu chung về Công ty TNHH Đức Thành..... | 12 |
| 2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển..... | 12 |
| 2.1.2. Chức năng nhiệm vụ..... | 13 |
| 2.1.3. Cơ cấu tổ chức của công ty..... | 15 |
| 2.1.4. Tình hình doanh thu, lợi nhuận của công ty giai đoạn 2021-2023..... | 17 |
| 2.2. Giới thiệu chung về tình hình nhân lực của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành | 19 |
| 2.2.1. Số lượng nhân lực..... | 19 |
| 2.2.2 Cơ cấu nguồn nhân lực | 20 |
| 2.3. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành | 22 |
| 2.3.1 Lập kế hoạch tuyển dụng..... | 22 |
| 2.3.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng..... | 23 |
| 2.3.3. Tiếp nhận sàng lọc và đánh giá hồ sơ..... | 25 |
| 2.3.4. Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên..... | 27 |
| 2.3.5 Thương thảo hợp đồng lao động..... | 31 |
| 2.3.6. Ra quyết định tuyển dụng và ký hợp đồng lao động..... | 32 |
| 2.3.7. Hội nhập nhân viên mới..... | 33 |
| 2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành | 33 |
| 2.4.1 Cung cầu lao động trên thị trường..... | 33 |
| 2.4.2 Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác | 34 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.3 Công tác chuẩn bị tuyển dụng của doanh nghiệp..... | 35 |
| 2.4.4 Sự phát triển của khoa học công nghệ | 36 |
| 2.5 Đánh giá chung về công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức Thành | |
| | 36 |
| 2.5.1. Ưu điểm..... | 36 |
| 2.5.2. Nhược điểm và nguyên nhân | 36 |
| 2.5.2.1 Nhược điểm..... | 36 |
| 2.5.2.2 Nguyên nhân | 37 |
| TIỂU KẾT CHƯƠNG 2 | 39 |
| CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐỨC THÀNH..... | 40 |
| 3.1. Chiến lược nguồn nhân sự của công ty TNHH Đức Thành | 40 |
| 3.2 Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức Thành | 40 |
| 3.2.1 Giải pháp đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng | 40 |
| 3.2.2 Giải pháp hoàn thiện kế hoạch nguồn nhân lực phù hợp cho từng giai đoạn cụ thể | 42 |
| 3.2.3 Hoàn thiện chế độ đãi ngộ đối với nhân viên | 46 |
| 3.2.4 Hoàn thiện quy trình tuyển dụng | 49 |
| 3.2.5 Nâng cao năng lực đội ngũ chuyên trách về công tác tuyển dụng | 51 |
| TIỂU KẾT CHƯƠNG 3 | 53 |
| KẾT LUẬN | 54 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 55 |

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

DANH MỤC BẢNG BIỂU

| | |
|--|----|
| Bảng 2. 1 Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Đức Thành..... | 17 |
| Bảng 2. 2 Số lượng lao động toàn công ty tính đến 31/12/2023 | 19 |
| Bảng 2. 3 Cơ cấu lao động của Công ty TNHH Đức Thành Nam theo trình độ | 20 |
| Bảng 2. 4 Cơ cấu lao động của công ty TNHH Đức Thành theo giới tính và độ tuổi... | 21 |
| Bảng 2. 5 Tổng hợp kế hoạch tuyển dụng của Công ty TNHH Đức Thành năm 2023 | 23 |
| Bảng 2. 6 Số lượng hồ sơ ứng tuyển tại công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021 - 2023 | 26 |
| Bảng 2. 7 Chi phí tuyển dụng tại công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023..... | 26 |
| Bảng 2. 8. Tổng hợp kết quả thu nhận hồ sơ ứng tuyển công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023..... | 27 |
| Bảng 2. 9 Số lượng ứng viên sau phỏng vấn công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023..... | 30 |
| Bảng 2. 10. Mức thu nhập bình quân hàng tháng của nhân viên tuyển dụng Công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023..... | 32 |

DANH MỤC SƠ ĐỒ

| | |
|---|----|
| Sơ đồ 2. 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Đức Thành | 15 |
|---|----|

DANH MỤC HÌNH ẢNH

| | |
|--|----|
| Hình 1.1: Logo của Công ty..... | 12 |
| Hình 2. 1 Mẫu thông báo tuyển dụng vị trí trợ lý marketing | 24 |
| Hình 2. 2 Mẫu thông báo tuyển dụng vị trí nhân viên thương mại điện tử | 25 |

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong xu thế hoạt động sản xuất kinh doanh như hiện nay việc phải đối mặt với nhiều thách thức, khó khăn cùng với những nguy cơ tiềm ẩn trong sự cạnh tranh, thì việc giữ được chỗ đứng vị trí bền vững là một bài toán khó và vô cùng quan trọng. Nó đòi hỏi phải có sự kết hợp và đưa ra các chiến lược từ các phòng ban khác nhau để từ đó đem về lợi nhuận cao nhất cho công ty. Và người then chốt đem lại tệp khách hàng cũng như lợi nhuận không ai khác chính là nguồn nhân lực. Vì vậy, việc quản lý nguồn nhân lực trong công ty là rất cần thiết và quan trọng vì nó là “nền tảng” kết nối với các hoạt động khác giúp công ty có lợi thế cạnh tranh lớn.

Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng có thể thành công trong việc tuyển dụng và sử dụng tốt những điểm nổi bật để phát huy tiềm năng vốn có. Vì vậy, công ty cần tổ chức khâu tuyển chọn kỹ lưỡng, đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng để có thể khai thác được các nguồn lực này và sử dụng chúng một cách hiệu quả nhất. Mỗi công ty sẽ tùy theo các tiêu chí riêng đưa ra, tình hình điều kiện thực tế cũng như cách nhìn nhận của mỗi cá nhân để từ đó tuyển chọn được những nhân viên xuất sắc phù hợp nhất cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các công ty phải không ngừng nghiên cứu, cải tiến tìm ra những yêu cầu tuyển dụng sát sao theo từng thời điểm, tình hình thực tế của công ty đặc biệt là công tác tuyển dụng và quản lý lao động. Trong nhiều năm gần đây, tình trạng nhân viên rời bỏ công ty để chuyển tới nơi làm việc có mức lương cao hơn, chế độ đãi ngộ hấp dẫn hơn, môi trường làm việc thân thiện hơn ngày càng trở nên phổ biến. Điều này càng đòi hỏi công ty, các nhà quản trị cần có những giải pháp mạnh mẽ và cụ thể để xây dựng và duy trì sự ổn định nhân sự, cũng như nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động từ đó góp phần vào thành công chung của công ty.

Hệ thống cửa hàng Mẹ và Bé – “Mẹ Oi” thuộc quản lý của Công ty TNHH Đức Thành là một trong chuỗi hệ thống cửa hàng Mẹ và Bé lớn và phát triển nhanh nhất tại Hà Nội. Chỉ sau 5 năm thành lập, Mẹ Oi hiện nay đã có 15 cơ sở trên địa bàn Hà Nội. Với đội ngũ nhân viên trẻ nhiệt tình sáng tạo đã góp phần quan trọng tạo nên thành công của Mẹ Oi như ngày nay. Là một ngành dịch vụ phục vụ nhu cầu khách hàng trong lĩnh vực Mẹ và Bé, điều này càng đòi hỏi nhân viên Mẹ Oi cần có sự thấu hiểu khách hàng, tính kiên nhẫn và yêu cầu cao trong thái độ phục vụ, yêu cầu cao trong sự nhạy bén và tận tâm trong cung cấp sản phẩm và dịch vụ. Điều này ảnh hưởng trực tiếp tới mối quan

hệ với khách hàng cũng như sự trải nghiệm mua sắm. Để hiểu sâu hơn về tầm quan trọng cũng như sự gắn bó lâu dài của nhân viên tại hệ thống cửa hàng Mẹ và Bé – Mẹ Oi, vì vậy em đã lựa chọn đề tài nghiên cứu “Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức Thành.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Tìm hiểu thực trạng tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Đức Thành từ đó đề xuất giải pháp thu hút thêm lao động với năng lực trình độ tốt đáp ứng nhu cầu làm việc của công ty

2.2. Mục tiêu cụ thể

Hệ thống hoá cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu về công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty

Phân tích thực trạng, và đánh giá công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Đức Thành từ đó đưa ra những đánh giá chung về ưu điểm cũng như hạn chế của vấn đề.

Đề xuất một số giải pháp và khuyến nghị giúp công ty cải thiện công tác tuyển dụng nhân lực để công ty ngày càng phát triển, mở rộng hơn.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức Thành.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Bài viết tập trung nghiên cứu, đánh giá về công tác tuyển dụng tại công ty TNHH Đức Thành và đưa ra một số giải pháp nhằm tăng sự gắn bó lâu dài của nhân viên tại đây.

Về không gian: Nghiên cứu được tiến hành tại công ty TNHH Đức Thành thông qua những điều tra được tiến hành với nhân viên tại các cửa hàng và quản lý của từng cửa hàng cùng những thông tin liên quan tới công ty.

Về thời gian: Số liệu thu thập tổng hợp được từ năm 2021 đến năm 2023

3.3. Phương pháp nghiên cứu

Cùng với phương pháp luận khoa học duy vật biện chứng, Khóa luận còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp tổng hợp: Để hệ thống hoá các tài liệu, số liệu thứ cấp phục vụ

cho việc xây dựng cơ sở lý luận, góp phần phân tích thực trạng tình hình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Đức Thành.

- Phân tích các kết quả nghiên cứu, lấy ý kiến các quản lý: thu thập thông tin từ các kết quả nghiên cứu, khảo sát thực tế nhằm thu thập thông tin sơ cấp, góp phần phân tích, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến tình hình tuyển dụng tại Đức Thành.

- Thống kê và so sánh: được sử dụng trong phân tích kết quả hoạt động tuyển dụng và phân tích, so sánh các chỉ số của năm này với năm khác. Từ đó, nhận thấy xu hướng biến động về tình hình nhân lực tốt hay xấu qua các năm nhằm đề ra những giải pháp thích hợp trong kỳ tuyển dụng tiếp theo. Phương pháp tỷ lệ thường được sử dụng kết hợp với phương pháp so sánh trong quá trình phân tích nhằm thấy được sự thay đổi về tỷ lệ phần trăm của các chỉ số qua các năm, giúp ta dễ dàng nhận ra được hiệu quả từng nội dung cần nghiên cứu

4. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục kết cấu nghiên cứu gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận chung về công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành

NỘI DUNG

CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm, vai trò, ý nghĩa của công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp.

1.1.1. Khái niệm

Tuyển dụng nhân lực là một hoạt động trong quản trị nguồn nhân lực nhằm tìm kiếm, thu hút đánh giá và lựa chọn các nhân sự phù hợp cho những mục tiêu mà doanh nghiệp đang hướng tới hoặc nhằm bổ sung, thay thế cho nguồn nhân lực hiện tại với các tiêu chí khác nhau của doanh nghiệp. Qua đó, đảm bảo được số lượng và chất lượng nhân lực để cùng nhau thực hiện được những mục tiêu nhất định.

Quá trình tuyển chọn nhân lực phù hợp sẽ trải qua hai hoạt động: tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực.

Tuyển mộ là quá trình tìm kiếm, thu hút các ứng viên tiềm năng để các nhà tuyển dụng lựa chọn cho những vị trí mà doanh nghiệp đang thiếu.

Tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá, sàng lọc, so sánh các ứng viên theo nhiều tiêu chí khác nhau nhằm lựa chọn ra những ứng viên phù hợp với nhu cầu tuyển dụng.

Để quá trình tuyển chọn ứng viên được hiệu quả, các khâu công tác cần đảm bảo theo một yêu cầu nhất định từ việc thiết kế quy trình, khả năng tài chính, cách đưa ra các chiến lược, cũng như thiết kế các bài kiểm tra năng lực ứng viên cho yêu cầu của từng công việc. Đặc biệt, đòi hỏi sự khắt khe về kiến thức và kinh nghiệm của người làm công tác. Bởi lẽ, mục tiêu của tuyển chọn không phải là tìm ra ứng viên có năng lực chuyên môn cao nhất, mà là tìm ra ứng viên phù hợp với vị trí việc làm và văn hoá tổ chức.

1.1.2 Vai trò của tuyển dụng nhân lực

1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp

- Hoạt động tuyển dụng nhân lực có vai trò to lớn và quan trọng, nó tạo ra nền tảng, là cơ sở cho việc thực hiện các quy trình khác, là bước khởi đầu không thể thiếu trong toàn bộ quá trình. Sự thành công của việc tuyển dụng giúp giảm thiểu rủi ro về nhân sự, bổ trợ phù hợp cho vị trí thiếu trong yêu cầu hoạt động kinh doanh. Ngược lại, nếu quá trình tuyển dụng không tốt dẫn đến ảnh hưởng mọi khía cạnh hoạt động của tổ chức, gây nhiều tổn kém cho doanh nghiệp.

- Đặc biệt, đối với tuyển dụng những vị trí nhân sự cấp cao, không những củng cố sức mạnh cho bản thân doanh nghiệp mà còn khiến cho đối thủ cạnh tranh suy giảm sức mạnh

- Chất lượng đội ngũ nhân sự tốt góp phần tạo sự cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp, là câu trả lời cho mức độ uy tín của doanh nghiệp. Để từ đó thu hút được nhiều các nhân sự quý giá góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh

- Tuyển dụng được những nhân lực mới năng động, sáng tạo giúp bầu không khí làm việc trở nên mới mẻ, vui vẻ tác động đến cách thức cũng như hiệu quả làm việc theo hướng tích cực.

1.1.2.2 Đối với xã hội

- Đem lại nhiều cơ hội việc làm cho người lao động giúp giảm tỉ lệ thất nghiệp, nâng cao mức sống của một bộ phận dân cư, góp phần làm giảm thiểu các tệ nạn xã hội và sử dụng nguồn lực xã hội một cách thông minh và hữu ích.

- Tuyển dụng nhân lực tạo ra sự ổn định về kinh tế, giúp cân bằng lối sống cũng như cung – cầu lao động trên thị trường.

- Ngoài ra thông qua nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp nói chung, chính phủ sẽ có căn cứ hoạch định cơ cấu nguồn nhân lực trong toàn xã hội, ưu tiên những ngành nghề có nhu cầu sử dụng nhân lực cao, giảm thiểu những ngành nghề xã hội ít có nhu cầu nhân lực

1.1.2.3 Đối với người lao động

- Ngoài việc giải quyết bài toán thất nghiệp như đã nói ở trên, tuyển dụng nhân lực còn có vai trò quan trọng với người lao động. Qua đó, giúp người lao động có cơ hội thử sức, trải nghiệm và hiểu được năng lực của mình tới đâu, phù hợp với những vị trí công việc nào. Từ đó, có nhận thức đúng về năng lực cá nhân để ngày càng hoàn thiện tốt hơn.

- Tuyển dụng nhân lực giúp người lao động có việc làm, có sự thi đua trong tập thể với nhau để vươn lên với mục đích được thăng tiến trong công việc, nâng cao mức thu nhập cá nhân.

- Tuyển dụng nhân lực là động lực giúp người lao động ngày càng hoàn thiện tối ưu phát triển từ những điểm yếu làm tiền đề cố gắng phát huy trở thành điểm mạnh. Đồng thời, qua tuyển dụng khi người lao động được doanh nghiệp đánh giá, thừa nhận

năng lực cá nhân họ sẽ cố gắng hơn trong việc nâng cao năng lực để được gắn bó với doanh nghiệp.

1.2. Nội dung công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Tuyển dụng nhân sự được coi là quá trình cơ bản đầu tiên của quá trình tổ chức lao động. Do vậy, để công tác tuyển dụng đạt kết quả cao, bộ phận phụ trách công tác tuyển dụng cần lên một bản kế hoạch quy trình tuyển dụng một cách khoa học và chi tiết. Mỗi doanh nghiệp sẽ xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng riêng phù hợp cho từng vị trí việc làm, các bước trong quy trình tuyển dụng có thể sẽ khác nhau phụ thuộc vào một số yếu tố như: vị trí tuyển dụng, số lượng tuyển dụng, thời điểm tuyển dụng Nhưng tuy nhiên, đa số các nhà tuyển dụng đều áp dụng theo một quy trình cơ bản như sau:

1.2.1. Lập kế hoạch tuyển dụng

Bước này có tính chất quyết định đến toàn bộ quá trình tuyển dụng. Doanh nghiệp cần xác định rõ số lượng ứng viên cần tuyển là bao nhiêu? Điều kiện và tiêu chuẩn cần đặt ra để phù hợp đáp ứng đủ cho tiêu chuẩn công việc?

Cần tuyển dụng khi doanh nghiệp có sự biến động về nhân sự bất thường (nhân viên đột xuất nghỉ không báo trước, hoặc khi doanh nghiệp có những dự án mới mà nhân lực không đáp ứng đủ)

1.2.2. Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng

Bộ phận tuyển dụng cần có trách nhiệm lên bài với đầy đủ thông tin cụ thể thông qua 3 mục chính: Bản mô tả công việc, bản yêu cầu thực hiện công việc và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc.

Sau khi viết xong nội dung, bộ phận tuyển dụng cần tìm ra những hội nhóm, gmail, các trang mạng xã hội hay các kênh khác nhau tạo sự thu hút lớn, tiếp cận được với nhiều ứng viên tiềm năng tham gia ứng tuyển.

Hay có thể in thêm tờ rơi đăng tuyển dán tại những nơi tập trung đông đúc người dân hay thông qua trực tiếp các trung tâm dịch vụ lao động. Đó cũng là cách doanh nghiệp tiết kiệm được khá nhiều chi phí mà vẫn tiếp cận được số lượng người ứng tuyển lớn.

Đặc biệt, bên bộ phận tuyển dụng cần tìm hiểu kỹ các kênh đưa bài để có thể đưa thông tin tới người lao động một cách nhanh và chính xác nhất tránh mất nhiều thời gian và phải cân đối được chi phí tuyển dụng.

Thông báo ứng tuyển nên viết một cách ngắn gọn, đủ ý, rõ ràng và bao gồm đủ các thông tin cơ bản cho ứng viên như yêu cầu về trình độ giao tiếp ngoại ngữ, ngoại hình, khả năng tin học văn phòng...

1.2.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ.

Nhiệm vụ quan trọng nhất của bước này đó là sàng lọc và đánh giá sơ bộ ứng viên dựa trên hồ sơ năng lực. Cần chia và phân loại các ứng viên có cùng một màu sắc cũng như trình độ tương đồng nhau rồi dần dần sàng lọc từng nhóm. Điều này làm giảm thiểu sự “bỏ quên” ứng viên tiềm năng cũng như tránh tiếp nhận một cách ồ ạt không rõ mục đích.

Việc đánh giá hồ sơ thường dựa trên một số tiêu chí như: Bằng cấp, chứng chỉ, kinh nghiệm làm việc... Bởi lẽ, đó là những cơ sở, là nền tảng quan trọng của bất kỳ một ứng viên nào nói lên sự tiếp thu, học hỏi và áp dụng thực tế nhanh trong công việc. Tuy nhiên, cũng không vì thế mà các nhà tuyển dụng bỏ qua các tiêu chí mềm như: đặc điểm cá nhân, cá tính, phong cách, ngoại hình... Vì những màu sắc riêng đó cũng góp phần làm nổi bật, đổi mới trong văn hoá doanh nghiệp giúp doanh nghiệp có cái nhìn mới mẻ, sự đổi mới trong cách làm việc trở thành điểm mạnh cạnh tranh với nhiều doanh nghiệp khác. Tổng hợp các yếu tố trên sẽ tạo thành một bức tranh tổng thể màu sắc về ứng viên tham gia. Đó là tiền đề để người tuyển dụng tìm kiếm được những nhân tố phù hợp giúp doanh nghiệp ngày một đi lên để rồi đưa ra quyết định tiếp nhận hay loại bỏ hồ sơ ứng viên.

1.2.4 Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên.

Việc phỏng vấn giúp các nhà tuyển dụng hiểu kĩ hơn cũng như nắm bắt rõ đầy đủ những vấn đề còn khúc mắc trong bản hồ sơ ứng tuyển. Qua vòng phỏng vấn sơ bộ này, nhà tuyển dụng cũng dễ dàng nhận thấy và loại bỏ những ứng viên không đạt tiêu chuẩn hoặc yếu kém hơn hẳn so với các ứng viên khác mà khi đọc hồ sơ chưa phát hiện ra. Phỏng vấn còn là dịp để các nhà tuyển dụng quảng bá thêm, giới thiệu về doanh nghiệp của mình.

Phỏng vấn trên thực tế khá đa dạng về hình thức nhưng nói chung hình thức nào cũng sẽ khai thác triệt để, sáng tỏ những thông tin quan trọng về ứng viên và bộc lộ được sự linh hoạt, sự hiểu biết, kinh nghiệm về các lĩnh vực của từng ứng viên.

Còn với những ứng viên đáp ứng tốt các tiêu chí cơ bản như bằng cấp, kinh nghiệm... nhà tuyển dụng cần thực hiện và đưa ra các bài test kiểm tra nhằm đánh giá,

so sánh trực tiếp, phân loại cao giữa các ứng viên theo nhiều tiêu chí khác nhau. Đây là bước quan trọng giúp phân loại năng lực một cách cụ thể và chính xác nhất với mục đích tìm ra những ứng viên xuất sắc. Các bài kiểm tra thông thường bao gồm những kiến thức cơ bản áp dụng nhiều vào làm việc thực tế: kiến thức chuyên môn, khả năng ngoại ngữ, tin học văn phòng, trắc nghiệm... Bài kiểm tra này sẽ nói lên được cả màu sắc cá tính từng ứng viên, sự tự tin, cách xử lý tình huống để nhà tuyển dụng so sánh, kiểm chứng thông tin trên hồ sơ một cách thực tế nhất. Để thiết kế được các bài trắc nghiệm sát với kiến thức chuyên môn, bộ phận tuyển dụng cần phối hợp chặt chẽ với các đơn vị chuyên môn để xây dựng ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm.

Tuỳ vào từng tính chất công việc mà nhà tuyển dụng có thể chọn cách tách riêng hai bước này hoặc chọn kết hợp cả hai bước sao cho phù hợp và tuyển chọn một cách hiệu quả nhất.

1.2.5 Thương thảo hợp đồng lao động.

Trên cơ sở đánh giá ứng viên dựa trên hồ sơ và kết quả phỏng vấn cùng các bài kiểm tra nêu trên, nhà tuyển dụng đã có căn cứ để đưa ra quyết định thông báo kết quả tới từng ứng viên. Với những ứng viên đạt yêu cầu, nhà tuyển dụng sẽ gửi mail trúng tuyển về và đưa ra các chính sách lương thưởng cũng như bản hợp đồng lao động để ứng viên nắm rõ. Điểm mấu chốt của bước này đó là tạo ra được tiếng nói chung giữa người lao động và ứng viên về điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ, ...

Trên thực tế, đối với các đơn vị công lập, các chính sách thực hiện dựa trên quy định chung của Nhà Nước, ứng viên ít có cơ hội đề xuất khác. Tuy nhiên với các doanh nghiệp tư nhân, ứng viên có thể đưa ra các đề xuất riêng cho bản thân, nguyện vọng về mức lương để có thể hoàn thành tốt công việc.

1.2.6. Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động.

Sau khi hai bên đã thống nhất được các điều khoản trong hợp đồng lao động với nhau sẽ đến bước ra quyết định tuyển dụng. Ứng viên sẽ được bước vào giai đoạn hội nhập và có một thời gian thử việc để thể hiện được hết những năng lực có thể làm được cho nhà tuyển dụng thấy. Các ứng viên được quyết định tuyển dụng sẽ được mời đặt bút kí vào bản hợp đồng lao động, nhất trí với các quyền và nghĩa vụ đôi bên để có thể bắt đầu chương trình hội nhập nhân lực mới.

1.2.7. Hội nhập nhân viên mới.

Có nhiều ý kiến cho rằng, sau khi đã kí kết vào bản hợp đồng làm việc là bước cuối cùng trong quy trình tuyển dụng. Tuy nhiên, xét ở góc độ những người làm công tác tuyển dụng thì đây chưa phải bước cuối. Vì để hội nhập nhân lực mới thành công cần có sự hướng dẫn cũng như giới thiệu về môi trường làm việc, văn hoá doanh nghiệp để nhân lực có thể thích nghi nhanh chóng với môi trường mới. Nhân lực mới cần được đào tạo về cách làm việc, làm quen với sản phẩm, ra mắt giới thiệu từng phòng ban lãnh đạo, các bộ phận chức năng để hiểu rõ những nét văn hoá tiêu biểu nơi đây. Nhà tuyển dụng cũng có thể tạo ra các buổi học, các chương trình chung nhằm kết nối các thành viên giúp mọi người hiểu rõ nhau hơn và cùng nhau thúc đẩy đạt được những mục tiêu đã đề ra cho doanh nghiệp.

1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp.

1.3.1. Cung – Cầu lao động trên thị trường

Có thể nói, cán cân Cung-Cầu lao động có tác động rất lớn đến công tác tuyển dụng của tổ chức. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động được xem là tín hiệu thuận lợi trong công tác tuyển dụng của doanh nghiệp. Bởi doanh nghiệp không những có cơ hội tuyển được đủ số lượng ứng viên theo tiêu chí đề ra mà còn được lựa chọn những ứng viên có đầy đủ các tiêu chí theo nhu cầu của nhà tuyển dụng. Qua đó, các doanh nghiệp cần phải có sự cạnh tranh khốc liệt để thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Ngược lại, khi cung lao động nhỏ hơn cầu lao động, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn trong tuyển dụng. Họ sẽ phải rất mất thời gian để tuyển dụng trong khi còn đang phải cạnh tranh gay gắt từng ngày với các doanh nghiệp khác trên thị trường.

1.3.2. Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác.

Các doanh nghiệp ngày càng có xu thế “chiêu mộ” sẵn sàng đưa ra các phúc lợi đãi ngộ hấp dẫn để thu hút được những ứng viên xuất sắc. Điều này đòi hỏi quy trình tuyển dụng phải có sự mới lạ, chuyên nghiệp hơn. Sự cạnh tranh khốc liệt này tạo sự bất lợi khá lớn cho những doanh nghiệp có tài chính hạn hẹp. Đối mặt với nhiều sự cạnh tranh vì thế thay vào đó doanh nghiệp cần đưa ra các chiến lược khác về việc quảng cáo việc làm, tham gia vào các sự kiện tuyển dụng, hay có thể nhờ qua môi giới lao động hoặc có thể thử nghiệm sang phương pháp tuyển dụng mới như phỏng vấn video trực tuyến.

1.3.3. Chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo.

Thị trường lao động nước ta luôn tồn tại những điều nghịch lý khi mà các doanh nghiệp đang rất thiếu nhân lực còn nguồn cung lao động lại dư thừa quá nhiều. Vậy điều này là do đâu? Nguyên nhân chính là năng lực của những người lao động chưa đáp ứng đủ nhu cầu cho bên doanh nghiệp. Nhìn về nguyên nhân sâu xa hơn có thể nhận thấy là do kiến thức, chất lượng giảng dạy, đào tạo phía nhà trường, đào tạo nghề chưa nắm bắt, theo kịp những đòi hỏi thực tiễn của doanh nghiệp. Vì thế họ chưa cung cấp được đầy đủ những kiến thức cần thiết giúp nhân lực phát triển tối ưu. Để khắc phục tồn tại này cần có sự chung tay góp sức hoàn thiện lại từ phía doanh nghiệp và nhà trường. Chất lượng đào tạo ảnh hưởng trực tiếp tới năng lực và hiệu suất của nhân lực. Chất lượng đào tạo tốt, được cải thiện sẽ giúp quá trình tuyển dụng cũng như áp dụng vào làm việc được dễ dàng và nhanh gọn thuận lợi hơn.

1.3.4. Sự phát triển của khoa học, công nghệ

Hiện nay sự phát triển của khoa học, công nghệ ngày một phát triển mạnh mẽ, rộng rãi đối với tất cả các hoạt động trong doanh nghiệp, hoạt động tuyển dụng nhân lực cũng vậy. Giờ không khó để tìm kiếm, đưa thông tin lên tuyển dụng một cách nhanh chóng. Không chỉ vậy, việc phỏng vấn cũng như đưa ra các bài test cũng hoàn toàn được sử dụng hết bằng khoa học, công nghệ, các thuật toán trên phần mềm excel, word... Như vậy có thể thấy sự phát triển và phổ cập của các kênh internet đã và đang thay đổi hoàn toàn cách thức của các doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động tuyển dụng. Ví dụ, khi doanh nghiệp muốn tuyển dụng một cách nhanh chóng và có thể đưa thông tin thông qua nhiều nhóm cùng một lúc. Các trang mạng xã hội thông minh cũng giúp nhà tuyển dụng lựa chọn được các nhân lực có tiềm năng, cũng như biết được chính xác số lượng những ứng viên tham gia. Hay phương thức phỏng vấn ngày nay cũng có nhiều thay đổi. Với sự hỗ trợ của các thiết bị kết nối mạng, nhà tuyển dụng dễ dàng phỏng vấn tại bất cứ đâu mà không lo bị cản trở bởi rào cản vật lý nào. Để thích ứng với những đổi mới, phát triển khoa học – công nghệ đòi hỏi người tuyển dụng phải nâng cao kiến thức chuyên môn, luôn học hỏi để chạy kịp theo xu hướng phục vụ tốt cho công việc.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường luôn phải đối mặt với nhiều thách thức, khó khăn. Một công ty muốn tồn tại và phát triển phải có một đội ngũ gồm những nhân sự chất lượng và trình độ chuyên môn cao. Quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là tuyển dụng nhân lực, là cơ sở để cung cấp đội ngũ nhân lực đủ số lượng và chất lượng tốt cho công tác quản lý nhân sự trong doanh nghiệp. Chương I đã mô tả những khái niệm cơ bản về tuyển dụng nhân lực, bao gồm các quy trình, nêu rõ nội dung cơ bản và yêu cầu của từng quy trình tuyển dụng. Nguồn tuyển dụng đến từ bên trong hoặc bên ngoài tổ chức nên có những chiến lược, phương pháp và quy trình tuyển dụng khác nhau cho từng loại đối tượng. Tuyển chọn là khâu quan trọng giúp nhà quản trị đưa ra những quyết định tuyển dụng đúng đắn. Quy trình tuyển chọn bao gồm 7 bước cơ bản, tùy thuộc vào tính chất công việc và loại hình lao động cần tuyển dụng. Trên cơ sở nghiên cứu, phân tích, đánh giá Chương I, Chương II sẽ tìm hiểu thực trạng quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Đức Thành.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐỨC THÀNH

2.1 Giới thiệu chung về Công ty TNHH Đức Thành

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

- Tên công ty: Công ty TNHH Đức Thành

- Tên giao dịch quốc tế: DUC THANH CO., L

Tên viết tắt: MEOI

Thành lập: Năm 2018

Đăng kí kinh doanh: 20/5/2018

Loại hình: Chuỗi hệ thống cửa hàng

Người đại diện pháp luật: Phùng Thị Lan Hương- Tổng giám đốc

Địa chỉ trụ sở chính: Số 96 Thượng Đình, phường Thượng Đình, quận Thanh Xuân, Hà Nội

Lĩnh vực: Mẹ và bé

Sản phẩm: Sữa, bỉm, thực phẩm chức năng, đồ ăn, quần áo, đồ chơi,... dành cho mẹ và bé.

Logo:



Hình 1.1: Logo của Công ty

(Nguồn: meoi.com.vn)

Tầm nhìn:

Công ty TNHH Đức Thành với thương hiệu Mẹ Oi định hướng trở thành một trong những thương hiệu hàng đầu trong lĩnh vực cung cấp sản phẩm và dịch vụ chăm sóc mẹ và bé tại Việt Nam, với một mạng lưới các cửa hàng phủ khắp cả nước.

Ngoài ra, Công ty còn đặt mục tiêu phát triển và mở rộng quy mô hoạt động, đưa sản phẩm và dịch vụ chăm sóc mẹ và bé của mình ra thị trường quốc tế, vươn tầm đến các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á.

Đồng thời, Công ty TNHH Đức Thành đóng góp phần xây dựng một xã hội văn minh, chăm sóc và giáo dục trẻ em tốt nhất, đóng góp vào các hoạt động từ thiện và cộng đồng để tạo ra một thế giới tốt đẹp hơn.

Tất cả những mục tiêu và tầm nhìn của công ty đều hướng đến sự phát triển bền vững và mang lại giá trị cho khách hàng, cộng đồng và xã hội.

Sứ mệnh:

Dem đến những sản phẩm chất lượng cao và dịch vụ tốt nhất cho mẹ và bé, giúp họ yên tâm và tin tưởng khi lựa chọn sản phẩm tại hệ thống các cửa hàng mang thương hiệu Mẹ ơi của công ty. Luôn mong muốn thương hiệu của mình sẽ trở thành địa chỉ tin cậy của các bà mẹ trẻ, nơi họ có thể tìm thấy những sản phẩm cần thiết để chăm sóc con yêu của mình.

Ngoài ra, sứ mệnh của công ty còn là đóng góp vào việc nuôi dạy trẻ em tốt nhất có thể. Công ty luôn quan niệm rằng một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của các bà mẹ là giáo dục và chăm sóc con cái mình. Vì vậy, Công ty còn cung cấp kiến thức, kinh nghiệm và các tư vấn hữu ích về việc chăm sóc trẻ.

Cuối cùng, sứ mệnh của công ty TNHH Đức Thành còn là đóng góp vào sự phát triển của xã hội. Công ty mong muốn thương hiệu của mình sẽ là một phần trong việc tạo ra một thế giới tốt đẹp hơn, nơi trẻ em được nuôi dưỡng và phát triển tốt nhất. Đến với hệ thống các cửa hàng, công ty cam kết sẽ luôn chọn lựa những sản phẩm an toàn chất lượng, đứng về phía quyền lợi của người tiêu dùng, đồng thời hỗ trợ các hoạt động từ thiện và cộng đồng để xây dựng một xã hội đầy đủ tình thương và sự chia sẻ.

2.1.2. Chức năng nhiệm vụ

- Chức năng:

Công ty TNHH Đức Thành chuyên cung cấp các sản phẩm dành cho các bà mẹ trong giai đoạn thai kỳ và giai đoạn hậu sản, đặc biệt chủ yếu cung cấp các sản phẩm cho bé trong độ tuổi từ 0-10 tuổi với các sản phẩm vô cùng đa dạng đáp ứng tất cả các nhu cầu cho Mẹ và Bé. Các sản phẩm của các thương hiệu uy tín trên thế giới như: Combi, Chicco, Aptamil, Blackmore, Hikid, Hipp, DrBrown, Richell...đều được kiểm tra và chứng nhận an toàn cho sức khỏe của Mẹ & Bé.

Hiện tại công ty nhập khẩu và phân phối trực tiếp các dòng sản phẩm cao cấp cho bé từ Thái Lan, Pháp, Mỹ, Úc, Hàn, Thụy Sĩ... Đặc biệt tại các cửa hàng đều có đội ngũ nhân viên tư vấn tại các cơ sở và tư vấn online. Họ là những nhân viên được thông qua đào tạo bài bản về thông tin sản phẩm từ chính những nhà cung cấp hợp tác với công ty để có thể cung cấp thông tin hữu ích nhất cho các mẹ. Các sản phẩm chính hiện nay công ty đang cung cấp bao gồm:

- Sữa và thực phẩm: bao gồm các dòng sản phẩm cần thiết cho gia đình có em bé: sữa bột, sữa nước, bột ăn dặm, bánh kẹo cho bé, cháo cho bé; sản phẩm dinh dưỡng và đồ ăn cho cả mẹ bím sữa.
- Bím, tã, đồ chăm sóc cho bé: Đây được xem là nhu yếu phẩm cần thiết hằng ngày của các bé với các sản phẩm: Bím tã, Dầu gội, Sữa tắm, Nước vệ sinh bình sữa, Phấn thơm, Nước giặt đồ, Khăn giấy khô/ướt...
- Mặt hàng sơ sinh và trẻ nhỏ: Quần áo sơ sinh, Đồ chơi, Bình sữa, Các vật dụng cho bé ngủ, Xe đẩy, Đai, Địu, Các dụng cụ vệ sinh, Dụng cụ ăn...
- Mẹ bầu và sau khi sinh: Sữa, Thực phẩm, Mỹ phẩm cho mẹ, Dụng cụ hút sữa, Thời trang cho mẹ...
- Thời trang dành cho các bé trai, bé gái
- Đồ chơi cho bé: Đồ chơi cho bé sơ sinh, Đồ chơi cho bé nhỏ...
- **Nhiệm vụ:**

Thứ nhất, trong dự định sắp tới, công ty đặt ra mục tiêu tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ lãnh đạo và nhân viên. Mẹ Oi luôn tạo ra môi trường làm việc tốt nhất cho nhân viên, đảm bảo phân công công việc phù hợp với khả năng của mỗi người để phát huy năng lực của bản thân và đóng góp vào sự phát triển của công ty. Thực hiện chính sách lương và xã hội phù hợp, đảm bảo phân phối thu nhập công bằng cho người lao động.

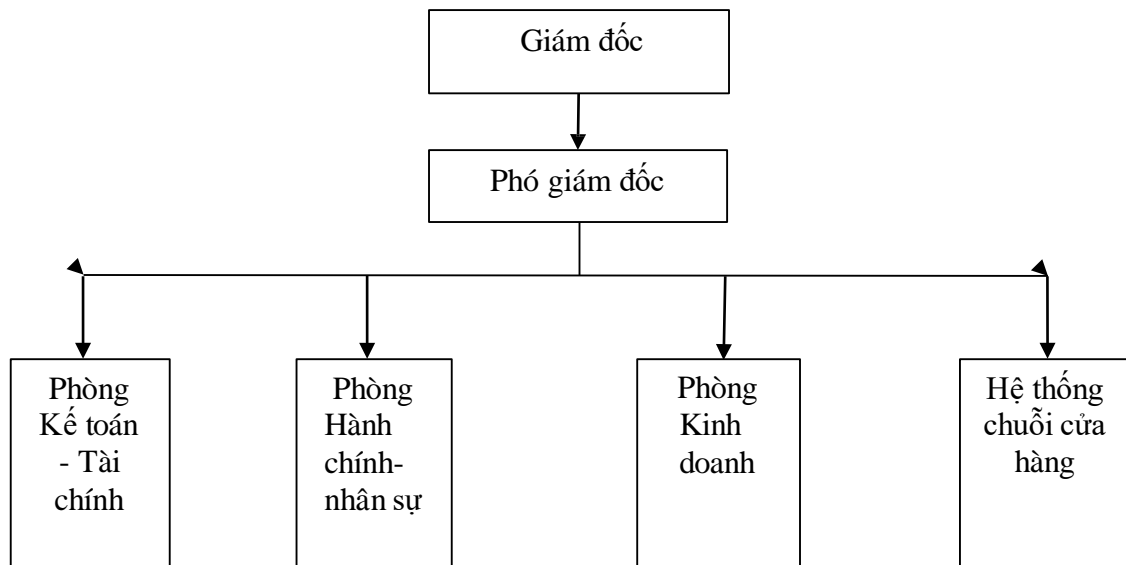
Thứ hai, Công ty sẽ không chỉ tiếp tục mở rộng thị trường tại khu vực thị trường Hà Nội mà còn mở rộng thị trường ra các tỉnh lân cận. Công ty có các chương trình đào tạo chuyên gia, nâng cao kỹ năng trong quy trình lưu trữ và phân phối sản phẩm, bảo vệ danh tiếng của công ty và thực thi nghiêm ngặt tiêu chuẩn ISO 9001. Công ty giữ lời hứa “Cung cấp cho khách hàng những sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao với giá thành thấp nhất”.

Thứ ba, tập trung nghiên cứu hoạt động hiện tại của công ty để xây dựng kế hoạch kinh doanh trong tương lai và đặt ra các mục tiêu ngắn hạn và dài hạn trong những năm tới. Phần đầu thực hiện tốt các mục tiêu mà ban lãnh đạo đặt ra. Công ty TNHH Đức Thành hoàn toàn tuân thủ các quy định của pháp luật và thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về thuế.

Thứ tư, tổ chức thực hiện tốt nhiệm vụ kinh doanh, tuân thủ nghiêm chỉnh pháp luật, chính sách quốc gia, thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo, chấp hành sự lãnh đạo của các cơ quan ban ngành. Chúng ta xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với khách hàng và nhà cung cấp, xây dựng thương hiệu, tạo dựng uy tín của công ty và thực hiện các cam kết trong thỏa thuận kinh doanh với các đơn vị kinh doanh khác.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của công ty

Sơ đồ 2. 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Đức Thành



(Nguồn: Phòng hành chính)

(Nguồn : timviec365.vn)

Chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban tại công ty

- *Giám đốc*: Là người quản lý doanh nghiệp, người chịu trách nhiệm điều hành doanh nghiệp và phân công nhiệm vụ cho các phòng ban của công ty. Trách nhiệm của người quản lý là chỉ đạo mọi hoạt động của công ty và chuẩn bị các kế hoạch kinh doanh dài hạn và ngắn hạn.

- *Phó Giám đốc*: Phó giám đốc có nhiệm vụ phụ trách đề xuất các phương án kinh doanh và trực tiếp giải quyết các vấn đề liên quan đến vấn đề kinh doanh, phát triển hệ thống nghiên cứu thị trường, phân phối sản phẩm.

- *Phòng Hành chính nhân sự*: Chịu trách nhiệm tham mưu cho Giám đốc về bố trí biên chế, đào tạo và phân loại đội ngũ lao động, tổ chức nhân sự phù hợp với lĩnh vực công tác, biên chế và kế toán. người lao động. Nhân viên thực hiện các thủ tục và chương trình đảm bảo cho người lao động để họ làm việc và đảm bảo sự phát triển của công ty.

- *Phòng kinh doanh*: Phòng kinh doanh gồm hai bộ phận là nhóm nghiên cứu thị trường và nhóm kinh doanh.:

+ Nhóm nghiên cứu thị trường có nhiệm vụ xác định thị trường nào có thể bán được nhiều sản phẩm và nghiên cứu các hành vi tiêu dùng của khách đối với sản phẩm của công ty bao gồm: nghiên cứu thông tin, các hình thức quảng cáo để lôi kéo thu hút khách, nghiên cứu giá cả, đối thủ cạnh tranh... nhằm gia tăng sản lượng bán mở rộng thị trường.

+ Nhóm xúc tiến được tiến hành sau khi bộ phận nghiên cứu thị trường đã xác định được nguồn hàng và đối tượng khách hàng. Sau đó là bộ phận tổ chức các hoạt động bán hàng như xúc tiến bán hàng, cung cấp sản phẩm cho khách hàng, đưa ra các hình thức bán hàng phù hợp.

- *Phòng Kế toán – Tài chính*: phản ánh một cách chi tiết và đầy đủ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong hoạt động của doanh nghiệp. Bao gồm có bộ phận nhận hóa đơn từ việc bán hàng và mua hàng được thực hiện bởi các nhóm kinh doanh. Nhóm thực hiện kiểm kê tài sản, hàng hóa, nguyên vật liệu, thành phẩm của công ty. Phòng kế toán có nhiệm vụ trình bày thông tin về hoạt động kinh tế tài chính của doanh nghiệp, chi phí sản xuất phát sinh trong kỳ, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, v.v. Bộ phận này tư vấn cho các công ty về cách sử dụng vốn một cách hiệu quả với chi phí tối thiểu để đạt được kết quả tốt nhất. Tổ chức và chỉ đạo thực hiện toàn bộ công tác kế toán, báo cáo thuế và quyết toán kế toán doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về kế toán.

- *Hệ thống chuỗi cửa hàng*: Đảm bảo hiệu suất và hiệu quả của toàn bộ hệ thống cửa hàng; xây dựng và triển khai chiến lược để đạt được mục tiêu kinh doanh và duy trì cạnh tranh. Mỗi cửa hàng bao gồm các vị trí như sau:

Quản lý khu vực: Chịu trách nhiệm quản lý tình hình hoạt động của 4-5 cửa hàng theo khu vực được chia, báo cáo tình hình hoạt động, theo dõi kết quả, thúc đẩy nhân viên bán hàng tăng doanh số, chịu trách nhiệm quản lý nhân sự theo khu vực...

Cửa hàng trưởng: Chịu trách nhiệm về vận hành hàng ngày của cửa hàng, hướng dẫn, quản lý các nhân viên trong cửa hàng, đảm bảo dịch vụ đem đến cho khách hàng đúng với mục tiêu của công ty, kiểm soát hàng hóa ra vào cửa hàng, giải quyết các vấn đề khiếu nại.

Cửa hàng phó: hỗ trợ quản lý hoạt động cửa hàng, quản lý nhân sự, quản lý kho hàng, giao tiếp với khách hàng, chủ động tìm kiếm với khách hàng tiềm năng...

Nhân viên bán hàng: Tư vấn và hỗ trợ khách hàng trong quá trình mua sắm; đảm bảo sự tồn tại đầy đủ và quản lý kho hàng một cách hiệu quả; thực hiện giao dịch mua bán và đạt được mục tiêu doanh số bán hàng, sắp xếp dọn dẹp hàng hóa.

2.1.4. Tình hình doanh thu, lợi nhuận của công ty giai đoạn 2021-2023

Bảng 2. 1 Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Đức Thành

Đơn vị: đồng

| Tiêu chí | Năm 2021 | Năm 2022 | Năm 2023 | So sánh 2022/2021 | | So sánh 2023/2022 | |
|-------------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | | | | Chênh lệch | Tỷ lệ (%) | Chênh lệch | Tỷ lệ (%) |
| Doanh thu thuần | 8,498,130,332 | 8,419,038,80 | 12,779,001,567 | -79,091,527 | -0.93 | 4,359,962,762 | 51.79 |
| Giá vốn bán hàng | 2,228,592,203 | 2,199,271,61 | 3,228,592,203 | -29,320,587 | -1.32 | 1,029,320,587 | 46.80 |
| Lợi nhuận gộp | 6,269,538,129 | 6,219,767,18 | 9,550,409,364 | -49,770,940 | -0.79 | 3,330,642,175 | 53.55 |
| Doanh thu hoạt động tài chính | 684,404,528 | 856,963,787 | 1,165,440,452 | 172,559,259 | 25.21 | 308,476,665 | 36.00 |
| Chi phí tài chính | 897,079,379 | 798,264,561 | 977,079,379 | -98,814,818 | -11.02 | 178,814,818 | 22.40 |
| Chi phí bán hàng | 1,145,865,988 | 996,542,340 | 1,765,312,289 | -149,323,648 | -13.03 | 768,769,949 | 77.14 |
| Chi phí quản lý | 993,405,397 | 793,940,636 | 1,193,405,397 | -199,464,761 | -20.08 | 399,464,761 | 50.31 |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------|--------|---------------|--------|
| doanh nghiệp | | | | | | | |
| Lợi nhuận thuần | 5,063,457,881 | 5,484,525,77 | 8,545,365,040 | 421,067,898 | 8.32 | 3,060,839,261 | 55.81 |
| Thu nhập khác | 57,742,821 | 48,537,928 | 177,631,090 | -9,204,893 | -15.94 | 129,093,162 | 265.96 |
| Chi phí khác | 496,937,018 | 417,064,102 | 616,937,018 | -79,872,916 | -16.07 | 199,872,916 | 47.92 |
| Lợi nhuận khác | -439,194,197 | -368,526,174 | -439,305,928 | 70,668,023 | -16.09 | -70,779,754 | 19.21 |
| Tổng lợi nhuận trước thuế | 4,624,263,684 | 5,115,999,60 | 8,106,059,112 | 491,735,921 | 10.63 | 2,990,059,507 | 58.45 |
| Thuế thu nhập doanh nghiệp | 924852736.8 | 1023199921 | 1621211822 | 98,347,184 | 10.63 | 598,011,901 | 58.45 |
| Lợi nhuận sau thuế | 3,699,410,947 | 4,092,799,68 4 | 6,484,847,290 | 393,388,737 | 10.63 | 2,392,047,606 | 58.45 |

Nguồn: Phòng tài chính kế toán

Theo bảng trên ta thấy các chỉ tiêu tổng doanh thu và tổng lợi nhuận sau thuế của công ty năm 2022 giảm nhẹ so với năm 2021 nhưng đến năm 2023 đã tăng mạnh trở lại.

Mặc dù trong những năm gần đây tình hình hoạt động còn gặp rất nhiều khó khăn nhưng doanh thu tăng lên. Nguyên nhân là do sự nỗ lực không ngừng hoàn thiện của cán bộ nhân viên và giám đốc công ty. Nhân viên của công ty hầu hết là những người trẻ tuổi, đầy nhiệt huyết và có trình độ. Đồng thời, một phần là nhờ vào sự giúp đỡ tạo điều kiện của các cơ quan ban ngành trên địa bàn hoạt động của công ty.

Doanh thu bán hàng năm 2022 giảm so với năm 2021 là 79,091,527 đồng nhưng đến năm 2023 tăng trở lại đạt 12,779,001,567 đồng tăng 4,359,962,762 đồng.

Ta thấy chi phí quản lý doanh nghiệp năm 2022 so với năm 2021 giảm hơn 199,464,761 đồng, tuy nhiên năm 2023 so với năm 2022 chi phí quản lý doanh nghiệp lại tăng khoảng 399,464,761 đồng.

Năm 2022 do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế nên nền kinh tế khó khăn, đồng tiền mất giá, thị trường bị thu hẹp... công ty cũng chịu ảnh hưởng và rất tốn kém chi phí cho hoạt động kinh doanh cũng như chi phí quản lý doanh nghiệp mình.

Tuy nhiên đến năm 2023 công ty đã hoạt động ổn định trở lại doanh thu và lợi nhuận đều tăng, lợi nhuận tăng lên mức 6,484,847,290 đồng tăng 2,392,047,606 đồng so với năm 2021 cho thấy tình hình kinh doanh của công ty đang trên đà phát triển và ổn định trở lại sau thời gian ảnh hưởng của dịch bệnh và lạm phát.

2.2. Giới thiệu chung về tình hình nhân lực của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành

2.2.1. Số lượng nhân lực

Bảng 2. 2 Số lượng lao động toàn công ty tính đến 31/12/2023

| STT | Phòng ban | Số lượng |
|-------------|--------------------------|-----------------|
| 1 | Ban Giám đốc | 3 |
| 2 | Phòng hành chính nhân sự | 3 |
| 3 | Phòng kinh doanh | 12 |
| 4 | Phòng tài chính kế toán | 5 |
| 5 | Cửa hàng | 172 |
| TỔNG | | 195 |

Nguồn: phòng hành chính nhân sự

Số lượng lao động của công ty TNHH Đức Thành năm 2023 là 195 nhân sự. Các nhân viên trong công ty đều có trình độ kiến thức chuyên môn thực hiện tốt công việc vì sự phát triển của công ty.

2.2.2 Cơ cấu nguồn nhân lực

Bảng 2. 3 Cơ cấu lao động của Công ty TNHH Đức Thành Nam theo trình độ

Đơn vị: Người

| Trình độ | Năm 2021 | | Năm 2022 | | Năm 2023 | |
|---------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| | Số lượng | Tỷ trọng (%) | Số lượng | Tỷ trọng (%) | Số lượng | Tỷ trọng (%) |
| Sau đại học | 0 | 0% | 2 | 1.22% | 2 | 1.03% |
| Đại học/ cao đẳng | 20 | 12.12% | 23 | 14.02% | 34 | 17.44% |
| Trung cấp/ trung cấp nghề | 30 | 18.18% | 30 | 18.29% | 38 | 19.49% |
| Lao động phổ thông | 115 | 69.70% | 109 | 66.46% | 131 | 67.18% |
| Tổng số lao động | 165 | 100% | 164 | 100% | 195 | 100% |

(Nguồn: phòng hành chính- nhân sự)

Đội ngũ nhân viên của công ty không ngừng lớn mạnh và tăng qua các năm với số lượng từ 165 nhân viên năm 2021 đến năm 2022 số nhân viên có giảm 1 người nhưng đến đầu năm 2023 số lượng nhân viên của công ty là 195 nhân viên tăng 30 nhân viên. Điều đó cho thấy sự phát triển của công ty về cả quy mô lẫn hiệu quả hoạt động. Hơn nữa trình độ các nhân viên cũng biến đổi rõ rệt. Số lượng lao động có bằng đại học tăng từ 20 nhân viên (2021) với tỉ lệ chỉ là 12.12% lên 34 nhân viên tăng 14 nhân viên so với năm (2023) chiếm tỷ lệ 17.44% và lượng lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp hay lao động phổ thông có xu hướng giảm. Qua đó cho thấy trình độ của đội ngũ nhân viên trong công ty ngày càng có xu hướng nâng cao.

Bảng 2. 4 Cơ cấu lao động của công ty TNHH Đức Thành theo giới tính và độ tuổi*Đơn vị: Người*

| Chỉ tiêu | Năm 2021 | | Năm 2022 | | Năm 2023 | |
|---------------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | Số lượng | Cơ cấu (%) | Số lượng | Cơ cấu (%) | Số lượng | Cơ cấu (%) |
| Tổng số lao động | 165 | 100 | 164 | 100 | 195 | 100 |
| 1. Giới tính | | | | | | |
| Nam | 35 | 21.21 | 43 | 26.22 | 49 | 25.13 |
| Nữ | 130 | 78.79 | 121 | 73.78 | 146 | 74.87 |
| 2. Độ tuổi | | | | | | |
| Dưới 25 | 55 | 33.33 | 76 | 46.34 | 81 | 41.54 |
| 25-35 | 61 | 36.97 | 67 | 40.85 | 75 | 38.46 |
| Trên 35 | 49 | 29.70 | 21 | 12.80 | 39 | 20.00 |

(Nguồn: Phòng hành chính- nhân sự)

Dựa vào bản số liệu trên ta thấy cơ cấu lao động của Công ty TNHH Đức Thành có sự biến động như sau

Về giới tính: Trong năm 2021 số lượng lao động nam là 35 nhân viên trong khi đó số lượng nhân viên nữ là 130 nhân viên. Số lượng lao động nam chiếm tỉ lệ là 21.21% trong khi đó số lượng nữ chỉ chiếm 78.79. Đến năm 2022 thì cơ cấu lao động đã có sự thay đổi nhẹ, tỉ lệ lao động nam tăng nhẹ lên 26.22% tăng 5.34% và tỉ lệ lao động nữ còn 73.78% giảm 5.34%. Đến năm 2023 số lượng lao động nữ vẫn chiếm đa số với tỷ lệ 74.87% còn nam chiếm tỷ lệ 25.13% do đặc thù kinh doanh của công ty cần đa số là nữ bán hàng tại các cửa hàng.

Về độ tuổi: Qua bảng trên ta thấy lao động trong công ty chủ yếu là trong độ tuổi dưới 35 tuổi với tỉ lệ là 70.3% năm 2021 đến năm 2022 tăng lên 87.19% và đến năm 2023 là 80 %. Điều đó cho thấy công ty hiện nay có lực lượng lao động khá trẻ, họ năng động, sáng tạo khả năng tư duy nhạy bén để từ đó đóng góp vào sự thành công cho công ty xây dựng ngày một vững mạnh.

2.3. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành

2.3.1 Lập kế hoạch tuyển dụng

Căn cứ vào kế hoạch kinh doanh hàng năm, các trưởng bộ phận yêu cầu tuyển dụng thêm nhân sự căn cứ vào số nhân sự hiện có cùng với số còn thiếu và gửi thông báo tới phòng Hành chính – Nhân sự với các đặc điểm nội dung và yêu cầu tuyển dụng. Yêu cầu tuyển dụng này dựa vào số lượng nhân viên hiện có, khối lượng công việc và kế hoạch kinh doanh của từng bộ phận. Nội dung của kế hoạch này bao gồm các chỉ tiêu sau:

- Tổng số nhân viên hiện có của bộ phận.
- Nhu cầu tuyển dụng từng vị trí.
- Số lượng nhân viên cần thiết để ứng tuyển vào các vị trí này.
- Yêu cầu về độ tuổi và trình độ.
- Yêu cầu về thời gian cần bổ xung cho các vị trí.

Khi phòng Hành chính và Nhân sự nhận được yêu cầu tuyển dụng từ một phòng ban, bộ phận chức năng có trách nhiệm báo cáo tình trạng yêu cầu tuyển dụng lên Ban Giám đốc và lấy ý kiến về mức lương của người lao động được tuyển dụng.

Sau khi được Ban Giám đốc phê duyệt, phòng nhân sự, đặc biệt là bộ phận tuyển dụng có trách nhiệm đăng tin tuyển dụng dưới mọi hình thức. Nó sẽ được phân phối rộng rãi trong nội bộ, trên các bảng tin, tại nhiều cơ quan tuyển dụng và trên các trang web chuyên nghiệp. Hoạt động tuyển dụng, các trường trực tiếp tuyển dụng sinh viên sắp tốt nghiệp... Các trường hợp phát sinh liên quan đến vấn đề tuyển dụng đều được thông báo kịp thời đến các trưởng bộ phận, quản lý.

Như vậy, kế hoạch tuyển dụng mới chỉ giới hạn trong việc xác định số lượng vị trí tuyển dụng và thời gian tuyển dụng mà không tính đến nguồn tuyển dụng và chi phí tuyển dụng. Trong trường hợp các bộ phận, phòng ban chức năng cần bổ sung thêm chỉ tiêu nhân sự, người quản lý sẽ làm văn bản gửi đến nhân viên bộ phận nhân sự của công ty xem xét và trình Ban Giám đốc công ty phê duyệt.

Hơn nữa, việc lập kế hoạch tuyển dụng vẫn chưa căn cứ vào chiến lược phát triển của Công ty cũng như kế hoạch sản xuất kinh doanh trong tương lai. Điều này dẫn đến tình trạng bị động của lực lượng lao động nếu tình hình hoạt động kinh doanh của công ty có biến động.

Bảng 2. 5 Tổng hợp kế hoạch tuyển dụng của Công ty TNHH Đức Thành năm 2023

| TT | Bộ phận | Số lượng | Ghi chú |
|-----------|--------------------|-----------------|----------------|
| 1 | Kế toán tài chính | 2 | |
| 2 | Hành chính nhân sự | 1 | |
| 3 | Kinh doanh | 5 | |
| 5 | Nhà kho | 1 | |
| 6 | Cửa hàng số 1 | 2 | |
| 7 | Cửa hàng số 2 | 3 | |
| 8 | Cửa hàng số 5 | 2 | |
| 9 | Cửa hàng số 10 | 2 | |
| 10 | Cửa hàng số 12 | 3 | |
| 11 | Cửa hàng số 15 | 2 | |
| 12 | Cửa hàng số 30 | 3 | |
| 13 | Cửa hàng số 40 | 2 | |
| 14 | Cửa hàng số 45 | 2 | |

Nguồn: phòng hành chính nhân sự công ty TNHH Đức Thành

2.3.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng

Tại công ty TNHH Đức Thành thông tin tuyển dụng được viết và đăng tải bởi phòng hành chính nhân sự. Khi viết thông tin tuyển dụng công ty luôn đảm bảo đầy đủ các thông tin như sau:

- Số lượng lao động cần tuyển đối với mỗi vị trí
- Khả năng chuyên môn cần có
- Khả năng ngoại ngữ
- Kỹ năng máy tính (nếu có)
- Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng (nếu có)
- Bảng mô tả công việc
- Nơi làm việc
- Yêu cầu về hồ sơ dự tuyển
- Thời hạn và hình thức nộp hồ sơ (nộp hồ sơ trực tiếp tại trụ sở chính) đơn vị hoặc nộp hồ sơ trực tuyến...)

- Các yêu cầu về hồ sơ giấy tờ khi trúng tuyển cần nộp cho công ty (nếu cần)
- Một số yêu cầu khác của công ty (nếu có).

Công ty thường xuyên đăng tải thông tin tuyển dụng trên website meoi.com.vn/ và trên các website như www.24h.com, www.timviecnhanh.com/careerlink.vn, vietnamwork.com,

Một số mẫu tuyển dụng mà công ty đăng tải như sau:

Hình 2. 1 Mẫu thông báo tuyển dụng vị trí trợ lý marketing

Tuyển dụng Trợ lý Trade Marketing

Người viết: VIỆT / 14.02.2023



Vị trí: Trợ lý Trade marketing

Thời gian làm việc:

Từ 8h15-17h45 từ thứ 2 - thứ 6

Thứ 7 làm từ 8h15-12h15

Quyền lợi:

Lương: 8.000.000++ Không giới hạn Ngoài ra ứng viên có thể deal lương theo năng lực của mình một năm du lịch 1-2 lần

YÊU CẦU CÔNG VIỆC

1. Có kiến thức về ngành quảng cáo, truyền thông Trade Marketing.
2. Kỹ năng: Kỹ năng giao tiếp tốt Trẻ trung, năng động để chạy sự kiện và thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng. Sẵn sàng đi lại giữa các cửa hàng
3. Máy tính: Word, Excel, Microsoft Project, Powerpoint...

Hình 2. 2 Mẫu thông báo tuyển dụng vị trí nhân viên thương mại điện tử



Mô tả công việc

- Đăng sản phẩm mới, cập nhật trạng thái khuyến mãi của công ty lên các kênh thương mại điện tử của công ty
- Nghiên cứu hướng phát triển của sản phẩm, lập kế hoạch phát triển shop
- Tiếp nhận và xử lý tất cả khiếu nại của khách sau bán hàng
- Ghi nhận, giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến đơn hàng cho khách hàng
- Các công việc phát sinh khác theo phân công của quản lý

Thời gian làm việc:

- Fulltime: 8h15 - 17h45 thứ 2- thứ 6,
8h15-12h15 thứ bảy
- Nghỉ trưa 12h-13h30

Quyền lợi:

- Lương từ: 7.000.000đ-12.000.000
- Đánh giá tăng lương theo năng lực
- Môi trường làm việc thoải mái, linh động
- Khen thưởng nếu thành viên đạt KPI đề ra
- Mua hàng với giá ưu đãi tại shop
- Thưởng nghỉ 4 ngày

Yêu cầu với ứng viên

Thông tin tuyển dụng của công ty được làm sẵn, tương tự như thông tin đăng tải trên các kênh thông tin nội bộ. Tất cả các bài đăng tuyển dụng làm này đều theo một khuôn mẫu chung và do đó kém hấp dẫn hơn đối với người tìm việc.

2.3.3. Tiếp nhận sàng lọc và đánh giá hồ sơ

Bước 1: Tiếp nhận và xử lý hồ sơ ứng viên

Tại công ty TNHH Đức Thành quá trình tiếp nhận hồ sơ được chuẩn bị khá bài bản và chu đáo. Khi nhận hồ sơ, người chịu trách nhiệm thu thập và tiếp nhận hồ sơ trực tiếp sẽ sắp xếp việc nhận hồ sơ. Hiện nay, công ty vận hành 3 hình thức nhận hồ sơ gồm: nhận qua email, nhận qua đường bưu điện và nhận hồ sơ nộp trực tiếp tại công ty.

Bảng 2. 6 Số lượng hồ sơ ứng tuyển tại công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023

| Năm | Tổng số hồ sơ tiếp nhận | Hồ sơ nộp qua mail | | Hồ sơ nộp qua chuyển phát | | Hồ sơ nộp trực tiếp | |
|------|-------------------------|--------------------|-------|---------------------------|-------|---------------------|-------|
| | | Số lượng | Tỉ lệ | Số lượng | Tỉ lệ | Số lượng | Tỉ lệ |
| 2021 | 59 | 40 | 70,6 | 8 | 12,2 | 11 | 17,1 |
| 2022 | 64 | 52 | 78,5 | 5 | 9,3 | 7 | 12,2 |
| 2023 | 71 | 52 | 75,1 | 12 | 12,5 | 8 | 12,6 |

Nguồn: phòng hành chính nhân sự

Dựa vào Bảng 2.6, chúng ta thấy số lượng hồ sơ gửi qua email khá lớn so với các hình thức nộp hồ sơ khác. Điều này cho thấy sự tiện lợi cũng như tốc độ của việc sử dụng email là một trong những công cụ tiếp nhận hồ sơ. Đồng thời, nó còn phản ánh trình độ công nghệ và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc của ứng viên.

Bảng 2. 7 Chi phí tuyển dụng tại công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023

| Chi phí | Đơn giá | Số lần sử dụng |
|-------------------------------|--------------|----------------|
| Chạy website, tik tok | 5-7tr/ tháng | 2 lần/ tuần |
| Thuê ngoài dịch vụ tuyển dụng | 2tr/tháng | 2-3 lần/ tháng |
| Cơ sở vật chất | 2tr/tháng | 3-5 lần/ tháng |
| Đào tạo | 5-8tr/tháng | 4 lần/tháng |

(Nguồn: Tuyển dụng nhân sự)

(Nguồn: nhansu.net.vn)

Bước 2: Đánh giá hồ sơ ứng viên

Phòng hành chính nhân sự trực tiếp thực hiện xử lý hồ sơ của ứng viên và báo cáo cho lãnh đạo. Căn cứ vào những yêu cầu mà công ty đặt ra mà lựa chọn những ứng viên phù hợp đáp ứng được những yêu cầu của từng bộ phận. Từ kết quả sàng lọc, bộ phận tiến hành lập ra danh sách rõ ràng, cụ thể để gửi tới lãnh đạo cấp cao, cùng với các hồ sơ này để đảm bảo tính khách quan của việc lựa chọn. (Phụ lục 01) Sau khi hoàn tất quá trình sơ tuyển, những người được Phòng Hành chính – Nhân sự tuyển dụng sẽ thông báo trực tiếp

cho họ về thời gian và địa điểm của buổi phỏng vấn tiếp theo.

Tiêu chí lựa chọn đầu tiên là liệu đơn đăng ký có hợp lệ hay không, tức là nó có chứa tất cả các tài liệu cần thiết hay không. Loại bỏ những hồ sơ không chứa đủ thông tin theo yêu cầu.

Tiêu chí thứ hai là tuyển chọn dựa trên đơn xin việc, vì đơn xin việc là nội dung quan trọng nhất của quá trình tuyển chọn. Hồ sơ xin việc sẽ chứa đầy đủ các thông tin phục vụ cho quá trình tuyển chọn, qua đó nhà tuyển dụng có thể xem được các thông tin của ứng viên như:

- Thông tin cá nhân về tuổi tác giới tính, quê quán...
- Quy trình đào tạo và các văn bằng, chứng chỉ khác có liên quan
- Kinh nghiệm chuyên môn và kiến thức hiện tại
- Kỳ vọng, mong muốn và những yêu cầu đặc biệt khác

Những thông tin này sẽ được ứng viên cung cấp vào phiếu thông tin theo mẫu công ty (Phụ lục 02) và chuyển đến bộ phận tuyển dụng trước khi tham gia tuyển dụng. Các ứng dụng có thể được lựa chọn dựa trên các tiêu chí ưu tiên như:

- Bằng cấp
- Chứng chỉ chuyên ngành
- Bảng điểm
- Kinh nghiệm chuyên môn trong quá trình làm việc trước.

Sau khi tuyển chọn hồ sơ, Phòng Hành chính – Nhân sự có trách nhiệm tổng hợp và thông báo kết quả đến tất cả các ứng viên dù có trúng tuyển hay không. Những ứng viên vượt qua vòng sàng lọc hồ sơ sẽ được thông báo về thời gian, địa điểm của vòng phỏng vấn và tuyển sinh tiếp theo.

**Bảng 2. 8. Tổng hợp kết quả thu nhận hồ sơ ứng tuyển công ty TNHH Đức
Thành giai đoạn 2021-2023**

| Năm Phòng ban | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | HS hợp lệ | HS không hợp lệ | HS hợp lệ | HS không hợp lệ | HS hợp lệ | HS không hợp lệ |
| Phòng kinh doanh | 10 | 5 | 4 | 3 | 15 | 7 |
| Cửa hàng | 23 | 9 | 28 | 10 | 21 | 8 |
| Phòng kế toán | 10 | 1 | 0 | 0 | 8 | 2 |
| Phòng hành chính nhân sự | 0 | 0 | 13 | 7 | 8 | 2 |
| TỔNG | 43 | 15 | 45 | 20 | 52 | 19 |

Nguồn phòng hành chính nhân sự

Số liệu ở Bảng 2.7 cho thấy số lượng hồ sơ ứng tuyển vào các vị trí tăng dần qua từng năm, số lượng hồ sơ không hợp lệ tỷ lệ thuận với số lượng hồ sơ ứng tuyển.

Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên

Lãnh đạo bộ phận hành chính nhân sự phối hợp với bộ phận tuyển dụng lên lịch phỏng vấn. Tùy theo tính chất yêu cầu công việc, nhà tuyển dụng có thể lựa chọn các cấp độ phỏng vấn khác nhau cho từng trường hợp, bao gồm: phỏng vấn sơ bộ, phỏng vấn sâu và phỏng vấn ra quyết định.

Cụ thể, đối với vị trí nhân viên bán hàng ở các cửa hàng tại công ty TNHH Đức Thành chỉ cần phỏng vấn sơ bộ. Còn đối với những vị trí quan trọng ở các phòng ban khác yêu cầu người lao động có trình độ, chuyên môn cao hơn, trước khi trải qua vòng phỏng vấn sâu, ứng viên cũng phải vượt qua kỳ thi tuyển đầu vào.

- Quá trình trước phỏng vấn:

Trước khi bắt đầu phỏng vấn, bộ phận tuyển dụng nhân sự phối hợp với đơn vị có nhu cầu tuyển dụng xây dựng kịch bản câu hỏi phỏng vấn. (Phụ lục 03) Nội dung kịch bản phỏng vấn cần xác định chính xác thông tin của ứng viên. Ngoài ra, đối với mỗi ứng viên khác nhau, các câu hỏi khác nhau có thể được yêu cầu để khai thác những khía cạnh nhất

định về khả năng của họ.

- *Quá trình phỏng vấn sơ bộ:*

Khi bắt đầu cuộc phỏng vấn, người phỏng vấn sẽ giới thiệu về bản thân và vai trò của họ trong cuộc phỏng vấn. Tiếp theo, công ty sẽ được giới thiệu và giải thích về vị trí giúp ứng viên có được cái nhìn tổng quát và sơ bộ về công ty cũng như vị trí mà họ sẽ đảm nhận nếu thành công.

Hình thức phỏng vấn thường được công ty TNHH Đức Thành sử dụng là phỏng vấn cá nhân. Các ứng viên sẽ được mời vào phòng riêng và sẽ được gọi lần lượt vào phòng và phỏng vấn theo danh sách. Người phỏng vấn sẽ lần lượt đặt câu hỏi cho ứng viên theo hệ thống câu hỏi được chuẩn bị trước. Ngoài ra, người phỏng vấn có thể đặt thêm các câu hỏi để lấy thông tin từ ứng viên.

Qua vòng phỏng vấn sơ bộ, ban tuyển dụng sẽ liên hệ và phỏng vấn trực tiếp ứng viên. Hội đồng tìm kiếm sẽ yêu cầu ứng viên trả lời các câu hỏi liên quan trực tiếp đến ứng viên.

Ví dụ về vị trí quản lý nhân sự tại Phòng Hành chính – Nhân sự:

- Theo bạn, một chuyên gia nhân sự cần có những tố chất gì?
- Bạn đã bao giờ xung đột với đồng nghiệp chưa? Hãy kể cho chúng tôi về trải nghiệm này.
- Bạn muốn mức lương bao nhiêu?
- Tại sao bạn lại bỏ công việc cũ?
- Hãy kể cho họ nghe về trải nghiệm mà công việc của bạn đã thay đổi.
- Hãy giới thiệu về bản thân và những kinh nghiệm đã qua của bạn.
- Hãy nói về điểm mạnh/điểm yếu của bạn.
- Nói về những khó khăn trong công việc mà bạn gặp phải.
- Bạn có câu hỏi nào muốn hỏi chúng tôi không?

Điều này tạo điều kiện để hội đồng tuyển dụng tìm hiểu sâu hơn về ứng viên và lựa chọn ứng viên phù hợp cho các bộ phận, vị trí được yêu cầu. Mặt khác, thông qua các cuộc phỏng vấn, ứng viên có được nhiều thông tin hơn về công ty và có cơ hội lựa chọn có nên làm việc tại công ty hay không. Ví dụ như điều kiện về lương, đáp ứng các điều kiện khác, triển vọng phát triển...

Quá trình thi tuyển:

- Tùy theo chất lượng hồ sơ ứng viên nộp, công ty tiến hành kiểm tra chuyên môn

để kiểm tra kiến thức, kỹ năng, năng lực và kỹ năng chuyên môn của ứng viên.

- Kết thúc bài thi, bộ phận tuyển dụng sẽ thông báo kết quả cho các ứng viên được chọn sau đó sẽ được hẹn phỏng vấn chuyên sâu.

Quá trình phỏng vấn chuyên sâu:

Nhân viên nhân sự chuẩn bị danh sách ứng viên được chọn vào vòng phỏng vấn và cho biết thời gian, địa điểm để ứng viên tham gia. Các cuộc phỏng vấn thường được chuẩn bị kỹ lưỡng để tạo ấn tượng tốt về công ty với các ứng viên. Thông qua các cuộc phỏng vấn, nhà tuyển dụng sẽ có những thông tin cụ thể hơn để đánh giá ứng viên, giúp đưa ra quyết định lựa chọn chính xác.

Thành phần của hội đồng tuyển dụng đã được ghi vào mẫu đơn tuyển dụng. Thông thường sẽ có từ 3 đến 5 nhân viên tham gia hội đồng tuyển dụng. Đây là những nhân viên phụ trách nhân sự, trưởng bộ phận và nhân viên kỹ thuật của Công ty. Tùy theo vị trí tuyển dụng, hội đồng tuyển dụng có thể bổ sung thêm nhân sự và chuyên gia chức năng. Hội đồng phỏng vấn gồm những người hiểu biết đầy đủ và chi tiết về công việc của các vị trí còn trống. Nhân viên nhân sự sẽ cung cấp cho hội đồng tuyển dụng các công cụ như biểu đồ kỹ năng chính cho từng vị trí, hồ sơ ứng viên, biên bản phỏng vấn các thông tin về trình độ, kinh nghiệm của ứng viên... để việc lựa chọn ứng viên được chính xác hơn.

Bảng 2. 9 Số lượng ứng viên sau phỏng vấn công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023

| Nội dung | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Số lượng hồ sơ ứng tuyển | 80 | 82 | 86 |
| Số lượng sau sơ tuyển | 45 | 49 | 61 |
| Số lượng sau phỏng vấn | 21 | 29 | 36 |

(Nguồn: phòng hành chính nhân sự)

Thông qua buổi phỏng vấn, hội đồng tuyển dụng sẽ đánh giá thêm thông qua các thông tin cá nhân về ứng viên, đánh giá phong cách, kỹ năng giao tiếp và hơn hết là đánh giá khả năng chuyên môn, kinh nghiệm mà ứng viên đã tự trau dồi trong quá trình học tập và làm việc trước đây. Người phỏng vấn sẽ đưa ra những câu hỏi bất ngờ không theo một khuôn mẫu định sẵn nào. Từ đó, nhà tuyển dụng có thể dễ dàng phát hiện được khả năng xử lý tình huống của ứng viên và đưa ra các tiêu chí xem ứng viên đó có đủ năng lực để

làm việc ở vị trí đang tuyển dụng hay không.

Nói cách khác, biểu mẫu này giúp nhà tuyển dụng có được nhiều thông tin khác nhau về ứng viên. Tuy nhiên, vì các cuộc phỏng vấn không theo khuôn mẫu nên một số thông tin về ứng viên có thể bị bỏ sót, đồng thời các câu hỏi của người phỏng vấn vẫn mang tính chủ quan rất cao, điều này có thể ảnh hưởng đến việc lựa chọn ứng viên và kết quả của cuộc phỏng vấn.

Kết thúc buổi phỏng vấn, ứng viên có thể hỏi nhà tuyển dụng những chủ đề mà họ quan tâm, những câu hỏi về công ty cũng như vị trí ứng tuyển. Điều này cho phép nhà tuyển dụng giới thiệu về công ty và nói rõ với ứng viên về lợi ích của công ty, mục tiêu phát triển của công ty, cơ hội làm việc với công ty, v.v.

Kết thúc buổi phỏng vấn, mỗi thành viên trong hội đồng tuyển dụng sẽ thu được bảng kết quả đánh giá riêng. Bộ phận tuyển dụng sẽ thực hiện công việc đánh giá ứng viên thông qua phương pháp đánh giá thang điểm trọng số bằng phiếu đánh giá theo bảng đánh giá ứng viên (Phụ lục 04), kết hợp với phương pháp đơn giản dựa vào trực giác và kinh nghiệm của người phỏng vấn. Sau đó họ thảo luận, xem xét và đánh giá kết quả của từng ứng viên. Phòng nhân sự lập biên bản phỏng vấn và thống nhất với chủ tịch hội đồng tuyển dụng về danh sách ứng viên được lựa chọn. Kết quả phỏng vấn phải được lập thành văn bản có chữ ký của Chủ tịch Hội đồng tuyển dụng.

Nếu đơn vị có nhu cầu tuyển dụng gấp, bộ phận nhân sự có thể sắp xếp phỏng vấn trước khi ứng viên được nhận vào.

Bảng 2.8 cho thấy số lượng ứng viên không đạt yêu cầu công việc khi phỏng vấn và số ứng viên bỏ việc do không hài lòng với công việc tiếp tục gia tăng. Sau bước phỏng vấn chi tiết, thông thường chỉ 1/3 số hồ sơ được chọn mới có thể tiếp tục vào vòng tiếp theo.

2.3.5 Thương thảo hợp đồng lao động

Đối với các ứng viên đã qua vòng phỏng vấn công ty tiến hành gặp gỡ và thương lượng về hợp đồng lao động ký với nhân viên. Trong hợp đồng lao động chứa các thông tin như sau:

- Thông tin từ cả hai bên: Hợp đồng lao động phải có những thông tin cơ bản về công ty và người lao động, bao gồm: Tên, ngày sinh, giới tính, số điện thoại, số căn cước công dân hoặc chứng minh nhân dân do cơ quan có thẩm quyền cấp.

- Thời hạn của hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động đều có thời điểm bắt đầu và ngày kết thúc. Đối với hợp đồng lao động lâu dài, chỉ cần có ngày gia nhập của nhân viên.

- Mô tả nội dung công việc và địa điểm làm việc:
- Mô tả các nhiệm vụ cụ thể mà nhân viên phải thực hiện.
- Nơi nhân viên dự định làm việc. Nếu công việc cần được thực hiện ở những địa điểm khác nhau, hãy ghi lại tất cả những địa điểm đó.
- Lương và phúc lợi của nhân viên:
- Mức lương: Lương cơ bản và các phúc lợi khác (thu nhập, ăn uống, đi lại, trợ cấp, thưởng...) được xác định trong hợp đồng lao động.
- Hợp đồng lao động cũng ghi rõ ngày trả lương là ngày 10 hàng tháng.
- Hợp đồng nêu rõ các quyền lợi khác mà người lao động sẽ nhận được như: Ví dụ: bảo hiểm y tế, an sinh xã hội, nghỉ mát, nghỉ lễ, v.v.
- Các quy định về chế độ nâng lương, cách tính lương trong trường hợp nghỉ làm và các chế độ lương thưởng khác.

Bảng 2. 10. Mức thu nhập bình quân hàng tháng của nhân viên tuyển dụng Công ty TNHH Đức Thành giai đoạn 2021-2023

| Chỉ tiêu | Năm 2021 | Năm 2022 | Năm 2023 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Tổng số lao động | 7 (người) | 10 (người) | 12 (người) |
| Phụ cấp, BHXH | 300 | 320 | 380 |
| Tiền lương TB | 6.500.000/ người | 6.800.000/ người | 7.000.000/ người |

- Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động:
- Đối với người lao động:
- Hợp đồng phải nêu rõ các quyền của nhân viên, bao gồm bồi thường, bảo hiểm, nghỉ mát, đào tạo, phát triển chuyên môn, các phúc lợi về sức khỏe và an toàn khác cũng như các phúc lợi khác theo yêu cầu pháp lý phù hợp với ngành liên quan.
- Nhân viên có nghĩa vụ thực hiện đúng nhiệm vụ của mình và làm việc có trách nhiệm, tuân thủ các quy định của công ty, giữ bí mật thông tin, bảo vệ tài sản chung và tuân thủ các quy định về an toàn lao động.
- Đối với công ty:
- Hợp đồng liệt kê các quyền của người sử dụng lao động, chẳng hạn như quyền chỉ đạo và giám sát công việc, quyền chỉ đạo, quyền yêu cầu sản phẩm công việc và các quyền tương ứng khác do pháp luật quy định.
- Điều khoản chấm dứt: Nếu muốn chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao

động phải báo trước cho người lao động một thời gian nhất định và ngược lại, trừ những trường hợp khẩn cấp như bị sa thải vì hành vi nghiêm trọng.

2.3.6. Ra quyết định tuyển dụng và ký hợp đồng lao động

Khi các ứng viên đã vượt qua các bước tuyển trên, công ty thực hiện ký hợp đồng thử việc. Căn cứ vào yêu cầu và vị trí của từng bộ phận người lao động tại công ty sẽ có khung thời gian thử việc riêng. Thời gian thử việc đối với nhân viên chính thức là 15 ngày. 30 ngày đối với lao động có tay nghề trung bình. Số ngày làm việc đối với người lao động có trình độ đại học là 60 ngày.

Sau thời gian thử việc, nhân viên tự xem xét, đánh giá xem mình có phù hợp với vị trí đó hay không và có muốn tiếp tục làm việc cho công ty hay không. Đồng thời, người đứng đầu bộ phận hoặc bộ phận nơi người lao động thử việc sẽ tổ chức đánh giá kết quả thời gian thử việc của nhân viên mới. Các tiêu chí chính để đánh giá kết quả của giai đoạn thử việc là:

- Phong cách làm việc
- Mức độ hoàn thành công việc
- Kiến thức chuyên môn
- Khả năng giao tiếp
- Kỹ năng làm việc tập thể
- Khả năng nắm bắt công việc tính sáng tạo trong công việc.

Nếu cá nhân nhân viên tin rằng mình đủ tiêu chuẩn cho vị trí đó và đáp ứng các tiêu chí đặt ra trong thời gian thử việc, bộ phận nhân sự của công ty sẽ tổng hợp ý kiến và báo cáo Ban giám đốc để ký hợp đồng lao động chính thức.

2.3.7. Hội nhập nhân viên mới

Nhân viên Nhân sự của Đức Thành chuẩn bị hợp đồng cho nhân viên mới, thông báo các điều khoản và điều kiện cũng như giải đáp thắc mắc nếu cần thiết. Tất cả nhân viên khi ký hợp đồng với công ty đều được bộ phận nhân sự công ty chủ động mời ký hợp đồng.

Đối với các nhân viên mới được tuyển dụng của công ty sẽ được cung cấp đào tạo kỹ năng bán hàng miễn phí cho nhân viên mới chưa qua đào tạo. Khi tham gia khóa đào tạo, ứng viên sẽ được miễn phí bữa trưa tại công ty. Thời gian đào tạo từ 15 đến 30 ngày (80% lương sẽ được trả trong thời gian đào tạo).

Đối với ứng viên ở xa, công ty sẽ thuê nhà trong 5 tháng và hỗ trợ tiền thuê nhà 100.000đ/tháng.

Nhân viên nhân sự có trách nhiệm hướng dẫn nhân viên mới đọc và tuân thủ các quy định của công ty, quy định về bảo mật thông tin, quy định về đạo đức nghề nghiệp. Vào ngày làm việc đầu tiên, đại diện bộ phận nhân sự sẽ giới thiệu nhân viên mới vào bộ phận của họ. Trong môi trường năng động và gắn kết, các thành viên công ty luôn quan tâm hỗ trợ các thành viên mới và giúp họ nhanh chóng thích nghi, phát triển sự tự tin và cảm thấy thoải mái khi làm việc tại công ty.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đức Thành

2.4.1 Cung cầu lao động trên thị trường

Mặc dù trình độ chuyên môn của nhân viên đã được cải thiện ở một mức độ nào đó nhưng chất lượng tổng thể vẫn còn thấp. Khả năng làm việc nhóm và tính chuyên nghiệp trong công việc còn yếu, người lao động dù đã tiếp thu lý thuyết nhưng vẫn có xu hướng thiếu kỹ năng thực hành, khiến doanh nghiệp khó tuyển được những vị trí phù hợp. Sinh viên tại các trường đại học và cao đẳng mới tốt nghiệp thường thiếu kinh nghiệm và kỹ năng, việc đào tạo không liên quan trực tiếp đến một công việc cụ thể và kiến thức của họ vẫn mang tính chung chung.

Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 làm cải tiến năng lực sản xuất và thúc đẩy phát triển kinh tế với xu hướng ký kết thỏa thuận ngày càng tăng. Xu hướng này cũng tác động lớn đến nhu cầu lao động, yêu cầu công nghệ đang thay đổi nhanh chóng nên các công ty cần hiểu rõ yêu cầu, kiến thức cơ bản về tình hình kinh doanh để tuyển dụng lao động phù hợp

Thị trường lao động ảnh hưởng đến chất lượng cũng như số lượng công việc, hoạt động tuyển dụng của các công ty nói chung và của công ty TNHH Đức Thành nói riêng. Nếu Công ty TNHH Đức Thành thực hiện tuyển dụng khi nguồn cung lao động dồi dào và chất lượng công việc tốt thì sẽ tuyển dụng được lực lượng lao động chất lượng cao, có khả năng đáp ứng nhanh chóng. Vì thị trường lao động là nơi cung cấp nguồn nhân lực dựa vào đó, người sử dụng lao động có thể đánh giá được chất lượng của nguồn lao động. Lựa chọn ứng viên phù hợp đã khó, ứng viên có trình độ cao lại càng khó khăn hơn khó. Ví dụ, nhu cầu tuyển dụng tại công ty TNHH Đức Thành thường lớn vào cuối năm, khi khối lượng công việc tăng lên. Bản thân việc tuyển dụng khó khăn khi số lượng tuyển dụng gấp và yêu cầu về trình độ chuyên môn cao. Vì vậy, nhu cầu tìm việc vào thời điểm này gần như vắng bóng vì lý do tâm lý. Nhân viên chưa muốn “bỏ việc”. Điều đó đòi hỏi công tác quy hoạch

nhân sự tại Công ty TNHH Đức Thành phải được thực hiện chính xác và có dự kiến báo cáo những biến động về cung cầu nhân lực, đưa ra phương án dự phòng và xây dựng nguồn dự trữ lao động. Từ đó giúp ích cho công việc của công ty hoạt động hiệu quả không bị mất cân đối nhân lực khi có kế hoạch kinh doanh mới.

2.4.2 Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác

Cạnh tranh là yếu tố tất yếu trong mọi nền kinh tế và công nghiệp cũng như mọi lĩnh vực đời sống xã hội và lĩnh vực hoạt động trong chuỗi bán lẻ hiện công ty đang kinh doanh cũng vậy. Ngày càng có nhiều các doanh nghiệp thương mại tham gia thị trường dẫn đến môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt về mọi mặt. Đối với công tác tuyển dụng nhân lực, cạnh tranh ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng và hiệu quả tuyển dụng nhân lực. Vì vậy, để có thể cạnh tranh tốt trong thu hút lao động, nhất là lao động chất lượng cao là bài toán khó đối với công ty TNHH Đức Thành

Người lao động luôn mong muốn được làm việc ở những công ty có uy tín trên thị trường, nơi ít xảy ra nguy cơ mất việc và có cơ hội thăng tiến cao. Công ty TNHH Đức Thành mới có mặt trên thị trường trong nước được một thời gian ngắn. Khi sự cạnh tranh trên thị trường ngày càng khốc liệt, nhiều khó khăn cản trở sự phát triển của Công ty.

Nhờ những nỗ lực rất lớn của tập thể nhân viên, Công ty đã khẳng định được vai trò của mình, tạo dựng được hình ảnh là một doanh nghiệp mạnh ở khu vực Hà Nội và cả khu vực miền Bắc. Các sản phẩm về mẹ và bé mà công ty kinh doanh toàn là các sản phẩm chất lượng và hiện đang được thị trường ưa chuộng. Trong năm 2023 Công ty TNHH Đức Thành được đánh giá là 1 trong 5 thương hiệu kinh doanh các sản phẩm tốt nhất dành cho mẹ và bé. Danh tiếng và hình ảnh mà công ty đã xây dựng được là yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng của Công ty. Những hình ảnh này làm cơ sở để thu hút nhân tài các công ty khác tham gia ứng tuyển, làm việc và gắn bó với nhau.

Tại công ty TNHH Đức Thành các nhà quản trị nhận thấy được tầm quan trọng của chính sách lương thưởng đối với việc thu hút nhân tài. Chính vì vậy công ty luôn có chính sách thu hút nhân tài như: quy định mức lương đối với từng bậc nhân viên và quản lý, lương cơ bản và lương theo doanh thu hiệu suất lao động giúp kích thích tinh thần làm việc của nhân viên. Công ty có chính sách lương và thưởng bao gồm các phần như phúc lợi (bao gồm các khoản trợ cấp và các chế độ bảo hiểm như BHYT, BHXH) đảm bảo cho tất cả các nhân viên. Ngoài tháng lương thực nhận nhân viên còn được thưởng tháng lương thứ 13 và thưởng căn cứ vào kết quả kinh doanh của công ty. Nhân viên công ty luôn thấy được lộ

trình thăng tiến của mình để có những cố gắng phấn đấu trong công việc.

Hoạt động công đoàn giúp bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tuyển dụng. Trong những năm gần đây, lãnh đạo doanh nghiệp và công đoàn đều nhất quán cho rằng doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển sản xuất phải quan tâm đến đời sống của người lao động và quan tâm giúp đỡ người lao động ổn định về mặt tư tưởng, đời sống. Chúng tôi luôn coi nhân viên của mình là tài sản không thể thay thế. Vì vậy, các công đoàn nước ta không ngừng khẳng định vai trò của mình, nhất là trong việc thực hiện đúng chức năng đại diện, giữ gìn và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

2.4.3 Công tác chuẩn bị tuyển dụng của doanh nghiệp

Các hình thức khuyến khích và sáng kiến xã hội khác nhau của công ty, chẳng hạn như thông báo kết quả tuyển dụng cho các nhân viên không vượt qua vòng thi hay vòng phỏng vấn, tổ chức hoạt động từ thiện, tài trợ cho các hoạt động thể thao, chi tiêu cho quá trình tuyển dụng, giúp công ty liên tục quảng bá thương hiệu của mình trên thị trường lao động. Thực tế cho thấy các phương pháp truyền thống không đủ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của một số vị trí nhất định. Vì vậy, các công ty nên sử dụng các phương thức quảng cáo phù hợp để thông báo tuyển dụng lao động. Các chiến dịch tuyển dụng cần được sắp xếp chu đáo, cẩn thận để gửi tin tuyển dụng đến đúng người, đúng thời điểm, thu hút lượng lớn lao động đáp ứng được yêu cầu công việc.

2.4.4 Sự phát triển của khoa học công nghệ

Quảng cáo tuyển dụng là một công cụ đắc lực, vừa giúp Công ty nâng cao cơ hội tìm kiếm và thu hút ứng viên, vừa giúp truyền thông thương hiệu đến nhiều đối tượng. Sự bùng nổ của khoa học công nghệ trong thời đại ngày nay giúp tiết kiệm hoạt động của con người và vận hành máy móc nhiều hơn. Nó hầu như thay thế sức lao động. Vì vậy, để cạnh tranh trên thị trường, các công ty phải cải tiến kỹ thuật và nâng cao thiết bị của mình. Sự thay đổi này cũng ảnh hưởng đến công ty TNHH Đức Thành, đòi hỏi công ty phải có thêm nhân sự mới có năng lực và am hiểu tốt các chức năng công cụ này. Vì vậy, quá trình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Đức Thành đòi hỏi phải có sự quan tâm đặc biệt để có thể thu hút được nhân lực có chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ hiện nay

2.5 Đánh giá chung về công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức Thành

2.5.1. Ưu điểm

Đầu tiên, bộ phận quản lý nhân sự nhanh chóng xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù

hợp với nhu cầu nhân sự thực tế của từng thời kỳ.

Thứ hai, công ty đã nâng cao năng lực thông qua tuyển dụng, phương pháp tuyển dụng phù hợp, thu hút ứng viên tham gia tuyển dụng.

Thứ ba, công ty cũng thành công trong quảng cáo việc làm trên Internet và báo chí địa phương, đồng thời gửi quảng cáo việc làm đến các trung tâm tuyển dụng và đào tạo để quá trình tuyển dụng hiệu quả hơn. Tuyển dụng từ địa phương và các tỉnh lân cận giúp công ty lựa chọn được những người có kỹ năng và trình độ tốt nhất cho các vị trí được giao.

Thứ tư, lực lượng lao động của công ty đủ về số lượng và trình độ chuyên môn, kỹ năng giao tiếp và thuyết phục khách hàng cao.

Thứ năm, để đáp ứng nhanh chóng nhu cầu của quá trình sản xuất, kinh doanh và biến động của thị trường, khi có thay đổi, công ty sẽ nhanh chóng hoàn thành công việc và kịp thời xử lý.

2.5.2. Nhược điểm và nguyên nhân

2.5.2.1 Nhược điểm

Mặc dù đã có những thành công nhất định trong công tác tuyển dụng nhân sự nhưng tại Công ty TNHH Đức Thành vẫn còn tồn tại một số hạn chế sau:

Thứ nhất: Nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng còn hạn chế. Nguồn tuyển dụng đa số đến từ bên ngoài do tiếp nhận thông tin tuyển dụng dành cho người lao động nộp đơn trực tiếp hoặc từ những người họ biết. Do đó chất lượng nguồn nhân lực tuyển được chưa cao, chưa tuyển được nhân lực có uy tín nhất là đối với những nhân viên bán hàng tiếp xúc và coi hàng hóa là những tài sản của công ty.

Thứ hai: tuyển dụng diễn ra khi thực tế thiếu lao động thụ động, do đó công ty luôn ở thế bị động về mặt tuyển dụng, hiện tại công ty chưa có nghiên cứu hay theo dõi biến động nhân sự để có dự báo chuẩn nhằm ứng phó chính xác với những biến động này và thích ứng tốt với những thay đổi của thị trường, xây dựng kế hoạch tuyển dụng khoa học và hiệu quả.

Thứ ba: Chế độ đãi ngộ người lao động mà công ty đưa ra chưa hợp lý dẫn đến kết quả tuyển dụng chưa đạt hiệu quả như mong đợi. Công ty mong muốn phát triển kinh doanh, mở rộng thị trường nên muốn tuyển nhân viên cấp quản lý giỏi và nhân viên bán hàng giỏi thì cần có mức đãi ngộ hợp lý để thu hút lực lượng này bên các đối thủ và các chuyên gia trong ngành do đó tuyển dụng không có đáp ứng đủ số lượng tuyển dụng theo yêu cầu. Thay vào đó, số lượng nhân viên bán hàng chưa có kinh nghiệm lại nhiều, dẫn

đến số lượng lao động dư thừa.

Thứ tư: Chưa có đội ngũ chuyên trách trong hoạt động tuyển dụng nên hiệu quả tuyển dụng chưa cao mất thời gian và chi phí tuyển dụng. Chưa có sự phân định rõ trách nhiệm của các bộ phận trong hoạt động tuyển dụng.

2.5.2.2 Nguyên nhân

Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, thị trường lao động nước ta hiện nay đang có những biến động lớn về cung cầu lao động, trong đó nguồn cung lao động luôn vượt cầu lao động một cách đáng kể. Vì vậy, việc tìm kiếm và thu hút lao động phổ thông từ nguồn nhân tài này đồng nghĩa với việc nguồn lao động của công ty chủ yếu yêu cầu lao động phổ thông. Chính vì vậy, phần lớn lao động làm việc tại công ty là lao động phổ thông.

Thứ hai, vấn đề lạm phát và tăng giá hàng hóa, dịch vụ tuy chậm lại nhưng vẫn còn phức tạp và tác động trực tiếp đến hoạt động sản xuất, thương mại của các công ty và đời sống của người lao động. Trong thời điểm kinh tế khó khăn, công ty đã đưa ra chiến lược kinh doanh mới phù hợp với tình hình hiện tại, bao gồm cả việc sử dụng tiết kiệm và hiệu quả các nguồn tài chính. Chi phí tuyển dụng của công ty cũng đã giảm. Vì vậy, để giảm thiểu chi phí tuyển dụng, công ty chủ yếu sử dụng các phương pháp tuyển dụng đơn giản và tiết kiệm chi phí, chẳng hạn như đăng tin tuyển dụng trên trang web của công ty, truyền thông tại các buổi thông tin và đăng trên các bảng tin và mạng xã hội.

Nguyên nhân chủ quan

Công ty không có bộ phận tuyển dụng chuyên trách mà giao phó cho bộ phận hành chính - Nhân sự. Họ còn làm nhiều công việc chuyên môn khác nên khi có kế hoạch tuyển dụng chưa đạt hiệu quả tuyển dụng cao. Công tác hoạch định nguồn nhân lực là một nhiệm vụ rất quan trọng nhưng chưa được quy hoạch một cách kỹ lưỡng và khó thực hiện. Điều này được thể hiện khi chỉ dự đoán số người nghỉ việc mà chưa xác định được số lượng nhân sự cần thiết, yêu cầu nhân sự chỉ là ước tính.

Việc phân tích công việc ở công ty chưa thực sự tốt. Phân tích công việc được giới hạn ở việc liệt kê danh sách các nhiệm vụ và công việc phải được thực hiện cho một vị trí. Ngoài ra, sử dụng lâu dài mà không điều chỉnh theo từng thời kỳ cũng làm giảm hiệu quả công tác tuyển dụng.

Ngoài ra, nhiều nhân viên hành chính, nhân sự còn trẻ nên chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác tuyển dụng. Dù được đào tạo bài bản nhưng họ có rất ít kinh nghiệm

làm việc, đó là một trong những nguyên nhân hạn chế quá trình tuyển dụng của công ty.

Cuối cùng, việc đánh giá hiệu quả hoạt động không được lập kế hoạch cẩn thận vì chưa có phương pháp đánh giá hoặc chu trình đánh giá cụ thể nào được thiết lập. Điều này làm gián đoạn quá trình hoạch định nguồn nhân lực và ra quyết định quản lý về việc có nên tiếp tục hợp đồng lao động của nhân viên hay không.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 tập trung phân tích thực trạng quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH Đức Thành. Quá trình này được thực hiện bởi bộ phận nhân sự. Về cơ bản, quy trình tuyển dụng của công ty được chia thành bảy bước chính, từ lập kế hoạch tuyển dụng đến đào tạo và hòa nhập nhân viên mới. Trong quá trình tuyển dụng, Công ty xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm dựa trên nhu cầu của vị trí để từ đó bộ phận Hành chính – Nhân sự chuẩn bị yêu cầu tuyển dụng. Dựa trên kế hoạch này, công ty tìm kiếm và thu hút hồ sơ ứng viên sau đó đăng tải thông tin tìm kiếm hồ sơ và lựa chọn hồ sơ ứng viên phù hợp.

Quá trình phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra để lựa chọn ứng viên diễn ra theo các khâu rất nghiêm ngặt, sau đó bộ phận nhân sự sẽ xử lý kết quả cho những ứng viên đáp ứng điều kiện trúng tuyển. Mỗi giai đoạn của quá trình tuyển dụng sẽ lọc dần những ứng viên không đủ tiêu chuẩn và lựa chọn được những ứng viên phù hợp. Tuy nhiên, trên thực tế, công tác lập kế hoạch tuyển dụng của công ty còn mang tính thụ động, chưa dự báo chính xác số lượng lao động cần tuyển để đáp ứng nhu cầu hoạt động của Công ty. Công ty chưa có kế hoạch tuyển dụng trong dài hạn trên cơ sở mục tiêu kế hoạch kinh doanh nên chưa chủ động trong công tác tuyển dụng. Do đó công tác tuyển dụng của công ty cần phải khắc phục để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự trong công ty và được đề cập tới trong chương 3.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐỨC THÀNH

3.1. Chiến lược nguồn nhân sự của công ty TNHH Đức Thành

Xây dựng đội ngũ lao động có trách nhiệm và nâng cao chất lượng công việc. Để nâng cao chất lượng công việc và hiệu quả sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp cần thay đổi tư duy trong quá trình sản xuất và kinh doanh. Điều quan trọng là phải đẩy mạnh đào tạo, tạo ra những thay đổi thực sự về chất lượng của lực lượng lao động.

Trong thời gian tới, công ty sẽ hoàn thành chỉ tiêu thu nhập và nghiên cứu chi tiết chế độ phân phối lương, thưởng để động lực hóa năng suất, chất lượng công việc, đồng thời kết hợp lợi ích xã hội với trách nhiệm và hiệu quả sản xuất kinh doanh. Đồng thời hạn chế tối đa các quy định nội bộ và chủ nghĩa quân bình.

Phấn đấu nâng cao thu nhập cho người lao động để họ có cuộc sống ổn định và yên tâm làm việc. Xóa bỏ tư tưởng bao cấp, ỷ lại, nêu cao tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm về công việc được giao.

Cần cải thiện công tác quản lý để tăng hiệu quả sử dụng lao động. Xây dựng đội ngũ lao động có ý thức kỷ luật, ý thức vệ sinh lao động, vệ sinh công nghiệp, tác phong công nghiệp cao.

Tạo sự thống nhất, đồng bộ giữa các đơn vị thành viên cũng như các phòng ban chức năng để thuận tiện cho việc quản lý sản xuất kinh doanh, giúp công việc được tiến hành hiệu quả.

Cần tiếp tục chăm lo đời sống cho cán bộ, nhân viên công ty cả về vật chất và tinh thần.

3.2 Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức Thành

3.2.1 Giải pháp đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng

- *Cơ sở giải pháp:*

Hiện nay, công ty vẫn chưa tuyển đủ số lượng và chất lượng phù hợp với nhu cầu. Điều này đòi hỏi công ty phải kết hợp nhiều nguồn tuyển dụng để thu hút được nhiều ứng viên có chất lượng.

Công ty nên tăng cường tuyển dụng từ nguồn bên ngoài như các trường đại học, hội thảo nghề nghiệp, mạng xã hội... để thu hút được những ứng viên có kiến thức và kỹ năng

phù hợp với nhu cầu của công ty. Ngoài ra, công ty cần áp dụng các phương pháp tuyển dụng mới như:

- Áp dụng các kỹ năng bán hàng: Chia sẻ thông điệp hiệu quả đến đối tượng khách hàng tiềm năng.
- Nâng cao chất lượng hồ sơ tuyển dụng: Lọc hồ sơ dựa trên tiêu chí cụ thể để chọn ra những ứng viên phù hợp nhất.
- Sử dụng các hình thức kiểm tra trắc nghiệm để đánh giá chính xác năng lực lao động mới được tuyển vào.

Bằng cách áp dụng các giải pháp trên, công ty có thể tăng hiệu quả tuyển dụng, giảm thiểu chi phí đào tạo lại và đạt được quan hệ tốt hơn với nguồn nhân lực.

- *Cách thức thực hiện:*

+ Các nguồn tuyển dụng bên trong và bên ngoài đều có những điểm mạnh và hạn chế riêng. Trên thực tế, hồ sơ không thể chỉ sử dụng một phương pháp tuyển dụng nhân lực nhất định mà phải căn cứ vào tính chất, đặc điểm của vị trí tuyển dụng tại thời điểm đó hoặc kết hợp cả hai nguồn khi tuyển dụng. Khi đã xác định được nguồn tuyển dụng có thể thu được số lượng ứng viên cần thiết, Công ty có thể chọn phương thức tuyển dụng phù hợp.

+ Các công ty cần mở rộng nguồn và phương thức tuyển dụng, Có thể tuyển dụng nhân viên đã từng làm việc tại công ty hoặc nhân viên từ nguồn tuyển là các sinh viên mới ra trường. Đặc biệt, sự hợp tác với nhiều trường đại học ở Hà Nội giúp công ty có thể tiếp cận với nguồn tuyển dụng dồi dào khi nhiều sinh viên tốt nghiệp. Các hiệu trưởng cùng với ban lãnh đạo công ty sẽ kết hợp trong hoạt động tuyển dụng, kết nối sinh viên và doanh nghiệp, tạo nguồn tuyển dụng ổn định.

+ Về sự huy động nội bộ, khi có vị trí trống cần được đảm nhiệm hoặc thay thế, công ty cần thông báo rộng rãi để nhân viên biết ai có đủ năng lực và khả năng ứng tuyển. Điều này sẽ tạo sự công bằng trong việc bổ nhiệm, tăng cường lòng tin tưởng và động lực cho nhân viên. Nhân viên ở các bộ phận có nhu cầu chuyển vị trí hoặc ứng cử vào các vị trí cao hơn họ sẽ chủ động và tìm kiếm học hỏi những điều cần thiết để có thể đáp ứng yêu cầu công việc ở vị trí mới.

+ Xây dựng chính sách nhân lực khoa học hiệu quả

- Đối với những nhân viên có kinh nghiệm: Cần có chính sách nâng lương theo chu kỳ thường 02 năm lần để giữ chân những người lao động có doanh thu bán hàng tốt và có kinh nghiệm.

- Đối với lao động chưa có kinh nghiệm mới được tuyển vào: Cần tạo điều kiện cho họ tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn từ chính những quản lý của mình, để tạo lực lượng lao động ổn định cho công ty, tránh nhảy việc.

` + Với hình thức đăng tuyển thông tin qua các kênh tuyển dụng trên internet như Vieclam24h, timviecnhanh... Để đạt hiệu quả trong tuyển dụng, bộ phận Nhân sự cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết và linh hoạt. Cụ thể, hãy đăng tin tuyển dụng tại các trang web tìm việc uy tín. Điều quan trọng là phải sàng lọc kỹ lưỡng hồ sơ ứng viên để chọn ra những cá nhân có kiến thức, kinh nghiệm phù hợp với nhu cầu của công ty. Bên cạnh việc sử dụng các kênh tuyển dụng trực tuyến, bộ phận nhân sự cũng cần theo dõi và thống kê số lượng ứng tuyển và số lao động có kinh nghiệm để đánh giá hiệu quả của chiến lược tuyển dụng.

+ Các công ty sẽ cần phát triển một bộ phương pháp tuyển dụng mới. Các bài kiểm tra trắc nghiệm, xử lý tình hình thực tế của một số nhân viên trong quá trình tuyển dụng, xác định trình độ, kinh nghiệm của nhân viên được tuyển dụng, đưa ra kế hoạch nhân lực phù hợp, đào tạo lại trong quá trình tuyển dụng. Không đào tạo lại với những ứng viên đã có kiến thức kỹ năng sẵn có trong lĩnh vực hoặc tổ chức chương trình đào tạo không phù hợp đối với từng vị trí. Ngoài ra, công ty có thể áp dụng các kỹ thuật hoặc quy trình mới, thực hiện các bước kiểm tra chéo để từ đó ứng viên có thể được kiểm tra chặt chẽ hơn so với thực tế. Tránh tình huống bộ phận nhân sự lãng phí nguồn lực và thời gian của nhân viên bằng cách thuê những người không phù hợp với yêu cầu thực tế của công ty.

3.2.2 Giải pháp hoàn thiện kế hoạch nguồn nhân lực phù hợp cho từng giai đoạn cụ thể

- *Cơ sở giải pháp:*

Trong những năm qua, Công ty TNHH Đức Thành đã gặp khó khăn trong việc tuyển dụng theo kế hoạch. Một phần nguyên nhân là công ty chưa linh hoạt trong việc quản lý nhân sự. Chưa có kế hoạch cụ thể về việc chuyển giao, đào tạo hoặc nâng đỡ nhân viên. Điều này đã dẫn đến tình trạng lãng phí tài năng và năng lực của đội ngũ. Điều này gây khó khăn cho công ty trong việc đổi mới chiến lược kinh doanh mới. Chính vì vậy cần phải xây dựng kế hoạch nhân sự cụ thể cho từng giai

đoạn để có kế hoạch phát triển nhân sự phù hợp với năng lực của từng người, từng vị trí. Giúp họ phát triển khả năng và sức mạnh thực sự của mình.

Gần đây, Công ty TNHH Đức Thành đã đạt hiệu quả trong tuyển dụng nhân lực, đáp ứng kịp nhu cầu cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Công ty đã nhận thức rõ tầm quan trọng của tuyển dụng đối với hoạt động kinh doanh và đã triển khai công tác tuyển dụng một cách khoa học và nghiêm ngặt. Tuy nhiên, công tác tuyển dụng hiện tại còn có những hạn chế cần khắc phục để nâng cao hiệu quả hơn nữa như: Tăng cường công tác quảng cáo tuyển dụng, bổ sung các kênh tuyển dụng trực tuyến, cải thiện quy trình chọn lọc, đào tạo và bồi dưỡng nhân viên, thường xuyên theo dõi và đánh giá hiệu quả của công tác tuyển dụng để xác định các điểm mạnh và điểm yếu, tiến hành cải thiện kịp thời.

- *Cách thức thực hiện:*

- + Xây dựng kế hoạch nhân sự linh hoạt, khoa học. Để thành công, doanh nghiệp cần nắm bắt và đáp ứng nhu cầu của thị trường, điều đó đòi hỏi doanh nghiệp có kế hoạch nhân sự linh hoạt, khoa học. Kế hoạch nhân sự bao gồm xác định nhu cầu lao động hiện tại và tương lai, lựa chọn nhân tài phù hợp, đồng thời áp dụng các chiến lược phù hợp để nâng cao hiệu quả hoạt động.

- + Đề lập kế hoạch nhân sự hiệu quả, doanh nghiệp cần căn cứ vào kế hoạch kinh doanh hàng năm, số lượng cửa hàng, số lượng nhân viên hiện tại và định hướng chiến lược. Thông qua dự báo tăng trưởng, phát triển của ngành và dự báo biến động nguồn nhân lực trong công ty và thị trường lao động. Xác định cơ sở khoa học để lập kế hoạch, đảm bảo kế hoạch linh hoạt và phù hợp với các thay đổi trong tuyển dụng nhân sự.

- + Phân tích kế hoạch nhân sự - Chìa khóa cho hiệu quả hoạt động: Để đạt hiệu quả tối ưu, doanh nghiệp cần có kế hoạch nhân sự khoa học và linh hoạt. Công ty không thể ngồi chờ chờ việc khách hàng đến. Thay vào đó, hãy chủ động nghiên cứu thị trường, hoạt động sản xuất và định hướng để xây dựng kế hoạch nhân sự phù hợp. Bên cạnh việc dự đoán những thay đổi trong thị trường, doanh nghiệp cũng cần quan tâm đến các hoạt động sản xuất thương mại để xác định nhu cầu lao động. Từ đó, công ty có thể xây dựng kế hoạch nhân sự linh hoạt, đáp ứng nhu cầu biến động của thị trường. Tuyển dụng là quá trình quan trọng góp phần hiệu quả hoạt động. Tuyển dụng chủ động, tăng hiệu quả tuyển dụng đồng thời giảm thiểu chi phí để đạt hiệu quả tối ưu cho công ty.

+ Phân tích công việc là quá trình nghiên cứu kỹ lưỡng nhiệm vụ, trách nhiệm và yêu cầu kỹ năng cần thiết để hoàn thành công việc thành công. Đây là quá trình vô cùng quan trọng để xác định rõ ràng các điều kiện thực hiện, nhiệm vụ cụ thể và phẩm chất người lao động cần sở hữu. Phân tích công việc cũng có nghĩa là ghi nhận và tóm tắt các thông tin liên quan đến tính chất của từng công việc cụ thể. Điều này sẽ giúp xác định rõ ràng trách nhiệm, nhiệm vụ và kiến thức liên quan đến công việc. Đồng thời, nó cũng cho phép nhận biết sự khác biệt giữa công việc này và các công việc khác.

+ Để xây dựng bản mô tả rõ ràng về trách nhiệm, nhiệm vụ, công việc, nhu cầu kỹ năng và tiêu chuẩn hoàn thành công việc, ta sẽ dựa vào dữ liệu thu thập được trong quá trình phân tích công việc. Cụ thể hơn, phân tích công việc nhằm trả lời các câu hỏi sau: Nhân viên thực hiện những nhiệm vụ gì? Khi nào công việc sẽ được hoàn thành? Công việc được thực hiện ở đâu? Nhân viên thực hiện công việc này như thế nào? Tại sao nó phải được thực hiện? Để hành nghề này người lao động phải có bằng cấp gì?

+ Bên cạnh đó, hãy phân tích nhiệm vụ cung cấp thông tin về yêu cầu, đặc điểm công việc, chẳng hạn như những hành động cần thực hiện, cách thức thực hiện và các loại máy móc, thiết bị, dụng cụ cần có để hoàn thành công việc. Ngoài ra, hãy thảo luận về mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp trong thực hiện công việc.

+ Việc thực hiện phân tích, đánh giá công việc phải đảm bảo các nội dung sau:

Đầu tiên, hãy phân tích và đánh giá công việc để đảm bảo các mục tiêu sau:

Các nhiệm vụ và quyền hạn của người lao động trong công việc.

- Đảm bảo thành công hơn nữa trong việc tổ chức, luân chuyển và đề bạt nhân viên.
- Loại bỏ sự bất bình đẳng về tiền lương bằng cách xác định rõ ràng nhiệm vụ và trách nhiệm công việc.
- Hướng dẫn tuyển dụng, lựa chọn và thực hiện quy trình bố trí nhân sự.
- Cần nắm bắt được nhu cầu đào tạo nhân viên và thực hiện đào tạo như thế nào.
- Lên lịch hẹn và chuyển nhân viên.
- Để đạt hiệu quả tối ưu trong công việc, việc phân tích kỹ thuật và xác định loại công việc cần thiết là điều quan trọng. Xác định điều kiện thực hiện công việc chính là chìa khóa để tiết kiệm thời gian, sức lực cho người thực hiện và đánh giá hiệu quả công việc.

- Công cụ đánh giá chất lượng hoạt động đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin hữu ích cho quản trị. Thông tin này sẽ giúp nhà quản trị có cơ sở để lập kế hoạch và phân phối công việc hiệu quả.
- Thông qua bản mô tả công việc có thể báo cáo những yếu tố có hại cho sức khỏe và sự an toàn của người lao động. Nếu không thể khắc phục được những yếu tố có hại này thì cần phải suy nghĩ lại việc loại bỏ chúng. Liên hệ công việc này với công việc khác.
- Tạo nền tảng để quản trị viên và nhân viên hiểu nhau hơn. Những phẩm chất và kỹ năng mà nhân viên phải có để thực hiện công việc này.
- Để đảm bảo công việc được đánh giá công bằng và minh bạch, ta cần xây dựng hệ thống đánh giá công việc và xếp hạng công việc. Hệ thống này sẽ là cơ sở để xác định hệ thống tiền lương và mức đãi ngộ phù hợp với từng công việc.
- Giảm số lượng người cần thay thế do thiếu kiến thức về vị trí hoặc trình độ của mình.

Thứ hai, trong quá trình phân tích công việc, bạn cần chắc chắn nắm rõ mọi thông tin liên quan đến điều kiện làm việc. Điều quan trọng bao gồm: điều kiện tổ chức doanh nghiệp, chế độ lương thưởng, tầm quan trọng của công việc, điều kiện vệ sinh lao động, nỗ lực thể chất và sự tiêu hao năng lượng trong quá trình làm việc.

Thông tin về hoạt động của nhân viên trong quá trình làm việc như phương pháp làm việc, mối quan hệ trong thực hiện công việc, cách làm việc với khách hàng, cách phối hợp hoạt động với các nhân viên khác, cách thu thập và xử lý dữ liệu cũng như cách làm việc với máy móc. và thiết bị kỹ thuật.

Thứ ba, xác định nội dung và trình tự phân tích công việc được giao. Mặc dù nội dung và trình tự tiến hành đánh giá hiệu suất thường không giống nhau ở tất cả các công ty nhưng quy trình đánh giá hiệu suất nên bao gồm các bước sau:

Bước 1: Xác định chính sách của công ty và mục đích của việc phân tích công việc, xác định chính sách rõ ràng để đảm bảo quá trình phân tích công việc hiệu quả. Mục tiêu là để xác định hình thức thu thập thông tin phân tích công việc phù hợp nhất với các chính sách và ưu tiên nhân sự đã thiết lập. Các chính sách và ưu tiên về nhân sự cho công ty thấy đó có phải là những ưu tiên hay không. Công ty quan tâm có chấp nhận được hay không. Nó đảm bảo rằng hiệu suất của nhân viên đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu và cũng giúp công ty trở nên nhất quán trong việc ra quyết định.

Công ty không phải lúc nào cũng có thời gian để trả lời trực tiếp mọi vấn đề và thắc mắc. Các chính sách bằng văn bản là công cụ giao tiếp tốt và là nền tảng cho hoạt động hàng ngày của công ty. Các chính sách, quy định và ưu tiên về nhân sự của công ty sẽ đóng vai trò là kim chỉ nam cho công ty. Nếu công ty không có chúng thì có thể bị lạc hoặc phải đi một con đường dài hơn.

Bước 2: Thu thập các thông tin cơ bản của người lao động qua bảng câu hỏi

Bước 3: Để thu thập thông tin phân tích công việc hiệu quả, doanh nghiệp cần áp dụng các kỹ thuật thu thập thông tin phù hợp. Tùy thuộc vào đặc điểm của công việc và khả năng tài chính, doanh nghiệp có thể sử dụng một hoặc kết hợp các phương pháp sau: Sử dụng bảng hỏi, phỏng vấn ứng viên, quan sát cử chỉ hành động của nhân viên

Bước 4: Để đảm bảo kết quả công việc đạt hiệu quả tối ưu, các nhân viên bộ phận nhân sự cần viết mô tả công việc rõ ràng, chính xác và đầy đủ. Điều quan trọng là xác minh thông tin liên quan đến người thực hiện công việc hoặc người quản lý chịu trách nhiệm giám sát công việc này.

Bước 5: Hoàn thiện cuối cùng.

-Kết quả mong muốn:

+ Đến năm 2030, công ty cần hoàn thành khoảng 20 hồ sơ mô tả công việc cho các vị trí tuyển dụng, từ vị trí quản lý cửa hàng cho đến các nhóm chức năng như kế toán, kinh doanh, nhân sự, nhằm ứng dụng cho công tác tuyển dụng nhân sự hiệu quả hơn.

+ Để xây dựng một kế hoạch tuyển dụng nhân sự hiệu quả trong vòng 3- 5 năm sắp tới, công ty cần xác định nhu cầu tuyển dụng hàng năm, tuyển dụng nhân sự và đào tạo nhân lực. Cần xác định số lượng nhân sự tuyển dụng hàng năm, số lượng cần đào tạo. Kế hoạch này sẽ được xây dựng theo giai đoạn để có được cơ sở cho hoạt động tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công ty.

3.2.3 Hoàn thiện chế độ đãi ngộ đối với nhân viên

Cơ sở giải pháp:

Hiện tại ở Công ty TNHH Đức Thành, các hoạt động chăm lo đời sống tinh thần còn nhiều hạn chế, chưa tạo động lực cho nhân viên. Điều đó đã dẫn đến tình trạng bị thiếu hụt lao động trong những năm gần đây. Để khắc phục tình trạng trên, công ty dự định triển khai các cơ chế khuyến khích và động viên nhân viên thực hiện các giải pháp cải thiện chế độ đãi ngộ, tăng cường hoạt động văn hóa, thể thao và du lịch cho nhân viên.

+ Để kích thích, động viên và khuyến khích nhân viên của một công ty thực hiện các hành động theo các mục đích khác nhau. Tất cả các tổ chức đều cần có những nhân viên tài năng để đạt hiệu quả sản xuất và năng suất lao động cao trong sản xuất kinh doanh. Bên cạnh trình độ chuyên môn, đạo đức, đạo đức làm việc cũng đóng một vai trò quan trọng trong năng suất và hiệu quả lao động. Để mang đến sự vui vẻ, tích cực và sáng tạo cho nhân viên, công ty cần có động lực phù hợp. Bên cạnh đó, công ty cần xây dựng môi trường làm việc vui vẻ, kết nối nhân viên. Để đạt được điều đó, công ty cần áp dụng cơ chế tiền lương phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội hiện nay, đồng thời tổ chức các hoạt động văn hóa, nghệ thuật, thể thao và du lịch để nâng cao tinh thần lao động của nhân viên.

- Cách thức thực hiện:

+ Thứ nhất, cải thiện môi trường làm việc về cơ sở vật chất

Sự thành công của một môi trường làm việc không chỉ dựa vào quy trình công việc hay tính chất công việc mà còn phụ thuộc vào điều kiện vật chất - thẩm mỹ của cơ sở vật chất. Nó góp phần quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc lý tưởng, nơi nhân viên cảm thấy thoải mái, tập trung và hiệu quả. Công ty TNHH Đức Thành cần trang bị đầy đủ trang thiết bị làm việc cho nhân viên, xây dựng văn phòng thông minh để tạo ra không gian làm việc thoải mái, hiện đại sáng tạo. Công ty cần đầu tư vào cơ sở vật chất giúp nhân viên thoải mái cảm thấy công việc tích cực và đáng sống hơn. Tính thẩm mỹ của về cơ sở vật chất cũng góp phần không nhỏ vào việc tạo môi trường làm việc tốt. Không gian làm việc thoải mái, hiện đại, bàn ghế làm việc sạch sẽ. Công ty TNHH Đức Thành có thể nâng niu không gian thư giãn, khu vực ăn trưa, thậm chí trang trí cây cảnh lung linh sẽ góp phần tạo ra một không khí làm việc sôi động và tràn đầy năng lượng cho nhân viên...

+ Thứ hai, củng cố mối quan hệ giữa các nhân viên phát huy sức mạnh đoàn kết tại văn phòng và tại các cửa hàng của Công ty TNHH Đức Thành. Để củng cố mối quan hệ giữa các nhân viên công ty nên thực hiện các biện pháp sau:

Một là, tăng cường hoạt động giao tiếp trao đổi giữ nhân viên. Giao tiếp rõ ràng và thẳng thắn là chìa khóa giúp nhân viên Công ty có thể tự do chia sẻ ý kiến và quan điểm về môi trường làm việc. Nhờ đó, bộ phận lãnh đạo có cơ hội thu thập thông tin phản hồi thực tế để cải thiện hoạt động của công ty. Đồng thời, việc mở các cuộc khảo sát định kỳ cũng góp phần tăng cường sự tham gia của nhân viên, giúp họ có cảm giác ấm lòng và chuyên nghiệp hơn. Hơn nữa, sự hợp tác và cộng tác giữa các thành viên trong công ty cũng đóng vai trò quan trọng. Khi tất cả mọi người cùng chung tay, chia sẻ thông tin và

kết nối ý tưởng, công ty sẽ dễ dàng vượt qua những thử thách và đạt được những thành công.

Hai là, khen thưởng và ghi nhận đúng người đúng thời điểm. Điều đó giúp nhân viên hạnh phúc hơn và có động lực làm việc hiệu quả hơn. Công ty nên tổ chức một sự kiện ghi nhận công khai để ghi nhận đúng người vào đúng thời điểm bằng những cách khác nhau, chẳng hạn như: Thư cảm ơn nhân viên, khen ngợi trước cuộc họp hoặc trao các giải thưởng có giá trị.... Bằng cách này, công ty TNHH Đức Thành có thể cải thiện môi trường làm việc giúp nhân viên thoải mái hơn, nâng cao hiệu quả. Công ty có thể tổ chức chương trình khen thưởng linh hoạt 360 độ với ví thưởng điện tử nhân viên của Đức Thành để có thể mang đến những trải nghiệm thiết thực nhất. Ứng dụng cho phép nhân viên đổi điểm thưởng được nhận sang quà tặng hiện vật, evoucher, dịch vụ.... tùy theo sở thích cá nhân theo kho thưởng của công ty. Với mỗi chương trình thi đua mà công ty đề ra, nhân viên sẽ được đánh giá theo thời gian thực. Có thể chủ động xem được thành tích của mình dựa quỹ điểm nhận. Từ đó, điều chỉnh tác phong công việc, nâng cao năng suất.

Ba là, Truyền thông và chia sẻ các giá trị của công ty. Khi mục tiêu và sứ mệnh của công ty được chia sẻ rõ ràng, tất cả các phòng ban và nhân viên trong công ty sẽ hiểu rõ trách nhiệm của mình đối với thành công chung của công ty. Điều này giúp các bộ phận và nhân viên dễ dàng phối hợp công việc. Để làm cho mục tiêu và sứ mệnh của công ty trở nên minh bạch và rõ ràng, công ty có thể thực hiện các biện pháp như: tổ chức hội thảo, giao tiếp nội bộ, lập ban thiết kế, tổ chức nghiên cứu và xây dựng lộ trình phát triển nhân viên. Việc đặt ra tiêu chuẩn nhân sự trong giai đoạn tuyển dụng là rất quan trọng. Phần mềm quản lý nhân sự hiện nay cũng có thể giúp quản lý lộ trình phát triển nhân viên và lập kế hoạch phát triển đội ngũ nhân tài. Cùng với sự chuyển đổi số, một số phần mềm quản lý doanh nghiệp mới ra đời đã tác động tích cực đến môi trường làm việc cho nhân viên. Những giải pháp phổ biến bao gồm quản lý công việc hiệu quả, quản lý tài liệu khoa học và quy trình hành chính đơn giản, nhanh chóng.

Để kết nối người lao động, đồng thời tăng cường hoạt động văn hóa - văn nghệ, Công ty TNHH Đức Thành đang nỗ lực nâng cao tầm nhìn, sức sống của người lao động. Hãy cùng chung tay để tăng cường các hoạt động văn hóa, văn nghệ vào những ngày lễ lớn của đất nước, đặc biệt là vào Ngày 1/5 - ngày tôn vinh người lao động. Việc làm này sẽ góp phần tạo ra một môi trường làm việc văn minh, giúp người lao động phát triển toàn

diện, giao lưu, kết bạn cùng đồng nghiệp, đồng thời xây dựng mối quan hệ tốt đẹp hơn trong công ty.

3.2.4 Hoàn thiện quy trình tuyển dụng

+ *Cơ sở của giải pháp:*

Ta nhận thấy, quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Đức Thành hiện tại còn chưa được chuẩn hóa rõ ràng, dẫn đến tình trạng tuyển không đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng và chất lượng theo yêu cầu. Để khắc phục vấn đề này, tác giả đề xuất các giải pháp hữu ích nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng. Việc chuẩn hóa các bước trong quy trình tuyển dụng sẽ góp phần quan trọng trong việc thu hút những người lao động có trình độ tham gia ứng tuyển.

+ *Nội dung của giải pháp:*

- *Lập kế hoạch tuyển dụng một cách chi tiết*

Kế hoạch tuyển dụng phải cụ thể và chi tiết. Số lượng người được tuyển dụng, số người trúng tuyển và tỷ lệ tuyển chọn khác nhau tùy theo từng đợt tuyển dụng. Chi phí tuyển dụng cần được dự trù trước và thường khác nhau tùy theo vị trí. Công ty cần thiết lập tỷ lệ tuyển chọn tiêu chuẩn cho các vị trí còn trống và đưa ra tỷ lệ tuyển chọn để lựa chọn làm cơ sở xác định số lượng ứng viên được đưa vào quy trình tuyển dụng. Nếu tuyển dụng không hấp dẫn như mong muốn, tỷ lệ tuyển chọn cũng nên thay đổi để đảm bảo công ty có đủ ứng viên kịp thời đáp ứng nhu cầu tuyển dụng.

- *Xây dựng nội dung thông báo tuyển dụng hấp dẫn hơn*

Để tăng sức hấp dẫn đối với ứng viên trong thị trường cạnh tranh ngày nay, Công ty TNHH Đức Thành phải đưa ra những ưu đãi hấp dẫn để tuyển dụng được nhân viên phù hợp. Thông tin việc làm phải được trình bày đầy đủ, ngắn gọn, rõ ràng để tăng hiệu quả thu thập thông tin từ ứng viên. Quảng cáo việc làm phải mô tả chi tiết lời mời làm việc, có tính đến mô tả công việc và các điều kiện yêu cầu của người thực hiện công việc. Yêu cầu cụ thể về trình độ chuyên môn, trình độ, kinh nghiệm và kỹ năng. Các yêu cầu phải rõ ràng vì chúng sẽ là cơ sở để xem xét hồ sơ và hạn chế hồ sơ của những người không đáp ứng yêu cầu.

- *Hoàn thiện hoạt động tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ đạt hiệu quả cao nhất*

Các công ty cần thực hiện nghiêm túc hoạt động này. Việc chỉ dựa vào thông tin ghi trong đơn có thể dẫn đến kết quả không chính xác khi tuyển dụng. Vì vậy, việc tăng tính chính xác của quá trình lấy hồ sơ công ty nên kết hợp với cuộc phỏng vấn sơ bộ với ứng

viên. Điều này không chỉ cho phép các công ty xác minh tính chính xác của thông tin được cung cấp trong hồ sơ ứng tuyển mà còn cho phép họ sàng lọc ứng viên nhanh chóng và chính xác hơn, giảm thời gian và chi phí của quá trình tuyển chọn. Ngay từ đầu khi xét duyệt hồ sơ, nhân viên tuyển chọn cần xây dựng các tiêu chí cụ thể, rõ ràng để đảm bảo tính khách quan, công bằng trong quá trình tuyển chọn.

▪ *Hoàn thiện công tác thi tuyển phù hợp đối với từng vị trí và bộ phận*

Trước hết, việc chuẩn bị phòng thi và các dụng cụ phụ vụ thi tuyển cần thiết phải được tiến hành chu đáo, đầy đủ theo kế hoạch đã hoạch định. Công ty phải xây dựng đề thi phù hợp với từng vị trí cần tuyển dụng và đảm bảo tính bảo mật. Nội dung bài thi phải bám sát yêu cầu công việc (xuất phát từ quá trình phân tích công việc) và phải bao gồm cả lý thuyết và bài tập thực hành được sử dụng trong nội bộ công ty. Công ty nên sử dụng một số hình thức trắc nghiệm đơn giản để xác định và đánh giá kỹ năng, tâm lý, tính cách của ứng viên nhằm xác định xem họ có phù hợp với công việc họ mong muốn hay không. Hạn chế tuyển dụng những tài năng không mong muốn đồng thời ngăn chặn các hoạt động lãng phí thời gian, công sức và tiền bạc đáng kể.

Để đảm bảo sự công bằng giữa các ứng viên và hạn chế ảnh hưởng của yếu tố chủ quan của người phỏng vấn, hội đồng phỏng vấn cần thiết lập các tiêu chí chung để loại ứng viên khỏi vòng phỏng vấn. Dựa trên những tiêu chí này, người phỏng vấn đưa ra đánh giá khách quan hơn và hạn chế đánh giá ứng viên dựa trên cảm xúc hiện tại của người phỏng vấn. Nội dung phỏng vấn không nên giới hạn ở kiến thức chuyên ngành mà cần xem xét đến thái độ, quan điểm, cách suy nghĩ và tính sáng tạo của ứng viên. Trong cuộc phỏng vấn, bạn nên đề cập đến các chủ đề như động lực nộp đơn, kinh nghiệm học tập và chuyên môn trước đây cũng như kiến thức và kinh nghiệm của các ứng viên tại nơi làm việc.

▪ *Cần thực hiện hành động đánh giá quá trình tuyển dụng nhân lực để rút ra được các bài học cần thiết*

Hiện tại, quy trình của công ty chưa đề cập đến bước này. Vì vậy, công ty phải thực hiện nhiệm vụ này để hoàn tất quá trình tuyển dụng. Sau khi tuyển dụng hoàn tất, các tổ chức phải đánh giá yêu cầu dựa trên các tiêu chí sau:

- Số lượng ứng viên có đáp ứng yêu cầu không?
- Sự tương thích giữa ứng viên và vị trí ứng tuyển là gì?
- Ngân sách tuyển dụng của công ty có quá cao không?
- Hoạt động tuyển dụng có thực sự hiệu quả?

Đánh giá sau tuyển dụng giúp doanh nghiệp đánh giá được kết quả, hiệu quả của quá trình tuyển chọn nhân sự một cách kịp thời. Đánh giá công tác tuyển chọn đã được thực hiện phù hợp, hiệu quả và là cơ sở để công tác tuyển chọn sau này được thực hiện tốt hơn. Tuy nhiên, nếu xác định quá trình tuyển chọn chưa đầy đủ, kém hiệu quả thì người tuyển dụng phải kịp thời điều tra nguyên nhân và khắc phục. Đánh giá công việc cũng đánh giá các kỹ năng và khả năng của nhân sự thực hiện công việc tuyển chọn và là cơ sở cho việc giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong khuôn khổ hoạt động quản lý nguồn nhân lực của công ty.

3.2.5 Nâng cao năng lực đội ngũ chuyên trách về công tác tuyển dụng

Sự thành công của hoạt động tuyển dụng phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả của công việc tuyển dụng. Nó được ảnh hưởng bởi trình độ chuyên môn của nhà tuyển dụng và người quản lý nhân sự. Với trình độ chuyên môn, quản lý có thể chính xác xác định nhu cầu nhân tài và lập kế hoạch tuyển dụng phù hợp với từng giai đoạn. Năng lực chuyên môn tốt không chỉ tiết kiệm thời gian, chi phí trong tuyển dụng, lựa chọn, quản lý nhân sự mà còn góp phần mang lại hiệu quả sản xuất, kinh doanh cao.

3.2.6 Phân định rõ ràng trong công tác tuyển dụng nhân sự

Sự chỉ đạo, động viên của ban giám đốc công ty giúp mọi hoạt động đi đúng hướng và kích thích các hoạt động này. Hoạt động tuyển dụng cũng không ngoại lệ. Cải thiện khả năng lãnh đạo của các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cho phép quá trình tuyển dụng toàn diện và hiệu quả hơn. Sự kết nối, nhịp nhàng giữa các hoạt động chính là yếu tố cốt lõi để hoàn thiện và nâng cao quá trình tuyển dụng của công ty. Khi bộ phận nhân sự cộng tác hiệu quả với các bộ phận chức năng khác, họ sẽ cùng chung tay để tạo ra điều kiện thuận lợi cho quá trình tìm kiếm, lựa chọn và tiếp nhận nhân tài có năng lực.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Qua thực tế trình bày chương ba tác giả đã thực hiện được cơ bản các nhiệm vụ như sau:

+ Định hướng về sự phát triển nguồn nhân lực cho Công ty TNHH Đức Thành Từ năm 2021 đến năm 2023.

+ Nội dung chương tập trung đưa ra sáu giải pháp đối với hoạt động tuyển dụng nhân lực tại công ty:

Đầu tiên là giải pháp đa dạng hóa nguồn tuyển dụng nhằm tăng sức hấp dẫn người lao động tham gia vào quá trình tuyển dụng.

Thứ hai, hoàn thành kế hoạch tuyển dụng nhân viên để tối đa hóa nỗ lực tuyển dụng của công ty.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách nhân viên, nâng cao mức sống và chế độ đãi ngộ của nhân viên nội bộ

Thứ tư, hoàn thiện quy trình tuyển dụng đảm bảo đầy đủ rõ ràng

Thứ năm, nâng cao năng lực của đội ngũ chuyên trách trong tuyển dụng nhân lực

Cuối cùng là: phân định trách nhiệm, nhiệm vụ rõ ràng trong hoạt động tuyển dụng nhân lực

Để nâng cao hiệu quả tuyển dụng, TNHH Đức Thành đã đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân lực. Tác giả hy vọng rằng những cải thiện này sẽ giúp công ty tuyển được những nhân tài chất lượng cao. Bên cạnh đó, với những định hướng và kế hoạch quản lý nhân sự hiệu quả, công ty hy vọng sẽ khắc phục những hạn chế trong tuyển dụng, sử dụng nhân lực hợp lý và góp phần đẩy mạnh phát triển của công ty..

KẾT LUẬN

Sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng là vấn đề nan giải đối với nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất hàng hóa như Công ty TNHH Đức Thành. Tuy nhiên, việc đảm bảo nguồn nhân lực phù hợp sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển và thành công của Công ty. Việc tuyển dụng và giữ chân nhân tài giỏi sẽ góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh và tăng doanh thu cho Công ty. Khóa luận “Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Đức Thành” đã cơ bản đạt được mục đích ban đầu đề ra đó là:

+ Công tác tuyển dụng là một hoạt động quan trọng góp phần xây dựng và phát triển của doanh nghiệp. Trong bài luận này, tác giả đã thảo luận về cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng, nội dung tuyển dụng nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực của Công ty. Đồng thời đưa ra một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp.

+ Đánh giá tổng thể công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Đức dựa trên các chỉ số cụ thể. Những tác động của các nhân tố cũng như ảnh hưởng của những yếu tố đối với việc tìm kiếm và chọn lựa chọn nhân tài trong giai đoạn 2021 – 2023.

+ Đề xuất 06 nhóm giải pháp về cải tiến công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Đức Thành trong giai đoạn tới.

Mặc dù thời gian nghiên cứu có hạn nhưng tác giả chỉ đề cập đến những vấn đề cơ bản để cải thiện hoạt động tuyển dụng của công ty. Tuy nhiên, khóa luận này cũng có thể được sử dụng làm tài liệu để phát triển các kết quả nghiên cứu và áp dụng chúng vào thực tiễn kinh doanh trong tương lai. Mặt khác, do thời gian nghiên cứu có hạn nên không thể tránh khỏi sai sót và tài liệu tham khảo chưa đầy đủ. Tác giả vô cùng trân quý những ý kiến đóng góp của thầy cô và đồng nghiệp để tác phẩm hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS.TS.Trần Kim Dung (2006), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê;
2. PGS.TS Trần Kim Dung, (2011), Quản trị nguồn nhân lực Human Resource Management (Tái bản lần thứ 8, có sửa đổi và bổ sung), NXB Tổng hợp TP.Hồ Chí Minh;
3. TS.Nguyễn Văn Nghiến, (2009), Giáo trình Quản trị sản xuất và tác nghiệp, NXB Giáo dục, Hà Nội;
4. TS.Nguyễn Danh Nguyên, bài giảng Quản trị nguồn nhân lực, Đại học Bách Khoa, Hà Nội;
5. GS.TS.Đỗ Văn Phúc, (2007), Quản lý nhân lực của doanh nghiệp, NXB Bách Khoa Hà Nội;
6. GS.TS.Đỗ Văn Phúc, (2010), Quản lý doanh nghiệp (Tái bản lần thứ 6, có sửa đổi và bổ sung), NXB Bách Khoa;
7. GS. TS.Đỗ Văn Phúc, (2010), Tâm lý trong quản lý doanh nghiệp (In lần thứ 5, có sửa đổi và bổ sung), NXB Bách Khoa;
8. PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân, (2007), Giáo trình quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân;
9. PGS.TS.Trương Đức Thao, TS Phạm Văn Minh, THS.Dương Minh Tú.(2024). Giáo trình quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.