

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



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG
TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DU
LỊCH VÀ TỔ CHỨC SỰ KIỆN SPT**

Người hướng dẫn : ThS. Nguyễn Thị Phương

Họ và tên tác giả: Nguyễn Như Thanh

Mã tác giả : 1454010227

Lớp : QTNL 1401

Hà Nội, tháng 5 /2024

LỜI CAM ĐOAN

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

XÁC NHẬN CỦA TÁC GIẢ

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI CẢM ƠN

Trong khoảng thời gian làm dự án tốt nghiệp, tôi đã nhận được nhiều sự giúp đỡ, đóng góp ý kiến và sự dẫn dắt chỉ bảo nhiệt tình của thầy cô, gia đình và bạn bè.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến giáo viên hướng dẫn – Nguyễn Thị Phương - Trường Đại học Đại Nam người đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo tôi trong suốt quá trình làm Dự án tốt nghiệp.

Tôi cũng xin gửi cảm ơn chân thành nhất tới các thầy cô giáo trong trường Đại học Đại Nam nói chung, các thầy cô trong khoa Quản Trị Kinh Doanh nói riêng đã dạy dỗ cho tôi kiến thức về các môn đại cương cũng như các môn chuyên ngành, giúp tôi có được cơ sở lý thuyết vững vàng và tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình em tham gia học tập.

Cuối cùng, Tôi xin cảm ơn Công ty TNHH Thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT đã cho tôi cơ hội được thực hành và áp dụng kiến thức đã học và thực tế. Với việc tiếp xúc với môi trường làm việc thực tế đã giúp tôi hiểu sâu hơn về lĩnh vực và phát triển rất nhiều những kỹ năng bản thân cần thiết. Với điều kiện về thời gian cũng như lượng kiến thức về đề tài rất rộng mà kinh nghiệm còn hạn chế của một học viên, dự án này không thể tránh được những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy cô để em có điều kiện bổ sung, nâng cao kiến thức của mình.

Tôi xin trân thành cảm ơn !

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	1
LỜI CẢM ƠN	2
DANH MỤC VIẾT TẮT.....	6
DANH MỤC BẢNG BIỂU	7
DANH MỤC HÌNH ẢNH	8
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu	1
3. Đối tượng nghiên cứu	1
4. Phạm vi nghiên cứu	1
5. Phương pháp nghiên cứu	2
6. Kết cấu	2
NỘI DUNG.....	3
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC.....	3
1.1. Các khái niệm cơ bản	3
1.2. Vai trò và nguyên tắc tuyển dụng	4
1.2.1. Vai trò và ý nghĩa của công tác tuyển dụng	4
1.2.2. Nguyên tắc tuyển dụng	5
1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng	6
1.3.1. Các yếu tố thuộc về tổ chức	6
1.3.2. Các yếu tố thuộc về môi trường	8
1.4. Hình thức thu hút ứng viên và nguồn tuyển dụng	10
1.4.1 Các hình thức thu hút ứng viên	10
1.4.2. Các nguồn tuyển dụng	12
1.5. Quy trình tuyển dụng nhân sự	14
1.5.1.Lập kế hoạch tuyển dụng.....	15
1.5.2. Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng	15
1.5.4. Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên.....	16
1.5.5. Thương thảo hợp đồng lao động	17
1.5.6. Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động	17
1.5.7. Hội nhập nhân viên mới	17
1.6. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng.....	18

1.6.1. Chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng	18
1.6.2. Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển.....	18
1.6.3. Thời gian tuyển dụng.....	19
1.6.4. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc	19
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	20
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DU LỊCH VÀ TỔ CHỨC SỰ KIỆN SPT	21
2.1. Giới thiệu chung về doanh nghiệp	21
2.1.1. Khái quát chung về Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT.	21
2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	22
2.1.3. Lĩnh vực hoạt động và sản phẩm dịch vụ của Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	23
2.1.4. Các sản phẩm dịch vụ, lĩnh vực hoạt động chính của công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT.	25
2.1.5. Cơ cấu tổ chức của Công ty.....	29
2.1.6. Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty	31
2.1.7. Giới thiệu về bộ phận quản trị nhân sự của Công ty	32
2.2. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	43
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	44
2.4. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	45
2.4.1. Tỷ lệ sàng lọc.....	45
2.4.2. Chi phí bình quân cho mỗi đợt tuyển dụng	47
2.4.3. Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển.....	48
2.4.4. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc	48
2.5. Đánh giá hoạt động tuyển dụng của Công Ty Tnhh Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	49
2.5.1. Ưu điểm và thành tựu trong hoạt động tuyển dụng.....	49

2.5.2. Những hạn chế trong hoạt động tuyển dụng	51
2.6. Đánh giá hiệu quả hoạt động tuyển dụng của SPT	52
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2:	53
CHƯƠNG 3: ĐÁNH GIÁ VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ	
HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ	
DU LỊCH VÀ TỔ CHỨC SỰ KIỆN SPT	54
3.1. Định hướng phát triển của Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và	
Tổ Chức Sự Kiện SPT	54
3.1.1. Định hướng và mục tiêu phát triển chung của Công ty.....	54
3.1.2. Phương hướng phát triển nhân sự và mục tiêu phát triển chung.....	55
3.2. Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng của Công Ty TNHH	
Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT	57
3.2.1. Xây dựng và củng cố uy tín thương hiệu	57
3.2.2. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo và phát triển nhân viên	58
3.2.3. Xây dựng môi trường làm việc và thêm bước “ Hội nhập nhân viên mới “ vào quy	
trình tuyển dụng.....	59
3.2.4. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và kênh tuyển dụng	60
3.2.5. Áp dụng phần mềm quản lý tuyển dụng.....	61
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3:	63
KẾT LUẬN	64
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	65

DANH MỤC VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐƯỢC VIẾT TẮT
SPT	CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DU LỊCH VÀ TỔ CHỨC SỰ KIỆN SPT

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Ưu nhược điểm của hình thức tuyển chọn bên trong nội bộ	13
Bảng 1.2: Ưu nhược điểm của hình thức tuyển chọn bên ngoài	14
Bảng 2.1: Các loại hình, lĩnh vực đã đăng ký kinh doanh SPT	23
Bảng 2.2: Lĩnh vực hoạt động chính của SPT	25
Bảng 2.3: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty (2020 – 2022)	31
Bảng 2.4: Cơ cấu lao động của công ty SPT năm 2020 – 2022	33
Bảng 2.5: Tỷ lệ sàng lọc hồ sơ ứng viên năm của Công ty 2021 – 2023	45
Bảng 2.6: Chi phí tuyển dụng của Công ty năm 2021-2023	47
Bảng 2.7: Tỷ lệ ứng tuyển của SPT	48
Bảng 2.8: Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc tại SPT	48
Bảng 3.1: Mục tiêu tuyển dụng của SPT năm 2024-2026	56
Bảng 3.2: Mục tiêu và đối tượng đào tạo nhân lực tại SPT	58

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1: Logo của SPT	21
Hình 2.2: Hội nghị Triển khai kế hoạch sử dụng	27
Hình 2.3: Hội thảo chuyên đề “Đẩy mạnh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái thù địch trong giai đoạn mới”	27
Hình 2.4: Hội thảo “ Ngân hàng Thương Mại TNHH MTV dầu khí toàn cầu GPBANK 2023 – Đoàn kết là sức mạnh “	28
Hình 2.5: SPT travel update chương trình đài loan 5N4D	28
Hình 2.6: Tour du lịch Thượng Hải, Trung Quốc	29
Hình 2.7 : Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty SPT	29
Hình 2.8: Quy trình tuyển dụng nhân sự tại SPT	35
Hình 2.9 : Mẫu kế hoạch tuyển dụng của SPT	36
Hình 2.10: Mẫu mô tả công việc hướng dẫn viên du lịch của SPT	39
Hình 2.11: Quy trình phỏng vấn của SPT	40
Hình 2.12: Mẫu phiếu đánh giá kết quả phỏng vấn của SPT	41
Hình 2.13: Mẫu bài test EQ của SPT	42
Hình 2.14: Mẫu bài test IQ của SPT.....	42

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh kinh tế, xã hội và công nghệ không ngừng thay đổi, việc tuyển dụng trong tổ chức đã trở thành một yếu tố then chốt, quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Từ việc đảm bảo chất lượng nhân lực, nâng cao năng suất lao động, đến việc tăng cường lợi thế cạnh tranh và khả năng đổi mới, quá trình tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong mọi khía cạnh hoạt động của tổ chức.

Đặc biệt, trong kỷ nguyên số hóa, tuyển dụng những nhân viên có kỹ năng công nghệ cao và am hiểu về công việc không chỉ giúp công ty bắt kịp xu hướng mà còn tạo ra những trải nghiệm độc đáo và tiện ích cho khách hàng. Hơn nữa, một quy trình tuyển dụng hiệu quả còn góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực, giữ chân những nhân viên tài năng và giảm thiểu chi phí liên quan đến thay thế nhân sự.

Do đó, việc xây dựng một chiến lược tuyển dụng thông minh và linh hoạt là yếu tố quyết định, giúp các công ty không chỉ vượt qua những thách thức hiện tại mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển trong tương lai. . Để đạt được điều này, tôi đã tìm hiểu, phân tích kiến thức lý luận và kết hợp với kiến thức thực tế về Công ty TNHH Thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT phục vụ cho dự án tốt nghiệp “Nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng của Công ty TNHH thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT ” từ đó đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động tuyển dụng để thu hút nhân tài trẻ, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của công ty.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu và tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực, đánh giá công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT. Từ đó đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT

4. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Tại Công ty TNHH Thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT

Phạm vi thời gian: Từ tháng 3/2024 đến tháng 5/2024.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp quan sát thực tế: Trong khoảng thời gian thực tập, tôi đã có cơ hội tham dự các lớp đào tạo của Công ty. Nhờ phương pháp quan sát thực tế, tôi đã hiểu rõ hơn về các hoạt động đào tạo, làm nền tảng cho việc nghiên cứu luận văn của mình.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Suu tầm số liệu chi tiết và đáng tin cậy từ nhiều bộ phận như phòng hành chính, phòng nhân sự, phòng kinh doanh... nhằm mục đích phân tích và đánh giá tình hình cần khảo sát tại doanh nghiệp.

Phương pháp phân tích thống kê: Dựa trên dữ liệu thu thập được, tiến hành phân tích thống kê để người đọc có thể hiểu một cách dễ dàng và có cái nhìn toàn diện về vấn đề đang được nghiên cứu liên quan đến quản trị kinh doanh và nhân sự. Điều này giúp phân tích chi tiết hơn về tình hình tuyển dụng nhân sự tại Công ty.

Phương pháp đối chiếu: So sánh thông tin từ báo cáo hoạt động kinh doanh của ba năm từ 2021 đến 2023 và cập nhật đến năm 2024 về các khía cạnh như kinh doanh, nhân sự, đào tạo... để nhận thấy ảnh hưởng của việc tuyển dụng nhân lực đến kết quả kinh doanh của Công ty.

Phương pháp tổng hợp: Áp dụng phương pháp này để có cái nhìn tổng quan về chất lượng tuyển dụng nhân lực tại Công ty. Từ đó, phân tích được những điểm thành công, những vấn đề còn tồn tại và nguyên nhân của chúng, đề xuất các giải pháp để cải thiện chất lượng tuyển dụng nhân lực trong tương lai

6. Kết cấu

Bài luận có tất cả 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực

Chương 2. Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương mại du lịch và tổ chức sự kiện SPT

Chương 3: Đánh giá và Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng

NỘI DUNG

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Các khái niệm cơ bản

Khái niệm 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.

Tuyển mộ là quá trình đăng tải thông tin của doanh nghiệp, nhằm tìm kiếm, thu hút những ứng viên tiềm năng cho những vị trí mà doanh nghiệp muốn tuyển dụng. Các ứng viên tiếp cận thông tin tuyển mộ có thể là những người đang công tác tại chính doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng và những người lao động từ bên ngoài doanh nghiệp. Một trong những tiêu chí đánh giá hiệu quả tuyển dụng chính là số lượng ứng viên quan tâm và nộp hồ sơ ứng tuyển so với số lượng nhu cầu tuyển dụng. Nếu số lượng ứng viên nộp hồ sơ bằng hoặc lớn hơn so với số lượng nhân sự cần tuyển được xem là tín hiệu tích cực trong quá trình tuyển dụng.

Tuyển chọn nhân lực là quá trình sàng lọc, so sánh, đánh giá các ứng viên theo nhiều tiêu chí khác nhau nhằm lựa chọn ra những ứng viên phù hợp với nhu cầu tuyển dụng và các yêu cầu của tổ chức. Để quá trình tuyển chọn ứng viên được hiệu quả, bên cạnh việc thiết kế quy trình, chuẩn bị phỏng vấn, thiết kế các bài kiểm tra năng lực ứng viên thì kiến thức và kinh nghiệm của người làm công tác tuyển chọn có vai trò đặc biệt quan trọng. Bởi lẽ, mục tiêu của tuyển chọn không phải là tìm ra ứng viên có năng lực chuyên môn cao nhất, mà là tìm ra ứng viên phù hợp với vị trí việc làm và văn hóa tổ chức.

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) (Theo (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) Theo (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.

1.2. Vai trò và nguyên tắc tuyển dụng

1.2.1. Vai trò và ý nghĩa của công tác tuyển dụng

Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với doanh nghiệp:

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

ng 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 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.

1.2.2. Nguyên tắc tuyển dụng

Tuyển dụng theo nhu cầu thực tế: Xác định rõ nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp về số lượng, vị trí, kỹ năng, kinh nghiệm... Tránh tuyển dụng "vượt biên chế" hoặc tuyển dụng những vị trí không thật sự cần thiết.

Đảm bảo công khai, minh bạch: Công khai thông tin về vị trí tuyển dụng, yêu cầu công việc, chế độ đãi ngộ... Sử dụng các kênh tuyển dụng uy tín, tiếp cận được nhiều

ứng viên tiềm năng. Đảm bảo quy trình tuyển dụng minh bạch, khách quan, không có tiêu cực, hối lộ.

Tuyển dụng đúng đối tượng: Lựa chọn phương pháp tuyển dụng phù hợp với từng vị trí, từng loại công việc. Sử dụng các bài test, bài đánh giá năng lực để đánh giá khách quan trình độ, kỹ năng của ứng viên. Phỏng vấn trực tiếp để đánh giá phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc và tiềm năng phát triển của ứng viên.

Tuyển dụng đúng người đúng việc: Ưu tiên tuyển dụng những ứng viên có đủ năng lực, kinh nghiệm và phẩm chất phù hợp với yêu cầu công việc. Tránh tuyển dụng những ứng viên "hồ sơ đẹp" nhưng không có năng lực thực tế. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho nhân viên mới để họ có thể đáp ứng yêu cầu công việc.

Tuân thủ pháp luật: Tuyển dụng nhân viên phải tuân thủ các quy định của pháp luật lao động. Không được phân biệt đối xử với ứng viên dựa trên giới tính, tuổi tác, tôn giáo, dân tộc... Bảo đảm quyền lợi cho ứng viên như quyền được ứng tuyển, quyền được biết kết quả tuyển dụng...

1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng

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).

1.3.1. 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.

1.3.2. Các yếu tố thuộc về môi trường

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.

1.4. Hình thức thu hút ứng viên và nguồn tuyển dụng

1.4.1 Các hình thức 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. 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 Internet, các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề.

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.

Thông qua các trung tâm môi giới việc làm

Các trung tâm môi giới việc làm 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. 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. 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.

Sử dụng công cụ Internet

Ngày nay, 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.

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.

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.

1.4.2. Các nguồn tuyển dụng

Nguồn tuyển chọn bên trong nội bộ:

Tuyển dụng nội bộ: là một quá trình trong đó tổ chức tìm kiếm và lựa chọn ứng viên từ nhân viên hiện tại trong tổ chức. Điều này đồng nghĩa với việc cung cấp cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cho nhân viên hiện có thay vì **tìm kiếm ứng viên** từ bên ngoài.

Hình thức tuyển dụng nội bộ phổ biến: Có ba hình thức chính của tuyển dụng nội bộ

Thăng tiến nội bộ: Đây là quá trình nâng cao vị trí và trách nhiệm của nhân viên hiện tại. Nhân viên có thể được thăng chức lên một vị trí cao hơn hoặc được giao nhiệm vụ quản lý.

Chuyển bộ phận: Tuyển dụng nội bộ cũng có thể xảy ra thông qua việc di chuyển nhân viên từ một bộ phận sang bộ phận khác trong tổ chức.

Đào tạo và phát triển: Tuyển dụng nội bộ cũng bao gồm việc đầu tư vào việc đào tạo nhân sự hiện có. Tổ chức có thể cung cấp các khóa đào tạo, chương trình học tập và thực tập để nâng cao kỹ năng, kiến thức và khả năng làm việc của nhân viên.

Ưu điểm	Nhược điểm
<p>Vì đang làm việc trong chính nội bộ nên có thể dễ dàng đánh giá nhiều khía cạnh. Đó là lòng trung thành, khả năng, thái độ cũng như tinh thần làm việc.</p> <p>Tiết kiệm đáng kể chi phí so với các hình thức tuyển dụng nhân sự khác. Bởi lẽ, công ty không tốn ngân sách để thu hút ứng viên.</p> <p>Rút ngắn được rất nhiều thời gian cho chuẩn bị và phỏng vấn.</p> <p>Ứng viên cũng không phải trải qua giai đoạn làm quen và hòa nhập với môi trường/văn hóa.</p>	<p>Tạo ra hiệu ứng gợn sóng, dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực. Bởi lẽ, công ty sẽ mất thêm thời gian để tìm người lấp vào vị trí trống cho nhân viên đã thăng chức. Điều này càng gây ra khó khăn hơn khi đang trên đà phát triển.</p> <p>Có thể dẫn đến sự suy giảm tính đa dạng so với các hình thức tuyển dụng nhân sự khác.</p> <p>Nhân viên được chọn thường khó tạo ra những đổi mới. Điều này là do họ đã quen làm việc theo một phong cách cứng nhắc.</p>

Hạn chế tối đa tình trạng chuyển việc hay còn gọi là chảy máu chất xám trong doanh nghiệp.	Nếu không lựa chọn đúng người dẫn đến nguy cơ mâu thuẫn trong nội bộ.
--	---

Bảng 1.1: Ưu nhược điểm của hình thức tuyển chọn bên trong nội bộ

(Nguồn: (VnResouce, 2024))

Nguồn tuyển chọn bên ngoài:

Tuyển dụng bên ngoài: là quá trình tìm kiếm và lựa chọn ứng viên từ bên ngoài tổ chức. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp sẽ tìm kiếm và thu hút nhân viên từ đối tác, các công ty tuyển dụng, trang web việc làm, mạng lưới xã hội, hoặc thông qua quảng cáo công việc để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của mình.

Tuyển dụng bên ngoài nhằm mục đích tìm kiếm nhân viên mới có kỹ năng, kinh nghiệm và tiềm năng phù hợp với công việc và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp. Qua quá trình này, doanh nghiệp mở rộng khả năng lựa chọn và tăng cường nguồn lực nhân sự từ bên ngoài để đáp ứng nhu cầu và thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

Các hình thức tuyển dụng bên ngoài: Các hình thức tuyển dụng bên ngoài phổ biến như sau:

Tuyển dụng qua website: Ví dụ một số website tuyển dụng uy tín mà bạn có thể tham khảo như TopCV, VietNamWork, Indeed ,...

Sử dụng phương tiện truyền thông xã hội: Doanh nghiệp sử dụng các mạng xã hội như Facebook, LinkedIn, Twitter để đăng thông tin tuyển dụng, chia sẻ thông tin về vị trí công việc và tương tác với ứng viên tiềm năng.

Sự kiện – hội chợ việc làm: Đây là cơ hội để trực tiếp gặp gỡ và tương tác với ứng viên, trình bày về công ty và vị trí tuyển dụng, và tiến hành phỏng vấn trực tiếp.

Xây dựng thương hiệu tuyển dụng: Bao gồm việc xây dựng một trang web tuyển dụng chuyên nghiệp, tạo ra nội dung hấp dẫn và chia sẻ thành công của doanh nghiệp trên mạng xã hội.

Quảng cáo tuyển dụng trả phí (PPC – Pay-Per-Click): Sử dụng các hình thức quảng cáo trực tuyến trả phí như Google Ads, Facebook Ads để đưa thông tin tuyển dụng đến đúng đối tượng ứng viên.

Ưu điểm	Nhược điểm
<p>Đây là những người được trang bị kiến thức tiên tiến và có hệ thống.</p> <p>Những người này thường có cách nhìn mới đối với tổ chức.</p> <p>Họ có khả năng làm thay đổi cách làm cũ của tổ chức mà không sợ những người trong tổ chức phản ứng.</p> <p>Tránh xảy đến việc xung đột về tâm lý như chia bè phái, gây mâu thuẫn của những người cũ.</p> <p>Thay đổi được chất lượng lao động.</p> <p>Tránh sự nhầm lẫn đi cùng với hiệu ứng gợn sóng.</p> <p>Đáp ứng được các mục tiêu mới và đối phó với nhu cầu phát triển nhanh chóng.</p> <p>Có thể tiết kiệm chi phí đào tạo khi thuê những nhân viên giàu kinh nghiệm từ các công ty khác, như vậy có thể giảm thiểu nhu cầu về các chương trình đào tạo và phát triển toàn diện.</p>	<p>Tốn chi phí và thời gian cho việc chiêu mộ (vì thị trường bên ngoài lớn hơn và khó tiếp cận hơn nguồn nội bộ) và hướng dẫn nhân viên thích nghi với môi trường mới.</p> <p>Chiêu mộ bên ngoài quá nhiều sẽ không khuyến khích hay gây tâm lý thất vọng cho nhân viên hiện tại vì nó giảm thiểu cơ hội thăng tiến của họ trong tổ chức.</p> <p>Cần có thời gian để xác định điểm mạnh yếu, sự trung thực của nhân viên mới.</p> <p>Sự cạnh tranh của thị trường về loại ứng viên cần tuyển.</p> <p>Các nhân viên mới có thể là những người giỏi về chuyên môn nhưng khả năng nhảy việc cũng rất cao nếu không có chế độ tốt để duy trì nhân lực nếu muốn thuê một cách lâu dài.</p>

Bảng 1.2: Ưu nhược điểm của hình thức tuyển chọn bên ngoài

(Nguồn: (VnResouce, 2024))

1.5. Quy trình tuyển dụng nhân sự

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.

1.5.1. 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?...

Lợi ích của việc lập kế hoạch tuyển dụng:

Tiết kiệm thời gian và chi phí: Kế hoạch rõ ràng giúp doanh nghiệp tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, tránh lãng phí thời gian và chi phí cho những ứng viên không phù hợp.

Nâng cao hiệu quả tuyển dụng: Doanh nghiệp sẽ tuyển được những ứng viên đáp ứng đúng yêu cầu công việc, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Tăng cường sự minh bạch: Kế hoạch tuyển dụng rõ ràng thể hiện sự chuyên nghiệp của doanh nghiệp và tạo dựng niềm tin với các ứng viên.

1.5.2. 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 pha 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.

1.5.3: 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.

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

Nhà tuyển dụng thông qua việc phỏng vấn sẽ xem xét, đánh giá năng lực làm việc, thái độ ứng xử, kỹ năng xử lý tình huống,... cũng như mức độ phù hợp với yêu cầu công việc để đưa ra quyết định tuyển dụng thích hợp. Bên cạnh đó, việc phỏng vấn tuyển dụng cũng có ý nghĩa rất quan trọng đối với ứng viên. Nó là cơ hội để ứng viên thể hiện những gì mình có nhằm tạo ấn tượng với nhà tuyển dụng. Từ đó giúp tăng khả năng trúng tuyển và chinh phục công việc mơ ước.

Các hình thức phỏng vấn:

Hình thức phỏng vấn qua điện thoại: Phỏng vấn qua điện thoại là một trong các phương pháp sàng lọc ứng viên được nhiều doanh nghiệp áp dụng bởi tính hiệu quả, nhanh chóng và tiết kiệm chi phí tổ chức phỏng vấn. Thông thường, nhà tuyển dụng chỉ nên dành tối đa 15 phút cho mỗi cuộc gọi phỏng vấn ứng viên qua điện thoại. Do đó, nhà tuyển dụng cần tận dụng tốt khoảng thời gian ngắn ngủi này để khai thác thông tin cần biết về ứng viên.

Hình thức phỏng vấn hành vi: Đối với hình thức phỏng vấn này, nhà tuyển dụng sẽ dựa vào kinh nghiệm làm việc của ứng viên để đánh giá khả năng xử lý tình huống và mức độ phù hợp với công việc. Tùy theo vị trí phỏng vấn mà nhà tuyển dụng có thể đặt ra các câu hỏi khác nhau. Vì vậy, cách tốt nhất là nhà tuyển dụng cần đặt các câu hỏi liên quan trực tiếp đến công việc, đặt ứng viên vào tình huống thực tế liên quan đến vị trí ứng tuyển.

Hình thức phỏng vấn hội đồng : Hình thức phỏng vấn hội đồng hay còn gọi là hình thức phỏng vấn nhóm. Đây là hình thức có sự tham gia phỏng vấn của nhiều thành viên, mỗi người sẽ thay phiên nhau đặt các câu hỏi phỏng vấn khác nhau cho ứng viên.

Hình thức phỏng vấn giải quyết tình huống: Đối với hình thức phỏng vấn giải quyết tình huống, nhà tuyển dụng sẽ đưa ra các tình huống liên quan trực tiếp đến công việc của vị trí cần tuyển và yêu cầu ứng viên trình bày cách thức giải quyết vấn đề.

Hình thức phỏng vấn nói chuyện: Đặc trưng của hình thức phỏng vấn nói chuyện là sự tự do, không có sẵn kịch bản hay câu hỏi kèm theo. Thông qua cuộc nói chuyện, nhà tuyển dụng có thể khai thác các thông tin của ứng viên. Mục đích của hình thức phỏng vấn nói chuyện là tạo cho ứng viên sự thoải mái, thân thiện và không gò bó, nhằm giúp ứng viên bộc lộ hết tính cách và khả năng thực sự.

Hình thức phỏng vấn áp lực: Phỏng vấn áp lực hay còn được biết đến với tên gọi là phỏng vấn căng thẳng. Đây là một trong các phương pháp phỏng vấn thường được áp dụng với các vị trí nhân sự cấp cao hoặc đòi hỏi chuyên môn cao, khả năng chịu đựng áp lực tốt như: quản lý, trưởng phòng, phó giám đốc, giám đốc,...

1.5.5. 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

1.5.6. 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.

1.5.7. 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

1.6. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng

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

Công thức tính là: $t_{uv} = \frac{\text{Số hồ sơ ứng tuyển}}{\text{Số lượng chỉ tiêu tuyển dụng}}$

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

Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển được hiểu là 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. Thời gian tuyển dụng

Chỉ tiêu thời gian tuyển dụng được đo lường bằng số ngày tính từ lúc doanh nghiệp phát sinh nhu cầu tuyển dụng cho đến thời điểm doanh nghiệp ký hợp đồng lao động với người được tuyển dụng. Thời gian tuyển dụng ngắn là dấu hiệu chỉ báo hiệu quả của công tác tuyển dụng bởi doanh nghiệp kịp thời bổ sung lực lượng lao động, không bị gián đoạn trong quá trình hoạt động do thiếu lao động. Tuy nhiên, thời gian tuyển dụng được xem là hiệu quả thực sự nếu kết hợp với các tiêu chí khác như chi phí tuyển dụng, chất lượng tuyển dụng. Nếu thời gian tuyển dụng ngắn, nhưng số tiền bỏ ra lớn, hoặc chất lượng ứng viên không tốt thì chỉ tiêu trên không có nhiều ý nghĩa. Trên thực tế, thời gian tuyển dụng với lao động phổ thông thường ngắn, nhưng đến các cấp quản lý, chuyên gia thì thời gian tuyển dụng thường kéo dài hơn. Cá biệt, một số doanh nghiệp có thời gian tuyển dụng rất dài, có thể là do quy trình hoặc nguồn tuyển ứng viên chưa phù hợp, gây tổn kém cho doanh nghiệp.

1.6.4. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc

Công thức tính là:

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

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.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Trong chương 1 tác giả đã khái quát và phân tích những cơ sở lý luận cơ bản về lý thuyết hoạt động tuyển dụng nhân lực trong tổ chức doanh nghiệp. Qua đó người đọc có thể hiểu được khái quát về các khái niệm, vai trò, nguồn, quy trình tuyển dụng nhân sự và các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực. Đây cũng là cơ sở để tác giả vận dụng vào chương tiếp theo “Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT”

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DU LỊCH VÀ TỔ CHỨC SỰ KIỆN SPT

2.1. Giới thiệu chung về doanh nghiệp

2.1.1. Khái quát chung về Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT.

Tên tiếng việt: Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT.

Tên quốc tế: SPT EVENT AND TRADING SERVICE TRAVEL COMPANY LIMITED.

Tên viết tắt : SEA TSTR CO.,LTD

Đại diện pháp lý: Nguyễn Quốc Tiến.

Mã số thuế: 0108006906.

Địa chỉ: Số nhà 40, ngách 26/12, ngõ Cống Tráng, Phường Trung Phụng, Quận Đống Đa, Thành phố Hà Nội, Việt Nam.

Điện thoại: (+84) 243 382 0808.

Email: sukienspt@gmail.com

Website: <https://www.sukienspt.vn>

Logo công ty:



Hình 2.1: Logo của SPT

(Nguồn: (sukienspt, 2021))

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

Công ty TNHH thương mại dịch vụ du lịch và tổ chức sự kiện SPT được thành lập từ ngày 02 tháng 10 năm 2017 giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0108006906 của Sở kế hoạch và đầu tư Thành phố Hà Nội. Mục tiêu của công ty SPT nhằm tiến tới “chuyên nghiệp hóa cách thức, hiện đại hóa phương pháp” phục vụ khách hàng tốt hơn.

Từ khi thành lập đến nay công ty đã tổ chức được hơn 200 buổi thảo luận và sự kiện cho nhiều đối tượng khách hàng khác nhau, điển hình như: Văn phòng Quốc Hội, Liên Hiệp Các Hội Khoa Học Và Kỹ Thuật, Các Bộ ban ngành: bộ y tế, bộ lao động, bộ xây dựng...

Các địa điểm mà công ty lựa chọn để tổ sự kiện cho các đơn vị rất kỹ lưỡng, chuyên nghiệp, phù hợp với quy mô khác nhau như: Khách sạn Kim Liên, Nhà Khách Tổng Liên Đoàn, Nhà Khách Văn Phòng Quốc Hội, Khách Sạn La Thành, Trung Tâm Hội Nghị Công Đoàn...

Tầm nhìn - Mục tiêu:

Phấn đấu hơn nữa để có nhiều dịch vụ chất lượng cao, giá cả hợp lý để phục vụ khách hàng.

Tạo ra nhiều mối quan hệ khách hàng hơn nữa, đối với các khách hàng truyền thống cũng như khách hàng sử dụng dịch vụ trong thời gian dài sẽ có các chế độ đãi ngộ thích hợp.

Được tiếp tục tham gia vào các chương trình, sự kiện trên tất cả các tầm cỡ, để có thêm nhiều cơ hội để tự hoàn thiện mình hơn trong tất cả các lĩnh vực, để đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng đa dạng của khách hàng.

Ngày một nâng cao chất lượng dịch vụ, đặt sự hài lòng của khách hàng lên hàng đầu.

Sứ mệnh

Công ty SPT luôn giữ vị trí là một công ty hàng đầu về sáng tạo và phát triển trong việc cung cấp trọn gói các dịch vụ bao gồm: truyền thông tiếp thị, tổ chức sự kiện, cung cấp các thiết bị hội nghị vv...

Với kỹ năng tư vấn chuyên nghiệp và dịch vụ khách hàng linh hoạt mong muốn tạo ra cho khách hàng những giá trị gia tăng thiết thực thông qua các dịch vụ của mình. Với phương châm “ Uy Tín Là Số 1”, chúng tôi mong muốn góp sức vào sự phát triển

và thành công của khách hàng thông qua việc tạo dựng những hình ảnh độc đáo và ấn tượng.

2.1.3. Lĩnh vực hoạt động và sản phẩm dịch vụ của Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

Theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh doanh nghiệp số 0108006906 đăng kí lần đầu ngày 2/10/2017 của Sở kế hoạch và đầu tư Hà Nội, Công ty có các chức năng nhiệm vụ buôn bán các loại hình, lĩnh vực sau:

Bảng 2.1. Các loại hình, lĩnh vực đã đăng ký kinh doanh SPT

STT	Mã ngành	Mô tả
1	82300	Tổ chức giới thiệu và xúc tiến thương mại
2	26400	Sản xuất sản phẩm điện tử dân dụng
3	33110	Sửa chữa các sản phẩm kim loại đúc sẵn
4	33200	Lắp đặt máy móc và thiết bị công nghiệp
5	4210	Xây dựng công trình đường sắt và đường bộ
6	42200	Xây dựng công trình công ích
7	42900	Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác
8	43210	Lắp đặt hệ thống điện
9	4322	Lắp đặt hệ thống cấp, thoát nước, lò sưởi và điều hoà không khí
10	43290	Lắp đặt hệ thống xây dựng khác
11	43300	Hoàn thiện công trình xây dựng
12	4610	Đại lý, môi giới, đấu giá
13	46510	Bán buôn máy vi tính, thiết bị ngoại vi và phần mềm
14	46520	Bán buôn thiết bị và linh kiện điện tử, viễn thông
15	4659	Bán buôn máy móc, thiết bị và phụ tùng máy khác
16	46900	Bán buôn tổng hợp
17	4933	Vận tải hàng hóa bằng đường bộ
18	5229	Hoạt động dịch vụ hỗ trợ khác liên quan đến vận tải
19	53200	Chuyển phát

20	5510	Dịch vụ lưu trú ngắn ngày
21	5610	Nhà hàng và các dịch vụ ăn uống phục vụ lưu động
22	5911	Hoạt động sản xuất phim điện ảnh, phim video và chương trình truyền hình
23	73100	Quảng cáo
24	4741	Bán lẻ máy vi tính, thiết bị ngoại vi, phần mềm và thiết bị viễn thông trong các cửa hàng chuyên doanh
25	47420	Bán lẻ thiết bị nghe nhìn trong các cửa hàng chuyên doanh
26	4759	Bán lẻ đồ điện gia dụng, giường, tủ, bàn, ghế và đồ nội thất tương tự, đèn và bộ đèn điện, đồ dùng gia đình khác chưa được phân vào đâu trong các cửa hàng chuyên doanh
27	4789	Bán lẻ hàng hóa khác lưu động hoặc tại chợ
28	8219	Photo, chuẩn bị tài liệu và các hoạt động hỗ trợ văn phòng đặc biệt khác
29	82990	Hoạt động dịch vụ hỗ trợ kinh doanh khác còn lại chưa được phân vào đâu
30	85590	Giáo dục khác chưa được phân vào đâu
31	18110	In ấn
32	18120	Dịch vụ liên quan đến in
33	7730	Cho thuê máy móc, thiết bị và đồ dùng hữu hình khác
34	79120	Điều hành tua du lịch

(Nguồn: Phòng Kế toán SPT)

SPT quyết tâm trở thành một Công ty được kính trọng, thu hút và uy tín nhất trong lĩnh vực tổ chức sự kiện nhằm đáp ứng các dịch vụ tốt nhất, thiết thực nhất và nhanh nhất có thể cho khách hàng. Với phương châm “ Sự hài lòng của khách hàng là sự sống còn của công ty”, và với sự phấn đấu của đội ngũ quản lý cùng với sự hỗ trợ

quý báu của các đối tác. Chúng tôi cam kết rằng quý vị sẽ được cung cấp những dịch vụ tốt nhất khi hợp tác cùng SPT.

2.1.4. Các sản phẩm dịch vụ, lĩnh vực hoạt động chính của công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT.

Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT tiến tới mục tiêu **“chuyên nghiệp hóa cách thức, hiện đại hóa phương pháp”** phục vụ khách hàng tốt hơn. Một năm số lượng các buổi thảo luận, sự kiện tầm 150 đến 200 buổi sự kiện với các khách hàng lớn như: Văn phòng Quốc Hội, Liên Hiệp Các Hội Khoa Học Và Kỹ Thuật, Các Bộ ban ngành: bộ y tế, bộ lao động, bộ xây dựng... Các buổi sự kiện quy mô lớn nên sự chọn lựa cho những buổi diễn ra sự kiện là vô cùng kỹ lưỡng: Khách sạn Kim Liên, Nhà Khách Tổng Liên Đoàn, Nhà Khách Văn Phòng Quốc Hội, Khách Sạn La Thành, Trung Tâm Hội Nghị Công Đoàn và Khách Sạn của 63 tỉnh thành...

Công ty SPT luôn giữ vị trí là một công ty hàng đầu về sáng tạo và phát triển trong việc cung cấp trọn gói các dịch vụ hỗ trợ marketing, bao gồm truyền thông tiếp thị, tổ chức sự kiện, cung cấp các thiết bị hội nghị và dịch vụ hỗ trợ khác. Với kỹ năng tư vấn chuyên nghiệp cả dịch vụ khách hàng linh hoạt mong muốn tạo ra cho khách hàng những giá trị gia tăng thiết thực thông qua các dịch vụ của mình. Với phương châm “ Uy Tín Là Số 1”, chúng tôi mong muốn góp sức vào sự phát triển và thành công của khách hàng thông qua việc tạo dựng những hình ảnh độc đáo và ấn tượng. SPT quyết tâm trở thành một Công ty được kính trọng, thu hút và uy tín nhất trong lĩnh vực tổ chức sự kiện nhằm đáp ứng các dịch vụ tốt nhất, thiết thực nhất và nhanh nhất có thể cho khách hàng. Với phương châm “ Sự hài lòng của khách hàng là sự sống còn của công ty”, và với sự phấn đấu cầu đồng ngũ quản lý cùng với sự hỗ trợ quý báu của các đối tác.

Bảng 2.2: Lĩnh vực hoạt động chính của SPT

STT	Nội dung	Mô tả
1	Tổ chức sự kiện	Hội nghị hội thảo Hợp báo Lễ ký kết Khai trương Giới thiệu sản phẩm, khuyến mại Hội chợ – Triển lãm Tiệc ngoài trời Team Building
2	Cho thuê thiết bị	Thiết bị trình chiếu Thiết bị văn phòng

		Thiết bị dịch đa ngôn ngữ Thiết bị âm thanh ánh sáng
3	Dịch vụ thiết kế in ấn	Thiết kế và dàn dựng Thiết kế sản xuất các loại ấn phẩm phục vụ hội nghị Thiết kế, in ấn, sản xuất các ấn phẩm quảng cáo
4	Dịch vụ hỗ trợ sự kiện	Nhân sự cao cấp Nhân sự phục vụ sự kiện Dịch vụ đón khách Vip tại sân bay Dịch vụ cung cấp phương tiện đi lại Dịch vụ cấp visa nhập cảnh vào Việt Nam Đặt phòng khách sạn trong nước và quốc tế
5	Tổ chức tour dịch vụ	Booking tour du lịch Dịch vụ hướng dẫn viên du lịch Dịch vụ đặt vé xe, vé máy bay đi lại Dịch vụ booking phòng khách sạn
6	Dịch vụ hoàn thiện công trình xây dựng	Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng Xây dựng công trình công ích Xây dựng công trình đường sắt và đường bộ
7	Bán buôn tổng hợp, hoạt động dịch vụ hỗ trợ khách hàng	Đại lý, mối giới, buôn bán máy móc, thiết bị văn phòng Đại lý đồ điện gia dụng, điện tử dân dụng.

(Nguồn: (sukienspt, 2021))

Một số dự án đã được thực hiện:

Công ty Sự kiện SPT rất vinh dự được lựa chọn là đơn vị tổ chức “Hội nghị Triển khai kế hoạch sử dụng và khai trương “Sổ tay đảng viên điện tử” của Đảng bộ khối” vào ngày 01 tháng 02 năm 2024 tại Hà Nội.



Hình 2.2: Hội nghị Triển khai kế hoạch sử dụng và khai trương “Sổ tay đảng viên điện tử” của Đảng bộ khối

(Nguồn: (sukienspt, 2024))

Công ty Sự kiện SPT rất vinh dự được lựa chọn là đơn vị phối hợp Tổng Công ty viễn thông MobiFone tổ chức buổi hội thảo chuyên đề “Đẩy mạnh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái thù địch trong giai đoạn mới” tại Hà Nội vào ngày 12/12/2023 .



Hình 2.3: Hội thảo chuyên đề “Đẩy mạnh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái thù địch trong giai đoạn mới”

(Nguồn: (sukienspt, 2023))

Vào ngày 15 tháng 7 năm 2023, tại Vườn Bách Thảo Hà Nội địa chỉ Số 3 Đường Hoàng Hoa Thám, Ngọc Hồ, Ba Đình, Hà Nội, Công ty SPT rất hân hạnh khi được lựa chọn là đơn vị đối tác hỗ trợ thực hiện Hội thao ” Ngân hàng Thương Mại TNHH MTV dầu khí toàn cầu GPBANK 2023 – Đoàn kết là sức mạnh “



Hình 2.4: Hội thao “ Ngân hàng Thương Mại TNHH MTV dầu khí toàn cầu GPBANK 2023 – Đoàn kết là sức mạnh “

(Nguồn: (sukienspt, 2023))

Tour du lịch :

ĐÀI LOAN
Sắc hè nở rộ

HÀ NỘI - ĐÀI BẮC - ĐÀI TRUNG - CAO HÙNG

BAY VIETJET

Tháng 5:	29 //	10.990k
Tháng 6:	05 //	11.290k
Tháng 6:	12, 26 //	11.590k
Tháng 7:	03, 17, 24 //	11.590k
Tháng 7:	05, 12, 19, 26 //	11.590k
Tháng 8:	02 //	11.590k
Tháng 8:	09, 16, 23 //	10.990k
Tháng 8:	30 (LỄ 2/9) //	12.990k
Tháng 9:	06, 13, 20, 27 //	10.990k

Chỉ từ **10.990k**

Tour 5N4Đ

Hình 2.5: SPT travel update chương trình đài loan 5N4Đ

(Nguồn : (Sự kiện SPT, 2024))

Giang Nam Mỹ Cảnh **5N 4Đ**





[Thượng Hải]

[Hàng Châu]

[Ô Trấn]

-  Bay thẳng tiết kiệm - China Eastern Airlines
-  Dịch vụ chất lượng: khách sạn 4-5 sao
-  Thưởng ngoạn phong cảnh sông nước Ô Trấn
-  Khám phá phố vui chơi " Tân Thiên Địa"



Chỉ từ **15.990k**



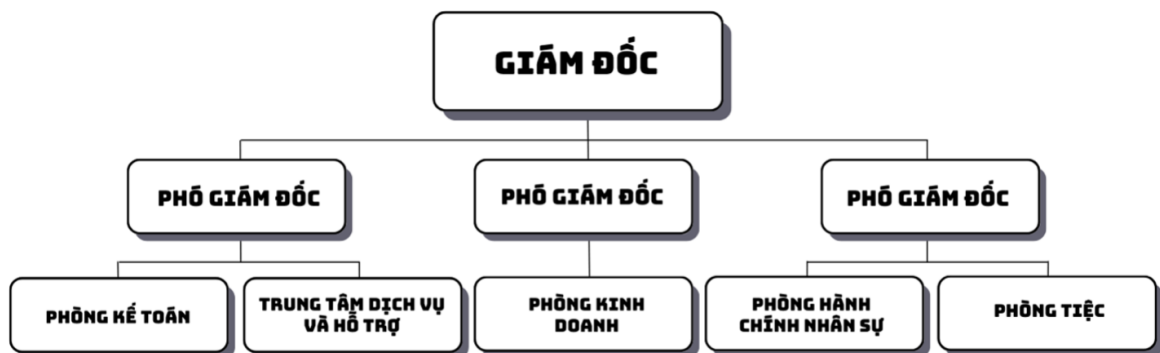



Hình 2.6: Tour du lịch Thượng Hải, Trung Quốc

(Nguồn : (Sự Kiện SPT, 2024))

2.1.5. Cơ cấu tổ chức của Công ty

Dưới đây là cơ cấu tổ chức của SPT:



Hình 2.7 : Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty SPT

(Nguồn: (Phòng Hành Chính Nhân Sự SPT))

Giám đốc :

Đứng đầu công ty chịu trách nhiệm chỉ đạo và điều hành toàn bộ hoạt động của công ty nhằm phát triển hoạt động kinh doanh, thiết lập các chính sách quản lý doanh nghiệp, hệ thống quản trị và giám sát, định hướng chiến lược và mục tiêu phát triển của tổ chức. Là người đại diện, thay mặt cho Công ty chịu trách nhiệm về mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty.

Thực hiện kiểm tra, giám sát các hoạt động trong tổ chức: kinh doanh, thiết kế, bán hàng, Marketing...

Phó giám đốc:

Chịu trách nhiệm một số lĩnh vực theo sự phân công của giám đốc, tham mưu và hỗ trợ giám đốc trong việc điều hành các hoạt động của công ty.

Chủ động triển khai, thực hiện các nhiệm vụ được giao, thiết lập mục tiêu, chính sách cho việc quản lý các bộ phận.

Dẫn dắt, phát triển đội ngũ nhân sự đáp ứng yêu cầu, chức năng và nhiệm vụ của họ. Lập kế hoạch sản xuất, tổ chức sản xuất theo đúng quy trình công nghệ, đơn đặt hàng và kế hoạch được giao.

Phòng Kế toán

Có chức năng quản lý, thực hiện chế độ kế toán - thống kê, kiểm kê tài sản, quản lý tình hình tài chính của công ty; lập kế hoạch tài chính dựa theo kế hoạch kinh doanh của công ty; tham mưu với lãnh đạo về các vấn đề liên quan đến huy động và sử dụng vốn, điều chỉnh cơ cấu vốn và tài sản của công ty. Phổ biến chính sách, chế độ quản lý của công ty tới toàn bộ nhân viên, quan hệ với ngân hàng và các tổ chức tín dụng ... trong hoạt động vay vốn ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Phòng Hành chính nhân sự

Có vai trò tham mưu cho ban quản lý trong việc xây dựng bộ máy quản lý, tổ chức tuyển dụng, đào tạo, bố trí nhân sự trong công ty và các dự án. Lập kế hoạch và tuyển dụng, duy trì và quản lý nguồn nhân lực, giám sát hệ thống vận hành tại các phòng ban. Xử lý các vấn đề về phúc lợi, chế độ, chính sách cho nhân viên, soạn thảo tổng hợp và lưu trữ các văn bản của công ty, quản lý con dấu.

Phòng Tiệc

Chịu trách nhiệm giám sát, quản lý các hoạt động chính của bộ phận Tiệc – bao gồm hội nghị, hội thảo, tiệc cưới, thực đơn... ở sự kiện. Lên kế hoạch tổ chức chi tiết

cho từng sự kiện. Xác định số lượng nhân sự thiết yếu, yêu cầu các dịch vụ kèm theo và báo cáo lên cấp trên để lấy xác nhận.

Phòng Kinh doanh

Tổ chức triển khai chương trình mới, xác định phân khúc thị trường, xác định mục tiêu, định vị thương hiệu, xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược Marketing cho các dịch vụ của công ty, tìm kiếm và phát triển khách hàng mới thuộc nhóm khách hàng mục tiêu của công ty. Chịu trách nhiệm mọi hoạt động của phòng marketing, phân công nhiệm vụ cho các nhân viên marketing thuộc từng mảng và theo dõi để giám sát hiệu quả thực hiện công việc của từng nhân viên. Bên cạnh đó còn thực hiện mở rộng kênh phân phối dịch vụ và tìm kiếm các khách hàng mới cho công ty.

Trung tâm Dịch vụ và hỗ trợ

Là một bộ phận đặc biệt của công ty được vận hành bởi các nhân viên đại diện. Có nhiệm vụ quản lý tất cả danh sách khách hàng, các dịch vụ của công ty. Trung tâm Dịch vụ cũng đảm nhận vai trò giải đáp thắc mắc cho khách hàng trước trong và sau khi sử dụng dịch vụ, giải quyết khiếu nại của khách hàng.

2.1.6. Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty

Công ty SPT từ 2021 đến nay là 1 công ty chuyên về điều hành du lịch; quảng cáo; tổ chức xúc tiến thương mại; In ấn; tổ chức sự kiện... Tính riêng từ 2021 đến nay công ty đã tổ chức 2000 buổi sự kiện lớn nhỏ khác nhau, tổng doanh thu mang lại lên đến hàng chục tỷ đồng. Kết quả kinh doanh được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.3: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty (2020 – 2022)

Đơn vị tính: Triệu đồng

STT	Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	So sánh			
					2022/2021		2023/2022	
					Tăng, giảm	%	Tăng, giảm	%
1	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	18.712	25.183	27.305	6.471	134,6%	2.122	108,4%

2	Chi phí bán hàng	1.588	2.138	2.646	550	134,6%	508	123,8%
3	Chi phí hoạt động marketing	3.808	5.470	5.808	1662	143,6%	338	106,2%
4	Chi phí quản lý doanh nghiệp	3.043	3.509	3.201	466	115,3%	- 308	91,2%
5	Chi phí tài chính	2.256	2.790	3.356	534	123,7%	566	120,3%
6	Chi phí khác	559	807	903	248	144,4%	96	111,9%
7	Tổng chi phí	11.254	14.714	15.914	3.460	130,7%	1.200	108,2%
8	Lợi nhuận trước thuế	7.458	10.469	11.391	3011	140,4%	922	108,8%

(Nguồn: (Phòng Kế Toán SPT))

Qua bảng 2.3 cho thấy, doanh thu của công ty các năm gần đây liên tục tăng, năm 2022 so với 2021 tăng 6,4 tỷ đồng tương ứng 34,6%; năm 2023 tăng 2,1 tỷ đồng so với 2022 tương ứng 8,4%. Bên cạnh đó, tổng chi phí của công ty tăng không đáng kể thậm chí chi phí quản lý doanh nghiệp có xu hướng giảm qua các năm (năm 2023 tiết kiệm được 308 triệu đồng so với 2022). Do vậy, lợi nhuận trước thuế của công ty có xu hướng tăng qua các năm, cụ thể; năm 2022 tăng 40,4% tương đương 3 tỷ đồng so với 2021, năm 2023 tiếp tục tăng 8,8% so với 2022 tương đương 922 triệu đồng.

2.1.7. Giới thiệu về bộ phận quản trị nhân sự của Công ty

Phòng Hành chính nhân sự

Mô tả về bộ phận nhân sự trong công ty: Hiện nay bộ phận nhân sự đã có 5 thành viên được chia làm 2 team dưới sự quản lý của anh chị Leader

Phòng hành chính nhân sự đóng vai trò then chốt trong bất kỳ doanh nghiệp nào, dù lớn hay nhỏ. Đây là bộ phận chịu trách nhiệm quản lý nguồn nhân lực, đảm bảo hoạt động của doanh nghiệp diễn ra suôn sẻ và hiệu quả.

Chức năng chính của phòng hành chính nhân sự là tham mưu và hỗ trợ cho Ban lãnh đạo trong việc xây dựng và triển khai các chính sách, quy định về nhân sự, đồng thời đảm bảo các hoạt động nhân sự được thực hiện hiệu quả, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Tư vấn và hỗ trợ Ban lãnh đạo trong các vấn đề liên quan đến nhân sự: Xây dựng chiến lược nhân sự, quy hoạch, bố trí nhân sự, tuyển dụng, đào tạo, phát triển nhân sự, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật nhân sự, quan hệ lao động, phúc lợi xã hội. Quản lý hồ sơ, dữ liệu nhân sự: Quản lý, lưu trữ tất cả các hồ sơ, dữ liệu nhân sự của doanh nghiệp, bao gồm: hồ sơ tuyển dụng, hồ sơ nhân viên, hồ sơ lương thưởng, hồ sơ đào tạo,...

Hỗ trợ các hoạt động khác của doanh nghiệp: Ngoài các chức năng chính nêu trên, phòng hành chính nhân sự còn có thể tham gia hỗ trợ các hoạt động khác của doanh nghiệp, như quản lý văn phòng, dịch vụ khách hàng, tổ chức sự kiện,...

2.1.8: Đặc điểm về nguồn nhân lực của Công ty

Trong các năm qua tình hình nhân sự của công ty không ổn định do nhiều nguyên nhân. Những năm 2019, 2020 bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 nên ngành du lịch, dịch vụ bị suy giảm nghiêm trọng. Đến năm 2021, ngành dịch vụ du lịch mới phục hồi chậm chạp đến năm 2022 mới bắt đầu phục hồi, mở cửa trở lại. Và phục hồi mạnh mẽ hơn, chuyển đổi số và đổi mới, tăng trưởng vào năm 2023 đến nay. Do đó xu hướng của nhân sự công ty trong các năm cũng bị ảnh hưởng ít nhiều.

Bảng 2.4: Cơ cấu lao động của công ty SPT năm 2020 – 2022

Chỉ tiêu	Các năm					
	2021		2022		2023	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%
Tổng số lao động	20	100	34	100	52	100
Theo giới tính						
Nam	5	25	9	26	18	35
Nữ	15	75	25	74	34	65

Theo độ tuổi						
Từ 20-35	13	65	20	59	37	71
Trên 35	7	35	14	41	15	29
Theo trình độ chuyên môn						
ĐH, trên ĐH	17	85	29	85	40	77
Cao đẳng	3	15	5	15	12	33

(Nguồn: (Phòng Nhân Sự SPT))

Trên đây là bảng số liệu về toàn bộ nhân sự nội bộ Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Du lịch và Tổ chức sự kiện SPT không tính nhân sự dự án ngoài.

Nhìn vào bảng số liệu ta nhận thấy trong 3 năm gần đây số lượng lao động của công ty có xu hướng tăng đều qua các năm về số lượng, tỷ trọng có biến động tương đối lớn và chỉ giới hạn ở độ tuổi và giới tính, cụ thể. Năm 2022 so với năm 2021 tổng số lao động tăng 14 người tương ứng tỷ trọng 70%, Năm 2023 so với năm 2022 tổng số lao động tăng 18 người tương ứng với 52.9 %. Nhìn chung công ty SPT đang có xu hướng phát triển ổn định, nhân sự tăng đều qua các năm.

Với tính chất thương mại dịch vụ và tổ chức sự kiện, yêu cầu sự mềm mại, khéo léo vậy nên số lượng lao động nữ chiếm nhiều hơn so với số lượng lao động nam tại công ty. Số lượng lao động nữ năm 2022 so với năm 2021 tăng 10 người, chiếm tỷ trọng 66.7%, nam tăng 4 người, chiếm tỷ trọng 80%; năm 2023 so với năm 2022 số lượng lao động nữ tăng 9 người, chiếm 36%, nam tăng 9 người, chiếm 100 %. Tuy tỉ trọng lao động nữ giảm dần qua các năm , nhưng số lượng vẫn tăng đều qua mỗi năm.

Theo độ tuổi có thể thấy lao động trẻ chiếm đa số trong công ty, nguyên nhân do những lao động trẻ năng động, sáng tạo , ham học hỏi, không ngại khó nhưng cũng có điểm yếu là kinh nghiệm không già dặn như nhóm lao động trên 35 tuổi. Số lượng lao động Từ 20-35 năm 2022 so với năm 2021 tăng 7 người, chiếm tỷ trọng 53.8%, Trên 35 tăng 7 người, chiếm tỷ trọng 100%; năm 2023 so với năm 2022 số lượng lao động Từ 20-35 tăng 17 người, chiếm 82%, Trên 35 tăng 1 người, chiếm 7.1%.

Theo trình độ có thể thấy, phần lớn lao động của SPT có trình độ Đại Học và Trên Đại Học, số lượng lao động Đại học và Trên Đại Học cũng tăng trưởng mạnh mẽ qua các năm, cụ thể: Năm 2022 so với năm 2021, số lượng lao động trình độ ĐH và Trên ĐH tăng 12 người, tương ứng với 70.6 %, Năm 2023 so với năm 2022 tăng 11 người, tương ứng 38%.

Tóm lại, công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Du lịch và Tổ chức sự kiện SPT đang trên đà phát triển mạnh mẽ với xu hướng gia tăng nhân sự đều đặn hàng năm. Công ty ưu tiên tuyển dụng lao động nữ và trẻ tuổi, đáp ứng yêu cầu của ngành dịch vụ và tổ chức sự kiện. Đồng thời, sự tăng trưởng về số lượng lao động có trình độ học vấn cao cho thấy công ty chú trọng đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng để đảm bảo hiệu quả hoạt động và phát triển bền vững.



Hình 2.8: Quy trình tuyển dụng nhân sự tại SPT

Để có nguồn nhân lực chất lượng, phù hợp với tình hình phát triển của công ty trước tiên cần phụ thuộc vào công tác tuyển dụng. Để đảm bảo hiệu quả nhất hoạt động tuyển dụng có cơ sở khoa học và thực tiễn, qua đó chọn lọc ứng viên phù hợp nhất, Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Du lịch và Tổ chức Sự kiện SPT đã thực hiện quy trình tuyển dụng theo các bước sau:

Bước 1 : Thiết lập kế hoạch tuyển dụng:

Nhân yêu cầu tuyển dụng từ các đơn vị trong công ty: Hàng năm hoặc theo mỗi quý, các đơn vị trong công ty sẽ lập phiếu yêu cầu tuyển dụng dựa trên khối lượng công

việc và mục tiêu kinh doanh cụ thể. Phiếu yêu cầu tuyển dụng phải có xác nhận của trưởng phòng đơn vị trước khi gửi đến Phòng Hành Chính Kế Toán.

Tổng hợp nhu cầu tuyển dụng tại Phòng Hành Chính Kế Toán: Nhân viên phụ trách tại Phòng Hành Chính Kế Toán sẽ tổng hợp và ghi nhận nhu cầu tuyển dụng từ các đơn vị. Nhu cầu tuyển dụng sau đó được gửi đến Phòng Nhân Sự để xem xét và đề xuất lên giám đốc phê duyệt.

Xây dựng tiêu chí tuyển dụng tại Phòng Nhân Sự: Sau khi nhận được phê duyệt từ giám đốc hoặc yêu cầu sửa đổi bổ sung, Phòng Nhân Sự sẽ phối hợp với các đơn vị để xây dựng tiêu chí tuyển dụng cho từng vị trí. Tiêu chuẩn tuyển dụng được xây dựng dựa trên kinh nghiệm và lãnh đạo trực tiếp của Phòng Nhân Sự, đồng thời tuân thủ các quy định và chính sách của công ty.

Xác định các tiêu chuẩn tuyển dụng cơ bản: Việc xác định nhu cầu tuyển dụng của công ty được thực hiện thông qua việc tổng hợp nhu cầu từ các phòng ban và dựa trên tầm nhìn chiến lược của ban giám đốc. Quy trình này đảm bảo sự chính xác và phù hợp với mục tiêu phát triển và hoạt động kinh doanh của công ty

[illegible]

Hình 2.9 : Mẫu kế hoạch tuyển dụng của SPT

(Nguồn: (Phòng Nhân Sự SPT))

Bước 2: Tìm kiếm ứng viên

Nhận được thông tin nhu cầu tuyển dụng bộ phận tuyển dụng HR viết thông tin tuyển dụng một cách cô đọng, đầy đủ theo form có sẵn của công ty. Sau đó viết thông báo tuyển dụng, thông báo tuyển dụng này sẽ bao gồm:

Tên công ty + địa chỉ công ty.

Số lượng nhân sự cần tuyển dụng.

Vị trí công việc cần tuyển dụng.

Mô tả công việc.

Mức thù lao ban đầu.

Phúc lợi, chế độ đãi ngộ.

Điều kiện làm việc.

Yêu cầu công việc.

Trong thông báo tuyển dụng còn ghi rõ phương thức liên hệ và nộp hồ sơ ứng viên. Sau khi viết xong nội dung, bộ phận tuyển dụng sẽ pha đăng tải thông tin lên các kênh khác nhau như fanpage công ty, webside, tiktok,... để tiếp cận, thu hút ứng viên tiềm năng tham gia ứng tuyển..

Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT		BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC		Số: 10
Vị trí: HƯỚNG DẪN VIÊN DU LỊCH		Số lượng: 05	Bộ phận: Phòng Hướng Dẫn Tour	
Yêu cầu về trình độ và kỹ năng				
<ul style="list-style-type: none">Tốt nghiệp Cao đẳng/Đại học chuyên ngành Du lịch, Hướng dẫn viên, Khách sạn, Nhà hàngCó ít nhất 01 năm kinh nghiệm làm hướng dẫn viênCó thẻ HDV Quốc tế và Nội địaCó khả năng đi tour nội địa, Inbound và OutboundCó kiến thức cơ bản về văn hóa, xã hội, lịch sử, địa lý của các tuyến điểmCó khả năng thuyết trình và truyền đạt thông tin tốtCó khả năng tổ chức và bao quát công việc theo chuyên môn, tổng hợp thông tin và xử lý tình huống nhanhNhiệt tình, trung thực có tinh thần trách nhiệm cao, chịu được áp lực trong công việc				
Trách nhiệm chính			Quyền lợi/Quyền hạn	
+ Thực hiện công việc hướng dẫn các chương trình tham quan tour của công ty đã xây dựng theo sự phân công của trưởng phòng hướng dẫn.			1. Mức lương thỏa thuận (tuỳ theo năng lực và kinh nghiệm của ứng viên).	
+ Thay mặt công ty phối hợp với đối tác để giải quyết tốt các vấn đề phát sinh trong quá trình đi tour.			2. Được tham gia các khóa đào tạo kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn của công ty.	
+ Theo dõi giám sát việc cung ứng các dịch vụ du lịch của đối tác cho du khách tham quan du lịch đã ghi trong chương trình tour.			3. Cơ hội thăng tiến nếu thể hiện khả năng làm việc tốt.	
+ Hỗ trợ công ty tư vấn về tuyến điểm, xây dựng tuyến điểm, sản phẩm tour.			4. Chế độ Bảo hiểm theo quy định nhà nước.	
+ Đề xuất và cải tiến công việc liên quan đến hướng dẫn hiệu quả hơn, tránh sai sót.			5. Được đề xuất ý kiến trao đổi với cấp quản lý để thực hiện công việc được hiệu quả hơn.	
+ Thực hiện các công việc khác theo sự phân công của công ty.				
Báo cáo cho các vị trí sau				
Vị trí	Nội dung báo cáo	Biểu mẫu	Thời điểm báo cáo	
Trưởng Phòng Hướng Dẫn Tour	Báo cáo thực hiện công việc được phân công phụ trách		Theo thời hạn quy định	
	Các báo cáo công việc khác theo yêu cầu		Hàng tháng	
	Các vấn đề cần xin ý kiến chỉ đạo		Khi có phát sinh	

Ban Lãnh Đạo	Khi có yêu cầu		Thông qua Trưởng P. Hướng Dẫn Tour
Kết nối thông tin			
Vị trí bộ phận	Tác nghiệp xử lý		Chuyển giao đến
Phòng Marketing	+ Hỗ trợ phòng Marketing trong việc định dạng thương hiệu và phát triển thương hiệu công ty. + Các chiến dịch quảng bá sản phẩm tour du lịch của công ty.		Trưởng P. Marketing
Phòng Kế Toán	+ Chứng từ, hồ sơ thanh toán các chi phí phát sinh trong quá trình hướng dẫn tour.		Kế toán chi phí
Tài liệu liên quan			
+ Các thông tin, tài liệu, chương trình, hình ảnh về các sản phẩm tour du lịch của công ty đang kinh doanh.			
+ Lịch trình tour được phân công phụ trách.			
+ Các tài liệu khác liên quan đến công việc.			

Hình 2.10: Mẫu mô tả công việc hướng dẫn viên du lịch của SPT

(Nguồn: (Phòng Nhân Sự SPT))

Bước 3: Tiến hành sàng lọc hồ sơ ứng viên

Xây dựng tiêu chí sàng lọc: Tiêu chí cơ bản: Xác định các yếu tố chính cần thiết cho công việc, bao gồm kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ học vấn, và các yếu tố khác như tính cách, tinh thần làm việc nhóm. Tiêu chí yêu cầu bắt buộc: Xác định những yêu cầu bắt buộc mà ứng viên phải đáp ứng để được xem xét tiếp.

Phân loại hồ sơ: Loại bỏ hồ sơ không đáp ứng tiêu chí cơ bản: Loại bỏ những hồ sơ không đáp ứng các tiêu chí quan trọng như kinh nghiệm, trình độ học vấn, và các yêu cầu bắt buộc khác. Phân tích kỹ năng và kinh nghiệm: Xem xét các kỹ năng và kinh nghiệm mà ứng viên đã nêu trong hồ sơ và so sánh với tiêu chí đã đề ra.

Tạo danh sách ứng viên tiềm năng: Chọn ra những ứng viên có hồ sơ phù hợp nhất với yêu cầu công việc và đánh dấu là ứng viên tiềm năng. Đánh giá các yếu tố khác như khả năng giao tiếp, tính linh hoạt, và sự phù hợp với văn hóa tổ chức.

Chuẩn bị cho vòng phỏng vấn: Xác định những câu hỏi phỏng vấn phù hợp để xác minh và bổ sung thông tin từ hồ sơ của ứng viên. Lên kế hoạch cho vòng phỏng vấn tiếp theo với những ứng viên tiềm năng.

Quá trình sàng lọc hồ sơ ứng viên là bước quan trọng để tìm ra những ứng viên phù hợp nhất cho công việc. Bằng cách sử dụng tiêu chí rõ ràng và hiệu quả, cùng với việc áp dụng các công cụ và hệ thống hỗ trợ, công ty có thể tối ưu hóa quá trình tuyển dụng và chọn ra những ứng viên có khả năng và tiềm năng phát triển trong tổ chức.

Bước 4 : Kiểm tra và Phỏng vấn ứng viên

Sau giai đoạn sàng lọc hồ sơ, vì tính chất công việc của công ty là làm việc tập thể nên buổi phỏng vấn công ty nên tổ chức một buổi gặp mặt chung, khi đó các nhà tuyển dụng sẽ gặp trực các ứng viên của mình. Mỗi người sẽ phụ trách một nhóm ứng viên, buổi gặp mặt đó xem như là một buổi gặp mặt đầu tiên của nhà tuyển dụng và các ứng viên, quan trọng hơn hết là các nhà tuyển dụng sẽ giới thiệu về công ty về tính chất, nhiệm vụ công việc của nhóm ứng viên đó. Sau buổi gặp mặt đó nhà tuyển dụng sẽ cho các ứng viên làm một bài trắc nghiệm nhỏ về nội dung công việc, tính chất công việc đã được phổ biến. Lợi ích của việc này là nhằm tiết kiệm thời gian cho các nhà tuyển dụng phải gặp từng người ứng tuyển để phỏng vấn, còn về bài kiểm tra giúp ta có thể đánh giá đúng với sự nghiêm túc kiến thức của các ứng viên

Quy trình phỏng vấn của công ty:



Hình 2.11: Quy trình phỏng vấn của SPT

(Nguồn: Phòng Nhân Sự SPT)

MẪU PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC ỨNG VIÊN PHÒNG VẤN

BẢNG ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN			Tên ứng viên:	
			Vị trí ứng tuyển:	
			Ngày:	
Tiêu chí	Câu hỏi	Câu trả lời của ứng viên	Điểm đánh giá (1-10)	Ghi chú
Kỹ năng 1	Câu hỏi 1			_____
	Câu hỏi 2			_____
	...			_____
Kỹ năng 2	Câu hỏi 1			_____
	Câu hỏi 2			_____
	...			_____
Kỹ năng 3				_____

	...			_____
Kỹ năng 4				_____

	...			_____
Kỹ năng 5				_____

	...			_____
Đánh giá chi tiết:				
Điểm mạnh		Điểm yếu		Kết luận
_____		_____		_____
_____		_____		_____
_____		_____		_____

Hình 2.12: Mẫu phiếu đánh giá kết quả phỏng vấn của SPT

(Nguồn: Phòng Nhân Sự SPT)

PHẦN ĐỀ BÀI TEST EQ

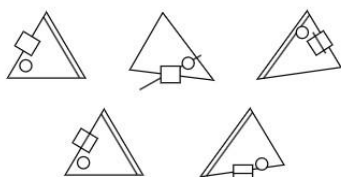
1. **Khi nào bạn ở trong trạng thái tốt nhất?**
 - A. Vào buổi sáng
 - B. Trong suốt buổi chiều và đầu giờ tối
 - C. Về đêm
2. **Khi đi bộ bạn thường đi như thế nào?**
 - A. Đi nhanh bước dài
 - B. Đi nhanh bước ngắn
 - C. Đi đều bước, đầu hướng về phía trước
 - D. Đi chậm đầu cúi xuống
 - E. Đi rất chậm
3. **Khi nói chuyện với đồng nghiệp bạn thường**
 - A. Đứng khoanh tay
 - B. Hai tay nắm chặt
 - C. Một hoặc cả hai tay chấp sau hông
 - D. Chạm vào người đang nói chuyện với bạn
 - E. Sờ tay lên mũi, cằm hoặc lắc lư đầu
4. **Khi nghỉ ngơi, thư giãn bạn hay ngồi với tư thế nào?**
 - A. Khép hai đầu gối vào nhau
 - B. Vắt chéo hai chân lên nhau
 - C. Duỗi thẳng hai chân
 - D. Duỗi thẳng một chân để dưới chân kia
5. **Khi người khác làm bạn buồn cười, bạn sẽ có biểu hiện gì?**
 - A. Tán thưởng bằng một nụ cười lớn
 - B. Cười nhưng không quá lớn
 - C. Khẽ cười thầm
 - D. Cười bẽn lễn
6. **Khi bạn được mời đến dự tiệc hoặc cuộc họp bạn thường**
 - A. Ra nhập ngay với ai đó chú ý đến bạn
 - B. Từ từ ra nhập với ai đó xung quanh mà bạn biết
 - C. Kín đáo nhập cuộc, cố gắng không gây sự chú ý

Hình 2.13: Mẫu bài test EQ của SPT

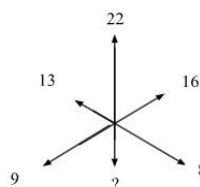
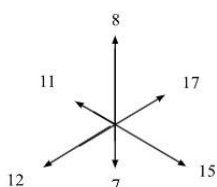
(Nguồn: Phòng Nhân Sự SPT)

Họ và tên:
 Vị trí dự tuyển:, ngày:/...../200.....

1. Tìm những con số còn thiếu:
 1 4 7 10
2. Tìm con số còn thiếu:
 7 9 8 10 9
3. Gạch dưới tên (viết đảo lộn) của người không phải là nhà văn nổi tiếng
 GUHO BERTFLAU CAPISSO ZACBAL
4. Từ nào trong dấu ngoặc vừa tạo thành phần đuôi của một từ đầu, vừa là phần đầu của một từ thứ hai (đồng nghĩa với REBONDIE tròn trĩnh)
 E (.....) UR
5. Hình nào cần tách riêng



6. Tìm số còn thiếu



Hình 2.14: Mẫu bài test IQ của SPT

(Nguồn: Phòng Nhân Sự SPT)

Bước 5: Quyết định thử việc:

Giai đoạn này là giai đoạn quan trọng nhất trong quá trình tuyển dụng nhân sự cho công ty. Tất cả những nhân viên sẽ được thử việc trong vòng 1 tháng. Trong 1 tháng đó phòng nhân sự sẽ phối hợp cùng các phòng ban liên quan đánh giá về năng lực và năng suất công việc của nhân viên, sau 1 tháng sẽ đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức hay không. Tuyệt đối không được sa thải những nhân viên thử việc trong thời gian thử việc vì có thể bản thân họ chưa hoà nhập kịp với môi trường của công ty thì từ đó có thể gây tổn thất cho công ty, có thể nhân viên đó làm tốt nhưng chưa hoà nhập kịp với môi trường. Khi ta sa thải nhân viên đó vô tình được đối thủ cạnh tranh tuyển dụng thì có thể là một tổn thất lớn.

Bước 6: Quyết định tuyển dụng chính thức

Sau thời gian thử việc, công ty sẽ có câu trả lời là có chính thức tiếp nhận hay không.

Phòng quản lí hành chính nhân sự sẽ kí kết hợp đồng lao động và các thủ tục, giấy tờ có liên quan như: BHXH, BHYT,... với nhân viên mới.

2.2. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

Thu hút nhân tài: Chất lượng nhân lực: Tuyển dụng hiệu quả giúp công ty thu hút được những nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp, đóng góp vào hiệu quả làm việc và năng suất lao động. Sáng tạo và đổi mới: Nhân viên mới mang lại những ý tưởng mới mẻ và cách tiếp cận khác biệt, giúp công ty duy trì tính sáng tạo và đổi mới trong các dịch vụ cung cấp.

Tăng cường hiệu quả hoạt động: Chuyên môn hóa: Tuyển dụng đúng người vào đúng vị trí giúp công ty tận dụng tối đa khả năng chuyên môn của nhân viên, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động. Giảm chi phí đào tạo: Khi tuyển dụng những người đã có kỹ năng cần thiết, công ty giảm được chi phí và thời gian đào tạo, cho phép nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập và đóng góp vào công việc.

Tăng cường khả năng cạnh tranh: Nâng cao chất lượng dịch vụ: Nhân viên chất lượng cao giúp công ty cung cấp dịch vụ tốt hơn, đáp ứng và vượt qua sự mong đợi của khách hàng, từ đó nâng cao uy tín và sức cạnh tranh trên thị trường. Phát triển sản phẩm và dịch vụ mới: Tuyển dụng những nhân viên có kinh nghiệm trong ngành du lịch và tổ chức sự kiện giúp công ty dễ dàng phát triển và triển khai các sản phẩm và dịch vụ mới.

Phát triển bền vững: Giảm tỉ lệ thay thế nhân viên: Tuyển dụng hiệu quả giúp giảm tỉ lệ thay thế nhân viên, giữ lại những nhân viên tài năng và kinh nghiệm, tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững. Lập kế hoạch nguồn nhân lực dài hạn: Hoạt động tuyển dụng chiến lược giúp công ty có thể lập kế hoạch nguồn nhân lực dài hạn, đảm bảo luôn có đủ nhân lực chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu phát triển.

Tóm lại, hoạt động tuyển dụng không chỉ giúp công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Du lịch và Tổ chức sự kiện SPT có được đội ngũ nhân viên tài năng mà còn góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu quả hoạt động, tăng cường khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

Yếu tố bên trong

Chiến lược phát triển của công ty: Mặc dù công ty đang phát triển và có các khách hàng lớn, uy tín của công ty vẫn đang trong quá trình xây dựng. Điều này có thể khiến công ty gặp khó khăn trong việc thu hút các ứng viên chất lượng, do họ thường ưu tiên làm việc cho các công ty có danh tiếng hơn.

Chính sách nhân sự: Công tác tuyển dụng chưa được quán triệt, các khâu tuyển dụng còn sơ sài, chưa tận dụng tốt các phương tiện truyền thông và mạng xã hội. Để cải thiện, công ty cần xây dựng quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp hơn và đẩy mạnh việc sử dụng các kênh tuyển dụng hiện đại.

Văn hóa doanh nghiệp: Công ty cần tiếp tục xây dựng một văn hóa doanh nghiệp thân thiện, sáng tạo và chuyên nghiệp. Điều này sẽ giúp thu hút và giữ chân nhân tài.

Nguồn lực tài chính: SPT có nguồn lực tài chính ổn định, nhờ vào sự phát triển ổn định trong lĩnh vực tổ chức sự kiện. Điều này cho phép công ty đầu tư vào các chiến lược tuyển dụng hiệu quả và cung cấp mức lương cạnh tranh.

Cơ cấu tổ chức: SPT có cơ cấu tổ chức rõ ràng với mỗi nhân viên phụ trách một mảng riêng biệt. Tuy nhiên, công ty cần tiếp tục cải thiện cơ cấu này để đảm bảo sự phối hợp hiệu quả giữa các bộ phận.

Yếu tố bên ngoài

Thị trường lao động: Thị trường lao động trong lĩnh vực tổ chức sự kiện rất cạnh tranh. SPT cần xây dựng chiến lược thu hút nhân tài bằng cách tạo ra các chương trình phúc lợi hấp dẫn và xây dựng thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ.

Tình hình kinh tế: Nền kinh tế ổn định giúp công ty dễ dàng hơn trong việc mở rộng quy mô và tuyển dụng thêm nhân sự. Tuy nhiên, cần chuẩn bị cho những biến động kinh tế không lường trước.

Chính sách pháp luật và quy định: SPT tuân thủ các quy định pháp luật về lao động và bảo hiểm xã hội. Điều này đảm bảo một môi trường làm việc hợp pháp và minh bạch cho nhân viên.

Công nghệ và xu hướng tuyển dụng mới: SPT chưa tận dụng tốt các phương tiện truyền thông và mạng xã hội để thu hút nhân tài. Công ty cần đầu tư vào các kênh tuyển dụng hiện đại như LinkedIn, Facebook, và các trang web tuyển dụng chuyên nghiệp.

Yếu tố xã hội và văn hóa: Tính chất công việc tại SPT có yêu cầu về thời gian và áp lực cao, gây ra sự rụt rè cho sinh viên mới ra trường. Công ty cần xây dựng chương trình đào tạo và hỗ trợ cho nhân viên mới, giúp họ thích nghi và phát triển kỹ năng trong môi trường áp lực cao.

Đối thủ cạnh tranh: SPT cần nghiên cứu và theo dõi chiến lược tuyển dụng của các đối thủ cạnh tranh. Điều chỉnh mức lương, phúc lợi và các chính sách để cạnh tranh tốt hơn trên thị trường lao động.

2.4. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

2.4.1. Tỷ lệ sàng lọc

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 SPT được thống kê qua bảng số liệu sau:

Bảng 2.5: Tỷ lệ sàng lọc hồ sơ ứng viên năm của Công ty 2021 – 2023

(ĐVT: hồ sơ)

Chỉ tiêu	Năm					
	2021		2022		2023	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
I. Tổng số hồ sơ thu về	0	0	40	100	76	100

1. Hồ sơ từ nguồn nội bộ	0	0	6	15	23	30
2. Hồ sơ từ nguồn bên ngoài	0	0	34	85	53	70
II. Tổng số hồ sơ đã được sàng lọc	0	0	28	100	54	100
1. Hồ sơ từ nguồn nội bộ	0	0	4	14	14	26
2. Hồ sơ từ nguồn bên ngoài	0	0	24	86	40	74
III. Số hồ sơ (lao động) được tuyển dụng	0	0	12	100	20	100
1. Hồ sơ từ nguồn nội bộ	0	0	3	25	4	20
2. Hồ sơ từ nguồn bên ngoài	0	0	9	75	16	80

(Nguồn: Phòng Tổng Hợp)

Nhận xét :

Tổng số hồ sơ thu về: Từ năm 2021 đến 2023, tổng số hồ sơ thu về của công ty đã tăng đáng kể từ 40 lên 76, tăng 90% so với năm 2021. Số lượng hồ sơ từ nguồn bên ngoài chiếm phần lớn, tăng từ 34 hồ sơ (85%) năm 2021 lên 53 hồ sơ (70%) năm 2023. Cho thấy Công ty đã có những nỗ lực trong việc thu hút và sàng lọc hồ sơ ứng viên, đồng thời tăng cường hoạt động tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu nhân sự.

Tổng số hồ sơ được sàng lọc: Từ năm 2021 đến 2023, tổng số hồ sơ được sàng lọc đã tăng từ 28 lên 54, tăng 93% so với năm 2021. Tuy nhiên, tỷ lệ sàng lọc hồ sơ từ nguồn nội bộ và bên ngoài không có sự thay đổi đáng kể qua các năm.

Số hồ sơ (lao động) được tuyển dụng: Từ năm 2021 đến 2023, số lượng hồ sơ được tuyển dụng đã tăng từ 12 lên 20, tăng 67% so với năm 2021. Có sự tăng cường trong việc tuyển dụng từ nguồn ngoại bộ, từ 9 hồ sơ (75%) năm 2021 lên 16 hồ sơ (80%)

năm 2023. Sự tăng trưởng về số lượng hồ sơ thu về và số lượng hồ sơ được tuyển dụng cho thấy sự phát triển của công ty trong việc mở rộng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, để đảm bảo sự hiệu quả và hiệu suất cao trong quá trình tuyển dụng, công ty cần liên tục cải thiện quy trình sàng lọc và đánh giá nguồn nhân lực để đảm bảo chất lượng và phù hợp với mục tiêu phát triển của mình.

2.4.2. Chi phí bình quân cho mỗi đợt tuyển dụng

Chi phí tuyển dụng của Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT hầu như là không tốn quá nhiều phần lớn là chi phí dành cho quảng cáo marketing trên fanpage Sự kiện SPT . Chi phí cho mỗi quảng cáo dao động trong khoảng 3-5 triệu đồng, chi phí đăng tuyển 01 vị trí là 1-2 triệu đồng.

Bảng 2.6: Chi phí tuyển dụng của Công ty năm 2021-2023

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Chi phí (triệu VNĐ)	0	14,4	22
Số lao động được tuyển (người)	0	12	20
Chi phí/1 lao động(bao gồm tất cả các chi phí: đăng tuyển, quảng cáo, cho một đợt tuyển,...) (triệu đồng/người)	0	1,2	1,1

(Nguồn: (Phòng Tổng Hợp SPT))

Nhận xét:

Tăng chi phí tuyển dụng từ năm 2021 đến năm 2023: Chi phí tuyển dụng của công ty đã tăng đáng kể trong suốt giai đoạn ba năm. Năm 2021, nhân sự công ty vẫn giữ nguyên do ảnh hưởng của dịch COVID-19 , năm 2022 thì chi phí đã tăng lên 14,4 triệu VNĐ vào năm 2022 và tiếp tục tăng lên 22 triệu VNĐ vào năm 2023. Điều này có cho thấy rằng công ty đã tập trung đầu tư nhiều hơn vào hoạt động tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu nhân sự của họ và hoạt động kinh doanh mở rộng trong tương lai.

Chi phí trung bình cho mỗi lao động giảm nhẹ: Mặc dù chi phí tuyển dụng tăng lên, chi phí trung bình cho mỗi lao động đã giảm nhẹ từ 1,2 triệu VNĐ vào năm 2022 xuống còn 1,1 triệu VNĐ vào năm 2023. Điều này cho thấy rằng công ty đang tối ưu hóa quy trình tuyển dụng của mình .

2.4.3. Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển

Bảng 2.7: Tỷ lệ ứng tuyển của SPT

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Số hồ sơ ứng tuyển	0	40	76
Số lượng chỉ tiêu tuyển dụng	0	12	20
Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển (%)		33	38

(Nguồn : (Phòng Nhân Sự SPT))

Nhận xét :

Năm 2021: Không có hồ sơ ứng tuyển và chỉ tiêu ứng tuyển nào do tình hình COVID 19 bùng nổ khiến ngành du lịch và tổ chức sự kiện bị đóng băng. Năm 2022: Có 40 hồ sơ ứng tuyển và 12 chỉ tiêu tuyển dụng , cho thấy công ty đã bắt đầu chiến dịch tuyển dụng để khắc phục hậu quả của COVID 19 và thu hút được một lượng ứng viên nhất định. Năm 2023: Số lượng hồ sơ tăng lên 76, gần gấp đôi so với năm trước và số lượng chỉ tiêu cũng tăng lên 20 người, phản ánh sự gia tăng hiệu quả trong việc thu hút ứng viên và công ty có nhu cầu mở rộng kinh doanh

Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển: Năm 2022: Tỷ lệ ứng tuyển là 33% , tức là trung bình mỗi chỉ tiêu tuyển dụng thu hút được 33% hồ sơ ứng tuyển. Tỷ lệ này phản ánh mức độ quan tâm của ứng viên đối với các vị trí tuyển dụng của công ty. Năm 2023: Tỷ lệ ứng tuyển tăng nhẹ lên 38% , cho thấy sự cải thiện trong việc thu hút ứng viên và có thể là kết quả của các chiến dịch tuyển dụng hiệu quả hơn hoặc tăng cường thương hiệu tuyển dụng.

2.4.4. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc

Bảng 2.8: Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc tại SPT

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Số lượng nhân viên nghỉ việc sau khi kết thúc thử việc	0	3	0
Tổng số lượng ứng viên được tuyển dụng	0	12	20
Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc (%)		25	0

(Nguồn: (Phòng Nhân Sự SPT))

Đánh giá:

Năm 2021: Không có dữ liệu về tỷ lệ nghỉ việc do không có nhân viên được tuyển dụng.

Năm 2022: Tỷ lệ nghỉ việc sau thử việc là 25%, một tỷ lệ khá cao. Điều này có thể cho thấy một số vấn đề trong quá trình tuyển dụng hoặc đào tạo ban đầu.

Năm 2023: Tỷ lệ nghỉ việc là 0%, phản ánh sự cải thiện đáng kể trong quy trình tuyển dụng và khả năng phù hợp của nhân viên với công việc. Điều này cho thấy SPT đã có những biện pháp hiệu quả để giữ chân nhân viên sau thử việc.

Kết luận: Tỷ lệ nghỉ việc sau thử việc giảm mạnh từ 25% (2022) xuống 0% (2023), cho thấy công ty đã cải thiện rõ rệt trong việc chọn lọc và giữ chân nhân viên mới. SPT nên tiếp tục duy trì và phát huy các biện pháp giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc, đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững cho đội ngũ nhân sự.

2.5. Đánh giá hoạt động tuyển dụng của Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

2.5.1. Ưu điểm và thành tựu trong hoạt động tuyển dụng

Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT cũng đã đạt được một số thành tựu đáng kể trong hoạt động tuyển dụng, góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty. Đầu tiên, công ty đã tận dụng hiệu quả kênh tuyển dụng kỹ thuật số Facebook, Tiktok và trang web chính thống của công ty, nâng cao hiệu quả marketing, quảng bá hình ảnh của công ty từ đó giúp mở rộng phạm vi tiếp cận ứng viên tiềm năng và nhanh chóng tìm được những ứng viên phù hợp.

Với nguồn lực tài chính ổn định, SPT có khả năng đầu tư vào các chiến dịch tuyển dụng hiệu quả, cung cấp mức lương và phúc lợi hấp dẫn, từ đó thu hút và giữ chân nhân tài chất lượng cao. SPT đã thành công trong việc gia tăng số lượng nhân viên với chi phí tối ưu nhất, mở rộng đội ngũ nhân sự lên gần gấp đôi qua mỗi năm để đáp ứng được nhân sự cho việc mở rộng hoạt động kinh doanh của công ty trong giai đoạn khắc phục, phục hồi và phát triển sau đại dịch COVID-19.

Quy trình tuyển dụng của Công ty được xây dựng một cách bài bản và cụ thể, đáp ứng tính minh bạch và công khai trong suốt quá trình tuyển dụng. Với 6 bước rõ ràng, mỗi bước đều có quy trình có sẵn, tài liệu tham khảo và nội dung phỏng vấn chi tiết, quy trình này mang lại nhiều ưu điểm vượt trội. Trước hết, tính minh bạch và công bằng của quy trình giúp ứng viên hiểu rõ từng bước và tạo sự tin tưởng, đồng thời đảm bảo mọi ứng viên được đánh giá theo cùng một tiêu chuẩn. Quy trình chuẩn hóa cũng giúp tiết kiệm thời gian, nâng cao hiệu quả và đảm bảo tính nhất quán trong toàn bộ quá trình tuyển dụng. Hơn nữa, việc chuẩn bị kỹ lưỡng tài liệu tham khảo và nội dung phỏng

vấn giúp nhà tuyển dụng đánh giá chính xác năng lực, kỹ năng của ứng viên, từ đó thu hút được nhân tài chất lượng cao. Ngoài ra, một quy trình tuyển dụng rõ ràng và chuyên nghiệp còn nâng cao uy tín của công ty trên thị trường lao động, tạo dựng lòng tin và trải nghiệm tích cực cho ứng viên. Cuối cùng, quy trình có sẵn giúp công ty dễ dàng điều chỉnh và mở rộng quy mô tuyển dụng khi cần thiết, đảm bảo sự linh hoạt và khả năng thích nghi với các thay đổi trong thị trường lao động.

Bên cạnh đó SPT còn có sự hợp tác với các khách hàng lớn như Văn phòng Quốc hội, Liên Hiệp Các Hội Khoa Học và Kỹ Thuật, cùng với các bộ ban ngành quan trọng đã mang lại nhiều ưu điểm cho Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT. Trước hết, mối quan hệ hợp tác này đã gia tăng đáng kể uy tín của SPT trên thị trường, tạo dựng hình ảnh chuyên nghiệp và đáng tin cậy trong mắt công chúng và các đối tác tiềm năng. Việc được tin tưởng và lựa chọn bởi các tổ chức uy tín không chỉ khẳng định chất lượng dịch vụ mà còn minh chứng cho khả năng quản lý và tổ chức sự kiện hiệu quả của SPT. Và sự hợp tác này còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu hút các ứng viên chất lượng cao. Ứng viên thường bị thu hút bởi những công ty có danh tiếng và có cơ hội làm việc với các đối tác lớn, điều này giúp SPT dễ dàng tiếp cận với nguồn nhân lực giỏi, có kinh nghiệm và chuyên môn cao. Hơn nữa, việc hợp tác với các khách hàng lớn cũng mở ra nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp hấp dẫn cho nhân viên, từ đó tạo động lực và sự hứng khởi cho họ khi ứng tuyển và làm việc tại SPT.

Ngoài ra, mối quan hệ với các tổ chức lớn còn giúp SPT có thêm nguồn lực và thông tin quý báu để cải tiến quy trình làm việc và nâng cao chất lượng dịch vụ, tạo nên sự khác biệt và lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Sự hỗ trợ và phản hồi từ các đối tác lớn cũng giúp công ty điều chỉnh và hoàn thiện chiến lược kinh doanh, đảm bảo sự phát triển bền vững và lâu dài. Nhìn chung, sự hợp tác với các khách hàng lớn không chỉ tăng cường uy tín của SPT mà còn mang lại nhiều lợi ích thiết thực, góp phần quan trọng vào sự phát triển toàn diện của công ty.

Cuối cùng tại SPT môi trường làm việc năng động, trẻ trung, thân thiện và sáng tạo là một điểm mạnh của công ty trong quá trình tuyển dụng. Sự năng động và trẻ trung tạo ra một không khí làm việc sôi động, đầy năng lượng, khuyến khích sự sáng tạo và đóng góp ý kiến từ mọi thành viên. Sự thân thiện và hỗ trợ giữa các đồng nghiệp giúp tạo ra một cộng đồng làm việc đoàn kết và tích cực. Đồng thời, sự sáng tạo được khuyến khích, giúp mở ra những cơ hội mới và duy trì sự tiên phong trong ngành. Nhờ vào môi

trường làm việc tích cực này, SPT không chỉ thu hút nhân viên chất lượng mà còn xây dựng một đội ngũ đầy đủ năng lượng và đam mê, góp phần vào sự thành công và phát triển bền vững của công ty.

2.5.2. Những hạn chế trong hoạt động tuyển dụng

Bên cạnh những ưu điểm thì SPT cũng có những khó khăn nhất định:

Đầu tiên công ty đang trong quá trình phát triển và uy tín thương hiệu chưa được củng cố so với các công ty lớn đã và đang ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng của công ty SPT. Việc thu hút nhân tài chất lượng trở nên khó khăn hơn do ứng viên thường ưu tiên lựa chọn các công ty có uy tín trên thị trường. Sự cạnh tranh gay gắt cũng là một thách thức đối với SPT trong việc thu hút và giữ chân nhân viên tài năng.

Đồng thời, khả năng cung ứng nhân sự có kỹ năng và kinh nghiệm cũng gặp hạn chế, có thể ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và chất lượng dịch vụ của công ty. Việc thu hút đối tác và khách hàng mới cũng trở nên khó khăn hơn khi uy tín thương hiệu của công ty chưa được khẳng định. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với SPT trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, đồng thời nâng cao uy tín thương hiệu của mình trên thị trường.

Thứ hai là SPT bị thiếu hụt các chương trình đào tạo và phát triển cho nhân viên cũng là đây cũng là một nhược điểm đáng chú ý của công ty trong quá trình tuyển dụng. Sự thiếu hụt này có thể ảnh hưởng đến sự hấp dẫn của công ty đối với ứng viên, đặc biệt là những ứng viên có khát khao phát triển và nâng cao kỹ năng. Đồng thời, thiếu hụt chương trình đào tạo cũng có thể gây ra tình trạng thiếu hụt kỹ năng và kiến thức trong công ty, ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và chất lượng dịch vụ. Việc đầu tư vào các chương trình đào tạo và phát triển có thể giúp công ty thu hút được nhân viên có năng lực và tiềm năng, đồng thời giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực và phát triển cho nhân viên hiện tại. Điều này sẽ giúp cải thiện hình ảnh của công ty trong mắt ứng viên và cộng đồng, đồng thời tăng cường sự hấp dẫn và uy tín của công ty trên thị trường lao động.

Thứ ba, môi trường làm việc tại SPT năng động, trẻ trung, thân thiện, sáng tạo phù hợp với các bạn trẻ ngày nay nhưng vẫn chưa có tính nề nếp, quy củ, kỷ luật cao. Điều này có thể dẫn đến việc mất đi sự tổ chức và kiểm soát trong công việc hàng ngày. Sự linh hoạt quá mức và thiếu kỷ luật có thể làm mất đi sự tập trung và làm việc hiệu quả, gây ra sự lơ là trong việc hoàn thành nhiệm vụ. Do đó, việc cải thiện tính nề nếp,

quy củ và kỷ luật trong môi trường làm việc là rất cần thiết. Bằng cách này, công ty có thể tạo ra một môi trường làm việc cân đối hơn, giữa sự sáng tạo và tính chuyên nghiệp, từ đó tăng cường hiệu suất và sự thành công của tổ chức.

Thứ tư, SPT chỉ sử dụng ít kênh đăng tuyển (chỉ có đăng fanpage Facebook và website của công ty), thiếu đa dạng trong việc thu hút ứng viên là sự hạn chế trong việc tiếp cận và thu hút những ứng viên có tiềm năng. Với một lượng hạn chế các kênh thông tin, công ty có thể bỏ lỡ cơ hội tiếp cận một phần đáng kể các ứng viên tiềm năng, đặc biệt là những ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với vị trí cần tuyển dụng. Hơn nữa, việc thiếu đa dạng trong kênh đăng tuyển cũng có thể làm giảm cơ hội cho công ty cạnh tranh trong việc thu hút nhân tài chất lượng, khiến cho các ứng viên có thể chọn lựa các tổ chức sử dụng các kênh đăng tuyển phong phú hơn. Điều này có thể gây ra sự mất mát trong việc thu hút nhân tài chất lượng và ảnh hưởng đến sự phát triển của công ty trong tương lai. Để khắc phục nhược điểm này, việc mở rộng các kênh đăng tuyển và tăng cường sự đa dạng trong việc thu hút ứng viên sẽ là cần thiết để nâng cao hiệu suất tuyển dụng và thu hút được nhân tài chất lượng cho SPT.

Cuối cùng, SPT chưa áp dụng hiệu quả các công cụ hỗ trợ và công nghệ trong quá trình tuyển dụng có thể gây ra nhiều hạn chế đối với quy trình tuyển dụng. Trong khi môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh, việc sử dụng công nghệ để tối ưu hóa quy trình tuyển dụng là một yếu tố quan trọng giúp công ty thu hút và giữ chân nhân tài chất lượng. Sự thiếu sót trong việc áp dụng công cụ hỗ trợ và công nghệ có thể dẫn đến tăng chi phí và thời gian tuyển dụng, rủi ro về chất lượng ứng viên, sự không minh bạch và không đồng nhất trong quy trình, cũng như thiếu tính linh hoạt và tiện lợi trong quản lý tuyển dụng. Đồng thời, việc này cũng có thể khiến cho công ty mất cơ hội thu hút ứng viên chất lượng cao từ các nguồn đa dạng.

2.6. Đánh giá hiệu quả hoạt động tuyển dụng của SPT

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2:

Ở chương 2 tác giả đã trình bày về tình hình, quy trình tuyển dụng Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT, đồng thời tác giả cũng đã nêu ra vai trò của tuyển dụng nhân sự, sự ảnh hưởng của các nhân tố đến quá trình tuyển dụng của công ty. Sau đây trong chương 3 tác giả sẽ đánh giá và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng tại SPT

CHƯƠNG 3: ĐÁNH GIÁ VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ DU LỊCH VÀ TỔ CHỨC SỰ KIỆN SPT

3.1. Định hướng phát triển của Công Ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

3.1.1. Định hướng và mục tiêu phát triển chung của Công ty

Như các thông tin trên cho thấy công ty có rất nhiều mảng đầu tư kinh doanh nhưng đa phần đều nằm trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ, du lịch. Đánh giá chung tiềm năng phát triển của công ty rất cao.

Về mảng xuất tiến thương mại là ngành chính của công ty, ngành này tiềm năng phát triển rất cao vì trong năm 2024, các hoạt động xúc tiến thương mại (XTTM) của Bộ Công Thương sẽ tiếp tục đổi mới và đẩy mạnh triển khai đa dạng, linh hoạt các hình thức xúc tiến thương mại mở rộng thị trường xuất khẩu mới; thực hiện các hoạt động XTTM quy mô lớn, tầm quốc gia và quốc tế; chú trọng triển khai các hoạt động XTTM, quảng bá thương hiệu quốc gia gắn với các hoạt động ngoại giao... Thông tin được đưa ra tại Hội nghị giao ban xúc tiến thương mại với các cơ quan Thương vụ Việt Nam ở nước ngoài tháng 1/2024 được tổ chức ngày 31/1/2024 tại trụ sở Bộ Công Thương. Thế nên cần đẩy mạnh đầu tư hơn nữa về mảng này của công ty. Sẽ giúp công ty khẳng định vị trí trên lĩnh vực của mình.

Còn về mảng dịch vụ du lịch, năm 2024 là năm đầy hứa hẹn của sự trở lại mạnh mẽ của ngành dịch vụ du lịch sau một thời gian bị chững lại do suy thoái kinh tế, hậu covid 19. Chính phủ và sở ngành liên quan trong năm có những chính sách hỗ trợ du lịch trong nước và hỗ trợ quảng bá các sản phẩm du lịch. Vì thế công ty nên đẩy mạnh đầu tư về các cơ sở vật chất các sản phẩm du lịch của công ty, đẩy mạnh tuyển dụng nhân sự có chuyên môn cao trong các phiên điều hành du lịch của công ty.

Mục tiêu định hướng cụ thể của SPT trong 3 năm tới (2024-2026) cụ thể như sau:

Tăng trưởng doanh thu

2024: Đạt mức tăng trưởng doanh thu hàng năm 15-20 % so với năm 2023

2025: Tăng doanh thu thêm 20% so với năm 2024

2026: Đạt doanh thu tăng trưởng 25% so với năm 2025, với phần lớn tăng trưởng đến từ thị trường quốc tế.

Mở rộng thị phần: Trở thành một trong những công ty hàng đầu trong ngành dịch vụ du lịch và tổ chức sự kiện tại Việt Nam. Thâm nhập thị trường quốc tế ưu tiên các quốc gia phát triển du lịch như Trung Quốc, Hàn Quốc, Thái Lan, Campuchia.

Phát triển nguồn nhân lực: Xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, tăng cường đào tạo và phát triển kỹ năng. Mở rộng đội ngũ nhân sự lên hơn 100 người với thiết lập ít nhất 2 văn phòng ở Đà Nẵng và Sài Gòn.

Để đạt được những mục tiêu trên thì vai trò của nguồn nhân lực là vô cùng quan trọng vì thế SPT cần có một kế hoạch tuyển dụng phát triển nguồn nhân lực một cách hợp lý.

3.1.2. Phương hướng phát triển nhân sự và mục tiêu phát triển chung

Nắm bắt các lợi thế trên công ty có rất nhiều cơ hội để phát triển thêm, một công ty phát triển khi người tài trong công ty có đủ. Vì thế sự phát triển nhân sự trong công ty là không thể thiếu cho con đường phát triển sắp tới. Điều này đòi hỏi công ty phải củng cố lại bộ máy tổ chức, nâng cao năng lực chuyên môn của các nhân viên trong công ty.

Mục tiêu phát triển của nhân sự trong thời gian sắp tới: tuyển dụng các người lao động có chuyên môn cao, điều chỉnh lại đãi ngộ thích hợp với năng lực và tiềm năng của nhân sự, tạo điều kiện cho nhân viên có một môi trường làm việc tốt nhất, nhằm thu hút người tài năng vào công ty. Thường xuyên tổ chức các buổi team building cho nhân viên tham gia giúp nhân viên tăng sự đoàn kết hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, tạo môi trường làm việc ít cạnh tranh thì công ty sẽ ngày càng phát triển từ những cơ hội có được

<div> <div></div> <div>Năm</div> </div>	Năm 2024		Năm 2025		Năm 2026	
	Sl (người)	%	Sl (người)	%	Sl (người)	%
Tổng số	20	100	30	100	50	100
Phòng kế toán	1	5	1	3,3	2	4
Ban dịch vụ hỗ trợ	3	15	7	23,3	14	28
Ban tour du lịch	7	35	9	30	12	24

Phòng hành chính nhân sự	1	5	3	10	3	6
Ban thiết kế hội thảo, sự kiện	8	40	10	33,3	19	38

Bảng 3.1: Mục tiêu tuyển dụng của SPT năm 2024-2026

(Nguồn: (Phòng Nhân Sự SPT))

Theo những số liệu như trên thì năm 2026 công ty sẽ có số lượng nhân viên là 152 nhân viên : 32 nhân sự cấp quản lí và 120 nhân sự cấp nhân viên, cụ thể :

Phòng kế toán: 6 nhân viên, phụ trách công việc tính toán chi phí, do mục tiêu phát triển mạnh của công ty nên nhu cầu chi tiêu kinh phí của công ty tăng cao cần tăng số lượng nhân viên của phòng kế toán nhằm đảm bảo hơn sự chính xác, tính minh bạch cho cho tiêu của công ty nhằm tránh thất thoát chi phí không đáng có cho công ty. Và 1 kế toán trưởng quản lý, giám sát chung tình hình thu chi của công ty.

Ban thiết kế hội thảo, sự kiện do đây là ban quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của công ty và đây cũng là ban cần sự cẩn trọng, quản lí thời gian thật sự tốt nên việc tuyển dụng nhân sự như sau:

Nhân sự cấp quản lí (Số lượng 8): Vì để đảm bảo chất lượng cũng như mục tiêu tăng mạnh số lượng hợp đồng hợp tác từ các sự kiện cần có thêm quản lí nhằm đảm bảo quá trình quan sát kiểm tra tiến độ chất lượng sự kiện, tránh những lỗi nhỏ thậm chí là to trong quá trình chuẩn bị cho sự kiện.

Nhân sự cấp nhân viên (Số lượng 38): Cũng như nhân sự cấp quản lí của ban tổ chức sự kiện, nhân sự cấp nhân viên cũng phải tăng cường nhằm tăng năng suất làm việc, tăng số lượng sự kiện mà công ty có thể tiếp nhận tổ chức.

Phòng hành chính nhân sự: Nhân sự cấp quản lí (Số lượng 3), Nhân sự cấp nhân viên (Số lượng 12). Vì để đảm bảo các thủ tục hợp đồng liên quan đến công ty có tính minh bạch hơn, chi tiết hơn, đồng thời tăng cường quản lí nguồn lực nhân viên tăng cao vì thế nhu cầu tuyển dụng của phòng Hành chính nhân sự là không thể thiếu, đây là chìa khoá để quản lí tốt từ con người của công ty đến quản lí các thủ tục liên quan đến đối tác của công ty đang hợp tác..

Ban Tour Du lịch: Nhân sự cấp quản lí (Số lượng 8): Như đã biết mục tiêu của công ty trong năm 2024 là đẩy mạnh về mảng du lịch vì đây là mảng có tiềm năng phát triển

trong năm nay. Đẩy mạnh phát triển nhân sự ở mảng này giúp nhân cao chất lượng dịch vụ, tạo ra sự mới mẻ cho công ty về mảng du lịch. Cần có thêm cấp quản lý nhằm quản lý các tour du lịch có tính triệt để hơn, quản lý và nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch làm vừa lòng khách hàng, tạo niềm tin cho khách hàng, và tạo danh tiếng thêm cho công ty về mảng này

Nhân sự cấp nhân viên (Số lượng 34): nhằm tăng cường các tour du lịch đảm bảo được số lượng hướng dẫn viên, số lượng nhân viên phục vụ trong các tour du lịch do như cầu đẩy mạnh, tăng cao chất lượng dịch vụ du lịch trong năm nay của công ty.

Ban dịch vụ hỗ trợ: đây là ban ít sự dụng chi phí công ty nhất và đem lại phần trăm lợi nhuận cao so với các ban khác, nên cần chú trọng nâng cao chất lượng dịch vụ và nâng cao số lượng đơn hàng cho công ty nhằm củng cố lợi nhuận, đóng góp không nhỏ cho sự phát triển của công ty.

Nhân sự cấp quản lý (Số lượng 7): Vì để đảm bảo chất lượng cũng như mục tiêu tăng mạnh số lượng đơn hàng, đảm bảo thông tin khách hàng quản lý chặt chẽ nhân viên luôn thực hiện tốt trong các đơn hàng.

Nhân sự cấp nhân viên (Số lượng 30): tăng cường số đơn hàng dịch vụ mà công ty có thể đảm bảo thì tăng số lương nhân viên là điều không thể thiếu.

3.2. Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng của Công Ty

Tnhh Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch Và Tổ Chức Sự Kiện SPT

3.2.1. Xây dựng và củng cố uy tín thương hiệu

Khi ứng viên đi ứng tuyển thì thường có xu hướng tìm kiếm thông tin công ty ở trên mạng để đưa ra được những nhận xét ban đầu về môi trường làm việc có tốt không? công ty có uy tín, có phải công ty lừa đảo không? Và thông tin của SPT trên mạng khá ít do đó SPT nên thực hiện một số hoạt động như:

Tăng cường hoạt động marketing trực tuyến: Sử dụng các kênh truyền thông xã hội như Facebook, LinkedIn, Instagram để chia sẻ thông tin về các dự án, sự kiện, hoạt động của công ty. Đồng thời, đăng tải các bài viết, video, hình ảnh về môi trường làm việc, các chính sách và phúc lợi nhân viên để tạo ấn tượng tích cực với ứng viên.

Cập nhật thông tin trên trang web công ty: Khi ứng viên vào trang web công ty nhưng thấy dữ liệu đã không cập nhật từ lâu thì sẽ giảm đi độ uy tín của công ty. Do đó SPT cần đảm bảo rằng thông tin về công ty, lịch sử, các dự án đã thực hiện và đội ngũ nhân

viên được cập nhật đầy đủ và chính xác trên trang web của công ty tính đến thời điểm hiện tại .

Tham gia vào các diễn đàn, nhóm trao đổi chuyên ngành: Đây là cơ hội để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và giới thiệu về SPT đến cộng đồng người làm trong lĩnh vực du lịch và tổ chức sự kiện.

Tạo ra các nội dung chất lượng và độc đáo: Phát triển các bài viết, bài phỏng vấn, bài báo chia sẻ thông tin hữu ích và thú vị liên quan đến ngành nghề của SPT, từ đó tăng sự chú ý và tạo ấn tượng tích cực với đội ngũ nhân viên tiềm năng.

Bằng cách này, SPT có thể tạo ra một hình ảnh đáng tin cậy và thu hút ứng viên chất lượng, đồng thời tăng cường uy tín thương hiệu trên thị trường.

3.2.2. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo và phát triển nhân viên

Công ty cần tổ chức nhiều khóa học đào tạo cũng như tổ chức những buổi hội thảo cho nhân viên. Mục tiêu nâng cao chất lượng nhân sự công ty, đáp ứng được nhu cầu cầu tiến ham học hỏi của nguồn nhân sự trẻ, nâng cao số lượng nhân sự phù hợp với văn hóa công ty, giảm tỷ lệ nhảy việc. Điều này không chỉ giúp nâng cao kỹ năng và hiệu suất làm việc mà còn tạo ra một môi trường học tập tích cực và khuyến khích sự tiến bộ cá nhân.

Để có được kết quả đào tạo tốt nhất, SPT phải chú ý tùy từng đối tượng đào tạo khác nhau sẽ có các mục tiêu đào tạo khác nhau, cụ thể được thể hiện như sau:

Bảng 3.2: Mục tiêu và đối tượng đào tạo nhân lực tại SPT

TT	Đối tượng	Mục tiêu
1	Nhân lực mới	Nắm được thông tin về lịch sử hình thành phát triển, cơ cấu tổ chức, hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, tổng quan về hệ thống quản trị, các nội quy, chuẩn mực của CBNV, chế độ lương, thưởng, phúc lợi, chức năng chính của các phòng ban. Nắm được giá trị cốt lõi, mục tiêu của Công ty trong thời gian tới, theo kịp tiến độ công việc và đạt hiệu quả công tác mong muốn.

2	Nhân lực đang làm việc tại Công ty	Nhân lực khối dự án	Bổ sung các kỹ năng cần thiết: kỹ năng thuyết phục, thuyết trình, tư vấn, giao tiếp với khách hàng, kỹ năng thương lượng. Học nghiệp vụ sau đó thực hành gọi thử xem khả năng, năng lực đến đâu,
		Nhân lực khối văn phòng	Đề cao việc trau dồi kiến thức, nâng cao khả năng điều hành phát triển công việc phù hợp với thực tế hoạt động kinh doanh của Công ty. Các phương pháp quản lý tiên tiến trên thế giới, cách xác lập mục tiêu kinh doanh, phát triển, mở rộng. Phát triển tầm nhìn chiến lược, vĩ mô, tạo vị thế của DN trên thị trường.

(Nguồn: (Phòng Đào Tạo))

Công ty nên có những buổi đào tạo hàng tháng, hàng năm định kỳ cho nhân viên.

Bằng cách này, SPT sẽ tạo ra một môi trường làm việc không ngừng tiến bộ, khuyến khích sự phát triển cá nhân và chuyên môn của nhân viên, đồng thời nâng cao hiệu suất làm việc và chất lượng dịch vụ của công ty.

3.2.3. Xây dựng môi trường làm việc và thêm bước “ Hội nhập nhân viên mới “ vào quy trình tuyển dụng

Dưới đây là một số bước để thực hiện "Hội nhập nhân viên mới" trong quy trình tuyển dụng:

Chuẩn bị chương trình chào đón: Xây dựng một chương trình chào đón chuyên nghiệp và tương tác để giới thiệu nhân viên mới với môi trường làm việc, đồng nghiệp và các quy định công ty. Chương trình này có thể bao gồm buổi giới thiệu về công ty, tour du lịch văn phòng, hoặc các buổi gặp gỡ với các nhân viên khác.

Phân công người hướng dẫn: Chọn ra các nhân viên hiểu biết về công ty và văn hóa làm việc để phụ trách hướng dẫn và giúp đỡ nhân viên mới trong quá trình hòa nhập. Những người này sẽ là điểm liên lạc đầu tiên cho nhân viên mới và giúp họ giải đáp mọi thắc mắc.

Cung cấp thông tin và tài liệu: Cung cấp cho nhân viên mới một gói thông tin hoàn chỉnh về công ty, bao gồm lịch sử, sứ mệnh, giá trị cốt lõi, cơ cấu tổ chức, chính

sách và quy trình làm việc. Đồng thời, cung cấp tài liệu hướng dẫn và tài liệu tham khảo để giúp họ nắm bắt công việc một cách nhanh chóng.

Tổ chức buổi họp giới thiệu: Tổ chức một buổi họp chính thức để giới thiệu nhân viên mới với toàn bộ nhân viên trong công ty. Điều này giúp tạo ra sự liên kết và tinh thần đồng đội từ những ngày đầu tiên.

Tiếp tục hỗ trợ và đào tạo: Đảm bảo rằng nhân viên mới được hỗ trợ và đào tạo liên tục trong quá trình làm việc. Cung cấp các buổi hướng dẫn và đào tạo thêm về công việc cũng như các chính sách và quy trình của công ty.

Bằng cách thêm bước "Hội nhập nhân viên mới" vào quy trình tuyển dụng, SPT sẽ tạo ra một môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ, giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập và gắn bó với công ty. Điều này không chỉ tăng cường sự hài lòng và cam kết của nhân viên mà còn nâng cao hiệu suất làm việc và sự thành công của tổ chức.

Như đã nói ở trên, bên cạnh việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, năng động, sáng tạo giúp thu hút và giữ chân nhân tài thì để đảm bảo hiệu quả và sự chuyên nghiệp, công ty cần phát triển các quy tắc và quy trình rõ ràng, cũng như tăng cường giáo dục về tính kỷ luật và sự nề nếp trong công việc. Điều này giúp tạo ra một môi trường làm việc cân đối, kết hợp giữa sự sáng tạo và tính kỷ luật, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và sự chuyên nghiệp của toàn bộ nhân viên.

3.2.4. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và kênh tuyển dụng

Hiện tại nguồn và kênh tuyển dụng của SPT chỉ đến từ việc tuyển dụng trực tuyến và các trung tâm môi giới việc làm nhưng cũng chưa tiếp cận được nhiều và ít người biết đến. Do đó công ty cần đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và xây dựng, sử dụng các kênh tuyển dụng khác ngoài fanpage và website của công ty như:

Hợp tác với các trường đại học và trung tâm đào tạo: Xây dựng mối quan hệ hợp tác với các trường đại học, trung tâm đào tạo và tổ chức xã hội để tiếp cận nguồn nhân lực trẻ và tiềm năng. Điều này có thể bao gồm tổ chức buổi thuyết trình, workshop hoặc sự kiện tuyển dụng trực tiếp tại các cơ sở đào tạo.

Sử dụng các trang web và group tìm việc làm: Đăng thông tin tuyển dụng trên các trang web uy tín và chất lượng cao như TopCV, viecla24h, VietNam Work để tiếp cận đến đông đảo ứng viên đang tìm kiếm việc làm. Ngoài ra, tham gia vào các group tuyển dụng trên các mạng xã hội như Facebook, LinkedIn để mở rộng phạm vi tuyển dụng.

Xây dựng và quản lý các kênh truyền thông xã hội: Tận dụng sức mạnh của các mạng xã hội như LinkedIn, Twitter, Instagram để đăng thông tin tuyển dụng, chia sẻ về vị trí công việc và tương tác với ứng viên tiềm năng. Công ty có thể sử dụng nền tảng này để xây dựng hình ảnh thương hiệu và thu hút sự quan tâm của ứng viên.

Tham gia sự kiện, hội chợ việc làm, đây là cơ hội để trực tiếp gặp gỡ và tương tác với ứng viên. Công ty có thể tổ chức các buổi giao lưu, phỏng vấn trực tiếp tại các sự kiện này để thu hút ứng viên và tăng sự nhận diện của công ty.

Bằng cách thực hiện những giải pháp trên, SPT sẽ mở rộng cơ hội tuyển dụng, thu hút được đa dạng và chất lượng hơn về nguồn nhân lực. Đồng thời, việc sử dụng các kênh tuyển dụng đa dạng cũng giúp nâng cao sự nhận diện và uy tín của công ty trên thị trường lao động.

3.2.5. Áp dụng phần mềm quản lý tuyển dụng

Việc áp dụng phần mềm quản lý tuyển dụng là một giải pháp hiệu quả giúp Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, từ việc quản lý hồ sơ ứng viên đến việc theo dõi tiến độ tuyển dụng. Dưới đây là một số lợi ích và cách thực hiện:

Lợi ích của việc áp dụng phần mềm quản lý tuyển dụng:

Tăng hiệu suất: Phần mềm quản lý tuyển dụng giúp tự động hóa nhiều nhiệm vụ, từ việc đăng tuyển, sàng lọc hồ sơ đến việc lên lịch phỏng vấn. Điều này giúp giảm thời gian và công sức cần thiết cho quy trình tuyển dụng, tăng hiệu suất làm việc của nhân viên nhân sự.

Nâng cao trải nghiệm ứng viên: Phần mềm giúp tạo ra một trải nghiệm tốt hơn cho ứng viên thông qua giao diện trực quan, việc tạo và quản lý hồ sơ trực tuyến, và cập nhật thông tin vị trí công việc một cách nhanh chóng.

Tối ưu hóa quy trình: Phần mềm quản lý tuyển dụng giúp tối ưu hóa các bước trong quy trình tuyển dụng, từ việc theo dõi ứng viên, lập kế hoạch phỏng vấn đến việc gửi thông báo kết quả.

Quản lý thông tin hiệu quả: Phần mềm cho phép lưu trữ và quản lý thông tin về ứng viên một cách hiệu quả, giúp nhân viên nhân sự dễ dàng truy cập và xử lý thông tin khi cần thiết.

Cách thực hiện:

Lựa chọn phần mềm phù hợp: Công ty cần nghiên cứu và lựa chọn phần mềm quản lý tuyển dụng phù hợp với nhu cầu và quy mô của mình. Các phần mềm như BambooHR, Workday, hay Zoho Recruit là những lựa chọn phổ biến và hiệu quả.

Huấn luyện nhân viên: Sau khi triển khai phần mềm, công ty cần đảm bảo rằng nhân viên nhân sự được huấn luyện về cách sử dụng phần mềm một cách hiệu quả.

Tùy chỉnh và tích hợp: Tùy chỉnh phần mềm để phản ánh quy trình tuyển dụng của công ty và tích hợp với các hệ thống khác nếu cần thiết.

Theo dõi và đánh giá: Theo dõi hiệu suất của phần mềm và đánh giá các chỉ số quan trọng như thời gian từ lúc đăng tuyển đến khi tuyển dụng xong, tỷ lệ tự động hóa quy trình, và hài lòng của nhân viên và ứng viên.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3:

Ở chương 3, tác giả đã trình bày phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty TNHH Thương Mại Dịch Vụ Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT từ đó đưa ra hoạt động tuyển dụng của công ty trong 3 năm tới. Ngoài ra tác giả còn phân tích được ưu nhược điểm của hoạt động tuyển dụng của SPT và đề xuất giải pháp khắc phục nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng của công ty.

KẾT LUẬN

Tuyển dụng nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng nhất đối với sự phát triển và thành công của một tổ chức. Việc xác định, thu hút và giữ chân nhân tài không chỉ là một quá trình mà còn là một chiến lược quan trọng đối với sự bền vững của tổ chức. Nhân sự tài năng không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ hiện tại mà còn là động lực để thúc đẩy sự phát triển và đổi mới của tổ chức trong tương lai. Quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp giúp đảm bảo rằng chỉ những ứng viên có khả năng và tư duy phù hợp với nhu cầu và mục tiêu của tổ chức mới được lựa chọn, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và tạo ra lợi ích cạnh tranh cho tổ chức. Đồng thời, việc tạo ra một trải nghiệm tích cực cho ứng viên trong quá trình tuyển dụng cũng giúp củng cố hình ảnh tích cực của tổ chức trong thị trường lao động và cộng đồng. Do vậy, tuyển dụng nhân lực không chỉ là một bước đơn giản để điền đầy các vị trí trong tổ chức mà còn là một quá trình chiến lược quyết định sự thành công và bền vững của tổ chức trong dài hạn.

Trong đề tài nghiên cứu này tác giả đã đưa ra cơ sở lý luận về tuyển dụng nguồn nhân lực, phân tích hoạt động tuyển dụng nhân lực trong tổ chức doanh nghiệp. Từ đó áp dụng vào để phân tích, tìm hiểu sâu về “ Công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT “ từ đó đưa ra được ưu , nhược điểm tồn đọng và đưa ra giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng cho công ty.

Sau quá trình tìm hiểu, nghiên cứu kết hợp với kiến thức đã được tích lũy trên ghế nhà trường, cùng với sự hướng dẫn tận tình của TS. Nguyễn Thị Phương tác giả đã hoàn thành đã hoàn thành bài dự án tốt nghiệp của mình. Bài dự án vẫn còn những thiếu sót rất mong nhận được sự đóng góp của thầy, cô.

Tác giả xin chân thành cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Giáo trình

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. Hà, L. T. (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.

Trang web

1. (2021, 10 4). Được truy lục từ sukianspt: <https://sukianspt.vn/>
2. (2021, 10 4). Được truy lục từ sukianspt: <https://sukianspt.vn/ho-so-nang-luc/>
3. (2023, 12 12). Được truy lục từ sukianspt: <https://sukianspt.vn/category/hoi-thao-3/>
4. (2023, 7 18). Được truy lục từ sukianspt: <https://sukianspt.vn/hoi-thao-ngan-hang-thuong-mai-tnhh-mtv-dau-khi-toan-cau-gpbank-2023-doan-ket-la-suc-manh/>
5. (2024, 2 1). Được truy lục từ sukianspt: <https://sukianspt.vn/category/hoi-nghi/>
6. (2024, 5 25). Được truy lục từ VnResouce: <https://blog.vnresource.vn/uu-nhuoc-diem-cua-tuyen-dung-ben-trong-va-ben-ngoai/>
7. Sự kiện SPT. (2024, 5 14). Được truy lục từ <https://www.facebook.com/sukianspt>
8. Sự Kiện SPT. (2024, 5 3). Được truy lục từ <https://www.facebook.com/sukianspt>

Tài liệu

1. Phòng Đào Tạo. Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT .
2. Phòng Hành Chính Nhân Sự SPT. Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT.
3. Phòng Kế Toán SPT. Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT.
4. Phòng Nhân Sự SPT. Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT.
5. Phòng Tổng Hợp SPT. Công ty TNHH Thương Mại Du Lịch và Tổ Chức Sự Kiện SPT.