

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CÔNG TRÌNH TÂN KHOA**

Người hướng dẫn : ThS. Dương Minh Tú
Họ và tên sinh viên : Nguyễn Văn Lý
Mã sinh viên : 1454010158
Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 05/2024

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CÔNG TRÌNH TÂN KHOA**

Người hướng dẫn : ThS. Dương Minh Tú
Họ và tên sinh viên : Nguyễn Văn Lý
Mã sinh viên : 1454010158
Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 05/2024

LỜI CAM ĐOAN

Kính thưa: Quý thầy cô giáo, kính thưa Quý độc giả.

Tác giả tên: Nguyễn Văn Lý

Mã sinh viên: 1454010158

Là sinh viên thuộc khoa Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Đại Nam.

Niên khóa: 2020 – 2024

“Tác giả cam đoan: Dự án tốt nghiệp này là kết quả nghiên cứu của riêng tác giả, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của Th.S Dương Minh Tú, đảm bảo tính trung thực và tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo. Tác giả xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này”.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

Lý

Nguyễn Văn Lý

LỜI CẢM ƠN

Đầu tiên em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám Hiệu và toàn thể quý thầy cô trường Đại học Đại Nam và nhất là Quý thầy cô khoa Quản Trị Kinh Doanh đã giảng dạy và truyền đạt kiến thức cho em trong suốt thời gian em theo học tại trường. Với sự quan tâm tận tình của thầy cô đã trang bị cho em nhiều bài học, những kinh nghiệm thực tiễn trong cuộc sống, nhiều điều hay và bổ ích cho em có đủ khả năng và tự tin bước ra xã hội, tìm kiếm và xây dựng tương lai cho bản thân mình.

Em cũng xin cảm ơn đến các thầy cô và anh chị trong ***Trung tâm Việc làm và Khởi nghiệp sinh viên - DNU*** đã cho em cơ hội cũng như hỗ trợ em nhiệt tình trong suốt quá trình thực tập và tìm kiếm việc làm trong thời gian em theo học tại trường.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến thầy ***Th.S Dương Minh Tú*** - giảng viên hướng dẫn trực tiếp cho em trong thời gian em làm dự án tốt nghiệp. Thầy đã dành thời gian để tận tình chỉ dạy và hướng dẫn cho em trong thời gian làm dự án tốt nghiệp vừa qua. Nhờ có sự giúp đỡ của thầy về cả nội dung lẫn hình thức mà em có thể hoàn thành bài dự án tốt nghiệp của mình một cách tốt nhất.

Cuối cùng, em xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo và các anh chị tại ***Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa***, đã tạo điều kiện thuận lợi cho em được làm việc tại công ty, cung cấp số liệu và giúp em tiếp cận gần hơn với hoạt động thực tế ở Công ty. Để từ đó, em có thể vận dụng các kiến thức ở ghế nhà trường vào thực tiễn, cho em thêm nhiều kinh nghiệm thực tế trong môi trường làm việc và cuộc sống.

Với thời gian làm việc ngắn ngủi và khả năng hiểu biết còn hạn hẹp, bài dự án tốt nghiệp của em không tránh khỏi những thiếu sót, rất mong sự góp ý cả quý thầy cô và các anh chị trong công ty để bài viết của em hoàn thiện và có ý nghĩa hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

I. PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của dự án	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
5. Kết cấu dự án	3
II. PHẦN NỘI DUNG	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	4
1.1 Tổng quan về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp	4
1.1.1 Khái niệm về nhân lực	4
1.1.2 Khái niệm về tuyển dụng nhân lực	4
1.1.3 Vai trò, ý nghĩa của tuyển dụng nhân lực	5
1.1.4 Nguyên tắc tuyển dụng nhân lực	6
1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực	7
1.2.1 Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp	7
1.2.2 Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp	7
1.3 Một số phương pháp thu hút ứng viên	8
1.3.1 Thông qua các kênh thông tin đại chúng	8
1.3.2 Thông qua các trung tâm môi giới việc làm	8
1.3.3 Sử dụng công cụ Internet	9
1.3.4 Thông qua các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề	9
1.4 Quy trình tuyển dụng nhân lực	10
1.4.1 Lập kế hoạch tuyển dụng	10
1.4.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng	11
1.4.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ	11
1.4.4 Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên	11
1.4.5 Thương thảo hợp đồng lao động	11
1.4.6 Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động	12
1.4.7 Hội nhập nhân viên mới	12
1.5 Các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình tuyển dụng nhân lực	12
1.5.1 Các yếu tố thuộc về tổ chức	12
1.5.2 Các yếu tố thuộc về môi trường	14
1.6 Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả tuyển dụng	15
1.6.1 Chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng	15
1.6.2 Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển	15

1.6.3 Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc	16
1.6.4 Tỷ lệ chọn	16
1.6.5 Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên	16
1.6.6 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc	17
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CÔNG TRÌNH TÂN KHOA.....	18
2.1 Những thông tin chung về Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa ..	18
2.1.1 Giới thiệu chung về Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	18
2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	19
2.1.3 Đặc điểm về sản phẩm và lĩnh vực kinh doanh của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	20
2.1.4 Cơ cấu bộ máy tổ chức của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	21
2.1.5 Sứ mệnh – Tầm nhìn – Giá trị cốt lõi của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	23
2.1.6 Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa.....	24
2.1.7 Đặc điểm nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	25
2.2 Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa	28
2.2.1 Thực trạng công tác lập kế hoạch tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	28
2.2.1.1 Bộ máy chuyên trách công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty	28
2.2.1.2 Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực của Công ty	29
2.2.2 Nguồn tuyển dụng của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	32
2.2.2.1 Nguồn tuyển nội bộ của Công ty.....	32
2.2.2.2 Nguồn tuyển bên ngoài của Công ty	32
2.2.3 Quy trình tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	34
2.3 Kết quả tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	39
2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	41
2.4.1 Các yếu tố thuộc về Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	41
2.4.2 Các yếu tố thuộc về môi trường	44

2.5 Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	46
2.6 Đánh giá chung về tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	51
2.6.1. Những kết quả đạt được	51
2.6.2. Những tồn tại, hạn chế & Nguyên nhân	52
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CÔNG TRÌNH TÂN KHOA.....	55
3.1 Căn cứ để đưa ra giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	55
3.1.1 Phương hướng phát triển của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa trong thời gian tới	55
3.1.2 Phương hướng, mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa.....	56
3.2 Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	57
3.2.1 Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng nhân lực	57
3.2.2 Cải thiện các bước trong quy trình tuyển dụng nhân lực của Công ty	59
3.2.3 Cải thiện quy trình sàng lọc ứng viên.....	63
3.2.4 Cải thiện môi trường làm việc tại Công ty	64
III. PHẦN KẾT LUẬN	66
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	67

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Viết đầy đủ
1	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
2	TH.S	Thạc sĩ
3	LĐ	Lao động
4	BHXXH	Bảo hiểm xã hội
5	ISO	International Organization for Standardization
6	IQ	Intelligence Quotient
7	WTO	World Trade Organization
8	TPP	Trans – Pacific Partnership Agreement
9	CCDV	Cung cấp dịch vụ
10	TNDN	Thu nhập doanh nghiệp

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng	Tên bảng	Trang
Bảng 2.1	Thông tin chung về Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	18
Bảng 2.2	Báo cáo kết quả hoạt động của Công ty giai đoạn 2022 – 2023	24
Bảng 2.3	Cơ cấu lao động của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa	26
Bảng 2.4	Nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa năm 2021 – 2023	30
Bảng 2.5	Số lượng hồ sơ ứng tuyển vào Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa năm 2021 – 2023	33
Bảng 2.6	Kết quả tuyển dụng nhân lực của Công ty năm 2021 – 2023	40
Bảng 2.7	Tỷ lệ sàng lọc hồ sơ ứng viên của Công ty năm 2021 – 2023	47
Bảng 2.8	Chi phí tuyển dụng của Công ty năm 2021 – 2023	48
Bảng 2.9	Tỷ lệ chọn trong tuyển dụng của Công ty năm 2021 – 2023	49
Bảng 2.10	Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên của Công ty năm 2021 – 2023	49
Bảng 2.11	Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc của Công ty năm 2021 – 2023	50
Bảng 2.12	Tỷ lệ nhân viên mới nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc của Công ty năm 2021 – 2023	51
Bảng 3.1	Mục tiêu tuyển dụng của Công ty giai đoạn 2024 – 2026	57

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình	Tên hình	Trang
Hình 2.1	Sản phẩm, lĩnh vực kinh doanh của Công ty	20
Hình 2.2	Cơ cấu tổ chức nhân sự của Công ty	21

I. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của dự án

Hiện nay, kinh tế thị trường luôn luôn có những biến chuyển nhanh chóng, mỗi doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển được cần phải trang bị cho mình một số lợi thế cạnh tranh nhất định. Có doanh nghiệp định hướng cạnh tranh bằng giá cả, doanh nghiệp khác lại chủ trương thế mạnh của mình là sản phẩm có tính năng vượt trội. Muốn tạo ra được tất cả những lợi thế này đều cần có sự tham gia của con người hay nói cách khác là nguồn nhân lực.

Nhân sự hay nhân lực là đối tượng cực kỳ quan trọng góp phần tạo nên sự thành công của doanh nghiệp. Không chỉ đơn thuần là những con số trong bảng lương, nguồn nhân lực đóng vai trò trọng yếu trong việc thúc đẩy sự phát triển, tạo ra lợi thế cạnh tranh và xác định hướng đi của tổ chức. Cùng với sự phát triển của kinh tế – xã hội, các doanh nghiệp ngày nay càng đề cao việc tuyển dụng đội ngũ nhân lực có tri thức cao và kỹ năng hoàn thiện. Nếu tuyển dụng được những nhân sự phù hợp và chất lượng thì doanh nghiệp sẽ nhanh chóng đạt được các mục tiêu kinh doanh đề ra, gia tăng sức cạnh tranh trên thị trường, tạo động lực và khả năng cạnh tranh lành mạnh nội bộ, tạo điều kiện và cơ hội đem tới sự nhảy vọt cho doanh nghiệp. Nếu tuyển dụng nhân sự có năng lực kém, không đáp ứng yêu cầu sẽ ảnh hưởng đến hoạt động quản trị và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, còn dẫn đến tình trạng không ổn định về mặt tổ chức, gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, làm xáo trộn doanh nghiệp, lãng phí chi phí kinh doanh,...

Tuyển dụng nhân lực được coi như chìa khoá mở ra sự khởi đầu cho người lao động đến với tổ chức. Quyết định tuyển dụng tốt tạo nền tảng cho việc thực hiện công việc công việc hiệu quả của nhân viên, của nhóm và của toàn bộ công ty. Sự phát triển của khoa học công nghệ và những thay đổi của nền kinh tế thị trường buộc các nhà quản trị nhân lực phải biết thích ứng.

Trong thời gian làm việc tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công trình Tân Khoa, tác giả đã nhận thấy, hoạt động tuyển dụng nhân lực chưa được chú trọng và vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Trong những năm tới để có thể hòa nhập cùng với xu thế toàn cầu hóa ngày một phát triển mạnh mẽ và sự phát triển lên tầm cao mới trong tương lai nói riêng của Công ty thì công tác tuyển dụng nhân lực cần có những thay đổi nhất định.

Nhận định được những mặt được và chưa được của hoạt động tuyển dụng nhân lực tại Công ty, cùng với sự hướng dẫn nhiệt tình của ThS. Dương Minh Tú, tác giả đã lựa chọn nghiên cứu đề tài: ***“Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa”*** làm dự án tốt nghiệp với hi vọng

nghiên cứu này sẽ giúp ích cho việc phát triển Công ty nói chung và cho công tác tuyển dụng nói riêng của Công ty trong tương lai.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở những lý luận về nhân lực và công tác tuyển dụng, dự án tốt nghiệp tập trung làm rõ công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.

Với các nhiệm vụ sau:

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản về tuyển dụng nguồn nhân lực.
- Phân tích, đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa qua đó phát hiện những hạn chế còn tồn tại trong quá trình tuyển dụng, tìm ra một số nguyên nhân ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại trên và hoàn thiện nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực ở Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa trong thời gian tới.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về nội dung: Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa, những thành tựu, hạn chế và các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.
- Về thời gian: đề tài tập trung nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân lực từ năm 2021 đến năm 2023
- Về không gian: Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa (P.1908 – Tòa nhà Charmvit Tower – 117 Trần Duy Hưng, Cầu Giấy, Hà Nội).

4. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cơ bản như sau:

- + Phương pháp thống kê: Tổng hợp số liệu của công ty có liên quan đến công tác tuyển dụng nhân lực.
- + Phương pháp phân tích: Phân tích các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động của Công ty và các giải pháp tuyển dụng đã được thực hiện.
- + Phương pháp so sánh: Sử dụng so sánh để đối chiếu giữa các kỳ và năm hoạt động của Công ty.

5. Kết cấu dự án

Ngoài lời mở đầu, phần kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục nội dung dự án tốt nghiệp được kết cấu thành 3 chương:

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

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa.

II. PHẦN NỘI DUNG

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

1.1 Tổng quan về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm về nhân lực

Tác giả: ThS. Phạm Văn Minh (2021) cho rằng:

Nhân lực: Theo từ điển Hán Việt thì Nhân là người, Lực là sức lực, sức lao động của con người. Do vậy, thuật ngữ nhân lực dùng để chỉ sức lao động của con người, về mặt sử dụng lao động trong tư liệu sản xuất và như vậy nhân lực sẽ bao gồm thể lực, trí lực và đạo đức.

Thể lực: Được hiểu là sức lao động chân tay, cơ bắp, là sức khỏe của thân thể con người.

Trí lực: Dùng để chỉ sức lao động về trí óc, chỉ sức suy nghĩ, sự hiểu biết, sự tiếp thu kiến thức, tài năng, năng khiếu cũng như quan điểm, lòng tin, nhân cách... của từng con người.

Đạo đức: là một phạm trù thể hiện tư tưởng, tình cảm, lối sống, thái độ và phong cách đối xử với mọi thứ xung quanh, với mọi người trong xã hội bao hàm cả quan niệm đạo đức với con người và các yếu tố thuộc môi trường.

1.1.2 Khái niệm về tuyển dụng nhân lực

Hiểu một cách khái quát, tuyển dụng nhân lực là một hoạt động trong quản trị nguồn nhân lực nhằm bổ sung hoặc thay thế nguồn nhân lực hiện tại của doanh nghiệp. Qua đó, hướng tới mục tiêu đảm bảo số lượng và chất lượng nhân lực để thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp trong một giai đoạn nhất định. Tuy nhiên, để hiểu sâu hơn về bản chất của tuyển dụng nhân lực, cần xem đó là tổng hợp của hai hoạt động: tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực.

Tác giả: ThS. Dương Minh Tú (2021) cho rằng:

Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Mọi tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút đủ số lượng và chất lượng lao động để nhằm đạt được các mục tiêu của mình.

Tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ. Cơ sở của tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực thi công việc.

Tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực có thể được xem là hai khâu độc lập trong quá trình tuyển dụng nhân lực nhưng chúng có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Tuyển mộ là

bước tiền đề cho tuyển chọn nhân lực. Nếu doanh nghiệp thực hiện bước tuyển mộ không tốt, không thu hút được ứng viên quan tâm ứng tuyển thì đó được xem như thất bại của toàn bộ quá trình tuyển dụng. Ngược lại, nếu quá trình tuyển mộ thực hiện tốt, thu hút được đông đảo ứng viên chất lượng ứng tuyển nhưng khâu tuyển chọn thực hiện không tốt sẽ dẫn đến hiệu quả tuyển dụng kém, gây nhiều tổn kém cho doanh nghiệp.

Tác giả Lê Thanh Hà (2009) cho rằng, tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút các cá nhân trong và ngoài tổ chức có đủ tiêu chuẩn thích hợp tham gia dự tuyển để lựa chọn ra những ứng viên có đầy đủ các điều kiện đáp ứng được yêu cầu của tổ chức. Sau đó định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường của tổ chức. Tuy nhiên, Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2005) lại nhấn mạnh, tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn thích hợp cho các công việc và các chức danh cần người trong tổ chức. Trong đó các tác giả nhấn mạnh cụm từ "tìm kiếm", điều này đặc biệt đúng trong điều kiện khan hiếm nhân lực hoặc nhân lực chất lượng cao.

Từ những phân tích trên cho thấy: *Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, đánh giá và lựa chọn các ứng viên theo các tiêu chí khác nhau nhằm bổ sung lực lượng lao động cần thiết trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp.*

1.1.3 Vai trò, ý nghĩa của Tuyển dụng nhân lực

Hoạt động tuyển dụng nhân lực có vai trò to lớn không những đối với doanh nghiệp mà còn với xã hội và người lao động.

Thứ nhất, vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với doanh nghiệp

Tuyển dụng nhân lực được xem là khâu trọng yếu trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực. Bởi lẽ, tuyển dụng nhân lực tốt giúp doanh nghiệp bổ sung lực lượng lao động để hoàn thành những mục tiêu tăng trưởng. Ngày nay, các doanh nghiệp đều phải cạnh tranh gay gắt trên thị trường nhằm giành những lợi thế cho riêng mình. Tuyển dụng nhân lực có chất lượng là một lợi thế cạnh tranh rất lớn của doanh nghiệp. Đặc biệt, đối với tuyển dụng những vị trí nhân sự cấp cao, không những củng cố sức mạnh của bản thân doanh nghiệp mà còn khiến cho đối thủ cạnh tranh suy giảm sức mạnh. Trên thực tế, rất nhiều doanh nghiệp dùng "chiêu bài" thu hút các nhân sự cấp cao của các công ty đối thủ cạnh tranh về làm việc cho mình như một phương kế "một mũi tên trúng hai đích". Ngoài ra, hoạt động tuyển dụng nhân lực còn có vai trò trong việc tạo dựng thương hiệu của doanh nghiệp. Nói cách khác, nhìn vào bức tranh tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp, xã hội và người lao động sẽ có những nhận định khái quát về doanh nghiệp. Một doanh nghiệp khi đăng tin tuyển dụng, thu hút và lựa chọn được những ứng viên chất lượng chứng tỏ mức độ uy tín của doanh nghiệp rất cao. Có thể thấy, bài toán thu hút nhân lực có trình độ cao ngày nay là thách thức với hầu hết doanh nghiệp. Bởi, doanh

ng nghiệp coi nguồn nhân lực là nguồn lực quý giá nhất, cần bổ sung và phát triển để đạt được những mục tiêu của tổ chức.

Thứ hai, vai trò của tuyển dụng đối với xã hội

Hiện nay, ở nước ta, vấn đề thất nghiệp đang là chủ đề rất nóng, thu hút sự quan tâm của Chính phủ và người dân. Chính vì vậy, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tăng lên chính là một tín hiệu lạc quan đối với vấn đề thất nghiệp. Nói cách khác, khi thị trường tuyển dụng nhộn nhịp sẽ mang lại nhiều cơ hội việc làm cho người lao động, qua đó giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp nói chung. Ngược lại, vào những thời điểm khó khăn, khi mà đa số các doanh nghiệp có xu hướng cắt giảm nhân sự, nhu cầu tuyển dụng thấp hoặc không có sẽ khiến bức tranh thất nghiệp thêm ảm đạm. Ngoài ra, thông qua nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp nói chung, Chính phủ sẽ có căn cứ để 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.

Thứ ba, vai trò của tuyển dụng đối với người lao động

Ngoài việc giải quyết bài toán thất nghiệp đã trình bày ở trên, tuyển dụng nhân lực còn có vai trò đối với cá nhân người lao động. Thông qua số lượng, vị trí tuyển dụng, yêu cầu thực hiện công việc... người lao động sẽ nắm bắt được các nhu cầu cũng như đòi hỏi từ phía các doanh nghiệp. Thực tế cho thấy, ngày nay các doanh nghiệp có xu hướng khắt khe hơn trong việc lựa chọn người lao động. Bên cạnh yêu cầu và bằng cấp chuyên môn, nhà tuyển dụng còn mong muốn ứng viên có những kỹ năng công việc, kỹ năng mềm và đặc biệt là thái độ, tính cách, tác phong làm việc chuyên nghiệp, phù hợp với từng vị trí việc làm cụ thể.

1.1.4 Nguyên tắc Tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Giống như các hoạt động khác của quản trị nguồn nhân lực, công tác tuyển dụng nhân lực được thực hiện theo một số nguyên tắc nhất định. Ví dụ, số lượng nhân sự cần tuyển dụng cần phải dựa vào kế hoạch sản xuất kinh doanh trong từng giai đoạn nhất định. Trên cơ sở phân tích nguồn nhân lực hiện tại, kết hợp với mục tiêu kinh doanh trong giai đoạn trung và dài hạn, nhà quản trị sẽ hoạch định nguồn nhân lực để xác định số lượng nhân sự cần tuyển dụng. Ngoài ra, yêu cầu về chất lượng nhân lực phải được thiết kế dựa trên bản mô tả công việc ứng với các vị trí việc làm cụ thể. Chẳng hạn, để trở thành nhân viên kinh doanh thì cần những yêu cầu gì về mặt bằng cấp, kinh nghiệm, ngoại ngữ, kỹ năng mềm... Một nguyên tắc khác trong tuyển dụng, đó là tuyển chọn những nhân sự phù hợp với vị trí công việc và văn hóa tổ chức thay vì tuyển chọn những ứng viên xuất sắc nhất. Bởi lẽ, chỉ có những ứng viên có năng lực phù hợp với yêu cầu công việc và chia sẻ với các giá trị văn hóa của tổ chức mới có thể gắn bó làm việc lâu dài tại doanh nghiệp. Ngoài một số nguyên tắc cơ bản như trên, tùy từng doanh nghiệp

cụ thể, nhà quản trị có thể đưa ra thêm một số nguyên tắc khác trong các trường hợp cụ thể.

1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực

Trong quá trình tìm kiếm, thu hút các ứng viên tham gia tuyển dụng, nhà tuyển dụng có thể thông qua hai nguồn nguồn bên trong và nguồn bên ngoài doanh nghiệp.

1.2.1. Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp

Nguồn ứng viên bên trong (nội bộ) là những người lao động đang làm việc cho chính doanh nghiệp cần tuyển dụng. Khi doanh nghiệp tuyển dụng nội bộ, thực chất là cơ hội để cho nhân viên hiện tại luân chuyển sang một công việc mới hoặc thăng tiến lên vị trí công việc mới cao hơn hiện tại. Khi tổ chức cần người thay thế vị trí thiếu hụt hoặc cần duy trì sự ổn định thì nguồn nội bộ thường được ưu tiên hơn. Bởi lẽ, nguồn ứng viên bên trong có một số lợi thế dễ thấy. Những nhân viên này đã gắn bó với tổ chức một thời gian, điểm mạnh, điểm yếu được thể hiện qua kết quả công việc nên nhà quản trị dễ dàng nắm bắt thông tin. Ngoài ra, nguồn nội bộ đã quen với văn hóa tổ chức nên không tốn thời gian để làm quen và thích nghi với tổ chức. Hơn nữa, việc quy hoạch và đề bạt nguồn nội bộ sẽ tạo động lực cho nhân viên, đặc biệt là những nhân viên gắn bó lâu năm, tạo ra bầu không khí thi đua, cạnh tranh để thăng tiến hơn trong công việc. Tuy nhiên, nguồn ứng viên nội bộ cũng tồn tại một số hạn chế điển hình mà nhà quản trị nên cân nhắc trước khi quyết định bổ nhiệm. Ví dụ, nguồn nội bộ đa số là làm việc theo nề nếp cũ nên khi cần tư duy đột phá thì rất khó để nguồn nội bộ phát huy. Hay việc bổ nhiệm nội bộ có thể gây xáo trộn cơ cấu tổ chức. Thêm vào đó, việc đề bạt người bên trong doanh nghiệp có thể dẫn đến mâu thuẫn nội bộ do những ứng viên tiềm năng không được lựa chọn.

1.2.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp

Nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp: bao gồm những sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học và dạy nghề chưa tìm được việc làm, những người đang trong thời gian thất nghiệp, những người đang làm việc tại các doanh nghiệp khác nhưng có ý định thay đổi môi trường làm việc, nhân viên cũ của tổ chức nhưng đã nghỉ việc nay lại có nhu cầu quay lại làm việc... Có thể thấy rằng, nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp rất đa dạng và phong phú. Mỗi nhóm kể trên lại có những mặt tích cực và hạn chế riêng, tuy nhiên, xét một cách tổng thể nguồn bên ngoài sẽ có những ưu nhược điểm cơ bản như sau:

Về ưu điểm, nguồn nhân lực từ bên ngoài rất đa dạng nên doanh nghiệp có cơ hội tìm kiếm, lựa chọn ứng viên đáp ứng được nhiều tiêu chí doanh nghiệp đưa ra. Hơn nữa, nguồn bên ngoài sẽ mang đến tư duy và tác phong làm việc mới, không bị chi phối bởi tập quán làm việc hiện tại của doanh nghiệp. Ngoài ra, khi tuyển dụng người từ nguồn bên

ngoài sẽ không gây xáo trộn cơ cấu tổ chức hiện tại của doanh nghiệp bởi tổ chức chỉ cần tuyển người vào vị trí còn bỏ trống, không xáo trộn các vị trí khác.

Trái lại, tuyển dụng nguồn bên ngoài cũng đối mặt với một số khó khăn. Chi phí tuyển dụng sẽ cao hơn và thời gian tuyển dụng cũng kéo dài hơn vì cần thời gian để thu thập thông tin ứng viên. Ngoài ra, nguồn ứng viên bên ngoài cũng cần một khoảng thời gian nhất định để làm quen và nắm bắt công việc. Mặt khác, việc bổ nhiệm nguồn bên ngoài cũng khiến những lao động bên trong dao động tâm lý, thậm chí là triệt tiêu động lực phấn đấu của bản thân. Một hạn chế nữa đó là tính bảo mật của thông tin nội bộ. Nếu như tuyển dụng phải nhân viên thuộc diện "gián điệp" sẽ gây tổn thất rất lớn cho doanh nghiệp vì nguy cơ để lộ các thông tin quan trọng của doanh nghiệp.

1.3 Một số phương pháp thu hút ứng viên

Tùy theo đối tượng ưu tiên trong việc tuyển dụng từ nguồn bên trong hay bên ngoài mà bộ phận tuyển dụng sẽ sử dụng các cách thức thu hút ứng viên khác nhau. Thông thường, để thu hút nguồn ứng viên bên trong sẽ đơn giản hơn nguồn bên ngoài. Bằng cách gửi đi thông báo qua email nội bộ hoặc bản tin của công ty, các nhân viên trong tổ chức sẽ dễ dàng tiếp cận được thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp. Ngoài ra, người làm công tác nhân sự có thể trực tiếp trao đổi thông tin với các đơn vị trong doanh nghiệp để họ tiến cử, giới thiệu các cá nhân phù hợp của đơn vị ứng tuyển và các vị trí mà doanh nghiệp đang cần tuyển. Tuy nhiên, đối với nguồn ứng viên từ bên ngoài, các phương pháp như tiếp cận, thu hút ứng viên sẽ đa dạng và tốn nhiều thời gian hơn. Một số phương pháp nhằm thu hút người lao động từ bên ngoài phổ biến hiện nay là: các kênh thông tin đại chúng truyền thống, các trung tâm môi giới việc làm, sử dụng công cụ Internet, các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề.

1.3.1 Thông qua các kênh thông tin đại chúng truyền thống

Các kênh thông tin đại chúng truyền thống bao gồm: truyền hình, đài phát thanh, báo giấy. Khi các doanh nghiệp đăng tải thông tin trên các kênh này có thể tiếp cận một lượng đông đảo ứng viên do mức độ phổ biến của các kênh này. Ngoài ra, thông tin được đăng tải trên các kênh này mang lại cảm giác tin cậy đối với người tiếp nhận thông tin. Tuy nhiên, các kênh này có một số điểm mà doanh nghiệp cần cân nhắc trước khi lựa chọn, đó là: chi phí để quảng cáo tương đối cao, khó lượng hóa được số lượng ứng viên tiếp cận thông tin. Hơn nữa, ngày nay các kênh thông tin đại chúng không còn chiếm ưu thế tuyệt đối trong việc quảng cáo bởi sự phát triển mạnh mẽ của internet. Dẫn đến hệ quả là một bộ phận lao động, đặc biệt lao động trẻ tuổi ít theo dõi các kênh này để tìm kiếm việc làm.

1.3.2 Thông qua các trung tâm môi giới việc làm

Các trung tâm môi giới việc làm ra đời với sứ mệnh là cầu nối giữa nhà tuyển dụng và người có nhu cầu tìm kiếm việc làm. Họ xây dựng dữ liệu thông tin về nhu cầu

tuyển dụng của các doanh nghiệp, đồng thời, họ thu thập thông tin cá nhân của người lao động. Khi một doanh nghiệp "đặt hàng" tuyển dụng qua các trung tâm môi giới việc làm, trung tâm sẽ sàng lọc hồ sơ ứng viên có sẵn để tư vấn, cung cấp cho doanh nghiệp cần tuyển dụng. Ưu điểm của kênh này đó là tiết kiệm thời gian tuyển dụng, phù hợp với bối cảnh cần tuyển dụng gấp bởi các trung tâm có sẵn kho dữ liệu về hồ sơ ứng viên, họ sẽ sàng lọc và giới thiệu các ứng viên phù hợp cho doanh nghiệp để thu về một khoản hoa hồng môi giới. Tuy nhiên, kênh này cũng tiềm ẩn một số rủi ro đối với doanh nghiệp cần tuyển dụng. Doanh nghiệp sẽ phải thẩm định lại để chắc chắn về chất lượng nguồn ứng viên do các trung tâm giới thiệu, hoặc phải chờ đợi một thời gian sau khi các ứng viên làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp mới đánh giá được hiệu quả công việc. Trong trường hợp người lao động sau một thời gian thử việc không hoàn thành công việc, khi đó việc gửi trả người lao động về trung tâm cũng khá phức tạp. Ngoài ra, các thông tin nội bộ của doanh nghiệp có thể sẽ bị lọt ra ngoài trong quá trình làm việc với các trung tâm. Do vậy, các nhà tuyển dụng khi làm việc với các trung tâm cần có những điều khoản ràng buộc rõ ràng và cụ thể, tránh các rắc rối pháp lý về sau.

1.3.3 Sử dụng công cụ Internet

Ngày nay, với sự phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt là sự phổ cập Internet trong dân chúng, đây được xem là công cụ phổ biến bậc nhất trong việc tiếp cận thông tin tuyển dụng đến ứng viên. Bằng cách đăng tải thông tin tuyển dụng lên website của công ty hoặc các trang mạng xã hội, kết hợp với chạy quảng cáo trực tuyến, thông tin tuyển dụng sẽ nhanh chóng tiếp cận được các ứng viên tiềm năng. Ưu điểm lớn nhất của kênh này đó là khả năng tiếp cận đông đảo ứng viên do tỷ lệ sử dụng internet ở nước ta rất cao. Một ưu điểm nổi trội khác đó là thông qua các thuật toán, phân tích dữ liệu người sử dụng, các thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp có thể tiếp cận đúng ứng viên tiềm năng theo các tiêu chí lựa chọn ứng viên của doanh nghiệp. Với sự phát triển của công nghệ, kênh này có thể đo lường chính xác xem thông tin đã tiếp cận được bao nhiêu lượt người theo dõi. Tuy nhiên, chi phí trả cho quảng cáo thông qua hình thức này tương đối cao và có thể bỏ lỡ một số ứng viên, đặc biệt là nhóm ứng viên nhiều tuổi, ít tiếp xúc với Internet.

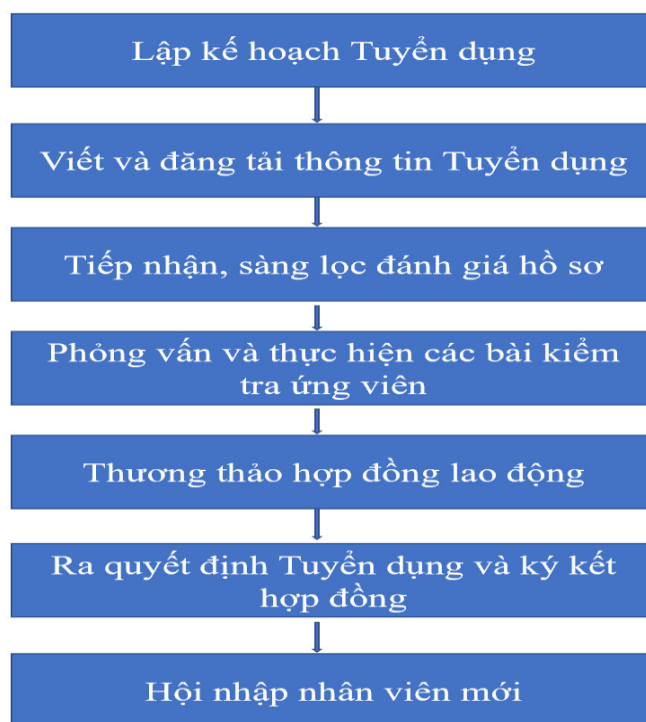
1.3.4 Thông qua các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề

Đây là hình thức tuyển dụng bằng cách nhà tuyển dụng đến trực tiếp các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng, các trường nghề để thu hút và tuyển dụng lao động. Đây có thể được xem là kênh mà nhà tuyển dụng có thể chủ động tìm kiếm, thu hút và tuyển dụng lao động trực tiếp. Ưu điểm của kênh này đó là sự chủ động của nhà tuyển dụng, họ khoanh vùng đối tượng ứng viên theo ngành nghề và có cơ hội tiếp cận với đối tượng được đào tạo bài bản. Hơn nữa, đối tượng sinh viên năm cuối có đặc điểm là khao khát việc làm, rất nhiệt huyết và không đòi hỏi mức đãi ngộ quá cao. Tuy nhiên, hình thức

này không thực sự phù hợp đối với các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, dày dặn kinh nghiệm làm việc thực tế.

1.4 Quy trình tuyển dụng nhân lực

Đa số các doanh nghiệp đều có quy trình tuyển dụng cho từng vị trí việc làm trong tổ chức của mình. Các bước trong quy trình tuyển dụng có thể khác nhau, phụ thuộc vào một số yếu tố như: vị trí tuyển dụng, số lượng tuyển dụng, thời điểm tuyển dụng..... Điều đó có nghĩa rằng, không có một quy trình tuyển dụng chung áp dụng cho các loại hình doanh nghiệp và các vị trí việc làm khác nhau. Thông thường, với một số công việc giản đơn như lao động phổ thông, không đòi hỏi trình độ bằng cấp thì quy trình tuyển dụng khá ngắn gọn. Tuy nhiên, với một số công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm thực tế như kỹ sư, giáo viên, quản lý,... thì quy trình tuyển dụng sẽ phức tạp hơn. Dù là tuyển dụng công việc giản đơn hay phức tạp thì có một số bước người làm công tác tuyển dụng cần chú trọng sau đây.



1.4.1 Lập kế hoạch tuyển dụng

Đây có thể xem là bước cơ bản đầu tiên trong quy trình tuyển dụng nhân lực nói chung. Bước này có tính chất quyết định đến toàn bộ quá trình tuyển dụng. 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 tuyển dụng chi tiết. Bản kế hoạch tuyển dụng được xem là đầy đủ nếu nó trả lời được một số câu hỏi quan trọng như: Số lượng nhân viên tuyển là bao nhiêu? Vị trí việc làm cụ thể là gì? Điều kiện tiêu chuẩn để thực hiện công việc ra sao? Tiếp cận ứng viên thông qua các kênh nào? Thiết kế các bài kiểm tra ra sao lựa chọn được ứng viên phù hợp? Ngân sách cho tuyển dụng là bao nhiêu?...

1.4.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng

Bộ phận tuyển dụng cần viết thông tin tuyển dụng thứ cách cô đọng, đầy đủ. Nội dung của thông tin tuyển dụng thường bao gồm 03 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 sẽ phải đăng tải thông tin lên các kênh khác nhau để tiếp cận, thu hút ứng viên tiềm năng tham gia ứng tuyển. Các doanh nghiệp có thể chọn một kênh hoặc kết hợp nhiều kênh để đảm bảo thông tin tuyển dụng nhanh chóng đến với ứng viên nhưng phải đảm bảo cân đối chi phí tuyển dụng.

1.4.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ

Đây là bước đầu tiên trong khâu tuyển chọn ứng viên. 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. Một mặt, người làm công tác đánh giá hồ sơ cần tránh "bỏ quên" ứng viên tiềm năng. Mặt khác, cần phải có sự phân loại ban đầu, bởi nếu tiếp nhận hồ sơ một cách ồ ạt sẽ khiến cho các công đoạn sau thêm phí tạp, tốn kém chi phí tổ chức tuyển dụng. Việc đánh giá hồ sơ thường dựa trên một số tiêu chí cứng như: Bằng cấp, chứng chỉ, kinh nghiệm làm việc. Tuy nhiên, không nên bỏ qua các tiêu chí mềm như: đặc điểm cá nhân, cá tính, phong cách, ngoại hình,... Tổng hợp các yếu tố nói trên sẽ tạo thành bức tranh tổng thể về ứng viên tham gia ứng tuyển. Đó là tiền đề để người làm tuyển dụng quyết định tiếp nhận hay loại hồ sơ ứng viên.

1.4.4 Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên

Trên thực tế, một số doanh nghiệp có thể tách riêng hai bước này. Nhưng một số doanh nghiệp lại chọn kết hợp cả hai bước này, tùy thuộc vào tính chất công việc đang tuyển dụng. Việc phỏng vấn giúp nhà tuyển dụng nắm bắt thông tin đầy đủ và chân thực về ứng viên, so sánh và kiểm chứng thông tin trên hồ sơ và thực tế.

Với những ứng viên đáp ứng được những tiêu chí cơ bản như bằng cấp, kinh nghiệm... nhà tuyển dụng cần thực hiện một số bài kiểm tra nhằm đánh giá, phân loại ứng viên theo nhiều tiêu chí khác nhau. Các bài kiểm tra thông thường bao gồm: kiến thức chung, kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, trắc nghiệm cá tính,...

1.4.5 Thương thảo hợp đồng lao động

Trên cơ sở đánh giá ứng viên dựa trên hồ sơ và kết quả các bài kiểm tra ở trên, nhà tuyển dụng đã có căn cứ để thông báo kết quả đến ứng viên. Với những ứng viên đạt yêu cầu, nhà tuyển dụng sẽ mời ứng viên tới doanh nghiệp để thương thảo về hợp đồng lao động. Điểm mấu chốt của bước này đó là làm sao tìm được tiếng nói chung giữa người lao động và ứng viên về điều kiện làm việc, mức độ đãi ngộ,... Trên thực tế, với các đơn vị công lập, các chính sách thực hiện theo quy định chung của Nhà nước, ứng viên ít có cơ hội đề xuất khác biệt. Tuy nhiên, với các doanh nghiệp tư nhân hay

doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, ứng viên có thể đưa ra những đề xuất, nguyện vọng để có thể đảm nhận công việc

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

Sau khi thống nhất các điều khoản trong hợp đồng lao động sẽ đến bước ra quyết định tuyển dụng. Đây có thể xem là bước quyết định, chính thức hóa mối quan hệ lao động giữa nhà tuyển dụng và ứng viên. Bằng việc đặt bút ký vào bản hợp đồng lao động, hai bên nhất trí thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên và đây là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết các vấn đề phát sinh trong tương lai.

1.4.7 Hội nhập nhân viên mới

Có ý kiến cho rằng, việc ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động là bước cuối cùng trong quy trình tuyển dụng. Tuy nhiên, xét ở góc độ những người làm công tác tuyển dụng thì đó chưa phải là khâu cuối cùng. Bởi lẽ, sau khi ký kết hợp đồng lao động với ứng viên, bộ phận nhân sự tiếp tục phải thực hiện thêm một công đoạn đó là hướng dẫn nhân viên mới hội nhập với tổ chức. Tùy theo đặc thù của doanh nghiệp, bộ phận nhân sự có thể viết email giới thiệu nhân viên mới gửi tới toàn thể doanh nghiệp. Hoặc nhân viên mới được ra mắt ban lãnh đạo, các bộ phận chức năng, giới thiệu về những nét văn hóa tiêu biểu để nhân viên mới có cái nhìn ban đầu và dần thích nghi với môi trường mới.

1.5 Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực

Quá trình tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp chịu sự tác động của nhiều yếu tố. Người ta phân loại các yếu tố đó thành hai nhóm: các yếu tố thuộc về tổ chức (bên trong) và các yếu tố thuộc về môi trường (bên ngoài).

1.5.1 Các yếu tố thuộc về tổ chức

Uy tín và giá trị thương hiệu của doanh nghiệp: Thực tiễn cho thấy rằng, các doanh nghiệp có giá trị thương hiệu mạnh khi đăng tải thông tin tuyển dụng nhân lực sẽ nhanh chóng nhận được nhiều hồ sơ ứng viên chất lượng. Điều đó cho thấy sức hút từ uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp đối với ứng viên. Có thể thấy rằng, người lao động có xu hướng ứng tuyển và thích làm việc tại các doanh nghiệp có thương hiệu trên thị trường.

Công tác hoạch định nhân lực: Đây là khâu then chốt ảnh hưởng đến sự thành công hay thất bại của hoạt động tuyển dụng nhân lực. Nội dung của công tác hoạch định nhân lực là phân tích nhu cầu nhân lực trong ngắn, trung và dài hạn. Đồng thời, đánh giá nguồn nhân lực hiện tại để đưa ra giải pháp bổ sung lực lượng lao động cho hiện tại và tương lai. Nói cách khác, người làm công tác hoạch định cần trả lời một số câu hỏi căn bản như: Nhu cầu tuyển dụng là bao nhiêu? Yêu cầu thực hiện công việc đối với từng vị trí cần tuyển là gì? Tuyển qua các kênh nào? Ngân sách cho mỗi đợt tuyển dụng là bao nhiêu...?

Tiềm lực tài chính của doanh nghiệp: Để thu hút và tuyển dụng được những ứng viên chất lượng đòi hỏi doanh nghiệp phải có tiềm lực tài chính vững mạnh. Thông qua mức độ đãi ngộ mà doanh nghiệp sẵn sàng chi trả và công khai tới các ứng viên trong thông báo tuyển dụng, ứng viên có thể so sánh mức đãi ngộ của doanh nghiệp so với mức kỳ vọng của cá nhân để quyết định ứng tuyển hay không ứng tuyển. Xét ở góc độ người lao động, chính sách đãi ngộ nói chung và mức thu nhập nói riêng không phải là tiêu chí duy nhất tác động đến ý định ứng tuyển của họ. Nhưng rõ ràng, mức thu nhập là yếu tố rất quan trọng trong quá trình ra quyết định ứng tuyển của ứng viên. Đối với các doanh nghiệp tự chủ tài chính, họ có thể đưa ra các mức thu nhập rất cao nhằm lôi kéo những ứng viên có trình độ chuyên môn cao. Có thể dẫn chứng cho vấn đề này thông qua các vụ chuyển nhượng cầu thủ bóng đá tại các câu lạc bộ bóng đá chuyên nghiệp, tổ chức và hoạt động theo mô hình doanh nghiệp. Với những câu lạc bộ có tiềm lực tài chính vững mạnh, họ sẵn sàng bỏ ra một số tiền rất lớn để chiêu mộ cầu thủ giỏi.

Văn hóa tổ chức: Tương tự như yếu tố về giá trị thương hiệu của doanh nghiệp, đây là yếu tố “vô hình” nhưng lại rất quan trọng trong quá trình tuyển dụng. Ngày nay, các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp lớn đều ý thức được vai trò to lớn của công tác xây dựng văn hóa tổ chức. Văn hóa tổ chức không chỉ là sợi dây vô hình kết nối các thành viên trong tổ chức mà còn là tiêu chí quan trọng tác động đến ý định ứng tuyển của ứng viên. Bên cạnh yếu tố về thu nhập, người lao động cũng rất mong muốn làm việc cho các tổ chức có những giá trị văn hóa phù hợp với giá trị văn hóa của cá nhân người lao động. Có thể khẳng định, để duy trì sự cam kết gắn bó với tổ chức lâu dài, yếu tố văn hóa tổ chức đóng vai trò then chốt. Thực tế không hiếm gặp các trường hợp ứng viên trúng tuyển vào doanh nghiệp, nhưng sau một thời gian làm việc cảm thấy lạc lõng, không thích nghi và hội nhập được với văn hóa của tổ chức. Kết quả là người lao động có xu hướng “nhảy việc” để tìm đến những tổ chức mới có văn hóa tổ chức phù hợp với cá nhân họ. Điều này thực sự đáng tiếc với tổ chức nói chung vì gây ra nhiều tổn kém trong tuyển dụng.

Chính sách tuyển dụng: Hầu hết các doanh nghiệp lớn đều xây dựng và công bố chính sách tuyển dụng một cách nhất quán và rõ ràng. Chính sách tuyển dụng phản ánh những nguyên tắc, quy định, sự ưu tiên trong quá trình tuyển dụng. Chẳng hạn, với những vị trí nào thì doanh nghiệp ưu tiên tuyển từ nguồn nội bộ, vị trí nào khuyến khích tuyển nguồn bên ngoài, giới tính, độ tuổi phù hợp. Hay việc doanh nghiệp xây dựng quy trình tuyển dụng và vận dụng trong thực tiễn một cách cứng nhắc hay linh hoạt. Nhìn chung, chính sách tuyển dụng linh hoạt sẽ khiến cho công tác tuyển dụng hiệu quả hơn. Có thể cùng một quy trình tuyển dụng cho vị trí công việc cần tuyển, nhưng đối với các đối tượng ứng viên khác nhau, có thể vận dụng linh hoạt theo hướng cắt giảm các quy trình. Ví dụ, với các ứng viên nhiều kinh nghiệm công tác, có nhiều thành tích được ghi

nhận trong quá khứ có thể xem xét cắt giảm một số bài kiểm tra trong quy trình tuyển dụng.

Bộ phận tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp: Trong cơ cấu của doanh nghiệp luôn có bộ phận hành chính nhân sự nói chung. Ở các doanh nghiệp có quy mô lớn, thậm chí họ còn có bộ phận chuyên trách cho mảng tuyển dụng bởi tính chất quan trọng của công tác tuyển dụng nhân lực trong tổ chức. Khi bộ phận tuyển dụng được chuyên môn hóa sẽ ảnh hưởng tích cực đến chất lượng công tác tuyển dụng. Bởi lẽ, đây là bộ phận chịu trách nhiệm tổng thể trong các bước của quy trình tuyển dụng. Nếu bộ phận phụ trách công tác tuyển dụng thực hiện chu đáo các công đoạn như: xác định nhu cầu tuyển dụng, thiết kế bản mô tả công việc, xây dựng các kênh tìm kiếm ứng viên, thiết kế các bài kiểm tra, phỏng vấn, lập kế hoạch ngân quỹ tuyển dụng... thì hiệu quả tuyển dụng sẽ rất cao. Trên thực tế, đa số trường hợp ứng viên tiếp xúc với bộ phận tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp đầu tiên. Do đó, ứng viên sẽ có ấn tượng ban đầu về doanh nghiệp thông qua chính những người làm công tác tuyển dụng. Vì vậy, doanh nghiệp nên chú trọng đầu tư cho bộ phận tuyển dụng, lựa chọn những người có kinh nghiệm chuyên môn, tác phong làm việc chuyên nghiệp sẽ gây thiện cảm với ứng viên ngay từ ban đầu.

1.5.2 Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài

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 lẽ, doanh nghiệp không những có cơ hội tuyển đủ số lượng ứng viên mà còn được lựa chọn những ứng viên có đầy đủ các tiêu chí theo nhu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng. Ngược lại, khi cung lao động nhỏ hơn cầu lao động, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn trong tuyển dụng. Một mặt, họ sẽ khó tìm đủ lượng lao động cần tuyển, họ còn phải cạnh tranh gay gắt với các doanh nghiệp khác trên thị trường.

Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác: Các doanh nghiệp không những cạnh tranh nhau về thị trường, công nghệ, tài chính mà còn cạnh tranh khốc liệt trong việc tuyển dụng những nhân sự chất lượng cao. Các doanh nghiệp ngày càng có xu hướng đề cao giá trị nguồn lực con người trong tổ chức. Để thu hút ứng viên giỏi, các doanh nghiệp sẵn sàng đưa ra các mức đãi ngộ hấp dẫn nhằm cạnh tranh với các doanh nghiệp khác. Sự cạnh tranh khốc liệt này sẽ khiến cho các doanh nghiệp có tiềm lực tài chính hạn chế gặp bất lợi trong công tác tuyển dụng.

Chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề: Thị trường lao động ở nước ta lâu nay tồn tại một nghịch lý. Đó là doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng, nguồn cung lao động dư thừa nhưng doanh nghiệp vẫn gặp khó trong công tác tuyển dụng. Nguyên nhân chủ yếu được nhận định đó là do trình độ của người lao động chưa

đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Có thể nói nguyên nhân sâu xa hơn chính là chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề chưa tốt, chưa theo kịp đòi hỏi thực tiễn của doanh nghiệp. Để khắc phục tồn tại này cần có sự chung tay góp sức của doanh nghiệp và nhà trường. Doanh nghiệp "đặt hàng" lao động và tham gia sâu vào quá trình đào tạo, như vậy chất lượng đào tạo lao động sẽ được cải thiện, quá trình tuyển dụng sau này của doanh nghiệp cũng sẽ thuận lợi hơn.

Sự phát triển của khoa học, công nghệ: Không khó để nhận ra tác động mạnh mẽ của yếu tố khoa học công nghệ đến hoạt động quản trị của doanh nghiệp, trong đó có hoạt động tuyển dụng nhân lực. Với sự phát triển và phổ cập của internet, mạng xã hội, các thuật toán... đang và sẽ thay đổi cách thức các doanh nghiệp tổ chức hoạt động tuyển dụng. Ví dụ, khi doanh nghiệp muốn tuyển dụng nhanh chóng và lan truyền thông tin đến đúng các ứng viên tiềm năng có thể sử dụng các công cụ quảng cáo thông qua mạng xã hội, các website tuyển dụng chuyên nghiệp. Nhà tuyển dụng sẽ có dữ liệu chính xác về số lượng ứng viên quan tâm. 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 có thể dễ dàng phỏng vấn ứng viên ở bất cứ đâu trên thế giới mà không bị cản trở bởi rào cản vật lý nào. Để thích ứng với bối cảnh hiện nay, người làm công tác tuyển dụng bên cạnh việc nâng cao kiến thức nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng nhân sự cần cập nhật kỹ năng công nghệ để nâng cao hiệu quả công tác chuyên môn.

1.6 Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả tuyển dụng nhân lực

Có rất nhiều chỉ tiêu được các nhà quản trị đưa ra để xem xét, đánh giá hiệu quả tuyển dụng. Các chỉ tiêu này thường xoay quanh một số tiêu chí cơ bản như: chi phí, thời gian, tỷ lệ ứng tuyển,...

1.6.1 Chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng

Đây là tiêu chí hàng đầu mà các nhà tuyển dụng thường đo lường sau mỗi đợt tuyển dụng. Công thức tính là:

$$C_{td} = \frac{\text{Ngân sách tuyển dụng}}{\text{Số nhân viên được tuyển dụng trong một đợt}}$$

Trong đó: C_{td} là chi phí tuyển dụng bình quân mỗi đợt tuyển dụng.

Nhà quản trị nhân sự nắm rõ chỉ số này sẽ biết phân bổ ngân sách và tính toán chi tiết cho từng kênh tuyển dụng để đánh giá hiệu quả của từng kênh. Trên thực tế, doanh nghiệp sẽ tiêu tốn nhiều ngân sách hơn nếu thời gian tuyển dụng lâu hơn. Do đó sẽ dẫn đến một thực trạng rằng tổng chi phí tuyển dụng mỗi nhân viên, dù là ở cấp bậc cơ bản cũng sẽ trở nên tốn kém và đắt đỏ hơn.

1.6.2 Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển

$$t_{uv} = \frac{\text{Số hồ sơ ứng tuyển}}{\text{Số lượng chỉ tiêu tuyển dụng}}$$

Trong đó: t_{uv} là tỷ lệ ứng viên ứng tuyển.

Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển được hiểu là là tỷ lệ số hồ sơ ứng tuyển của ứng viên trên tổng số lượng chỉ tiêu tuyển dụng của doanh nghiệp. Số lượng hồ sơ ứng tuyển càng lớn chứng tỏ mức độ quan tâm của các ứng viên, mức độ uy tín của doanh nghiệp. Đây là căn cứ quan trọng, giúp doanh nghiệp có cơ hội sàng lọc, lựa chọn ứng viên phù hợp với các tiêu chí tuyển dụng. Trường hợp số lượng hồ sơ ứng tuyển ít hơn số lượng chỉ tiêu tuyển dụng khiến cho doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn như không tuyển đủ chỉ tiêu tuyển dụng và ít sự lựa chọn những nhân sự chất lượng. Tuy nhiên, khi tỷ lệ ứng viên ứng tuyển quá cao sẽ khiến cho chi phí tuyển dụng của doanh nghiệp sẽ tăng lên, thời gian để các bộ phận sàng lọc, phân loại hồ sơ cũng nhiều hơn. Do vậy, khi đánh giá hiệu quả tuyển dụng, không nên chỉ chú trọng vào đơn lẻ tỷ lệ ứng viên ứng tuyển, mà cần kết hợp với chất lượng của các hồ sơ ứng tuyển.

1.6.3 Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc

$$t_{nv} = \frac{\text{Số lượng nhân viên nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc}}{\text{Tổng số lượng ứng viên được tuyển dụng}}$$

Trong đó t_{nv} là tỷ lệ nhân viên nghỉ việc.

Sau khi trải qua đợt tuyển dụng nhân sự, người lao động sẽ trải qua quá trình thử việc trước khi ký hợp đồng lao động chính thức. Thời gian này có thể ngắn hay dài khác nhau tùy đặc thù doanh nghiệp và chức danh việc làm, tuy nhiên không quá 180 ngày (Điều 25, Bộ luật Lao động 2019). Nếu tỷ lệ nhân viên nghỉ việc thấp, hoặc không có, điều đó có nghĩa là những người được tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Đây có thể được xem là tiêu chí quan trọng, vì đây là giai đoạn cuối cùng trong quy trình để người ứng tuyển trở thành nhân viên chính thức. Ngược lại, tỷ lệ trên càng cao, chứng tỏ các bước trước đó của quy trình tuyển dụng, đặc biệt là giai đoạn phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên không hiệu quả, lựa chọn ứng viên chưa phù hợp.

1.6.4 Tỷ lệ chọn

$$t_c = \frac{\text{Số người xin việc được tuyển}}{\text{Tổng số người nộp đơn xin việc}}$$

Trong đó: t_c là tỷ lệ chọn.

Đây là tỷ lệ đánh giá sự thành công của quá trình tuyển chọn, thể hiện được hiệu quả của quá trình tuyển chọn và công tác tuyển chọn cũng như sự hấp dẫn của vị trí mà doanh nghiệp đang cần tuyển dụng nhân lực.

1.6.5 Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên

$$t_{cduv} = \frac{\text{Số lượng ứng viên được chọn phỏng vấn}}{\text{Số lượng ứng viên nộp đơn}}$$

Trong đó: t_{cduv} là tỷ lệ chuyển đổi ứng viên.

Tỷ lệ càng cao cho thấy quy trình sàng lọc ứng viên của Công ty càng hiệu quả và các kênh tuyển dụng của công ty nhắm đúng đối tượng.

1.6.6 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc

$$t_{cnlmlv} = \frac{\text{Số lượng ứng viên chấp nhận lời mời làm việc}}{\text{Tổng số lời mời được gửi đi}}$$

Trong đó: t_{cnlmlv} là tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc.

Tỷ lệ cao cho thấy quy trình tuyển dụng và các gói đề nghị của công ty hấp dẫn, thu hút đối với ứng viên.

Tiểu kết chương 1

Trong chương 1, tác giả đã trình bày một cách khái quát nhất các lý thuyết chung về hoạt động tuyển dụng trong doanh nghiệp. Đi từ các khái niệm cơ bản như tuyển chọn, tuyển mộ, tuyển dụng nhân lực cho đến vai trò, nguyên tắc tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp.

Các nguồn tuyển dụng được trình bày với hai nguồn chính: thứ nhất là nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp, thứ hai là nguồn ứng viên bên ngoài doanh nghiệp. Kế tiếp là các phương pháp thu hút ứng viên như: thông qua các kênh đại chúng truyền thông, thông qua các trung tâm môi giới việc làm, chuyên trang tuyển dụng, thông qua các cơ sở đào tạo nghề,..

Nội dung quy trình tuyển dụng được trình bày với 7 bước: Bước 1- Lập kế hoạch tuyển dụng; Bước 2 – Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng; Bước 3 – Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ; Bước 4 – Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên; Bước 5 – Thương thảo hợp đồng lao động; Bước 6 – Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng; Bước 7- Hội nhập nhân viên mới

Cùng với đó, tác giả cũng chỉ ra những nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm các nhân tố bên trong và các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp.














Cuối cùng, tác giả đưa ra các tiêu chí đánh giá kết quả tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp như chi phí bình quân, tỷ lệ ứng viên ứng tuyển, thời gian tuyển dụng, tỷ lệ nhân viên nghỉ việc, tỷ lệ chọn, tỷ lệ chuyển đổi ứng viên, tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc,..

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CÔNG TRÌNH TÂN KHOA

2.1 Những thông tin chung về Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.1.1 Giới thiệu chung về Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Bảng 2.1: Thông tin chung về Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

 Tên công ty	Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa
 Địa chỉ	P1908, Tòa nhà Charmvit Tower, Số 117 Trần Duy Hưng - Phường Trung Hoà, Quận Cầu Giấy, Hà Nội.
 Mã số thuế	0108790716
 Số điện thoại	024-3688-3555
 Email	info@tankhoa.vn
 Website	http://tankhoa.vn/
 Người đại diện	WU ZIXIN
 Ngày thành lập	29/01/2013
 Quản lý bởi	Chi cục thuế Quận Cầu Giấy
 Loại hình kinh doanh	Công ty thương mại
 Thị trường chính	Toàn quốc, nhập khẩu (Trung Quốc)
 Ngành nghề kinh doanh	<ul style="list-style-type: none"> - Công trình phòng chống ô nhiễm không khí như khử bụi, khử SO₂, Nox. - Dự án xử lý, cấp thoát nước, xử lý chất thải công nghiệp với quy mô lớn. - Cung cấp, lắp đặt các loại máy móc, thiết bị cho các ngành công nghiệp lớn như ngành thép, xi măng, dệt may, hóa chất,...
 Chứng chỉ, chứng nhận	ISO 9001:2000

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Năm 2012: Văn phòng Đại diện Công ty TNHH Thiết bị Lò điện loại nặng Đông Hùng – Vô Tích tại Việt Nam.

Năm 2013: Tiền thân từ tập đoàn Đông Hùng và sau đó tách ra và đổi tên thành Công ty TNHH Thiết bị Công Nghiệp Tân Khoa. là đơn vị kinh doanh xuất nhập khẩu các thiết bị máy móc, vật tư tiêu hao ngành công nghiệp gang thép, cung cấp cho các nhà máy Thép ở Việt Nam.

Năm 2014 đến 2015: Kinh doanh xuất nhập khẩu mở rộng các loại thiết bị máy móc, vật tư tiêu hao trong các ngành công nghiệp nặng gồm: gang thép, xi măng, nhiệt điện, ...

Năm 2016 đến 2017: Xử lý môi trường, công trình cải tạo lọc khử bụi, công trình xử lý nước, dây chuyền băng tải, đóng bao,...

Năm 2018 đến nay: Năm 2018 đổi tên thành Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa, khai thác thực hiện các công trình về xử lý môi trường, và cố định hướng trở thành một trong những công ty làm về xử lý môi trường lớn và tốt nhất Việt Nam. Đầu năm 2024 với lễ kỷ niệm thành lập 10 năm , mang biểu tượng cùng đồng hành, cùng chia sẻ, cùng phát triển và thay đổi mô hình quản trị chuyên nghiệp hơn đã đổi tên công ty thành Tân Khoa Group. Với tổng số đội ngũ cán bộ văn phòng và kỹ sư hiện trường lên tới hơn 300 nhân sự Tân Khoa luôn tâm niệm "Lấy con người làm trung tâm", không ngừng thu hút nhân tài nghiên cứu sáng tạo, đóng góp thành tựu kỹ thuật cho sự nghiệp bảo vệ môi trường, tạo những điều kiện thuận lợi nhất và xây dựng lộ trình công danh rõ ràng giúp cho nhân viên phát huy tối đa tiềm năng của bản thân, đạt được những thành quả xứng đáng với năng lực. Mạng lưới, quy mô khắp cả nước: Hà Nội, Quảng Ngãi, Hải Dương, Ninh Bình, Bắc Giang,...

2.1.3 Đặc điểm về sản phẩm và lĩnh vực kinh doanh của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa



(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Hình 2.1: Sản phẩm, lĩnh vực kinh doanh của Công ty

Công ty hoạt động trong hai mảng chính:

Tổng thầu công trình và hệ thống xử lý môi trường:

Xử lý nước: Các hệ thống xử lý nước nhằm loại bỏ các tạp chất, hóa chất, và chất ô nhiễm từ nước thải trước khi nó được thải ra môi trường hoặc tái sử dụng. Điều này bao gồm cả xử lý nước thải công nghiệp và nước thải sinh hoạt.

Lọc bụi: Các hệ thống lọc bụi công nghiệp giúp loại bỏ bụi và hạt nhỏ từ khí thải, đảm bảo không khí thải ra môi trường không gây ô nhiễm.

Khử SO₂ và NO_x: Hệ thống khử lưu huỳnh (SO₂) và oxit nitơ (NO_x) từ khí thải nhằm giảm thiểu các chất gây ô nhiễm này, thường xuất phát từ các nhà máy công nghiệp, nhà máy nhiệt điện và các cơ sở sản xuất lớn khác.

Cung cấp thiết bị công nghiệp và vật tư cho các ngành công nghiệp:

Ngành thép: Các thiết bị và vật tư cho ngành thép bao gồm máy móc, thiết bị xử lý và gia công thép, vật liệu chịu lửa, vật liệu cách nhiệt và các phụ kiện khác.

Ngành xi măng: Cung cấp các thiết bị và vật tư cần thiết cho quy trình sản xuất xi măng như máy nghiền, lò nung, thiết bị vận chuyển và lưu trữ.

Ngành dệt may: Các thiết bị và vật tư cho ngành dệt may bao gồm máy dệt, máy nhuộm, thiết bị hoàn tất và các phụ kiện liên quan.

2.1.4 Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa



(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Hình 2.2: Cơ cấu tổ chức nhân sự của Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa

Chức năng của từng bộ phận trong sơ đồ tổ chức:

* *Chủ tịch hội đồng quản trị:* Giám sát toàn bộ công ty và đưa ra các quyết định cấp cao.

* *Tổng Giám Đốc:* Chịu trách nhiệm quản lý và điều hành chung của công ty.

* *Phó Tổng Giám Đốc:* Có nhiều Phó Tổng Giám Đốc, mỗi người giám sát các phòng ban và chức năng khác nhau trong công ty.

Phó Tổng Giám Đốc Thứ Nhất:

Phòng Kinh Doanh: Quản lý bán hàng, tiếp thị và quan hệ khách hàng.

Phòng Dự Án: Giám sát lập kế hoạch, thực hiện và quản lý dự án.

Phòng Mua Hàng: Xử lý việc mua sắm và quản lý chuỗi cung ứng.

Phó Tổng Giám Đốc Thứ Hai:

Phòng Kỹ Thuật: Quản lý các hoạt động kỹ thuật và hỗ trợ.

Phòng An Toàn: Đảm bảo an toàn lao động và tuân thủ các quy định về an toàn.

Phòng Chất Lượng: Giám sát đảm bảo và kiểm soát chất lượng.

Phòng Công Trình: Quản lý các dự án xây dựng và hoạt động công trường.

Các Tổ Phụ Thuộc:

Tổ Luyện Kim: Tập trung vào chế biến kim loại và luyện kim.

Tổ Xi Măng: Xử lý các công việc liên quan đến xi măng.

Tổ Khác: Quản lý các công việc kỹ thuật khác nhau.

Tổ Công Nghệ: Quản lý các đổi mới và triển khai công nghệ.

Tổ Điện Tự Động Hóa: Xử lý các quy trình điện và tự động hóa.

Tổ Cơ Khí: Quản lý các công việc kỹ thuật cơ khí.

Tổ Cơ Điện: Giám sát các hệ thống cơ điện.

Tổ Vận Hành XLN: Quản lý quy trình vận hành và công việc.

Phó Tổng Giám Đốc Thứ Ba:

Phòng Hành Chính: Xử lý các công việc hành chính và quản lý văn phòng.

Phòng Nhân Sự: Quản lý quan hệ nhân viên, tuyển dụng và các chính sách nhân sự.

Phòng XNK: Giám sát các hoạt động xuất nhập khẩu.

Phòng Phiên Dịch: Cung cấp dịch vụ phiên dịch và dịch thuật.

Phó Tổng Giám Đốc Thứ Tư:

Phòng Tài Chính Kế Toán: Quản lý kế hoạch tài chính, lập ngân sách và kế toán.

Mỗi phòng ban và đội nhóm trong công ty đều có trách nhiệm cụ thể, góp phần vào hoạt động và sự thành công chung của công ty. Cơ cấu này đảm bảo quản lý chuyên môn và hiệu quả hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau.

2.1.5 Sứ mệnh – Tầm nhìn – Giá trị cốt lõi

Sứ mệnh	<ul style="list-style-type: none"> - Duy trì động lực phát triển bền vững và trở thành Công ty công trình hàng đầu Châu Á. - Khiến doanh nghiệp cùng ngành kính trọng, để doanh nghiệp khách hàng tôn trọng. - Cùng nhau nỗ lực, cùng nhau kiến tạo thành tựu. 	
Tầm nhìn	Trách nhiệm với khách hàng Trách nhiệm với đối tác Trách nhiệm với xã hội	=> Trở thành: Đối tác lý tưởng nhất, khiến cho khách hàng hài lòng nhất.
Giá trị cốt lõi	<p>Giá trị con người: Bền bỉ – Công chính – Hợp Tác – Kiểm điểm – Biết mình – Nhiệt huyết – Tin tưởng – Lý tưởng – Thành tín.</p> <p>Giá trị sự nghiệp: Hiệu suất – Sáng tạo – Xuất sắc – Cầu tiến – Nghiêm khắc – Thực thi – Chuyên Nghiệp.</p>	

2.1.6 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa giai đoạn 2022 – 2023

Bảng 2.2: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty giai đoạn 2022 – 2023

(Đơn vị tính: Việt Nam đồng)

				Chênh lệch	
STT	Chỉ tiêu	2022	2023	Tuyệt đối	Tỷ lệ
1	Doanh thu bán hàng và CCDV	3.795.899.818	4.125.481.000	329.581.182	108,7
2	Các khoản giảm trừ doanh thu	42.869.760	38.850.000	-4.019.760	90,62
3	Doanh thu thuần về bán hàng và CCDV	3.753.030.158	4.086.631.000	333.600.842	108,89
4	Giá vốn hàng bán	3.043.761.869	3.216.508.200	172.746.331	105,6
5	Lợi nhuận gộp về bán hàng và CCDV	709.268.289	870.122.800	160.854.511	122,7
6	Doanh thu hoạt động tài chính	62.419.220	113.496.000	51.076.780	181,83
7	Chi phí bán hàng	110.502.600	101.700.000	-8.802.600	92,03
8	Chi phí quản lý doanh nghiệp	102.327.863	155.253.484	52.925.621	151,72
9	Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	558.857.046	726.665.316	167.808.270	130,03
10	Thu nhập khác	16.000.000	32.000.000	16.000.000	200
11	Lợi nhuận khác	16.000.000	32.000.000	16.000.000	200
12	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	574.857.046	758.665.316	183.808.270	131,97
13	Chi phí thuế TNDN hiện hành	114.971.409	151.733.063	36.761.654	131,97
14	Lợi nhuận sau thuế TNDN	459.885.637	606.932.253	147.046.616	131,97

(Nguồn: Phòng Tài Chính - Kế Toán)

Qua bảng số liệu trên tác giả thấy:

Năm 2023, Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa tiếp tục khẳng định vị thế vững chắc trên thị trường với những kết quả kinh doanh ấn tượng. Doanh thu

thuần tăng 8,9%, phản ánh sự mở rộng và hiệu quả trong hoạt động bán hàng. Đáng chú ý, lợi nhuận sau thuế tăng mạnh 32%, cho thấy công ty đã nâng cao hiệu quả kinh doanh vượt bậc.

Lợi nhuận gộp tăng 22,7% và doanh thu tài chính tăng 81,8% là minh chứng cho chiến lược đầu tư tài chính thông minh và quản lý chi phí hiệu quả. Đặc biệt, chi phí bán hàng giảm 8%, cho thấy công ty đã tối ưu hóa các hoạt động tiếp thị và bán hàng. Tuy nhiên, chi phí quản lý doanh nghiệp tăng 51,7%, là điểm cần lưu ý để đảm bảo sự cân đối chi phí trong tương lai.

Nhìn chung, năm 2023 đánh dấu sự phát triển mạnh mẽ và bền vững của Tân Khoa, thể hiện qua sự tăng trưởng toàn diện ở các chỉ tiêu quan trọng, hứa hẹn tiềm năng phát triển vượt bậc trong những năm tới.

2.1.7 Đặc điểm về nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Về cơ cấu và chất lượng lao động, là một doanh nghiệp có quy mô hơn 300 lao động làm việc trong các bộ phận khác nhau. Công ty đã bố trí sử dụng tương đối hợp lý nguồn lao động và với việc tinh giảm bộ máy quản lý, nâng cao bồi dưỡng đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên. Bên cạnh đó, Công ty đề ra chế độ trách nhiệm vật chất thông qua khen thưởng, kỉ luật, không ngừng khuyến khích đội ngũ cán bộ công nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, tăng năng suất lao động từ đó năng suất lao động bình quân của công ty ngày càng tăng lên.

Bảng 2.3 Cơ cấu lao động của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Năm	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Tổng số LĐ	197	100	236	100	283	100
1. Theo Tính chất công việc						
LĐ gián tiếp	45	22,84	53	22,46	67	23,67
LĐ trực tiếp	152	77,16	183	77,54	216	76,33
2. Theo giới tính						
Nữ	47	23,86	58	24,58	65	22,97
Nam	150	76,14	178	75,42	218	77,03
3. Theo độ tuổi.						
Từ 20 - 30	65	33	79	33,47	87	30,74
Từ 30 – 45	104	52,8	122	51,7	149	52,65
Trên 45	28	14,2	35	14,83	47	16,61
4.Theo trình độ chuyên môn						
Đại học, trên Đại học	95	48,22	117	49,58	148	52,3
Cao Đẳng, Trung cấp	63	31,98	74	31,35	84	29,68
Phổ Thông	39	19,8	45	19,07	51	18,02
5. Theo ngành nghề đào tạo						
Ngành kỹ thuật, công nghệ	138	70,05	165	69,91	198	69,96
Ngành Kinh tế - Quản trị	59	29,95	71	30,09	85	30,04

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Qua bảng thống kê số lượng nhân sự, thấy rằng:

Tổng số lao động: Năm 2022, 236 người (tăng 39 người, tương đương tăng 19,8% so với năm 2021). Năm 2023, 283 người (tăng 47 người, tương đương tăng 19,9% so với năm 2022).

Theo tính chất công việc:

Lao động gián tiếp: Năm 2022, 53 người (tăng 8 người, tương đương tăng 17,8% so với năm 2021). Năm 2023, 67 người (tăng 14 người, tương đương tăng 26,4% so với năm 2022).

Lao động trực tiếp: Năm 2022, 183 người (tăng 31 người, tương đương tăng 20,4% so với năm 2021). Năm 2023, 216 người (tăng 33 người, tương đương tăng 18,0% so với năm 2022).

Theo giới tính:

Nữ: Năm 2022, 58 người (tăng 11 người, tương đương tăng 23,4% so với năm 2021). Năm 2023, 65 người (tăng 7 người, tương đương tăng 12,1% so với năm 2022).

Nam: Năm 2022, 178 người (tăng 28 người, tương đương tăng 18,7% so với năm 2021). Năm 2023, 218 người (tăng 40 người, tương đương tăng 22,5% so với năm 2022).

Theo độ tuổi:

Từ 20 - 30: Năm 2022, 79 người (tăng 14 người, tương đương tăng 21,5% so với năm 2021). Năm 2023, 87 người (tăng 8 người, tương đương tăng 10,1% so với năm 2022).

Từ 30 - 45: Năm 2022, 122 người (tăng 18 người, tương đương tăng 17,3% so với năm 2021). Năm 2023, 149 người (tăng 27 người, tương đương tăng 22,1% so với năm 2022).

Trên 45: Năm 2022, 35 người (tăng 7 người, tương đương tăng 25,0% so với năm 2021). Năm 2023, 47 người (tăng 12 người, tương đương tăng 34,3% so với năm 2022).

Theo trình độ chuyên môn:

Đại học, trên Đại học: Năm 2022, 117 người (tăng 22 người, tương đương tăng 23,2% so với năm 2021). Năm 2023, 148 người (tăng 31 người, tương đương tăng 26,5% so với năm 2022)

Cao Đẳng, Trung cấp: Năm 2022, 74 người (tăng 11 người, tương đương tăng 17,5% so với năm 2021). Năm 2023, 84 người (tăng 10 người, tương đương tăng 13,5% so với năm 2022)

Phổ Thông: Năm 2022, 45 người (tăng 6 người, tương đương tăng 15,4% so với năm 2021). Năm 2023, 51 người (tăng 6 người, tương đương tăng 13,3% so với năm 2022)

Theo ngành nghề đào tạo:

Ngành kỹ thuật, công nghệ: Năm 2022, 165 người (tăng 27 người, tương đương tăng 19,6% so với năm 2021). Năm 2023, 198 người (tăng 33 người, tương đương tăng 20,0% so với năm 2022)

Ngành Kinh tế - Quản trị: Năm 2022, 71 người (tăng 12 người, tương đương tăng 20,3% so với năm 2021). Năm 2023, 85 người (tăng 14 người, tương đương tăng 19,7% so với năm 2022)

Nhìn chung số lượng lao động của công ty tăng đều qua các năm từ 2021 đến 2023. Tỷ lệ tăng trưởng hàng năm trong khoảng từ 10% đến 34%, cho thấy công ty đang mở rộng và phát triển. Lao động nam chiếm tỷ lệ cao hơn lao động nữ và số lượng lao động có trình độ đại học và trên đại học tăng nhanh nhất. Công ty cũng có sự gia tăng đáng kể trong lao động từ độ tuổi 30-45 và trên 45, cho thấy sự ổn định và phát triển trong lực lượng lao động có kinh nghiệm.

2.2 Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.2.1. Thực trạng công tác lập kế hoạch tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.2.1.1 Bộ máy chuyên trách công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Hiện tại, công tác tuyển dụng nhân lực của công ty được phòng Tổ chức lao động đảm nhiệm. Công tác tuyển dụng là một trong những nhiệm vụ quan trọng cần thực hiện của phòng, tuy nhiên, do số lượng nhân sự trong phòng ban còn ít, mà khối lượng công việc của phòng Tổ chức lao động tương đối lớn nên chưa phân công được bộ phận chuyên trách về tuyển dụng. Khi có các đợt tuyển dụng thì trong phòng cân đối công việc và triển khai thực hiện tuyển dụng song song với các công việc về nghiệp vụ chuyên môn khác, do đó chất lượng công tác tuyển dụng cũng chưa thực sự đạt được hiệu quả tối đa.

Phòng Tổ chức lao động Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa gồm có 10 người, trong đó có 01 Trưởng phòng và 01 Phó phòng.

Trưởng và phó phòng Tổ chức lao động là những người đã có kinh nghiệm làm việc lâu năm trong lĩnh vực nhân sự, tốt nghiệp chuyên ngành Quản trị nhân sự ở trường Đại học có tiếng trên cả nước như: Đại học Kinh tế Quốc dân.

Các cán bộ nhân viên trong phòng hầu hết là những cán bộ trẻ tuổi, năng động, nhiệt tình và đam mê công việc, họ được đào tạo bài bản, đa số được làm việc đúng chuyên ngành đào tạo trong các trường Đại học. Phòng Tổ chức Lao động có 10 cán bộ

nhưng chủ yếu là cán bộ nữ, tỷ lệ cán bộ nữ chiếm 80% tổng số cán bộ trong phòng tương đương với 8 người, còn lại 2 cán bộ là nam.

Nhiệm vụ chính của phòng Tổ chức lao động:

- Xây dựng bộ máy, biên chế nhân lực toàn Công ty
- Xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực toàn Công ty
- Quản lý thực hiện công tác tuyển dụng
- Quản lý lao động toàn công ty
- Xây dựng, quản lý và thực hiện đánh giá lao động
- Xây dựng, quản lý, thực hiện chế độ tiền lương, thu nhập, các chính sách, cơ chế, đòn bẩy, khuyến khích thu hút lao động
- Thực hiện chế độ chính sách BHXH toàn công ty
- Triển khai và duy trì hệ thống quản lý chất lượng ISO của toàn công ty.

2.1.1.2 Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Căn cứ vào mục tiêu, kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty, hàng năm Công ty thực hiện công tác hoạch định nhân lực, tính toán định biên và thực hiện điều chuyển nhân viên trong nội bộ các phòng, các phân xưởng vận hành để đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Nhu cầu tuyển dụng được xác định thông qua kế hoạch định biên nhân sự và nhân sự thực tế tại thời điểm lập kế hoạch nhân sự cho công ty.

Tại Công ty việc xác định nhu cầu nhân lực chính là khi các bộ phận có yêu cầu về nhân lực, họ sẽ gửi phiếu yêu cầu về nhân lực lên phòng Tổ chức lao động. Để xác định được nhu cầu tuyển dụng một cách hiệu quả cần thực hiện phân tích công việc. Hoạt động phân tích công việc có liên quan và là cơ sở cho tất cả các hoạt động quản trị nhân lực khác.

Đối với công tác tuyển dụng, phân tích công việc mà cụ thể là bản mô tả công việc chính là căn cứ cơ bản để thực hiện công tác tuyển dụng: sử dụng trong việc đăng tuyển, đưa ra yêu cầu đối với người thực hiện công việc thuận lợi cho cả ứng viên và người đánh giá.

Tuy nhiên, công tác phân tích công việc ở Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa chỉ dừng lại ở việc trưởng các bộ phận phân tích, tổng hợp và nhân viên thực hiện theo, chưa được sự thống nhất từ bộ phận quản lý đến cấp phân xưởng sản xuất. Công tác phân tích công việc chưa thực sự bài bản và chưa có cơ sở chính xác để phục vụ cho công tác tuyển dụng. Nhu cầu tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.4 Bảng nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty năm 2021 – 2023

(ĐVT: Người)

Chỉ tiêu	Năm					
	2021		2022		2023	
	Số LĐ	%	Số LĐ	%	Số LĐ	%
I. Tổng số LĐ công ty	197	100	236	100	283	100
II. Nhu cầu tuyển dụng	47	23,86	61	25,85	82	28,97
1.Theo tính chất công việc	47	100	61	100	82	100
- LĐ trực tiếp	30	63,83	48	76,69	61	74,39
- LĐ gián tiếp	17	36,17	13	23,31	21	25,61
2. Theo giới tính	47	100	61	100	82	100
- Nam	35	74,47	46	75,41	57	69,51
- Nữ	12	25,53	15	24,59	25	30,49
3. Theo ngành nghề đào tạo	47	100	61	100	82	100
- Ngành kỹ thuật, công nghệ	32	68,08	49	80,33	60	73,17
- Ngành kinh tế, quản trị	15	31,92	12	19,67	22	26,83
4. Theo trình độ chuyên môn	47	100	61	100	82	100
- Đại học, trên Đại học	30	63,83	42	68,85	55	67,07
- Cao Đẳng, Trung cấp	11	23,4	13	21,31	21	25,61
- Phổ thông	6	12,77	6	9,84	6	7,32
5. Theo vị trí công việc	47	100	61	100	82	100
- Chuyên viên nhân sự	3	6,38	4	6,56	5	6,1
- Chuyên viên thị trường	5	10,64	6	9,84	9	10,97
- Chuyên viên Kinh doanh	8	17,02	7	11,47	12	14,63
- Kỹ sư Xây Dựng	4	8,51	5	8,2	6	7,32
- Công nhân	27	57,45	39	63,93	50	60,98

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Nhận xét:

Tổng số lao động: Năm 2022 là 236 người tăng 39 lao động so với năm 2021. Năm 2023 là 283 lao động tăng 47 người so với năm 2022.

Nhu cầu tuyển dụng: Số lượng tuyển dụng: Năm 2022 tăng 14 lao động so với năm 2021. Năm 2023 tăng 21 lao động so với năm 2022.

Theo tính chất công việc:

Lao động trực tiếp: Năm 2022 tăng 18 lao động so với năm 2021. Năm 2023 tăng 13 lao động so với năm 2022. Mức độ tăng của năm 2023 so với năm 2022 ít hơn mức độ tăng của năm 2022 so với năm 2021 là 5 lao động.

Lao động gián tiếp: Năm 2022 giảm 4 lao động so với năm 2021. Năm 2023 tăng 8 lao động so với năm 2022, từ đó cho thấy số lượng lao động gián tiếp có xu hướng tăng trở lại.

Theo giới tính:

Nam: Năm 2022 tăng 11 lao động so với năm 2021. Năm 2023 tăng 11 lao động so với năm 2022. Từ đó cho thấy số lao động nam tăng đều qua các năm ở giai đoạn này.

Nữ: Từ năm 2021 đến năm 2022 tăng 3 lao động, nhưng năm 2023 tăng lên 10 lao động so với năm 2022.

Theo ngành nghề đào tạo:

Ngành kỹ thuật, công nghệ: Năm 2022 tăng 17 lao động so với năm 2021. Năm 2023 tăng 11 lao động so với năm 2022.

Ngành kinh tế, quản trị: Năm 2022 nhu cầu tuyển dụng giảm 3 lao động so với năm 2021. Năm 2023 nhu cầu tuyển lại tăng lên 10 lao động so với năm 2022.

Theo trình độ chuyên môn:

Đại học, trên Đại học: Năm 2022 nhu cầu tuyển tăng 12 lao động so với năm 2021. Năm 2023 nhu cầu tuyển tăng 13 lao động so với năm 2022, cho thấy nhu cầu tuyển lao động có trình độ cao ngày càng tăng.

Cao Đẳng, Trung cấp: Năm 2022 nhu cầu tuyển tăng 2 lao động so với năm 2021. Năm 2023 nhu cầu tuyển tăng 8 lao động so với năm 2022.

Phổ thông: Ổn định ở mức 6 người mỗi năm.

Theo vị trí công việc:

Chuyên viên nhân sự: Nhu cầu tuyển mỗi năm tăng 1 lao động.

Chuyên viên thị trường: Năm 2022 nhu cầu tuyển tăng 1 lao động so với năm 2021. Năm 2023 nhu cầu tuyển tăng 3 lao động so với năm 2022.

Chuyên viên Kinh doanh: Năm 2022 nhu cầu tuyển giảm 1 lao động so với năm 2021. Năm 2023 nhu cầu tuyển tăng 5 lao động so với năm 2022.

Kỹ sư Xây Dựng: Nhu cầu tuyển mỗi năm tăng 1 lao động.

Công nhân: Năm 2022 nhu cầu tuyển tăng 12 lao động so với năm 2021. Năm 2023 nhu cầu tuyển tăng 11 lao động so với năm 2022.

Như vậy, Công ty có xu hướng tăng mạnh số lượng lao động, đặc biệt là lao động trực tiếp và những người có trình độ đại học trở lên. Sự gia tăng này phản ánh sự phát triển và mở rộng của công ty trong giai đoạn 2021-2023.

2.2.2 Nguồn tuyển dụng của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.2.2.1 Nguồn tuyển nội bộ

Khi lựa chọn ứng viên trong công ty vào các vị trí cần tuyển lao động thì công ty đã xác định đối tượng tùy thuộc vào vị trí đó;

Đối với cán bộ lãnh đạo và quản lý cấp cao: Công ty lựa chọn nguồn là cán bộ công nhân viên trong công ty đầy đủ trình độ, năng lực và kinh nghiệm phù hợp với vị trí công việc cần tuyển.

Đối với các vị trí còn lại (chuyên viên chuyên môn, lao động trực tiếp...) thì công ty lựa chọn nguồn là người lao động trong công ty tại các bộ phận, phân xưởng khác đáp ứng được yêu cầu công việc, người lao động có nguyện vọng muốn thay đổi công việc nộp hồ sơ theo ứng cử viên hoặc được lãnh đạo truyền chuyển công tác. Vì vậy, việc xác định nguồn là hợp lý, kết quả đánh giá hoàn thành công việc tốt vì sau một quá trình làm việc tại công ty, người lao động đã hiểu rõ về đặc điểm của công ty cũng như tích lũy các kinh nghiệm cần thiết để hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất. Thực tế tại Công ty, việc sử dụng nguồn nội bộ được thực hiện như sau:

Khi sử dụng nguồn nội bộ thì công tác tuyển dụng được rút ngắn lại, không phải tiến hành như quy trình. Nếu trong quá trình làm việc phát sinh nhân sự cần phải có thì trưởng bộ phận đó tiến hành thông báo lên phòng Tổ chức lao động.

Phòng Tổ chức lao động đăng tải thông báo tuyển mộ lên trang báo điện tử của Công ty, mục Thông tin nội bộ.

Nếu các phòng ban, bộ phận có các ứng viên phù hợp với vị trí công việc còn trống thì nộp bản đánh giá và yêu cầu truyền chuyển, đề bạt người lao động vào vị trí đó. Phòng Tổ chức lao động tiếp nhận thông tin, thiết lập phiếu tiếp nhận đề bạt hoặc truyền chuyển trình Tổng Giám Đốc ký duyệt.

Nhận xét:

Việc tuyển mộ tuyển chọn nguồn nội bộ của công ty được tiến hành rất chặt chẽ nhưng cũng hết sức nhanh gọn. Việc bổ nhiệm chức vụ như vậy sẽ bỏ qua các bước phỏng vấn và tiết kiệm rất nhiều chi phí tuyển dụng cho công ty, cho phép công ty sử dụng hiệu quả hơn nguồn lực hiện có.

Tuy vậy, việc tuyển lao động như vậy sẽ không được quảng bá rộng rãi cho toàn bộ công nhân viên và sẽ không tận dụng hết năng lực của nhân viên nếu như một số nhân viên khác cũng có ước vọng và có đầy đủ năng lực để đảm đương công việc mà không được lựa chọn để đề bạt.

2.2.2.2 Nguồn tuyển bên ngoài

Khi nguồn nội bộ không đáp ứng được nhu cầu thì công ty sẽ tìm nguồn bên ngoài. Nguồn tuyển dụng bên ngoài chủ yếu tại Công ty là:

+ Sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung cấp.

+ Nguồn ưu tiên: ưu tiên với con em trong ngành có đầy đủ các tiêu chuẩn của công việc, sự giới thiệu của cán bộ công nhân viên trong công ty.

Thực trạng về phương pháp tuyển mộ

Với mỗi nguồn tuyển mộ khác nhau công ty sẽ các định phương pháp tuyển mộ khác nhau. Cụ thể:

- Nguồn tuyển nội bộ

Công ty thông báo tuyển dụng công khai minh bạch trong nội bộ công ty thông qua: Gửi email, dán thông báo tuyển dụng, thông báo trên website chính thức của công ty. Ví dụ năm 2023 khi tuyển công nhân kỹ thuật cho các phân xưởng vận hành, phòng Tổ chức lao động gửi bản thông báo tuyển dụng cùng các yêu cầu đối với người thực hiện công việc cho các phòng ban thuộc khối văn phòng của công ty, đồng thời thông báo công khai trên Website chính thức của công ty. Bên cạnh đó, công ty cũng có chính sách ưu tiên đối với ứng viên là con em trong ngành nếu có đủ các yêu cầu phù hợp với công việc.

- Nguồn tuyển bên ngoài

Tuyển mộ thông qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông đại chúng: Công ty thường đăng tải các thông báo tuyển mộ lên các phương tiện truyền thông đại chúng như: báo chí (ví dụ báo Mua và Bán, các báo điện tử, đặc biệt là các website chuyên về việc làm. Hiện nay công ty tập trung vào việc quảng cáo qua các website như: tuyendung.com.vn; vietnamworks.com; 24h.com.vn; topcv.vn; timviecnhanh.com.

Bảng 2.5 Số lượng hồ sơ ứng tuyển của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa năm 2021 – 2023

(ĐVT: hồ sơ)

Năm	Nhu cầu tuyển		Số lượng hồ sơ xin việc			
	Nguồn nội bộ	Nguồn ngoài	Kế hoạch		Thực hiện	
			Nguồn nội bộ	Nguồn ngoài	Nguồn nội bộ	Nguồn ngoài
2021	15	32	43	125	45	120
2022	17	44	47	123	48	127
2023	19	63	58	197	67	198

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Qua bảng trên cho ta thấy:

Số lượng hồ sơ ứng tuyển vào công ty có xu hướng tăng đều qua các năm. Trong đó năm 2021 có 45 số lượng hồ sơ ứng tuyển nguồn nội bộ đến năm 2022 là 48 số lượng

hồ sơ ứng tuyển vào công ty tăng 3 hồ sơ, năm 2023 là 67 hồ sơ tăng 19 hồ sơ so với năm 2022. Nguồn bên ngoài cũng tăng nhanh chóng năm 2021 là 120 hồ sơ ứng tuyển thì đến năm 2022 là 127 hồ sơ tăng 7, năm 2023 là 198 hồ sơ tăng 78 hồ sơ so với năm 2022. Số lượng hồ sơ thu về được đều đáp ứng được kế hoạch mà công ty đã đề ra từ đó cho thấy công tác thu hút ứng viên của Công ty càng ngày càng tốt.

2.2.3 Quy trình tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Quy trình tuyển dụng của Công ty được thể hiện rõ thông qua quy trình tuyển dụng kỹ sư dưới đây:

****Đối với vị trí ứng tuyển là, Kỹ sư chuyên môn như: kỹ sư công trình, ...*** thì quy trình tuyển dụng của công ty sẽ bao gồm 7 bước:

Bước 1: Đăng tin tuyển dụng

Sau khi có kế hoạch tuyển dụng, bộ phận tuyển dụng sẽ viết thông tin tuyển dụng một cách cô đọng, đầy đủ như sau: Mô tả công việc, yêu cầu công việc và các thông tin khác... Sau khi viết xong nội dung, bộ phận tuyển dụng sẽ đăng tải thông tin lên các kênh khác nhau để tiếp cận, thu hút ứng viên tiềm năng tham gia ứng tuyển.

Bước 2: Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ

Sau khi việc thông báo tuyển dụng được đăng tải, công ty tiến hành tiếp nhận hồ sơ. Việc tiếp nhận hồ sơ được tiến hành thông qua hai hình thức đó là: nộp hồ sơ trực tiếp hoặc thông qua đường bưu điện, do nhân viên phòng Tổ chức lao động đảm nhiệm. Khi đã có đủ hồ sơ cần thiết, phòng Tổ chức lao động tiến hành nghiên cứu, phân loại và lựa chọn sơ bộ hồ sơ. Hồ sơ của ứng viên tối thiểu phải đầy đủ các tiêu chí như:

Về mặt hình thức: Hồ sơ phải photo công chứng đầy đủ theo yêu cầu, quy định của công ty.

Về mặt nội dung: Hồ sơ phải thể hiện được trình độ chuyên môn cũng như các kiến thức theo yêu cầu của từng vị trí dự tuyển thông qua đơn xin việc, sơ yếu lý lịch và các bằng cấp, chứng chỉ có liên quan.

Đối với vị trí ứng tuyển này tính chất công việc phức tạp nên yêu cầu bằng cấp là tốt nghiệp Đại học chuyên ngành xây dựng trở lên.

Ứng viên phải được xác nhận có đủ sức khỏe thông qua giấy khám sức khỏe đã được xác nhận của Cơ quan Y tế có thẩm quyền.

Tại Công ty, việc lựa chọn và sàng lọc hồ sơ được định lượng rõ ràng bằng cách cho điểm cụ thể từng tiêu chí ứng với từng vị trí dự tuyển. Phòng Tổ chức Lao động sẽ tiến hành cho điểm từng tiêu chí rồi lấy tổng số điểm của các tiêu chí là điểm của một bộ hồ sơ. Bộ hồ sơ nào có số điểm thấp, không đáp ứng được yêu cầu tối thiểu sẽ bị loại. Việc nghiên cứu, phân loại hồ sơ sẽ giúp cho công ty loại bớt được hồ sơ không đạt yêu

cầu với những tiêu chuẩn đặt ra, nhờ vậy giảm bớt được chi phí và thời gian cho công tác tuyển dụng.

Bước 3: Phỏng vấn sơ bộ

Công ty thương sẽ test ứng viên qua một số câu hỏi như sau:

- Hãy cho chúng tôi biết kinh nghiệm của bạn trong lĩnh vực xây dựng?
- Tại sao bạn lại rời công ty cũ?
- Công việc kỹ sư xây dựng rất nhiều áp lực, anh/chị nhận thấy bản thân có những tố chất gì hỗ trợ đắc lực cho công việc?
- Nhiệm vụ công việc trong tin tuyển dụng, anh/chị thấy nhiệm vụ nào mình đảm nhận hiệu quả nhất?
- Mức lương bạn mong muốn?

Bước 4: Thi tuyển

Hội đồng thi tuyển bao gồm: Đại diện Lãnh đạo Công ty là Chủ tịch Hội đồng thi tuyển, Trưởng phòng Tổ chức lao động là ủy viên thường trực và các thành viên khác là một số cán bộ am hiểu sâu sắc về lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ của vị trí công việc cần tuyển.

Hình thức thi tuyển được công ty áp dụng là làm bài thi ra giấy theo mẫu đề của công ty. Thông thường, thí sinh sẽ thi 3 phần: Thi Tiếng Trung và Tin học văn phòng, thi trắc nghiệm IQ và thi về kiến thức chuyên môn.

Đối với phần thi Tiếng Trung và Tin học văn phòng, thi trắc nghiệm IQ, tất cả các thí sinh thi cùng 1 mẫu đề. Đối với phần thi Kiến thức chuyên môn: tùy thuộc vào từng vị trí mà đề thi khác nhau do bộ phận cần tuyển dụng cung cấp.

Sau khi thi tuyển, bài thi của thí sinh sẽ được bộ phận chấm điểm chấm nghiêm túc, minh bạch. Kết quả sẽ được lấy từ cao xuống thấp, thông thường thì tỷ lệ tuyển chọn ở vòng thi tuyển là 2/1 tức là cứ hai ứng viên thì hội đồng chấm thi sẽ chọn ra một người vào vòng thi phỏng vấn chuyên môn. Thí sinh trúng tuyển là người phải tham gia đầy đủ các môn thi, có số điểm các môn thi từ 60 điểm trở lên.

Bước 5: Phỏng vấn chuyên môn

Khi có đủ các ứng viên cần thiết để tiến hành phỏng vấn, phòng Tổ chức lao động sẽ tiến hành thành lập hội đồng phỏng vấn. Hội đồng phỏng vấn bao gồm: Đại diện lãnh đạo công ty, Trưởng phòng Tổ chức lao động, một số chuyên gia am hiểu sâu sắc các lĩnh vực chuyên môn hay những cán bộ trong công ty có kiến thức thực tiễn về các nghiệp vụ thuộc các chức danh cần tuyển tham dự phỏng vấn.

Hội đồng phỏng vấn đều là những người có kinh nghiệm làm việc lâu năm, có kiến thức chuyên môn sâu sắc do vậy sẽ có những cái nhìn khái quát nhất, chính xác nhất về các ứng viên. Mục tiêu của buổi phỏng vấn: nhằm đánh giá chính xác về năng

lực và các kỹ năng của ứng viên nhằm mục đích tuyển chọn được những ứng viên đáp ứng tốt nhất yêu cầu đặt ra.

Cách thức thực hiện:

Trong quá trình phỏng vấn, Hội đồng phỏng vấn sẽ phỏng vấn từng ứng viên một, hội đồng sẽ đưa ra các câu hỏi chuyên môn, tình huống công việc, các tình huống kinh doanh cụ thể để cho ứng viên xử lý từng tình huống đó. Không khí phỏng vấn thoải mái, cởi mở, Hội đồng phỏng vấn tạo điều kiện cho các ứng viên bày tỏ hiểu biết, khả năng kiến thức, sự nhạy bén của mình.

Ví dụ: Để tuyển nhân viên phòng Tổ chức lao động làm việc tại văn phòng Công ty, người lãnh đạo trực tiếp phỏng vấn là Trưởng phòng Tổ chức lao động. Trong quá trình phỏng vấn, người phỏng vấn có thể đưa ra các tình huống về lĩnh vực chuyên môn như: Trong công ty đang xuất hiện hiện tượng chia nhóm, bè, phái, nhóm này nói xấu nhóm kia gây mất đoàn kết trong doanh nghiệp và môi trường làm việc căng thẳng. Là một cán bộ phòng Tổ chức lao động thì bạn sẽ có những việc làm cụ thể như thế nào để hạn chế tình trạng trên? Hay nhà tuyển dụng còn có thể hỏi ứng viên về chế độ bảo hiểm hiện nay cho người lao động, cách thức soạn thảo văn bản...

Nhờ việc đưa ra những tình huống, câu hỏi gắn liền với thực tiễn mà Hội đồng phỏng vấn có thể đánh giá một cách khách quan nhất năng lực thực sự của mỗi ứng viên.

Ngược lại, trong vòng phỏng vấn này, ứng viên có thể hỏi ngược nhà tuyển dụng, ứng viên có thể đưa ra các câu hỏi thắc mắc xoay quanh công việc, công ty yêu cầu hội đồng phỏng vấn trả lời. Sau phỏng vấn, những ứng viên nào có năng lực nhất sẽ được lựa chọn, đảm bảo khách quan, công bằng đối với mỗi ứng viên dựa trên các tiêu chí đã được xây dựng.

Ngay sau khi được hội đồng tuyển chọn ra quyết định tuyển chọn, phòng Tổ chức lao động sẽ lập quyết định thử việc cho nhân viên mới và trình Tổng giám đốc ký duyệt.

Bước 6: Thử việc

Dựa vào kết quả thi tuyển, phòng Tổ chức lao động sẽ mời các ứng viên đạt yêu cầu qua vòng thi tuyển nhận việc thông qua điện thoại. Nhân viên phòng Tổ chức lao động sẽ tiến hành ký hợp đồng thử việc với ứng viên và đưa ra chương trình thử việc mà nhân viên mới phải thực hiện như sau:

Xác định thời gian thử việc: Công ty và ứng viên đồng ý về thời gian thử việc, thời gian thử việc đối với Kỹ sư Xây Dựng sẽ là 2 tháng để đảm bảo ứng viên có đủ thời gian để thích nghi và hiểu rõ công việc.

Giới thiệu công việc và dự án: Trước khi bắt đầu thử việc, ứng viên sẽ được giới thiệu về các dự án mà công ty đang thực hiện, cũng như về các quy trình và chuẩn mực công việc trong ngành kỹ thuật công trình.

Hướng dẫn công việc: Ứng viên được chỉ định một kỹ sư hoặc người quản lý có kinh nghiệm để hướng dẫn và hỗ trợ họ trong suốt quá trình thử việc. Người này sẽ giúp ứng viên hiểu rõ các yêu cầu công việc cụ thể và quy trình làm việc của công ty.

Thực hiện công việc thực tế: Trong thời gian thử việc, ứng viên sẽ tham gia vào các hoạt động và dự án thực tế của công ty. Họ có thể tham gia vào các giai đoạn từ lập kế hoạch, thiết kế, đến thi công và kiểm tra chất lượng.

Đánh giá hiệu suất: Người hướng dẫn hoặc người quản lý sẽ đánh giá hiệu suất công việc của ứng viên trong suốt thời gian thử việc. Điều này bao gồm việc đánh giá về khả năng giải quyết vấn đề, sự đóng góp vào dự án, và kỹ năng giao tiếp trong làm việc nhóm.

Đánh giá thích nghi và hòa nhập: Ngoài việc đánh giá về hiệu suất công việc, cũng sẽ đánh giá khả năng của ứng viên trong việc thích nghi với môi trường làm việc và hòa nhập vào đội ngũ kỹ sư và nhân viên khác.

Phản hồi và phát triển: Ứng viên nhận được phản hồi định kỳ về hiệu suất làm việc của mình và có cơ hội phát triển kỹ năng dựa trên phản hồi này.

Kết luận thử việc: Khi kết thúc thời gian thử việc, công ty sẽ tổng hợp và đánh giá kết quả thử việc để quyết định liệu ứng viên có phù hợp với vị trí và môi trường làm việc hay không.

Bước 7: Quyết định tuyển chọn và ký hợp đồng

Sau khi hoàn thành quá trình thử việc, quyết định tuyển chọn và ký kết hợp đồng với kỹ sư xây dựng của Công ty thường đi qua các bước sau:

Đánh giá kết quả thử việc: Nhà tuyển dụng và các người quản lý liên quan sẽ tổng hợp và đánh giá kết quả của giai đoạn thử việc. Họ sẽ xem xét hiệu suất công việc, khả năng thích nghi, hòa nhập vào đội ngũ, và phù hợp với yêu cầu công việc.

Quyết định tuyển chọn: Dựa trên kết quả đánh giá, quản lý nhân sự hoặc các cấp quản lý cao hơn sẽ quyết định liệu ứng viên có phù hợp với vị trí và môi trường làm việc của công ty không. Quyết định này thường dựa trên các tiêu chí như kiến thức chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm và sự phù hợp với văn hóa tổ chức.

Lên kế hoạch ký hợp đồng: Sau khi quyết định tuyển chọn được đưa ra, nhà tuyển dụng sẽ liên hệ với ứng viên thành công để lên kế hoạch ký kết hợp đồng làm việc chính thức.

Thương lượng và đề xuất hợp đồng: Bộ phận nhân sự hoặc người quản lý cấp cao sẽ thảo luận với ứng viên về các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động, bao gồm mức lương, chế độ phúc lợi và các điều khoản khác.

Ký kết hợp đồng: Khi các điều khoản được thương lượng và đồng ý, ứng viên sẽ ký kết hợp đồng lao động chính thức với công ty. Hợp đồng này sẽ xác định rõ về vị trí công việc, mức lương, quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên.

Chào mừng và giới thiệu công việc: Sau khi ký kết hợp đồng, công ty sẽ chào đón và giới thiệu ứng viên mới vào môi trường làm việc. Họ cũng sẽ cung cấp thông tin chi tiết về các nhiệm vụ và trách nhiệm trong vị trí công việc của họ.

Nhận xét:

Quy trình tuyển dụng kỹ sư xây dựng được mô tả rất chi tiết và có cấu trúc, giúp cho việc tuyển dụng được thực hiện một cách hệ thống và có hiệu quả. Dưới đây là một số ưu và nhược điểm của quy trình này:

Ưu điểm:

Tổ chức cấu trúc rõ ràng: Quy trình được chia thành 7 bước, mỗi bước có mục tiêu và nhiệm vụ cụ thể. Điều này giúp cho việc quản lý và theo dõi tiến trình trở nên dễ dàng hơn.

Tính chuyên nghiệp và minh bạch: Quy trình mô tả một cách chi tiết về các tiêu chuẩn và quy trình mà ứng viên phải trải qua. Điều này giúp tạo ra sự minh bạch và công bằng cho tất cả các ứng viên.

Sàng lọc hồ sơ khắt khe: Việc đặt ra các tiêu chí rõ ràng và sàng lọc hồ sơ dựa trên các tiêu chí đó là cần thiết để đảm bảo rằng chỉ những ứng viên phù hợp nhất mới được lựa chọn.

Thử việc có cơ hội để ứng viên thích nghi và phát triển: Việc có một giai đoạn thử việc dài hạn (2 tháng) cho phép ứng viên hiểu rõ hơn về công việc và môi trường làm việc, đồng thời cũng giúp công ty đánh giá được năng lực thực sự của ứng viên.

Phản hồi liên tục và phát triển: Việc đưa ra phản hồi định kỳ và cơ hội phát triển kỹ năng dựa trên phản hồi này là một điểm mạnh, giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực và khuyến khích sự phát triển cá nhân của nhân viên.

Tham gia của nhiều bộ phận và người có kinh nghiệm: Sự tham gia của nhiều bộ phận và người có kiến thức sâu sắc trong quy trình tuyển dụng và phỏng vấn giúp đảm bảo rằng quyết định tuyển chọn được đưa ra dựa trên nhiều góc nhìn khác nhau và từ những người có kinh nghiệm thực tế.

Nhược điểm:

Tốn thời gian và công sức: Quy trình tuyển dụng này khá dài và tốn nhiều thời gian cho cả nhà tuyển dụng và ứng viên. Việc tiến hành nhiều vòng phỏng vấn và thi tuyển có thể làm kéo dài quá trình tuyển dụng.

Tồn chi phí: Việc tổ chức nhiều vòng phỏng vấn và thi tuyển có thể tăng chi phí cho công ty, từ việc tiêu tốn thời gian của nhân viên đến việc chuẩn bị và tổ chức các hoạt động tuyển dụng.

Rủi ro tốn thời gian và nguồn lực: Có thể xảy ra trường hợp ứng viên sau quá trình thử việc không phù hợp với công việc hoặc với văn hóa tổ chức, dẫn đến việc tốn thêm thời gian và nguồn lực để tìm kiếm và tuyển dụng lại.

Tổng quan, quy trình tuyển dụng này có vẻ rất chuyên nghiệp và có thể giúp công ty tìm ra những ứng viên phù hợp nhất cho vị trí kỹ sư chuyên môn. Tuy nhiên, việc tổ chức nhiều vòng phỏng vấn và thi tuyển có thể tăng chi phí cho công ty, từ việc tiêu tốn thời gian của nhân viên đến việc chuẩn bị và tổ chức các hoạt động tuyển dụng và việc tiến hành nhiều vòng phỏng vấn và thi tuyển có thể làm kéo dài quá trình tuyển dụng.

2.3 Kết quả tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Mỗi năm Công ty có nhu cầu tuyển dụng nhân lực khác nhau phụ thuộc vào chiến lược kinh doanh và số lượng nhân sự biến động hàng năm. Nhu cầu tuyển dụng và tiêu chí tuyển dụng mỗi năm là khác nhau nên số lượng nhân sự được tuyển dụng cũng khác nhau. Nhưng qua số liệu thống kê 3 năm gần đây, kết quả tuyển dụng mỗi năm đáp ứng được khoảng 90% nhu cầu tuyển dụng. Đó cũng là một kết quả khá cao so với các công ty trên cùng địa bàn Hà Nội. Số liệu thống kê kết quả công tác tuyển dụng nhân lực được thể hiện cụ thể qua bảng sau:

Bảng 2.6 Kết quả tuyển dụng nhân lực của Công ty năm 2021 – 2023

(ĐVT: Người)

Chỉ tiêu	Năm					
	2021		2022		2023	
	Số LĐ	%	Số LĐ	%	Số LĐ	%
I. Tổng số LĐ công ty	197	100	236	100	283	100
II. Nhu cầu tuyển dụng	47	100	61	100	82	100
III. Tổng số LĐ tuyển dụng	39	100	47	100	79	100
1. Theo tính chất công việc	39	100	47	100	79	100
- LĐ trực tiếp	28	71,8	32	68,08	49	62,03
- LĐ gián tiếp	11	28,2	13	31,92	30	37,97
2. Theo giới tính	39	100	47	100	79	100
- Nam	27	69,23	34	72,34	64	81,01
- Nữ	12	30,77	13	27,66	15	18,99
3. Theo ngành nghề đào tạo	39	100	47	100	79	100
- Ngành kỹ thuật, công nghệ	25	64,1	35	74,47	63	79,75
- Ngành kinh tế, quản trị	14	35,9	12	25,53	16	20,25
4. Theo trình độ chuyên môn	39	100	47	100	79	100
- Đại học, trên Đại học	22	56,41	31	65,96	54	68,35
- Cao Đẳng, Trung cấp	11	28,2	10	21,28	19	24,05
- Phổ thông	6	15,39	6	12,76	6	7,6
5. Theo vị trí công việc	39	100	47	100	79	100
- Chuyên viên nhân sự	3	7,7	6	12,76	5	6,33
- Chuyên viên thị trường	5	12,82	3	6,38	8	10,12
- Chuyên viên Kinh Doanh	6	15,38	5	10,64	12	15,19
- Kỹ sư Xây Dựng	3	7,69	6	12,76	7	8,86
- Công nhân	22	56,41	27	57,46	47	59,5

Qua bảng trên ta có nhận xét:

Thứ nhất theo tính chất lao động: Năm 2021 công ty đã tuyển thêm 39 người, trong đó có 11 nhân viên làm việc ở các phòng ban, lao động gián tiếp chiếm 28,2% tổng số lao động được tuyển, như vậy số lao động trực tiếp chiếm tỷ trọng 71,8%. Đến năm 2023 công ty đã tuyển thêm 79 người, tỷ lệ tăng xấp 50% so với năm 2021, trong đó có 49 lao động trực tiếp và 30 lao động gián tiếp, số lao động trực tiếp tăng 21 người và số lao động gián tiếp tăng 19 người so với năm 2021.

Thứ hai là theo giới tính: Trong thời gian qua số lao động nam được tuyển luôn chiếm tỷ trọng nhiều hơn số lao động nữ. Năm 2021 tuyển 39 người thì trong đó có 27 lao động nam, năm 2023 trong số 79 người được tuyển thì có 64 lao động nam, số lao động nam tăng lên 42,19% so với năm 2021.

Thứ 3 là theo ngành đào tạo: Do đặc thù công ty là kỹ thuật công trình nên số lượng lao động tuyển vào ngành công nghiệp, kỹ thuật luôn chiếm tỷ trọng lớn hơn ngành kinh tế, quản trị. Biểu hiện rõ như sau năm 2021 ngành công nghiệp kỹ thuật chiếm 64,1% đến năm 2023 tăng lên là 79,75%, còn ngành kinh tế, quản trị có xu hướng giảm từ 35,9% vào năm 2021 xuống còn 20,25% vào năm 2023.

Thứ tư là theo trình độ chuyên môn: Đội ngũ lao động tuyển mới có trình độ ngày càng cao, số lượng lao động có trình độ đại học và trên đại học không ngừng tăng lên qua các năm còn số lượng lao động Cao Đẳng, Trung cấp có xu hướng tăng lại nhưng không đáng kể, đặc biệt lao động tốt nghiệp Trung học phổ thông không tăng mà vẫn giữ nguyên qua các năm. Năm 2021 trong số 39 người được tuyển thì số lao động có trình độ đại học và trên đại học là 22 chiếm 56,41%, đến năm 2023 số lao động đó là 54 người tăng 40,74% so với năm 2021.

So với các doanh nghiệp cùng lĩnh vực khác, Công ty có chính sách tuyển dụng khá nổi bật, họ ưu tiên những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ra trường và họ sẵn sàng đào tạo những sinh viên này để trở thành một cán bộ có năng lực cống hiến cho công ty. Đây chính là một điểm khác biệt và cũng là một ưu thế trong chính sách tuyển dụng của Công ty.

Qua kết quả tổng hợp cho trên cho thấy trình độ lao động được tuyển mới của công ty không ngừng được gia tăng, tuổi đời lao động trẻ, tỷ trọng lao động nam lớn hơn lao động nữ, tỷ trọng lao động trực tiếp lớn hơn lao động gián tiếp. Điều này là phù hợp với tình hình kinh doanh của Công ty trong điều kiện hiện nay.

2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.4.1 Các yếu tố thuộc về Công ty

Thương hiệu và uy tín của Công ty

Với ưu thế 10 năm hoạt động, trên cơ sở hợp tác với các viện thiết kế quy mô lớn của Trung Quốc, áp dụng công nghệ tiên tiến hàng đầu thế giới, kết hợp với đội ngũ thiết kế ưu tú của công ty tại Việt Nam, công ty là đơn vị tổng thầu các công trình bảo vệ môi trường với quy mô lớn. Công ty chuyên nghiên cứu, phát triển, thiết kế, chế tạo, lắp đặt, chạy thử, vận hành các công trình phòng chống ô nhiễm không khí, các công trình xử lý nước, công trình hệ thống băng tải. Với kinh nghiệm tích lũy trong hơn một thập kỷ, Tân Khoa đang trên đà phát triển nhanh chóng, gặt hái được những thành tựu đáng tự hào tại thị trường Việt Nam với hơn 30 dự án lớn nhỏ (Công trình Hệ thống xử

lý nước tuần hoàn cán Hòa Phát Hải Dương, Hệ thống xử lý nước thải tập trung xi măng Xuân Thành,...), 20 bằng khen và sáng chế, cùng với hơn 200 khách hàng và đối tác trong và ngoài nước (Hòa Phát, VinGroup, LianCheng Group, Sinoma,...) Điều này cũng đã phần nào khẳng định được thương hiệu và uy tín của công ty. Điều này sẽ có ảnh hưởng tích cực đến hoạt động tuyển dụng của công ty, sẽ thu hút được nhiều ứng viên tham gia thi tuyển khi công ty có nhu cầu tuyển dụng nhân lực.

Công tác hoạch định nhân lực

Công tác hoạch định nhân lực tốt đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa. Cụ thể, công tác này mang lại những lợi ích sau:

Xác định nhu cầu nhân lực chính xác: Hoạch định nhân lực giúp Tân Khoa dự đoán được nhu cầu nhân lực trong tương lai dựa trên các mục tiêu kinh doanh và kế hoạch phát triển. Điều này giúp công ty chuẩn bị kịp thời và tránh tình trạng thiếu hụt hoặc thừa thãi nhân lực.

Tiết kiệm thời gian và chi phí: Khi đã có kế hoạch nhân lực rõ ràng, Tân Khoa tổ chức các đợt tuyển dụng một cách hiệu quả, tránh việc tuyển dụng khẩn cấp và tốn kém. Điều này giúp công ty tiết kiệm chi phí và thời gian trong quá trình tuyển dụng.

Nâng cao chất lượng tuyển dụng: Hoạch định nhân lực giúp xác định rõ ràng các yêu cầu về kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực của ứng viên cho từng vị trí. Nhờ đó, công ty tuyển dụng được những ứng viên phù hợp nhất, nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự.

Đảm bảo sự phát triển bền vững: Bằng cách hoạch định nhân lực, Tân Khoa xây dựng các kế hoạch đào tạo và phát triển nhân viên, từ đó nâng cao năng lực và sự hài lòng của nhân viên, giảm tỷ lệ nghỉ việc và đảm bảo sự phát triển bền vững của công ty.

Tăng cường khả năng thích ứng: Công tác hoạch định nhân lực giúp Tân Khoa dễ dàng thích ứng với những thay đổi trong môi trường kinh doanh, bao gồm sự biến động của thị trường lao động, công nghệ mới và các yêu cầu pháp lý. Nhờ đó, công ty có thể duy trì được lợi thế cạnh tranh.

Tối ưu hóa cơ cấu tổ chức: Hoạch định nhân lực giúp Tân Khoa xây dựng một cơ cấu tổ chức hợp lý, đảm bảo mỗi vị trí đều có nhiệm vụ rõ ràng và được đảm nhiệm bởi những nhân viên có năng lực phù hợp. Điều này giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty.

Tiềm lực tài chính của công ty

Với ưu thế 10 năm hoạt động, Công ty có nhiều mối quan hệ tại Việt Nam và với các công ty MCN hàng đầu tại Trung Quốc. Tổng công ty là tổng thầu EPC công trình nên có tiềm lực tài chính hùng mạnh. Điều này, giúp công ty tuyển dụng nhiều nhân sự và chi trả cho các ứng viên có năng lực và kinh nghiệm cao một mức lương hấp dẫn.

Bên cạnh đó, công ty còn đầu tư vào các chiến dịch quảng cáo và marketing để tăng cường hình ảnh và uy tín của công ty trên thị trường. Điều này giúp công ty thu hút được nhiều ứng viên tốt hơn và có nhiều cơ hội để tuyển dụng nhân sự có năng lực và kinh nghiệm cao.

Văn hóa tổ chức của công ty

Các yếu tố thuộc về văn hóa tổ chức của Công ty như các chính sách quản lý nhân lực, các chính sách lương, thưởng, phúc lợi cho người lao động đã được công ty thực hiện khá tốt trong thời gian qua, cũng giúp cho hoạt động tuyển dụng của công ty thu hút được nhiều ứng viên tham gia. Bên cạnh đó, sự thân thiện, hòa đồng, vui vẻ, nhiệt tình của đồng nghiệp trong công ty... cũng là các yếu tố ảnh hưởng tích cực đến hoạt động tuyển dụng, nó có một phần không nhỏ đến sự lựa chọn của ứng viên khi nộp hồ sơ làm việc.

Chính sách tuyển dụng

Trên thực tế, đối với các vị trí ứng tuyển là các cấp lãnh đạo như: phó, trưởng các phòng ban, Giám đốc-Phó giám đốc công ty luôn ưu tiên tuyển từ nguồn nội bộ; đối với các vị trí khác như nhân viên văn phòng, công nhân công trình công ty lại khuyến khích tuyển nguồn bên ngoài hơn. Bên cạnh đó, công ty cũng xây dựng và vận dụng linh hoạt quy trình tuyển dụng đối với từng vị trí công việc cần tuyển. Có thể cùng một quy trình tuyển dụng cho vị trí công việc, nhưng đối với các đối tượng ứng viên khác nhau, công ty vận dụng linh hoạt theo hướng cắt giảm các quy trình. Ví dụ, với các ứng viên nhiều kinh nghiệm công tác, có nhiều thành tích được ghi nhận trong quá khứ có thể xem xét cắt giảm một số bài kiểm tra trong quy trình tuyển dụng.

Bộ phận làm công tác tuyển dụng nhân lực

Phòng Hành chính nhân sự là bộ phận chịu trách nhiệm chung về tuyển dụng của toàn Công ty. Bộ phận này có trách nhiệm lập quá trình tuyển dụng, hướng dẫn thực hiện tuyển dụng và các quy định, chính sách về tuyển dụng chung cho các bộ phận trực thuộc Công ty. Vì là bộ phận chịu trách nhiệm tham mưu, tư vấn cho Ban Giám đốc các vấn đề về quản lý nhân sự và trực tiếp thực hiện hoạt động quản trị nhân lực, trong đó có hoạt động tuyển dụng nhân lực, vậy nên để đảm bảo chất lượng tuyển dụng Công ty đã có chính sách đào tạo, bồi dưỡng về công tác quản trị nguồn nhân lực, đặc biệt là kỹ năng tuyển dụng cho nhân viên, để giúp nhân viên có thêm kiến thức- kỹ năng cần thiết để làm việc tốt hơn. Bên cạnh đó, cũng đào tạo cho nhân viên tiếp xúc với các phần mềm công nghệ mới như phần mềm quản lý tuyển dụng, phần mềm đánh giá ứng viên, phần mềm phỏng vấn trực tuyến,... để nhân viên có thể sử dụng một cách linh hoạt và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

2.4.2 Các yếu tố thuộc về môi trường

Tình hình kinh tế – chính trị

Tình hình kinh tế - chính trị ở Việt Nam ảnh hưởng đáng kể đến công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa. Cụ thể, các yếu tố kinh tế và chính trị có thể tác động như sau:

Tăng trưởng kinh tế:

Nhu cầu tuyển dụng tăng cao: Khi nền kinh tế Việt Nam phát triển mạnh mẽ, các dự án xây dựng và kỹ thuật gia tăng, dẫn đến nhu cầu tuyển dụng nhân lực cao hơn. Điều này tạo cơ hội cho Tân Khoa mở rộng đội ngũ nhân sự nhưng cũng đặt ra thách thức về cạnh tranh nguồn lao động chất lượng.

Thu nhập và điều kiện làm việc: Sự phát triển kinh tế kéo theo mức lương và điều kiện làm việc được cải thiện. Tân Khoa cần phải cạnh tranh về đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài.

Chính sách lao động và việc làm:

Quy định pháp lý: Các quy định về lao động, như mức lương tối thiểu, quyền lợi lao động, bảo hiểm xã hội và an toàn lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến chi phí và cách thức tuyển dụng của Tân Khoa. Công ty cần tuân thủ nghiêm ngặt các quy định này để tránh rủi ro pháp lý.

Chính sách đào tạo và phát triển nhân lực: Chính phủ Việt Nam ngày càng chú trọng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua các chương trình đào tạo và hợp tác quốc tế. Tân Khoa có thể tận dụng các chính sách hỗ trợ này để nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân viên.

Môi trường chính trị ổn định:

Tăng cường đầu tư: Môi trường chính trị ổn định tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước, từ đó tăng cường các dự án xây dựng và kỹ thuật. Điều này dẫn đến nhu cầu nhân lực gia tăng và Tân Khoa cần có chiến lược tuyển dụng hiệu quả để đáp ứng nhu cầu này.

Đảm bảo sự phát triển bền vững: Sự ổn định chính trị giúp công ty hoạt động trong một môi trường ít rủi ro, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững và chiến lược nhân lực dài hạn.

Thị trường lao động và di cư lao động:

Nguồn cung lao động: Sự dịch chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và xu hướng di cư lao động quốc tế ảnh hưởng đến nguồn cung lao động của Tân Khoa. Công ty cần có chính sách tuyển dụng phù hợp để thu hút lao động từ các khu vực khác nhau.

Chất lượng lao động: Chất lượng nguồn lao động ở Việt Nam đang được cải thiện nhờ các chương trình giáo dục và đào tạo nghề. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại sự chênh lệch

về kỹ năng giữa các vùng miền và ngành nghề. Tân Khoa cần tập trung vào việc đào tạo và phát triển nội bộ để đáp ứng nhu cầu chất lượng.

Ảnh hưởng từ chính sách kinh tế vĩ mô:

Lãi suất và chính sách tiền tệ: Chính sách lãi suất và tiền tệ ảnh hưởng đến chi phí vay vốn và đầu tư của công ty. Khi lãi suất tăng cao, chi phí đầu tư dự án cũng tăng, điều này có thể ảnh hưởng đến ngân sách tuyển dụng và mức lương của công ty.

Chính sách thuế: Chính sách thuế tác động trực tiếp đến lợi nhuận và chi phí hoạt động của Tân Khoa. Việc thay đổi thuế suất có thể ảnh hưởng đến khả năng tài chính dành cho tuyển dụng và phát triển nhân lực.

Tóm lại, tình hình kinh tế - chính trị ở Việt Nam có tác động nhiều mặt đến công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa. Công ty cần theo dõi sát sao các biến động kinh tế - chính trị để có chiến lược nhân lực phù hợp, đảm bảo sự phát triển bền vững và cạnh tranh hiệu quả trên thị trường.

Nhân tố văn hóa – xã hội, khoa học và công nghệ

Nhân tố Văn hóa – Xã hội

Phong cách quản lý và làm việc:

Môi trường làm việc: Ở Việt Nam, phong cách làm việc thường chú trọng đến sự hòa hợp, tôn trọng lẫn nhau và tuân thủ theo các cấp bậc. Tân Khoa cần xây dựng môi trường làm việc thân thiện, tôn trọng và khuyến khích tinh thần đồng đội để thu hút và giữ chân nhân viên.

Giao tiếp và văn hóa ứng xử: Hiểu biết và tôn trọng văn hóa giao tiếp địa phương giúp quá trình tuyển dụng và phỏng vấn trở nên hiệu quả hơn. Tân Khoa cần đào tạo đội ngũ tuyển dụng về các kỹ năng giao tiếp và ứng xử phù hợp với văn hóa địa phương.

Trình độ giáo dục và chuyên môn:

Chất lượng nguồn nhân lực: Mức độ giáo dục và trình độ chuyên môn của người lao động ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng ứng viên. Tân Khoa có thể hợp tác với các trường đại học, cao đẳng để tìm kiếm và phát triển nhân tài.

Đào tạo và phát triển: Để nâng cao kỹ năng và kiến thức chuyên môn, Tân Khoa cần đầu tư vào các chương trình đào tạo liên tục, giúp nhân viên cập nhật kiến thức mới và phát triển nghề nghiệp.

Giá trị và định hướng nghề nghiệp:

Xu hướng nghề nghiệp: Các xu hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục, đòi hỏi Tân Khoa phải cập nhật và điều chỉnh chiến lược tuyển dụng để thu hút nhân tài. Công ty cần tập trung vào các ngành nghề có nhu cầu cao và đào tạo nhân lực cho các lĩnh vực này.

Cân bằng công việc và cuộc sống: Ứng viên ngày càng quan tâm đến việc cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Tân Khoa nên xây dựng chính sách làm việc linh hoạt, tạo điều kiện làm việc tốt để thu hút và giữ chân nhân viên.

Nhân tố Khoa học và Công nghệ

Ứng dụng công nghệ trong tuyển dụng:

Công nghệ tuyển dụng: Sử dụng các hệ thống quản lý tuyển dụng (ATS), trí tuệ nhân tạo (AI) và các công cụ trực tuyến khác để tự động hóa quá trình tuyển dụng, từ việc đăng tin tuyển dụng, lọc hồ sơ đến phỏng vấn trực tuyến. Điều này giúp tiết kiệm thời gian và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

Phân tích dữ liệu: Ứng dụng phân tích dữ liệu để đánh giá hiệu quả của các chiến dịch tuyển dụng, nhận diện xu hướng và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng.

Yêu cầu về kỹ năng công nghệ:

Kỹ năng công nghệ: Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ đòi hỏi nhân viên phải có kỹ năng công nghệ cao. Tân Khoa cần tập trung vào việc tuyển dụng những ứng viên có khả năng sử dụng công nghệ mới và thích ứng nhanh với các thay đổi trong công nghệ.

Đào tạo công nghệ: Đầu tư vào đào tạo công nghệ cho nhân viên hiện tại để đảm bảo họ có thể đáp ứng yêu cầu công việc và thích ứng với sự phát triển của công nghệ.

Đổi mới và sáng tạo:

Khuyến khích đổi mới: Sự tiến bộ trong khoa học và công nghệ thúc đẩy công ty đổi mới và sáng tạo. Tân Khoa cần tìm kiếm những ứng viên có tư duy sáng tạo và khả năng đóng góp vào các dự án cải tiến và phát triển công nghệ.

Cập nhật xu hướng công nghệ: Theo dõi và áp dụng các xu hướng công nghệ mới nhất trong ngành kỹ thuật công trình để duy trì tính cạnh tranh và thu hút nhân tài.

Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác

Trong bối cảnh nền kinh tế mở như hiện nay, đặc biệt khi Việt Nam đã gia nhập WTO, TPP thì cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước về sản phẩm cũng như nhân lực, đặc biệt là nhân lực có trình độ, chuyên môn kỹ thuật cao rất gay gắt. Điều này đặt ra cho Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa cần đưa ra các gói lương và phúc lợi cạnh tranh. Điều này có thể dẫn đến tăng chi phí nhân sự và yêu cầu công ty phải cân nhắc kỹ lưỡng trong việc điều chỉnh ngân sách, từ đó có những chính sách, biện pháp cần thiết, phù hợp điều kiện và văn hóa của công ty để có thể tuyển dụng được nguồn nhân lực chất lượng, phù hợp với yêu cầu của sản xuất kinh doanh của công ty trong các giai đoạn tiếp theo.

2.5 Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.5.1 Tỷ lệ sàng lọc nguồn bên trong và bên ngoài

Tỷ lệ sàng lọc ứng viên là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng. Tỷ lệ sàng lọc được tính toán thông qua số lượng ứng viên đạt yêu cầu trên tổng số hồ sơ thu được. Qua đó, Công ty còn thống kê được số lượng ứng viên ứng tuyển thông qua nguồn tuyển dụng, kênh tuyển dụng nào.

Cụ thể, tỷ lệ sàng lọc ứng viên tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa được thống kê qua bảng số liệu sau:

Bảng 2.7 Tỷ lệ sàng lọc hồ sơ ứng viên năm của Công ty năm 2021 – 2023

(ĐVT: Hồ sơ)

Chỉ tiêu	Năm					
	2021		2022		2023	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
I. Tổng số hồ sơ thu về	165	100	175	100	265	100
1. Hồ sơ từ nguồn nội bộ	45	27,27	48	27,43	67	25,28
2. Hồ sơ từ nguồn bên ngoài	120	72,73	127	72,57	198	74,72
II. Tổng số hồ sơ đã được sàng lọc	95	100	102	100	235	100
1. Hồ sơ từ nguồn nội bộ	25	26,32	29	28,43	39	16,6
2. Hồ sơ từ nguồn bên ngoài	70	73,68	73	71,57	196	83,4
III. Số hồ sơ (lao động) được tuyển dụng	39	100	47	100	79	100
1. Hồ sơ từ nguồn nội bộ	12	30,77	15	31,91	17	21,52
2. Hồ sơ từ nguồn bên ngoài	27	69,23	32	68,09	62	78,48

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Nhận xét:

Số lượng hồ sơ thu về tăng qua các năm, cho thấy công tác tuyển dụng và nhu cầu nhân lực của công ty đang tăng lên. Năm 2022 số hồ sơ thu về là 175 hồ sơ tăng 10

hồ sơ so với năm 2021 (Trong đó nguồn nội bộ tăng 3 và nguồn bên ngoài tăng 7 hồ sơ). Năm 2023 số hồ sơ thu về là 265 hồ sơ tăng 90 hồ sơ so với năm 2022 (trong đó nguồn nội bộ tăng 19 và nguồn bên ngoài tăng 71 hồ sơ). Tỷ lệ hồ sơ từ nguồn bên ngoài luôn chiếm ưu thế, dao động từ khoảng 72,5% đến 74,7%.

Số lượng hồ sơ được sàng lọc cũng tăng theo từng năm, đặc biệt là tăng mạnh vào năm 2023. Năm 2022 số lượng hồ sơ sàng lọc tăng 7 hồ sơ so với năm 2021 (trong đó nguồn nội bộ tăng 4 và nguồn bên ngoài tăng 3 hồ sơ). Năm 2023 tăng 133 hồ sơ so với năm 2022 (trong đó nguồn nội bộ tăng 10 và nguồn bên ngoài tăng 123 hồ sơ). Tỷ lệ hồ sơ từ nguồn bên ngoài được sàng lọc tăng lên đáng kể vào năm 2023, đạt 83,4%.

Số lượng lao động được tuyển dụng tăng lên qua từng năm. Năm 2022 tăng 8 lao động so với năm 2021 (trong đó nguồn nội bộ tuyển tăng 3 và nguồn bên ngoài tuyển tăng được 5 lao động). Năm 2023 tăng 32 lao động so với năm 2022 (trong đó nguồn nội bộ tuyển tăng được 2 và nguồn bên ngoài tuyển được tăng 30 lao động. Tỷ lệ hồ sơ từ nguồn bên ngoài được tuyển dụng chiếm đa số qua các năm, đặc biệt tăng mạnh vào năm 2023, đạt 78,48%.

2.5.2 Chi phí bình quân cho một lao động được tuyển

Chi phí tuyển dụng của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa hầu như là chi phí dành cho quảng cáo trên các Website việc làm như: vietnamwork.com.vn, timviecnhanh.com, topcv.vn,.. Chi phí cho mỗi quảng cáo dao động trong khoảng 15 – 20 triệu đồng, chi phí đăng tuyển 01 vị trí là 2 – 3 triệu đồng.

Bảng 2.8: Chi phí tuyển dụng của Công ty năm 2021-2023

(ĐVT: Triệu đồng)

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Chi phí (triệu VN Đ)	81,9	100,11	177,75
Tỷ lệ (%)		22,23	77,55
Số lao động được tuyển (người)	39	47	79
Chi phí/1 lao động(bao gồm tất cả các chi phí: đăng tuyển, quảng cáo, phỏng vấn,...) (triệu đồng/người)	2,1	2,13	2,25

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Bảng trên cho ta thấy:

Chi phí tuyển dụng năm 2022 tăng 22,23% so với năm 2021, năm 2023 tăng 77,55 %. Chi phí tuyển dụng chỉ tập trung vào chi phí tuyển mộ thông qua việc đăng tin quảng cáo trên mạng và chi phí này thay đổi theo nhu cầu tuyển dụng nhân lực của mỗi năm.

Qua kết quả điều tra khảo sát có 41% người cho rằng chi phí cho tuyển mộ như trên là ít, 27% số người cho là chi phí tuyển mộ là vừa đủ, 32% nhận xét là nhiều. Vấn đề chi

phí là một vấn đề rất quan trọng, vì vậy Công ty cần xem xét, cân nhắc nguồn kinh phí hợp lý cho tuyển mộ, tránh tình trạng lãng phí, đầu tư quá nhiều vào tuyển mộ.

Công ty nên mở rộng thêm các kênh đăng tuyển miễn phí như: 24h.com.vn, raovat.com... hoặc làm việc trực tiếp với các trường để có một buổi truyền thông với các em sinh viên về nhu cầu tuyển dụng của Công ty mình, nhằm giảm chi phí và nâng cao chất lượng ứng viên.

2.5.3 Tỷ lệ chọn

Bảng 2.9: Tỷ lệ chọn trong tuyển dụng của Công ty năm 2021 – 2023

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Ứng viên trúng tuyển	39	47	79
Hồ sơ dự tuyển	165	175	265
Tỷ lệ chọn	1:4	1:3	1:3

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Dựa trên bảng 2.8, tác giả rút ra một số nhận xét sau:

Tỷ lệ chọn đã tăng đáng kể từ năm 2021 đến năm 2023, từ 1:4 lên 1:3. Điều này cho thấy công ty đã cải thiện quy trình tuyển dụng của mình và/hoặc thu hút được một lượng lớn hơn các ứng viên phù hợp.

Số lượng ứng viên trúng tuyển đã tăng mạnh từ năm 2021 đến năm 2023, tăng gấp đôi trong khoảng thời gian này. Điều này có thể chỉ ra rằng công ty đã cải thiện quy trình tuyển dụng của mình để thu hút và chọn lọc các ứng viên phù hợp hơn.

Số lượng hồ sơ dự tuyển cũng đã tăng theo từng năm, từ 165 vào năm 2021 lên 265 vào năm 2023. Điều này có thể cho thấy rằng công ty đã tăng cường hoạt động tiếp thị nhân sự của mình hoặc có một sự gia tăng tỉ lệ ứng viên quan tâm đến công ty.

Tỷ lệ chọn giảm từ 1:4 xuống 1:3 cho thấy rằng công ty đang tìm cách chọn lọc và thu hút những ứng viên phù hợp nhất với các vị trí tuyển dụng. Điều này có thể là một dấu hiệu tích cực về việc cải thiện chất lượng của lực lượng lao động trong công ty.

Tóm lại, bảng trên cho thấy một xu hướng tích cực trong tăng trưởng của tỷ lệ chọn và số lượng ứng viên trúng tuyển, điều này có thể cho thấy một sự cải thiện đáng kể trong quy trình tuyển dụng của công ty.

2.5.4 Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên

Bảng 2.10 Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên của Công ty năm 2021 – 2023

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Số lượng ứng viên được chọn	95	102	235
Số lượng ứng viên nộp đơn	165	175	265
Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên	1,74	1,71	1,13

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Nhận xét:

Từ năm 2021 đến năm 2023, có một sự gia tăng đáng kể trong số lượng ứng viên được chọn, từ 95 lên 235. Điều này có thể phản ánh một nỗ lực mở rộng hoạt động tuyển dụng hoặc cải thiện trong việc thu hút ứng viên chất lượng cao.

Mặc dù số lượng ứng viên được chọn tăng, tỷ lệ chuyển đổi ứng viên (số lượng ứng viên được chọn so với số lượng ứng viên nộp đơn) đã giảm dần qua các năm. Tỷ lệ này giảm từ 1,74 vào năm 2021 xuống còn 1,13 vào năm 2023. Điều này đề xuất rằng mặc dù có nhiều ứng viên được chọn hơn, quy trình lựa chọn có thể không hiệu quả như mong đợi hoặc có thể cần sự điều chỉnh.

Sự giảm tỷ lệ chuyển đổi có thể phản ánh một loạt các vấn đề, bao gồm chất lượng của ứng viên nộp đơn, hiệu suất của quy trình tuyển dụng, hoặc sự phù hợp giữa ứng viên và vị trí công việc. Việc phân tích nguyên nhân cụ thể sẽ giúp công ty xác định các vấn đề cụ thể và đề xuất các biện pháp cải thiện.

Dựa trên những nhận xét từ phân tích, công ty có thể cần xem xét và triển khai các biện pháp cải thiện như cải thiện quy trình tuyển dụng, tăng cường tiếp thị nhân sự, hoặc cung cấp đào tạo cho nhân viên tham gia vào quy trình tuyển dụng.

Tóm lại, bảng số liệu cung cấp một cái nhìn tổng quan về hiệu suất của quy trình tuyển dụng và có thể là cơ sở cho việc đưa ra các biện pháp cải thiện trong tương lai để tối ưu hóa quy trình và thu hút ứng viên tốt nhất.

2.5.5 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc

Bảng 2.11 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc của Công ty năm 2021 – 2023

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Số lượng ứng viên chấp nhận lời mời	39	47	79
Tổng số lời mời được gửi đi	47	61	82
Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc (%)	82,98	77,04	96,34

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Nhận xét:

Từ bảng trên có thể thấy, tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc của công ty ở năm 2021 là 82,98% chiếm tỷ lệ rất cao và giảm nhẹ xuống 77,04% vào năm 2022 (giảm 5,94%), nhưng giảm không đáng kể. Đến năm 2023 tăng mạnh lên đến 96,34% tăng 19,3% so với năm 2022. Điều đó chứng tỏ công ty đã xây dựng được một hình ảnh thương hiệu tốt và uy tín cao trong mắt các ứng viên. Chứng tỏ rằng, chế độ đãi ngộ, hấp dẫn và điều kiện làm việc và phù hợp với mong đợi của các ứng viên. Điều này cũng

thể hiện công ty biết cách cạnh tranh và thu hút nhân tài thông qua các chính sách đãi ngộ tốt.

2.5.6 Tỷ lệ nhân viên mới nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc

Bảng 2.12 Tỷ lệ nhân viên mới nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc của Công ty năm 2021 – 2023

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Ứng viên ký hợp đồng thử việc	39	47	79
Ứng viên ký hợp đồng chính thức	36	45	78
Tỷ lệ (%)	92,31	95,74	98,73

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Nhận xét:

Tỷ lệ nhân viên mới nghỉ việc đánh giá năng lực thực sự và khả năng thích ứng của ứng viên trúng tuyển sau khi tiếp xúc với môi trường làm việc của công ty. Trong năm 2021 nhân viên mới nghỉ việc còn cao nhưng các năm sau đó số nhân viên mới nghỉ việc giảm giảm đi, năm 2022 là 2 người và năm 2023 là 1 người. Điều này phản ánh công tác hội nhập nhân viên mới tại công ty đã có sự cải thiện, giúp ứng viên làm quen và thích ứng với môi trường công việc, đồng thời phản ánh những sai sót năng lực thực sự của ứng viên trong quá trình tuyển chọn. Công tác hội nhập nhân viên mới đã có sự hiệu quả, khắc phục tình trạng nhân viên cảm thấy chán nản và không có định hướng rõ ràng dẫn đến các ứng viên quyết định bỏ việc ngay trong giai đoạn thử việc.

2.6 Đánh giá chung về tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

2.6.1. Những kết quả đạt được

Kế hoạch tuyển dụng dựa trên kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty, số lượng biến động nhân sự mỗi năm, thông qua các đơn vị cần tuyển lao động đã xác định nhanh chóng các tiêu chuẩn đối với ứng cử viên nên có quyết định nhanh chóng trong việc tuyển dụng, đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh được thông suốt.

Quá trình tuyển mộ đã phân chia rõ ràng về quyền hạn và trách nhiệm cụ thể của mỗi cá nhân và đơn vị trong việc hoạch định nhu cầu tuyển mộ, tuyển chọn. Nguồn tuyển mộ đa dạng (cả nội bộ và bên ngoài); có sự ưu tiên cho nguồn nội bộ và người thân của cán bộ công nhân viên trong công ty. Vì vậy, nhân viên mới dễ dàng hòa nhập với môi trường làm việc mới, phương pháp và kinh nghiệm làm việc nhanh chóng học hỏi được từ người thân. Sự đảm bảo của người thân giúp công ty có niềm tin vào nhân viên.

Quy trình tuyển chọn của Công ty rất bài bản cụ thể và khoa học, quy trình chi tiết cho từng đối tượng ứng tuyển giúp cho quá trình thực hiện dễ dàng. Nhờ quá trình

tuyển mộ, tuyển chọn tốt mà thời gian qua, Công ty luôn đảm bảo 90% số lượng nhân viên đáp ứng yêu cầu công việc.

Công tác sàng lọc hồ sơ đã thực hiện khá tốt là do việc đưa ra bản tiêu chuẩn đánh giá hồ sơ dự tuyển với các tiêu chí cụ thể như: trình độ, kinh nghiệm, quá trình làm việc...

Hệ thống câu hỏi phỏng vấn sơ bộ đã khái quát được các thông tin mà công ty muốn khai thác từ ứng viên như sở thích, mục tiêu và động lực phấn đấu trong công việc, các khả năng của bản thân.

Công tác thi tuyển với các bài thi được Công ty chuẩn bị cẩn thận, việc chấm điểm công khai, minh bạch, dựa vào đáp án đã được xây dựng sẵn nên độ chính xác rất cao.

Việc thông báo kết quả tuyển chọn được đăng tải công khai trên Website cũng như bảng thông báo của công ty nhờ vậy tránh khỏi những nghi ngờ trong quá trình tuyển chọn, đảm bảo tính công bằng giữa các ứng viên tham gia xin việc, tăng uy tín, hình ảnh cho Công ty.

Về hiệu quả tuyển dụng: Hàng năm Công ty luôn thực hiện khá tốt mục tiêu tuyển dụng đặt ra thông qua số lượng và chất lượng của đội ngũ nhân viên mới tuyển dụng. Hòa nhập nhanh với công việc và phù hợp với văn hóa của Công ty. Có được sự thành công đó là do các cấp lãnh đạo trong công ty đã có sự quan tâm nhất định đến công tác tuyển dụng nhân lực.

Cơ cấu tổ chức quản lý bộ máy ngày càng hoàn thiện, góp phần vào việc đưa ra những quy định đúng đắn về quy chế tuyển dụng, đào tạo, quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn của từng bộ phận trong Công ty, cũng như quyền hạn và trách nhiệm của người lao động. Công ty đã tạo dựng cho mình một hình ảnh và uy tín tốt đối với khách hàng, đối với các cơ quan Nhà nước, vì thế mà Công ty đã có nhiều thuận lợi trong việc tìm kiếm và thu hút lao động.

Chất lượng tuyển chọn nhân lực của Công ty khá cao. Số lao động được tuyển có trình độ Cao đẳng, đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ cao 70% tổng số lao động được tuyển dụng. Những người được tuyển dụng có độ tuổi khá trẻ, chủ yếu có độ tuổi từ 30-40, chủ yếu là Nam giới. Tất cả những yếu tố này là hoàn toàn phù hợp với tính chất công việc và đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

2.6.2. Những tồn tại, hạn chế và Nguyên nhân

Bên cạnh những mặt tích cực, Công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế sau:

Việc áp dụng chính sách ưu tiên con em trong ngành, tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của nhân viên trong công ty có nhiều ưu điểm nhưng cũng còn hạn chế như một số ứng viên không đúng chuyên ngành đào tạo, hoặc tuyển không đúng vị trí

đang thiếu... Bên cạnh đó, dẫn đến tình trạng đánh giá các ứng viên không được khách quan và công bằng vì nó bị chi phối vào mối quan hệ quen biết với người trong công ty.

Phương pháp tuyển mộ với nguồn lao động bên ngoài chưa được công ty khai thác hết, ngoài việc chỉ đăng tải thông tin qua các phương tiện truyền thông hay qua các cán bộ công nhân viên trong công ty thì công ty cũng nên quan tâm tới các phương pháp như qua các cơ sở đào tạo như các trường đại học, trung tâm giới thiệu việc làm hay tận dụng uy tín của công ty để thu hút nguồn lao động dồi dào trên thị trường.

Hoạt động sàng lọc hồ sơ tuy có tiêu chuẩn và bảng đánh giá nhưng chỉ dừng lại ở việc xem xét hồ sơ mà chưa thực hiện việc xác định độ chính xác của hồ sơ nên có thể bỏ qua những người có khả năng làm việc tốt nhưng hồ sơ lại không ấn tượng bằng các ứng viên khác. Bên cạnh đó, khi số lượng hồ sơ ứng tuyển > số lượng cần tuyển, để không bị mất quá nhiều thời gian, công sức công ty chưa có đề ra biện pháp cải thiện để quá trình sàng lọc phân loại hồ sơ diễn ra chính xác, nhanh chóng và hiệu quả nhất.

Thiếu sự đánh giá phản hồi của ứng viên sau khi kết thúc quy trình tuyển dụng. Nhà tuyển dụng không có sự đánh giá phản hồi từ ứng viên, nên họ sẽ không biết được những điểm cần cải thiện trong quá trình tuyển dụng. Việc đưa ra nội dung của đề thi còn mang nặng tính lý thuyết, thiếu các câu hỏi thực hành, trắc nghiệm. Công ty chỉ nhận hồ sơ công chứng dấu đỏ bằng hình thức nộp trực tiếp tại Công ty hoặc gửi qua đường bưu điện, điều này khiến ứng viên mất nhiều thời gian hơn trong công tác chuẩn bị hồ sơ và gửi hồ sơ. Quá trình phỏng vấn thường chú trọng các câu hỏi và bài kiểm tra tới kỹ năng nghề nghiệp mà ít chú trọng tới tư duy, trí thông minh và sự nhạy bén của ứng viên.

Công tác đào tạo và đánh giá định kỳ nhân viên chưa thật sự được chú trọng. Công ty còn chưa có sự quan tâm đến việc đánh giá định kỳ nhân viên và đào tạo họ trong công tác tuyển dụng để nâng chuyên môn, nên họ có thể không biết được những điều cần cải thiện trong công việc và không đạt được hiệu quả mong muốn. Bên cạnh đó, việc thiếu cập nhật thông tin và không có sự đổi mới trong quá trình tuyển dụng, nhà tuyển dụng có thể không thu hút được những ứng viên tốt nhất.

Từ những hạn chế trên, công ty cần có những biện pháp cụ thể để hoàn thiện công tác tuyển dụng.

Nguyên nhân:

Thực tế, công tác tuyển dụng tại Công ty còn một số nhược điểm như vậy là do một số nguyên nhân:

Công ty chưa có bộ phận chuyên trách về công tác tuyển dụng mà giao chung cho phòng Tổ chức lao động (Phòng Tổng Hợp) thực hiện, họ còn làm nhiều việc chuyên môn khác nên khi có kế hoạch tuyển dụng họ làm song song với các công việc đó, nên không hoàn toàn tập trung vào quá trình tuyển dụng một cách tối đa.

Công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực là một công tác rất quan trọng nhưng chưa được hoạch định sâu sắc, khó thực hiện. Điều này thể hiện khi nó chỉ hoạch định là thiếu bao nhiêu nhân sự nhưng chưa xác định là cần nhân sự ở trình độ nào, nhu cầu nhân sự chỉ mang tính ước lượng.

Công tác phân tích công việc chỉ dừng lại ở việc liệt kê danh mục các nhiệm vụ và công việc cần phải làm cho một chức danh, chưa phục vụ nhiều cho công tác tuyển chọn nhân sự. Bản mô tả công việc chưa được xây dựng hoàn thiện, chưa phục vụ cho công tác tuyển mộ, tuyển chọn. Chất lượng nhân sự tuyển dụng đầu vào khá cao, nhưng do đặc điểm của công ty sử dụng các công nghệ tiên tiến nên khi tuyển nhân viên kỹ thuật mới, đặc biệt là sinh viên mới ra trường, thường phải lên kế hoạch đào tạo chuyên môn sâu, làm mất thời gian và chi phí tuyển dụng và đào tạo.

Tiểu kết chương 2

Tác giả đã nêu ra thực trạng tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa. Nội dung chương 2 xoay quanh những vấn đề sau: Quá trình hình thành, phát triển và các đặc điểm kinh tế kỹ thuật của công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa

Nêu lên được thực trạng của tuyển dụng của công ty, thông qua các nguồn tuyển dụng, phương pháp tuyển dụng và quá trình tuyển dụng.

Đánh giá hiệu quả tuyển dụng thông qua các tiêu chí. Từ đó, đánh giá được những ưu điểm và những mặt còn hạn chế của tuyển dụng, từ đó chỉ ra được những nguyên nhân của hạn chế, những nguyên nhân này làm cơ sở để tìm giải pháp cho những hạn chế về tuyển dụng mà công ty đang gặp phải.

Thực trạng tuyển dụng đã chỉ ra được các điểm yếu của công ty này, từ việc thu hút nguồn nhân lực bằng phương pháp và công cụ còn thiếu sinh động, sáng tạo; đến tuyển dụng còn hạn chế về phương hướng và cách nhìn nhận đánh giá của ứng viên. Qua thực trạng này các nhà quản trị sẽ có thể đánh giá đúng đắn vai trò tuyển dụng lớn đến đâu, để có một tầm nhìn chính xác, sâu rộng về việc tuyển dụng được đúng người, đúng việc; để có sự đầu tư đúng đắn, cơ bản để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT CÔNG TRÌNH TÂN KHOA

3.1 Căn cứ để đưa ra giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

3.1.1 Phương hướng phát triển của công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa trong thời gian tới

Trong chiến lược phát triển của công ty giai đoạn 2020 đến 2030 có xác định mục tiêu chiến lược rõ ràng là năm 2025 trở thành một trong những Công ty có uy tín và thương hiệu mạnh mẽ trên thị trường. Năm 2030 trở thành lá cờ đầu trong ngành kỹ thuật công trình. Để đạt được mục tiêu chiến lược nêu trên thì công ty cũng đề ra các phương hướng phát triển cụ thể như sau:

Thứ nhất, củng cố thị trường hiện có

Ngày nay đứng trước những cơ hội và thách thức mà xu thế hội nhập quốc tế toàn cầu hóa và khu vực mang lại, cũng như bao doanh nghiệp khác. Tân Khoa phải hoạt động trong một cơ chế thị trường mở, có sự cạnh tranh gay gắt và vô cùng khốc liệt. Để công ty có thể tồn tại và phát triển thì vấn đề thị phần nó mang tính chất quyết định sự tồn tại và phát triển của Công ty. Hiện nay thị trường cung cấp các sản phẩm dịch vụ hay tư liệu sản xuất của công ty khá hiện đại, phát triển và có nhiều chuyển biến tích cực. Đặc biệt, ngày càng có nhiều chủng loại sản phẩm được đưa vào thị trường Việt Nam cũng như hoạt động sản xuất trong nước cũng đẩy mạnh và phát triển. Để theo kịp sự phát triển của thị trường các doanh nghiệp từ sản xuất đến kinh doanh phân phối sản phẩm đều phải đưa ra các chính sách đúng đắn và phù hợp với điều kiện hiện tại nhằm củng cố thị trường hiện có. Để làm được điều này, công ty phải đa dạng hóa nguồn hàng, đa dạng hóa sản phẩm dịch vụ nhằm cung cấp cho thị trường nhiều sự lựa chọn. Về mặt chất lượng, giá cả Công ty bằng mọi cách đưa quy trình kiểm tra trước khi đưa đến khách hàng. Mặt khác, để duy trì được thị trường và phát triển được thị trường hiện tại Công ty phải thúc đẩy và khuyến khích bán hàng bằng mọi cách phải quay vòng vốn nhanh không để ứ đọng vốn và dễ bị chiếm dụng vốn.

Thứ hai, phát triển thị trường mới

Để mở rộng thị trường mới một cách hiệu quả thì bộ phận nghiên cứu thị trường phải thu thập, xử lý, đánh giá và sử dụng các thông tin thu thập được một cách khoa học, thận trọng. Trên cơ sở đó đề ra quyết định phát triển thị trường mới như kiến tạo thị trường, xâm nhập thị trường,... Khi nghiên cứu phải xác định cho được các yếu tố cụ thể như khách hàng đối tác và ai và mức độ sử dụng dịch vụ công trình xây dựng để từ đó đưa ra một chính sách phù hợp nhằm làm tăng hiệu quả trong cạnh tranh trên thị trường và nâng cao khả năng nhằm chiếm lĩnh thị trường mới của Công ty.

Trên cơ sở định hướng chiến lược phát triển của công ty thì trong kế hoạch phát triển giai đoạn 2025-2030, Tân Khoa đã đặt ra một số mục tiêu phát triển cơ bản như sau:

- Đảm bảo tốc độ tăng trưởng bình quân 30%-50%/năm;
- Duy trì các chỉ số sinh lợi trên vốn chủ sở hữu;
- Phát triển mạng lưới khách hàng trên phạm vi toàn quốc, thị trường mục tiêu là Hà Nội và các tỉnh lân cận, đặc biệt là các hãng và Công ty lớn;
- Đứng đầu về chất lượng sản phẩm và dịch vụ, thông qua sự thừa nhận của khách hàng và các tổ chức đánh giá có uy tín;
- Nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả, thông qua việc áp dụng các hệ thống quản lý tiên tiến;
- Khai thác tối đa mọi cơ hội đầu tư với các đối tác trong và ngoài nước;
- Tập trung đầu tư cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, thu hút nhân tài, phục vụ cho chiến lược phát triển dài hạn của Công ty;
- Xây dựng môi trường làm việc: “Thân thiện & Chuyên nghiệp”;
- Tham gia đóng góp cho các hoạt động xã hội, nhằm nâng cao hình ảnh thương hiệu và uy tín của Công ty.

3.1.2 Phương hướng, mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Để đảm bảo các mục tiêu phát triển của Công ty trong giai đoạn tiếp theo, Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa luôn xác định đầu tư phát triển nguồn nhân lực nói chung và tuyển dụng nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng sẽ là một trong những động lực đảm bảo sự thành công các mục tiêu phát triển đề ra. Do vậy, trong những năm gần đây, Công ty luôn đặt công tác tuyển dụng nhân lực lên hàng đầu vì khi lựa chọn nhân viên tốt tức là đã xây dựng được đội ngũ nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng thực hiện các mục tiêu của Công ty.

Mục tiêu quan trọng nhất trong tuyển dụng nhân lực của Công ty trong thời gian tới đó chính là tuyển dụng được nhân lực có trình độ cao, có kinh nghiệm và khả năng đáp ứng nhanh với nhu cầu công việc, giảm thiểu thấp nhất quá trình đào tạo và đào tạo lại cho nhân lực mới.

Về quy mô và cơ cấu nhân lực cần tuyển dụng trong thời gian tới: Dự tính trong thời gian từ nay đến năm 2026, Công ty sẽ mở rộng quy mô sản xuất, tăng năng suất lao động nên cần nâng tổng số lượng lao động có thể đáp ứng khối lượng công việc. Do vậy, dự kiến công ty sẽ tuyển khoảng 200 nhân sự với các vị trí cần tuyển chủ yếu là kỹ sư xây dựng, nhân viên kỹ thuật, quản lý nhân sự, nhân viên phát triển thị trường.

Bảng 3.1. Mục tiêu tuyển dụng của Công ty giai đoạn 2024-2026

Chỉ tiêu	Năm 2024		Năm 2025		Năm 2026	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng	49	100	63	100	85	100
Đại học, trên Đại học	34	69,39	45	71,43	63	74,12
Cao đẳng, trung cấp	15	30,61	18	28,57	22	25,88

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

3.2 Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa.

Trong thời gian qua, công ty đã tiến hành tuyển dụng khá hiệu quả, đáp ứng kịp thời nhu cầu về nhân lực để thực hiện tốt hoạt động sản xuất kinh doanh, phù hợp với tình hình thực tế của công ty. Nhưng bên cạnh những điểm mạnh đó, tuyển dụng của công ty vẫn còn nhiều hạn chế cần phải khắc phục. Để nâng cao hơn nữa hiệu quả tuyển dụng và hoàn thiện công tác này đem lại những thành quả tốt hơn, tạo ra sự thay đổi theo hướng tích cực, góp phần mang lại hiệu quả chung cho quản lý nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa tác giả xin đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện để nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng như sau:

3.2.1 Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng nhân lực của Công Ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

a, Đối với nguồn bên trong Công ty

Đánh giá và lưu trữ thông tin nhân sự nội bộ:

Xây dựng hồ sơ nhân lực: Thu thập và lưu trữ thông tin cá nhân chi tiết của mỗi nhân viên, bao gồm tuổi tác, sức khỏe, trình độ học vấn, chuyên môn và khả năng đặc biệt nếu có.

Hồ sơ phát triển nhân sự: Lưu trữ thông tin về mức độ hoàn thành công việc, khả năng thăng tiến, các khóa đào tạo đã tham gia.

Lợi ích mang lại cho công ty:

Quản lý thông tin tốt hơn: Hồ sơ chi tiết giúp công ty có cái nhìn toàn diện về năng lực của từng nhân viên, từ đó đưa ra các quyết định tuyển dụng, đề bạt chính xác và hiệu quả hơn.

Tiết kiệm thời gian và chi phí: Thay vì dựa vào cảm tính và đề xuất chủ quan, hồ sơ nhân lực cung cấp thông tin khách quan, giúp quá trình tuyển dụng và tuyển dụng diễn ra nhanh chóng và tiết kiệm chi phí.

Đào tạo và phát triển nhân lực nội bộ:

Tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu: Đào tạo kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm cho nhân viên có tiềm năng.

Chương trình phát triển nghề nghiệp: Thiết lập lộ trình thăng tiến rõ ràng cho nhân viên, đồng thời xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân cho từng nhân viên.

Lợi ích mang lại cho công ty:

Nâng cao năng lực nhân viên: Các khóa đào tạo giúp nhân viên nâng cao kỹ năng, từ đó cải thiện hiệu quả công việc và khả năng thăng tiến.

Giữ chân nhân tài: Chính sách phát triển nghề nghiệp rõ ràng tạo động lực cho nhân viên gắn bó lâu dài với công ty.

Kết luận:

Giải pháp này là một bước tiến quan trọng và cần thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững của công ty. Việc đánh giá và lưu trữ thông tin nhân sự một cách hệ thống không chỉ giúp quản lý hiệu quả mà còn tạo nền tảng cho các quyết định nhân sự chính xác. Đồng thời, việc tập trung vào đào tạo và phát triển nhân lực nội bộ giúp nâng cao năng lực đội ngũ hiện tại và giữ chân nhân tài, góp phần vào sự phát triển lâu dài của công ty. Điều này không chỉ cải thiện hiệu quả công việc mà còn tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy tinh thần và sự gắn bó của nhân viên.

b, Đối với nguồn bên ngoài Công ty

Sử dụng các kênh tuyển dụng hiện đại:

Quảng cáo trên mạng xã hội và trang web tuyển dụng:

- Sử dụng các trang mạng xã hội như LinkedIn, Zalo, Instagram, TikTok để đăng tin tuyển dụng.

- Quảng cáo trên các trang web tuyển dụng uy tín và các diễn đàn chuyên ngành.

Lợi ích mang lại cho công ty:

Mở rộng phạm vi tiếp cận: Giúp công ty tiếp cận được nhiều ứng viên tiềm năng từ các nguồn khác nhau, tăng số lượng và chất lượng hồ sơ ứng tuyển.

Xây dựng thương hiệu tuyển dụng: Quảng cáo hiệu quả giúp nâng cao hình ảnh và uy tín của công ty trên thị trường lao động, thu hút được nhiều nhân tài hơn.

Liên kết với các trường Đại học:

Hợp tác với các trường Đại học: Thiết lập quan hệ đối tác với các trường đại học để tìm kiếm ứng viên từ nguồn sinh viên tốt nghiệp.

Chương trình thực tập: Nhận sinh viên thực tập để đánh giá và đào tạo, từ đó tuyển dụng những ứng viên phù hợp.

Lợi ích mang lại cho công ty:

Nguồn ứng viên dồi dào: Liên kết với các trường đại học cung cấp cho công ty một nguồn ứng viên trẻ, năng động và có trình độ.

Tiết kiệm chi phí tuyển dụng: Chương trình thực tập giúp công ty đánh giá trực tiếp năng lực ứng viên mà không tốn quá nhiều chi phí tuyển dụng.

Tuyển dụng lại nhân viên cũ:

Chính sách mở cửa cho nhân viên cũ: Đánh giá và cân nhắc tuyển dụng lại những nhân viên cũ có năng lực và mong muốn trở lại làm việc.

Lợi ích mang lại cho công ty:

Tiết kiệm chi phí đào tạo: Nhân viên cũ đã hiểu rõ về công việc và văn hóa công ty, giúp giảm thiểu chi phí và thời gian đào tạo.

Đề dāng hội nhập: Những nhân viên này sẽ dễ dàng hòa nhập và thích nghi với môi trường làm việc, nhanh chóng đạt hiệu quả công việc cao.

Kết luận:

Việc đa dạng hóa nguồn tuyển dụng bên ngoài không chỉ giúp công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa thu hút được đội ngũ nhân sự chất lượng cao mà còn giúp tối ưu hóa quá trình tuyển dụng, tiết kiệm chi phí và thời gian. Các giải pháp trên đều hướng tới việc mở rộng phạm vi tiếp cận, nâng cao hiệu quả tuyển dụng, và đảm bảo rằng công ty luôn có được nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững trong tương lai.

3.2.2 Cải thiện các bước trong quy trình tuyển dụng nhân lực của Công ty

Mục tiêu giải pháp: Nhằm chuẩn hóa các bước trong quy trình tuyển dụng nhân lực của công ty. Đồng thời có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng tuyển dụng, làm tốt công tác sẽ tiết kiệm được thời gian và chi phí cho công ty.

Để giảm thiểu chi phí, thời gian và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng Công ty nên tham khảo và sửa đổi một số bước như sau: giữ nguyên các bước đã làm tốt và thay đổi bước 3,4,5 trong đó gộp bước 3,4 lại làm một để tối ưu thời gian, cũng như chi phí công ty nên tham khảo và sửa đổi một số bước như sau:

Bước 1: Đăng tin tuyển dụng

Sau khi có kế hoạch tuyển dụng, bộ phận tuyển dụng sẽ viết thông tin tuyển dụng một cách cô đọng, đầy đủ như sau: Mô tả công việc, yêu cầu công việc và các thông tin khác... Sau khi viết xong nội dung, bộ phận tuyển dụng sẽ đăng tải thông tin lên các kênh khác nhau để tiếp cận, thu hút ứng viên tiềm năng tham gia ứng tuyển.

Bước 2: Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ

Sàng lọc tự động: Sử dụng phần mềm sàng lọc hồ sơ tự động giúp loại bỏ các hồ sơ không phù hợp dựa trên các tiêu chí đã đề ra trước đó. Điều này giúp tiết kiệm thời gian và năng lượng của nhân viên nhà tuyển dụng, đồng thời giảm nguy cơ bỏ lỡ ứng viên tiềm năng.

Tập trung vào ứng viên có kinh nghiệm và kỹ năng phù hợp nhất: Bằng cách tập trung vào sàng lọc hồ sơ của các ứng viên có kinh nghiệm và kỹ năng phù hợp nhất với yêu cầu công việc, công ty có thể tối ưu hóa thời gian và tài nguyên cho các bước tiếp theo của quy trình tuyển dụng. Điều này giúp đảm bảo rằng các ứng viên được lựa chọn để tiến vào các vòng phỏng vấn là những ứng viên có khả năng thành công cao nhất.

Bước 3 Phỏng vấn sơ bộ và thi tuyển

Thay vì tổ chức phỏng vấn sơ bộ trực tiếp, công ty có thể sử dụng các phương tiện trực tuyến như cuộc gọi video hoặc cuộc trò chuyện trực tuyến để tiến hành phỏng vấn sơ bộ và gửi phiếu bài thi Tiếng Trung trực tuyến cho ứng viên.

Loại bỏ phần thi IQ và kiến thức chuyên môn trong quá trình phỏng vấn sơ bộ và thi tuyển. Thay vì thiết lập 3 phần thi như trước, công ty có thể chọn phần thi Tiếng trung để phù hợp với yêu cầu công việc và giảm bớt thời gian và chi phí cho việc tổ chức thi tuyển. Điều này giúp tiết kiệm thời gian cho cả nhà tuyển dụng và ứng viên, đặc biệt là cho những ứng viên ở xa.

Bước 4: Phỏng vấn chuyên môn

Tối ưu hóa quá trình phỏng vấn chuyên môn bằng cách giảm số lượng thành viên trong hội đồng phỏng vấn. Thay vì có nhiều thành viên tham gia, công ty chỉ chọn một số ít những người quan trọng nhất và có kiến thức sâu sắc về vị trí công việc cần tuyển dụng.

Giảm thời gian của buổi phỏng vấn chuyên môn bằng cách tinh chỉnh số lượng câu hỏi và tình huống được đưa ra, tập trung vào những điểm quan trọng nhất và giảm bớt các tình huống không cần thiết. Đảm bảo rằng các câu hỏi được đặt ra trong buổi phỏng vấn có thể đánh giá được cả năng lực chuyên môn và các kỹ năng mềm quan trọng khác như kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, và giải quyết vấn đề. Điều này giúp nhà tuyển dụng có cái nhìn tổng quan về ứng viên và khả năng phù hợp của họ với vị trí công việc.

Bước 5: Thử việc

Dựa vào kết quả phỏng vấn chuyên môn, phòng Tổ chức lao động sẽ mời các ứng viên đạt yêu cầu qua vòng phỏng vấn chuyên môn nhận việc thông qua điện thoại. Nhân viên phòng Tổ chức lao động sẽ tiến hành ký hợp đồng thử việc với ứng viên và đưa ra chương trình thử việc mà nhân viên mới phải thực hiện như sau:

Xác định thời gian thử việc: Công ty và ứng viên đồng ý về thời gian thử việc, thời gian thử việc đối với Kỹ sư Xây Dựng sẽ là 2 tháng để đảm bảo ứng viên có đủ thời gian để thích nghi và hiểu rõ công việc.

Giới thiệu công việc và dự án: Trước khi bắt đầu thử việc, ứng viên sẽ được giới thiệu về các dự án mà công ty đang thực hiện, cũng như về các quy trình và chuẩn mực công việc trong ngành kỹ thuật công trình.

Hướng dẫn công việc: Ứng viên được chỉ định một kỹ sư hoặc người quản lý có kinh nghiệm để hướng dẫn và hỗ trợ họ trong suốt quá trình thử việc. Người này sẽ giúp ứng viên hiểu rõ các yêu cầu công việc cụ thể và quy trình làm việc của công ty.

Thực hiện công việc thực tế: Trong thời gian thử việc, ứng viên sẽ tham gia vào các hoạt động và dự án thực tế của công ty. Họ có thể tham gia vào các giai đoạn từ lập kế hoạch, thiết kế, đến thi công và kiểm tra chất lượng.

Đánh giá hiệu suất: Người hướng dẫn hoặc người quản lý sẽ đánh giá hiệu suất công việc của ứng viên trong suốt thời gian thử việc. Điều này bao gồm việc đánh giá về khả năng giải quyết vấn đề, sự đóng góp vào dự án, và kỹ năng giao tiếp trong làm việc nhóm.

Đánh giá thích nghi và hòa nhập: Ngoài việc đánh giá về hiệu suất công việc, cũng sẽ đánh giá khả năng của ứng viên trong việc thích nghi với môi trường làm việc và hòa nhập vào đội ngũ kỹ sư và nhân viên khác.

Phản hồi và phát triển: Ứng viên nhận được phản hồi định kỳ về hiệu suất làm việc của mình và có cơ hội phát triển kỹ năng dựa trên phản hồi này.

Kết luận thử việc: Khi kết thúc thời gian thử việc, công ty sẽ tổng hợp và đánh giá kết quả thử việc để quyết định liệu ứng viên có phù hợp với vị trí và môi trường làm việc hay không.

Bước 6: Quyết định tuyển chọn và ký hợp đồng

Sau khi hoàn thành quá trình thử việc, quyết định tuyển chọn và ký kết hợp đồng với kỹ sư xây dựng của Công ty thường đi qua các bước sau:

Đánh giá kết quả thử việc: Nhà tuyển dụng và các người quản lý liên quan sẽ tổng hợp và đánh giá kết quả của giai đoạn thử việc. Họ sẽ xem xét hiệu suất công việc, khả năng thích nghi, hòa nhập vào đội ngũ, và phù hợp với yêu cầu công việc.

Quyết định tuyển chọn: Dựa trên kết quả đánh giá, quản lý nhân sự hoặc các cấp quản lý cao hơn sẽ quyết định liệu ứng viên có phù hợp với vị trí và môi trường làm việc của công ty không. Quyết định này thường dựa trên các tiêu chí như kiến thức chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm và sự phù hợp với văn hóa tổ chức.

Lên kế hoạch ký hợp đồng: Sau khi quyết định tuyển chọn được đưa ra, nhà tuyển dụng sẽ liên hệ với ứng viên thành công để lên kế hoạch ký kết hợp đồng làm việc chính thức.

Thương lượng và đề xuất hợp đồng: Bộ phận nhân sự hoặc người quản lý cấp cao sẽ thảo luận với ứng viên về các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động, bao gồm mức lương, chế độ phúc lợi và các điều khoản khác.

Ký kết hợp đồng: Khi các điều khoản được thương lượng và đồng ý, ứng viên sẽ ký kết hợp đồng lao động chính thức với công ty. Hợp đồng này sẽ xác định rõ về vị trí công việc, mức lương, quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên.

Bước 7: Hội nhập nhân viên mới

Sau khi ký kết hợp đồng, công ty sẽ chào đón và giới thiệu ứng viên mới vào môi trường làm việc. Họ cũng sẽ cung cấp thông tin chi tiết về các nhiệm vụ và trách nhiệm trong vị trí công việc của họ.

Oua việc cải thiện quy trình tuyển dụng trên đã giúp ích cho công ty như sau:

Phòng vấn Sơ bộ và Thi tuyển

Giải pháp:

Phòng vấn sơ bộ trực tuyến: Sử dụng các phương tiện trực tuyến để tiến hành phỏng vấn sơ bộ và gửi bài thi trực tuyến.

Loại bỏ phần thi IQ và kiến thức chuyên môn: Chỉ giữ lại phần thi Tiếng Trung để phù hợp với yêu cầu công việc.

Lợi ích:

Tiết kiệm chi phí và thời gian: Phỏng vấn trực tuyến giúp giảm chi phí đi lại và thời gian tổ chức phỏng vấn trực tiếp.

Tăng hiệu quả đánh giá: Tập trung vào phần thi Tiếng Trung giúp đánh giá đúng kỹ năng cần thiết cho công việc.

Phòng vấn Chuyên môn

Giải pháp:

Giảm số lượng thành viên hội đồng phỏng vấn: Chỉ giữ lại những người quan trọng nhất và có kiến thức sâu sắc về vị trí công việc cần tuyển dụng.

Tinh chỉnh số lượng câu hỏi và tình huống: Tập trung vào những điểm quan trọng nhất để giảm thời gian phỏng vấn.

Lợi ích:

Tiết kiệm thời gian: Giảm số lượng người tham gia và số lượng câu hỏi giúp quá trình phỏng vấn diễn ra nhanh chóng hơn.

Tăng cường hiệu quả đánh giá: Tập trung vào những kỹ năng quan trọng giúp nhà tuyển dụng có cái nhìn tổng quan và chính xác hơn về ứng viên.

Hội nhập Nhân viên mới

Giải pháp:

Chào đón và giới thiệu công việc: Giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập và hiểu rõ nhiệm vụ.

Hướng dẫn và hỗ trợ: Cung cấp thông tin và hỗ trợ cần thiết để nhân viên mới thực hiện công việc hiệu quả.

Lợi ích:

Tăng cường sự hòa nhập: Quy trình hội nhập giúp nhân viên mới cảm thấy được chào đón và dễ dàng hòa nhập vào công việc.

Nâng cao hiệu suất: Hỗ trợ ban đầu giúp nhân viên mới nhanh chóng nắm bắt công việc, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc.

Giải pháp cải thiện quy trình tuyển dụng này đã mang lại nhiều lợi ích cho công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa, bao gồm tiết kiệm thời gian, giảm chi phí và nâng cao chất lượng tuyển dụng. Việc chuẩn hóa và tối ưu hóa các bước trong quy trình tuyển dụng không chỉ giúp công ty hoạt động hiệu quả hơn mà còn tạo điều kiện tốt nhất để thu hút và giữ chân nhân tài. Điều này không chỉ cải thiện năng suất và hiệu quả công việc mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty.

3.2.3 Cải thiện quy trình sàng lọc ứng viên

Sử dụng phần mềm sàng lọc hồ sơ tự động (ATS - Applicant Tracking System):

Triển khai hệ thống quản lý tuyển dụng tự động để thu thập, lưu trữ và quản lý hồ sơ ứng viên. Phần mềm này có thể tự động đánh giá và xếp hạng các hồ sơ dựa trên các tiêu chí đã đặt ra, giúp lọc ra những ứng viên tiềm năng một cách nhanh chóng và chính xác.

Thiết lập tiêu chí lọc hồ sơ rõ ràng và cụ thể:

Định rõ các tiêu chí cụ thể cần thiết cho từng vị trí, chẳng hạn như bằng cấp, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng chuyên môn và chứng chỉ liên quan. Đảm bảo rằng các tiêu chí này được áp dụng nhất quán trong quá trình sàng lọc hồ sơ.

Sử dụng các công cụ đánh giá kỹ năng trực tuyến:

Trước khi mời ứng viên tham gia phỏng vấn, yêu cầu họ hoàn thành các bài kiểm tra trực tuyến về kỹ năng chuyên môn liên quan đến công việc. Các bài kiểm tra này có thể bao gồm các bài trắc nghiệm, bài tập tình huống hoặc dự án mẫu để đánh giá kỹ năng thực tế của ứng viên.

Áp dụng Công nghệ Trí tuệ Nhân tạo (AI) và Máy học (Machine Learning):

Sử dụng công nghệ AI và Machine Learning để phân tích hồ sơ ứng viên và dự đoán mức độ phù hợp của họ với vị trí tuyển dụng. AI có thể học từ các dữ liệu tuyển dụng trước đó và cải thiện độ chính xác của quá trình sàng lọc theo thời gian.

Xây dựng ngân hàng hồ sơ và mạng lưới liên hệ:

Duy trì một ngân hàng hồ sơ của các ứng viên tiềm năng đã từng ứng tuyển trước đây và các liên hệ trong ngành. Khi có vị trí cần tuyển, bạn có thể dễ dàng truy cập và liên hệ với các ứng viên này trước khi mở rộng tìm kiếm ra bên ngoài.

Phân tích và đánh giá quy trình hiện tại:

Thường xuyên đánh giá và phân tích hiệu quả của quy trình sàng lọc hiện tại. Thu thập phản hồi từ các ứng viên và người phỏng vấn để xác định các điểm mạnh và điểm yếu, từ đó điều chỉnh và cải thiện quy trình.

Đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên tuyển dụng:

Đảm bảo rằng đội ngũ tuyển dụng được đào tạo đầy đủ về các kỹ thuật sàng lọc và phỏng vấn hiện đại. Họ cần nắm vững cách sử dụng các công cụ và công nghệ mới để tối ưu hóa quy trình tuyển dụng.

Bằng cách áp dụng các phương pháp và công nghệ tiên tiến này, Công ty có thể cải thiện đáng kể quy trình sàng lọc nguồn lực, giúp tuyển chọn được những ứng viên phù hợp nhất một cách hiệu quả và nhanh chóng.

3.2.4 Cải thiện môi trường làm việc tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa

Cải thiện môi trường làm việc là một yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân nhân tài, nâng cao năng suất lao động và tạo nên một văn hóa doanh nghiệp tích cực. Dưới đây là giải pháp cụ thể nhằm cải thiện môi trường làm việc tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa:

Tạo Không gian Làm việc Thoải mái và Hiện đại

Nâng cấp cơ sở vật chất: Đầu tư vào cơ sở vật chất hiện đại, bao gồm trang thiết bị làm việc tiên tiến, không gian văn phòng thoáng đãng và tiện nghi.

Không gian xanh: Tạo ra các không gian xanh trong văn phòng như cây xanh, vườn trong nhà để tạo không khí trong lành và giảm căng thẳng cho nhân viên.

Xây dựng Văn hóa Doanh nghiệp Tích cực

Khuyến khích giao tiếp mở: Tạo ra môi trường giao tiếp cởi mở, nơi mọi nhân viên đều cảm thấy thoải mái khi chia sẻ ý kiến và đề xuất.

Hoạt động gắn kết đội ngũ: Tổ chức các hoạt động team-building, sự kiện văn hóa, và các buổi gặp gỡ định kỳ để gắn kết nhân viên và tạo ra một cộng đồng làm việc thân thiện.

Chính sách Đãi ngộ và Phúc lợi Hợp lý

Chế độ đãi ngộ cạnh tranh: Cung cấp mức lương cạnh tranh, thưởng hiệu quả công việc và các chế độ phúc lợi hấp dẫn như bảo hiểm sức khỏe, nghỉ phép năm, và chế độ nghỉ ốm.

Chính sách khuyến khích phát triển cá nhân: Hỗ trợ nhân viên trong việc học tập và phát triển bản thân thông qua các khóa đào tạo, chương trình đào tạo kỹ năng và cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

Cân bằng Công việc và Cuộc sống

Chính sách làm việc linh hoạt: Áp dụng chính sách làm việc linh hoạt như làm việc từ xa, giờ làm việc linh động để nhân viên có thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân.

Chương trình hỗ trợ nhân viên: Cung cấp các chương trình hỗ trợ như tư vấn tâm lý, hỗ trợ gia đình, và các hoạt động giải trí, thể thao để nhân viên có thể thư giãn và giảm căng thẳng.

Đánh giá và Phản hồi Liên tục

Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc: Thiết lập hệ thống đánh giá hiệu quả công việc rõ ràng và minh bạch, giúp nhân viên hiểu rõ mục tiêu và nhận được phản hồi định kỳ từ cấp trên.

Khảo sát hài lòng nhân viên: Thực hiện các khảo sát hài lòng định kỳ để thu thập ý kiến và phản hồi từ nhân viên, từ đó cải thiện và điều chỉnh môi trường làm việc.

Thúc đẩy Sáng tạo và Đổi mới

Khuyến khích sáng tạo: Tạo điều kiện và khuyến khích nhân viên đóng góp ý tưởng sáng tạo, cải tiến quy trình làm việc và phát triển sản phẩm mới.

Công nhận và khen thưởng: Công nhận và khen thưởng những đóng góp sáng tạo và nỗ lực xuất sắc của nhân viên, tạo động lực làm việc và khuyến khích sự đổi mới liên tục.

Bằng cách thực hiện giải pháp trên, Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa có thể cải thiện môi trường làm việc, tạo ra một không gian làm việc thân thiện, hiện đại và năng động. Điều này không chỉ giúp thu hút và giữ chân nhân tài mà còn nâng cao hiệu suất làm việc và xây dựng một văn hóa doanh nghiệp tích cực, góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty.

Tiểu kết chương 3

Tác giả đã nêu ra phương hướng phát triển, phương hướng mục tiêu tuyển dụng và chỉ ra những hạn chế trong công tác tuyển dụng của Công ty.

Phương hướng phát triển của công ty trong thời gian tới: Nêu lên được chiến lược phát triển của Công ty giai đoạn 2020 đến 2030

Phương hướng, mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty giai đoạn 2024 – 2026.

Những hạn chế trong công tác tuyển dụng của công ty: Tác giả đã chỉ ra những hạn chế trong quy tuyển dụng nhân lực của Công ty, hạn chế trong nguồn tuyển dụng, cũng như hạn chế trong tỷ lệ chuyển đổi ứng viên của công ty.

Cuối cùng, tác giả đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện nâng cao công tác tuyển dụng nhân lực của công ty như: Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng nhân lực, cải thiện các bước trong quy trình tuyển dụng nhân lực, cải thiện quy trình sàng lọc ứng viên.

III. KẾT LUẬN

Tuyển dụng nhân lực là một hoạt động quan trọng trong hoạt động quản trị nhân lực. Đặc biệt là khi nguồn nhân lực có tính chất quyết định đến sự phát triển của một doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân lực là một trong những khâu cơ bản của Quản trị nhân lực, nhằm cung cấp đầu vào cho quá trình này. Có thể khẳng định, Quản trị nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu giúp cho doanh nghiệp có thể tồn tại và phát triển trên thương trường cạnh tranh đầy khốc liệt. Vì vậy, để quản trị nhân lực phát huy hiệu quả vai trò của mình cần có sự gắn kết giữa các mắt xích, các hoạt động với nhau. Do vậy, trong quá trình tuyển dụng nếu như không có những chính sách, tiêu chí rõ ràng sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Trong đề tài này nghiên cứu này tác giả đã đi sâu tìm hiểu về “Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ Thuật Công Trình Tân Khoa” để thấy rõ hơn về tầm quan trọng của công tác tuyển dụng trong một doanh nghiệp nói chung và Tân Khoa nói riêng, qua đó tác giả phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp cho Công tác tuyển dụng tại Công ty.

Sau quá trình tìm hiểu, nghiên cứu kết hợp với kiến thức đã được tích lũy trên ghế nhà trường, ở nơi làm việc cùng với sự hướng dẫn tận tình của ThS. Dương Minh Tú, tác giả đã hoàn thành bài dự án của mình. Dù đã cố gắng rất nhiều, song dự án không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong nhận được sự đóng góp của quý Thầy, Cô và các bạn để bài dự án được hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh, Dương Minh Tú (2024), Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Đại học Quốc Gia Hà Nội
- [2] Lê Thanh Hà (2009), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Lao động - Xã hội
- [3] Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2005), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Thống Kê, Hà Nội.
- [4] <http://tankhoa.vn/>
- [5] <https://s.net.vn/H8us>
- [6] <https://s.net.vn/rct>
- [7] 新进人员手册_PowerPoint Hướng dẫn dành cho nhân viên mới của Tân Khoa.
- [8] Báo cáo kết quả công tác tuyển dụng nhân sự Công ty TNHH Kỹ thuật Công trình Tân Khoa giai đoạn 2021-2023
- [9] Phạm Thị Út Hạnh (2015), Luận văn thạc sĩ quản trị nhân lực, Công tác tuyển dụng nhân lực của công ty cổ phần nhiệt điện Phả Lại, Trường Đại học Lao động xã hội, Hà Nội.
- [10] Trần Hữu Hào (2016), Luận văn thạc sĩ quản trị nhân lực, Công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần in Hồng Hà, Trường Đại học Lao động xã hội, Hà Nội.
- [11] Phạm Thị Tính (2015), Luận văn thạc sĩ quản trị nhân lực, Tuyển dụng nhân lực tại công ty trách nhiệm hữu hạn xây dựng Bình Minh, Trường Đại học Lao động xã hội, Hà Nội.