

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG
TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH**

Giảng viên hướng dẫn : TS. Nguyễn Thị Thúy

Sinh viên thực hiện : Nguyễn Hà Hải Linh

Mã sinh viên : 1454010329

Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 06/2024

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG
TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH

Giảng viên hướng dẫn : TS. Nguyễn Thị Thúy
Sinh viên thực hiện : Nguyễn Hà Hải Linh
Mã sinh viên : 1454010329
Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 06/2024

LỜI CAM ĐOAN

“Tôi xin 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 TS. Nguyễn Thị Thúy, đảm bảo tính trung thực và tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này”.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

Nguyễn Hà Hải Linh

LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian làm dự án tốt nghiệp, em đã nhận được nhiều sự giúp đỡ, đóng góp ý kiến và chỉ bảo nhiệt tình của Quý thầy cô.

Em xin cảm ơn Ban lãnh đạo trường Đại Học Đại Nam , các thầy cô trong Khoa Quản Trị Kinh Doanh đã dạy dỗ cho em những kiến thức của các môn đại cương cũng như các môn học chuyên ngành để giúp em có được cơ sở lý thuyết vững vàng và tạo điều kiện giúp đỡ em trong suốt quá trình học tập.

Đặc biệt, Em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến cô ***Nguyễn Thị Thúy*** - người đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo em trong suốt quá trình làm dự án tốt nghiệp.

Với điều kiện thời gian cũng như kinh nghiệm còn hạn chế, dự án này sẽ không tránh khỏi những thiếu sót. Vậy nên, em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến từ các thầy cô để em có thể bổ sung và hoàn thiện tốt dự án của mình hơn nữa.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

PHẦN I: MỞ ĐẦU	1
PHẦN II: NỘI DUNG CHÍNH	3
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP.....	3
1.1 Khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực	3
1.1.1 Khái niệm về tuyển dụng nhân lực	3
1.1.2 Vai trò và nguyên tắc của tuyển dụng nhân lực	4
1.1.2.1 Vai trò của tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp	4
1.1.2.2 Nguyên tắc tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp	5
1.1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực	6
1.1.3.1 Các yếu tố thuộc về tổ chức	6
1.1.3.2 Các yếu tố thuộc về môi trường	8
1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực.....	9
1.2.1. Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp	9
1.2.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp	10
1.3 Các hình thức thu hút ứng viên.....	10
1.3.1 Thông qua các kênh thông tin đại chúng truyền thống	11
1.3.2 Thông qua các trung tâm môi giới việc làm.....	11
1.3.4 Thông qua các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề.....	12
1.4 Quy trình tuyển dụng.....	12
1.4.1 Lập kế hoạch tuyển dụng.....	12
1.4.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng	13
1.4.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ	13
1.4.4 Phỏng vấn và thực hiện các bài kiểm tra ứng viên.....	13
1.4.5 Thương thảo hợp đồng lao động	13
1.4.6 Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động	14
1.4.7 Hội nhập nhân viên mới.....	14
1.5 Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả tuyển dụng	14

1.5.1 Chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng	14
1.5.2 Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển.....	15
1.5.3 Thời gian tuyển dụng	15
1.5.4 Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc.....	15
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	17
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH.....	18
2.1 Giới thiệu tổng quan về Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh.....	18
2.1.1 Cơ cấu tổ chức.....	19
2.1.2 Chức năng các bộ phận	19
2.1.3 Đặc điểm nguồn nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	20
2.2 Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	26
2.2.1 Thực trạng công tác xác định nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực	26
2.2.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	27
2.2.3 Quy trình tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	28
2.3 Đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	34
2.3.1 Chi phí bình quân cho mỗi đợt tuyển dụng	34
2.3.2 Tỷ lệ ứng viên tuyển chọn	35
2.3.3 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc	36
2.4 Ưu điểm và hạn chế về tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	36
2.4.1 Ưu điểm	36
2.4.2 Hạn chế	37
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	39
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHO CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH	40

3.1 Định hướng phát triển Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh trong thời gian tới	40
3.2 Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	41
3.2.1 Nâng cao kỹ năng của cán bộ tuyển dụng	41
3.2.2 Đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng	41
3.2.3 Cải tiến công tác tuyển dụng	43
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	45
PHẦN III: KẾT LUẬN	46
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	48

DANH MỤC KÍ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Nội dung viết tắt
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
CMND	Chứng minh nhân dân

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ

Bảng 2.1: Lĩnh vực kinh doanh của Công ty	19
Hình 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của Công ty	19
Bảng 2.2 Cơ cấu lao động theo tính chất công việc	20
Hình 2.2 : Sơ đồ cơ cấu lao động theo tính chất công việc.....	21
Bảng 2.3 Cơ cấu lao động theo độ tuổi	22
Hình 2.3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi	22
Bảng 2.4 Cơ cấu lao động theo giới tính.....	23
Hình 2.4 Cơ cấu lao động theo giới tính	24
Bảng 2.5 Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn	25
Hình 2.5: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn	25
Bảng 2.6 Bảng nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực Công ty năm 2021 – 2023 (Người).....	26
Bảng 2.7 Số lượng hồ sơ ứng tuyển vào công ty năm 2021 – 2023	27
Hình 2.6: Số lượng hồ sơ ứng tuyển.....	27
Hình 2.7 Mẫu phiếu yêu cầu tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh	30
Bảng 2.8 kết quả tuyển dụng nhân lực của công ty 2021-2023 (Người)	33
Bảng 2.9 Chi phí tuyển dụng của công ty năm 2021-2023	34
Bảng 2.10 Tỷ lệ ứng viên tuyển chọn	35
Bảng 2.11 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc	36
Hình 3.1 Ví dụ đăng thông tin tuyển dụng trên CareerLink	42
Hình 3.2 Ví dụ đăng thông tin tuyển dụng trên topCV	42

PHẦN I: MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của dự án

Trong xu hướng toàn cầu hóa, kinh tế tri thức, nền kinh tế sử dụng chất xám, lấy tri thức mà cụ thể là con người làm động lực chính cho sự phát triển kinh tế- xã hội đang dần nắm vai trò chủ đạo, theo đó các nhân tố vốn, nguyên vật liệu, công nghệ đang giảm dần vai trò của nó. Toàn cầu hóa kinh tế dựa vào nền kinh tế tri thức nên sự thay đổi về chất trước hết ở hình thức lực lượng sản xuất mới, trong đó nguồn lực hàng đầu là tri thức chứ không phải là tài nguyên hay vốn tài chính như trước đây. Thắng bại trong cuộc cạnh tranh kinh tế hiện nay, suy cho cùng quyết định bởi trình độ phát triển của lực lượng sản xuất mới.

Ở Việt Nam, “Chiêu hiền đãi sĩ” chưa bao giờ là một đề tài xưa cũ, đặc biệt là trong bối cảnh khủng hoảng như hiện nay. Phải dựa vào nguyên tắc nào để đưa ra các quyết định chiêu hiền nhằm tuyển dụng đúng người tổ chức cần. Nguồn nhân lực dồi dào, thị trường lao động phát triển mạnh, cung lao động lớn hơn cầu, nhiều người lao động có nhu cầu tìm kiếm việc làm, tạo thuận lợi cho các tổ chức, doanh nghiệp tìm kiếm, thu hút người lao động có năng lực, trình độ dễ dàng hơn. Tuy nhiên, các tổ chức luôn cho rằng việc tuyển dụng rất khó bởi do chất lượng nhân lực chưa tốt hoặc sự đòi hỏi quá cao về nguồn lực và nhu cầu tuyển dụng của các tổ chức luôn cấp thiết.

Vấn đề tuyển dụng đang được quan tâm nhiều ở các doanh nghiệp, đặc biệt là các công ty liên doanh, công ty nước ngoài. Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh cũng là những doanh nghiệp chú trọng trong khâu tuyển dụng nhân lực, vấn đề tuyển dụng nhân lực trong công ty đạt được một số thành công nhất định, tuy nhiên nó cũng tồn tại những hạn chế cần được khắc phục. Tồn tại trong trường hợp lao động không đủ trình độ được tuyển dụng khiến công ty tốn chi phí tuyển dụng và thời gian đào tạo lại. Hay tồn tại khi người lao động có trình độ nhưng lại không có kinh nghiệm và sự bền bỉ.

Nhận thức được sự phức tạp và tầm quan trọng của hoạt động tuyển dụng nhân lực cũng như việc hoàn thiện nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng nhân lực cùng với kiến thức được nhà trường trang bị và những hiểu biết thực tế trong đợt thực tập tại công ty em đã quyết định chọn nghiên cứu đề tài “Hoàn thiện công tác tuyển dụng Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh” làm đề tài dự án tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Hệ thống hóa, làm sáng tỏ những cơ sở lý luận cơ bản của tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. Tìm hiểu, phân tích thực trạng tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh. Phân tích và đánh giá hiệu quả tuyển dụng, đưa ra những ưu điểm, hạn chế của công tác tuyển dụng này tại công ty từ đó đề xuất những giải pháp, khuyến nghị phù hợp giúp công ty nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân lực.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: của dự án này tập trung chủ yếu vào Công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

- Phạm vi nghiên cứu:

+ *Phạm vi không gian*: Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

+ *Phạm vi thời gian*: : nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2021-2023

4. Phương pháp nghiên cứu

Dự án được sử dụng các phương pháp nghiên cứu như phương pháp quan sát; phương pháp thu thập, thống kê và phân tích số liệu; phương pháp so sánh- tổng hợp; phương pháp nghiên cứu tài liệu.

5. Kết cấu dự án

Dự án tốt nghiệp gồm nhiều phần khác nhau. Ngoài phần mục lục, phần mở đầu, danh mục tài liệu tham khảo, phần kết luận, danh mục bảng biểu, phụ lục, phần nội dung của dự án gồm 3 phần:

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

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

Chương 3: Một số giải pháp cho công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh.

PHẦN II: NỘI DUNG CHÍNH

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

1.1 Khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực

1.1.1 Khái niệm về tuyển dụng nhân lực

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

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.

Theo Trần Kim Dung (2006), “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn các nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động cần

thiết nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức”. Quan điểm này cho rằng mục tiêu của tuyển dụng là thỏa mãn nhu cầu sử dụng nhân lực của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động để thực hiện mục tiêu chung của tổ chức. Tuyển dụng được xem là quyết định quan trọng nhất giúp tổ chức trong tương lai có một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, đáp ứng được các yêu cầu công việc, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Trong một cuốn tài liệu mà Cấn Hữu Dạn (2020) đã đưa ra nhiều ý quan điểm như: “Tuyển dụng nguồn nhân lực là hoạt động tất yếu của mỗi doanh nghiệp, Để doanh nghiệp ngày càng phát triển phải có những con người có trình độ phù hợp với lĩnh vực hoạt động. Nền tảng của một doanh nghiệp luôn là một đội ngũ nhân sự vững mạnh, có năng lực và phù hợp với những yêu cầu công việc của tổ chức. Tuyển dụng chính là hành động tiền đề để mang về cho tổ chức những ứng viên tuyệt vời nhất.

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

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

1.1.2 Vai trò và nguyên tắc của tuyển dụng nhân lực

1.1.2.1 Vai trò của tuyển dụng nhân lực trong 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 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 tỉ lệ thất nghiệp nói chung. Ngược lại, vào những thời điểm khó khăn, khi mà đa số các doanh nghiệp có xu hướng cắt giảm nhân sự, nhu cầu tuyển dụng thấp hoặc không có sẽ khiến bức tranh thất nghiệp thêm ảm đạm. Ngoài ra, thông qua nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp nói chung, Chính phủ sẽ có căn cứ để hoạch định cơ cấu nguồn nhân lực trong toàn xã hội, ưu tiên những ngành nghề có nhu cầu sử dụng nhân lực cao, giảm thiểu những ngành nghề xã hội ít có nhu cầu nhân lực.

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

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

1.1.2.2 Nguyên tắc tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Giống như các hoạt động khác của quản trị nguồn nhân lực, công tác tuyển dụng nhân lực được thực hiện theo một số nguyên tắc nhất định. Ví dụ, số lượng nhân sự cần tuyển dụng cần phải dựa vào kế hoạch sản xuất kinh doanh trong từng giai đoạn nhất định. Trên cơ sở phân tích nguồn nhân lực hiện tại, kết hợp với mục tiêu kinh doanh trong giai đoạn trung và dài hạn, nhà quản trị sẽ hoạch định nguồn nhân lực để xác định số lượng nhân sự cần tuyển dụng. Ngoài ra, yêu cầu về chất lượng nhân lực phải được

thiết kế dựa trên bản mô tả công việc ứng với các vị trí việc làm cụ thể. Chẳng hạn, để trở thành nhân viên kinh doanh thì cần những yêu cầu gì về mặt bằng cấp, kinh nghiệm, ngoại ngữ, kỹ năng mềm... Một nguyên tắc khác trong tuyển dụng, đó là tuyển chọn những nhân sự phù hợp với vị trí công việc và văn hóa tổ chức thay vì tuyển chọn những ứng viên xuất sắc nhất. Bởi lẽ, chỉ có những ứng viên có năng lực phù hợp với yêu cầu công việc và chia sẻ với các giá trị văn hóa của tổ chức mới có thể gắn bó làm việc lâu dài tại doanh nghiệp. Ngoài một số nguyên tắc cơ bản như trên, tùy từng doanh nghiệp cụ thể, nhà quản trị có thể đưa ra thêm một số nguyên tắc khác trong các trường hợp cụ thể.

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

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

1.1.3.1 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.

1.1.3.2 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.

1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực

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

1.2.1. Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp

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

1.2.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp

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

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

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

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

1.3 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. Bằng cách gửi đi thông báo qua email nội bộ hoặc bản tin của công ty, các nhân viên trong tổ chức sẽ dễ dàng tiếp cận được thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp. Ngoài ra, người làm công tác nhân sự có thể trực tiếp trao đổi thông tin với các đơn vị trong doanh nghiệp để họ tiến cử, giới thiệu các cá nhân phù hợp của đơn vị ứng tuyển và các vị trí mà doanh nghiệp đang cần tuyển. Tuy nhiên, đối với nguồn ứng viên từ bên ngoài, các phương pháp như tiếp cận, thu hút ứng viên sẽ đa dạng và tốn nhiều thời gian hơn. Một số phương pháp nhằm thu hút người lao động từ bên ngoài phổ biến hiện nay là:

các kênh thông tin đại chúng truyền thống, các trung tâm môi giới việc làm, sử dụng công cụ Internet, các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề.

1.3.1 Thông qua các kênh thông tin đại chúng truyền thống

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

1.3.2 Thông qua các trung tâm môi giới việc làm

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

1.3.3 Sử dụng công cụ Internet

Ngày nay, với sự phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt là sự phổ cập Internet trong dân chúng, đây được xem là công cụ phổ biến bậc nhất trong việc tiếp cận thông tin tuyển dụng đến ứng viên. Bằng cách đăng tải thông tin tuyển dụng lên website của công ty hoặc các trang mạng xã hội, kết hợp với chạy quảng cáo trực tuyến, thông

tin tuyển dụng sẽ nhanh chóng tiếp cận được các ứng viên tiềm năng. Ưu điểm lớn nhất của kênh này đó là khả năng tiếp cận đông đảo ứng viên do tỉ lệ sử dụng internet ở nước ta rất cao. Một ưu điểm nổi trội khác đó là thông qua các thuật toán, phân tích dữ liệu người sử dụng, các thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp có thể tiếp cận đúng ứng viên tiềm năng theo các tiêu chí lựa chọn ứng viên của doanh nghiệp. Với sự phát triển của công nghệ, kênh này có thể đo lường chính xác xem thông tin đã tiếp cận được bao nhiêu lượt người theo dõi. Tuy nhiên, chi phí trả cho quảng cáo thông qua hình thức này tương đối cao và có thể bỏ lỡ một số ứng viên, đặc biệt là nhóm ứng viên nhiều tuổi, ít tiếp xúc với Internet.

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

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

1.4 Quy trình tuyển dụng

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

1.4.1 Lập kế hoạch tuyển dụng

Đây có thể xem là bước cơ bản đầu tiên trong quy trình tuyển dụng nhân lực nói chung. Bước này có tính chất quyết định đến toàn bộ quá trình tuyển dụng. Do vậy, để công tác tuyển dụng đạt kết quả cao, bộ phận phụ trách công tác tuyển dụng cần lên một bản kế hoạch tuyển dụng chi tiết. Bản kế hoạch tuyển dụng được xem là đầy đủ nếu nó trả lời được một số câu hỏi quan trọng như: Số lượng nhân viên tuyển là bao nhiêu? Vị

trí việc làm cụ thể là gì? Điều kiện tiêu chuẩn để thực hiện công việc ra sao? Tiếp cận ứng viên thông qua các kênh nào? Thiết kế các bài kiểm tra ra sao lựa chọn được ứng viên phù hợp? Ngân sách cho tuyển dụng là bao nhiêu?...

1.4.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng

Bộ phận tuyển dụng cần viết thông tin tuyển dụng thứ cách cô đọng, đầy đủ. Nội dung của thông tin tuyển dụng thường bao gồm 03 mục chính: Bản mô tả công việc, bản yêu cầu thực hiện công việc và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc

Sau khi viết xong nội dung, bộ phận tuyển dụng sẽ 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.

1.4.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ

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

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

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

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

1.4.5 Thương thảo hợp đồng lao động

Trên cơ sở đánh giá ứng viên dựa trên hồ sơ và kết quả các bài kiểm tra ở trên, nhà tuyển dụng đã có căn cứ để thông báo kết quả đến ứng viên. Với những ứng viên đạt yêu cầu, nhà tuyển dụng sẽ mời ứng viên tới doanh nghiệp để thương thảo về hợp

đồng lao động. Điểm mấu chốt của bước này đó là làm sao tìm được tiếng nói chung giữa người lao động và ứng viên về điều kiện làm việc, mức độ đãi ngộ... Trên thực tế, với các đơn vị công lập, các chính sách thực hiện theo quy định chung của Nhà nước, ứng viên ít có cơ hội đề xuất khác biệt. Tuy nhiên, với các doanh nghiệp tư nhân hay doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, ứng viên có thể đưa ra những đề xuất, nguyện vọng để có thể đảm nhận công việc

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

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

1.4.7 Hội nhập nhân viên mới

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

1.5 Một số chỉ tiêu 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,...

1.5.1 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.

1.5.2 Tỷ lệ ứng viên ứng tuyển

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

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

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

1.5.3 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 tốn kém cho doanh nghiệp.

1.5.4 Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc

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

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

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

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

Tuyển dụng nhân lực luôn đóng một vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển của công ty. Quá trình này không chỉ đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển bền vững và cạnh tranh của công ty trên thị trường. Trong chương 1 đã mô tả chi tiết các vấn đề trọng tâm liên quan đến tuyển dụng, bao gồm các khái niệm về tuyển dụng, các bước cơ bản trong quy trình tuyển dụng, những yếu tố quyết định đến hiệu quả tuyển dụng, và các thách thức thường gặp, những tiêu chí đánh giá quá trình tuyển dụng. Những vấn đề này không chỉ dừng lại ở việc tìm kiếm và chọn lọc ứng viên phù hợp mà còn liên quan đến việc xây dựng một quy trình tuyển dụng khoa học và minh bạch, sử dụng các công cụ hiện đại để tối ưu hóa hiệu quả. Đây cũng chính là cơ sở lý luận để có thể so sánh với thực trạng mà công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh đã thực hiện trong chương 2 từ đó có những mặt đánh giá chân thực và hiệu quả hơn.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH

2.1 Giới thiệu tổng quan về Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

Tên quốc tế: PHUC ANH CONSTRUCTION SUPPLIES LIMITED COMPANY

Mã số thuế: 0201910601

Địa chỉ: Thôn 8, Xã Đông Sơn, Huyện Thủy Nguyên, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam

Người đại diện: Vũ Văn Ngân

Ngày hoạt động: 01/11/2018

Quản lý bởi Chi cục Thuế Huyện Thủy Nguyên

Loại hình doanh nghiệp: Công ty trách nhiệm hữu hạn ngoài nhà nước

Tình trạng: Đang hoạt động

Ngành nghề kinh doanh: Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng

Chi tiết: Bán buôn tre, nứa, gỗ cây và gỗ chế biến; Bán buôn xi măng; Bán buôn gạch xây, ngói, đá, cát, sỏi; Bán buôn kính xây dựng; Bán buôn sơn, vécni; Bán buôn gạch ốp lát và thiết bị vệ sinh; Bán buôn đồ ngũ kim; Bán buôn cửa nhôm, phụ kiện cửa nhôm, cửa nhựa lõi thép, cửa cuốn, phụ kiện cửa cuốn, cửa kính, phụ kiện cửa kính; Bán buôn giấy dán tường và phủ sàn; Bán buôn tôn các loại.

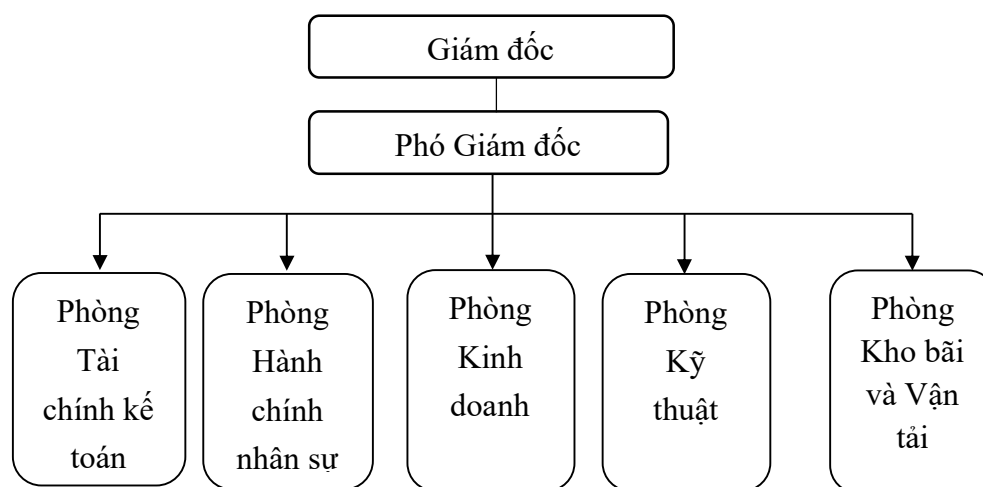
Công ty TNHH Vật Tư Xây Dựng Phúc Anh chủ yếu kinh doanh trong lĩnh vực buôn bán vật liệu xây dựng, ngoài ra Công ty cũng tiến hành thi công các công trình xây dựng. Một số ngành nghề kinh doanh của Công ty được thể hiện cụ thể ở bảng dưới đây như sau:

Bảng 2.1: Lĩnh vực kinh doanh của Công ty

STT	Lĩnh vực kinh doanh	Mã ngành
1	Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng	4663
2	Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác	42900
3	Vận tải hàng hóa bằng đường bộ	4933
4	Cho thuê máy móc, thiết bị và đồ dùng hữu hình khác	7730
5	Hoạt động kiến trúc và tư vấn kỹ thuật có liên quan	7110
6	Khai thác đá, cát, sỏi, đất sét	0810
7	Sản xuất sản phẩm chịu lửa	2391
8	Chuẩn bị mặt bằng	4612
9	Khai thác, xử lý, cung cấp nước	3600

Nguồn: Phòng Kinh doanh

2.1.1 Cơ cấu tổ chức

**Hình 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của Công ty**

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự

2.1.2 Chức năng các bộ phận

Giám đốc: Giám đốc Công ty là người điều hành chung mọi hoạt động của Công ty, đại diện theo pháp luật và chịu trách nhiệm về mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Phó Giám đốc: Là người giúp việc cho Giám đốc, được Giám đốc ủy quyền hoặc chịu trách nhiệm trong một vài lĩnh vực quản lý chuyên môn và chịu trách nhiệm trực tiếp với Giám đốc về phần việc được phân công.

Phòng Tài chính kế toán: Quản lý tài chính, thực hiện hạch toán kế toán, phân tích tư vấn cho ban Giám đốc các giải pháp sử dụng hiệu quả nguồn vốn. Ngoài ra, phòng

còn có chức năng xử lý và tổng hợp số liệu về sản xuất kinh doanh, lập báo cáo tài chính sau đó cung cấp các thông tin về tài chính phục vụ công tác quản lý.

Phòng Hành chính nhân sự: Tham mưu cho ban Giám đốc công tác hành chính quản trị, đảm bảo điều kiện và phương tiện làm việc của Công ty. Tham mưu tổ chức quản lý bộ máy sản xuất, tuyển dụng, đào tạo, quản lý lao động, thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động. Quản lý công văn, sổ sách hành chính và con dấu, thực hiện công tác lưu trữ các tài liệu, chịu trách nhiệm bảo mật và lưu trữ của Công ty.

Phòng Kinh doanh: Lập kế hoạch tiêu thụ sản phẩm. Nghiên cứu, xây dựng đề xuất chính sách tiêu thụ sản phẩm thích ứng từng giai đoạn. Xây dựng, mở rộng thị trường đại lý, tiếp thị tiêu thụ sản phẩm trên phạm vi trong nước. Điều tra, lập kế hoạch, phương án quảng cáo, tiếp thị sản phẩm trên thị trường.

Phòng Kỹ thuật: Điều hành và quản lý toàn bộ các kỹ thuật, công việc sản xuất và chất lượng nguyên nhiên vật liệu, sản phẩm đầu ra theo tiêu chuẩn kỹ thuật. Nghiên cứu, xây dựng phương án kỹ thuật đổi mới công nghệ, nâng cao chất lượng sản phẩm.

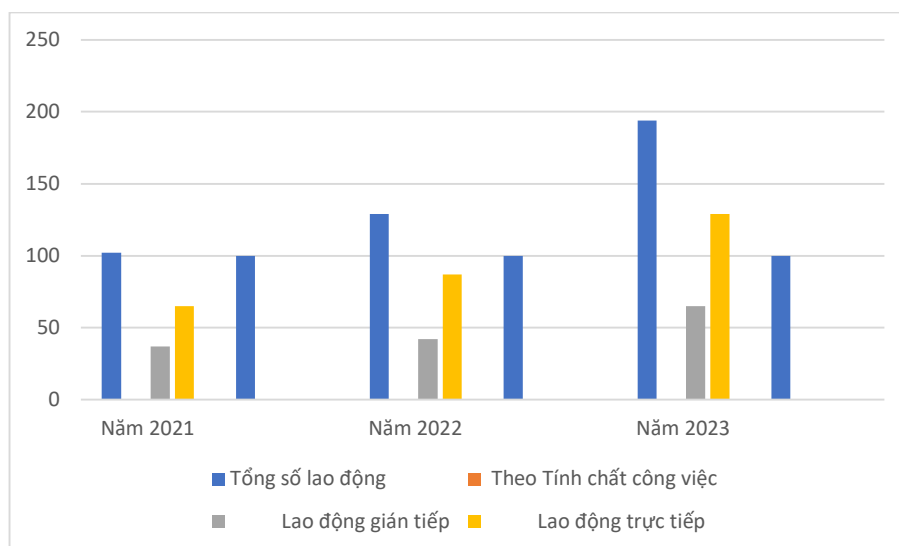
Phòng Kho bãi và Vận tải: Quản đốc kho bãi chịu trách nhiệm về mọi công việc điều hành trong kho bãi mình quản lý để thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất được giao. Kiểm kê, bố trí vật tư xuất – nhập kho; điều động, sắp xếp và quản lý phương tiện vận chuyển hàng hóa về kho và từ kho đến chân các công trình, khách hàng.

2.1.3 Đặc điểm nguồn nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

Bảng 2.2 Cơ cấu lao động theo tính chất công việc

Năm	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỉ lệ %	Số lượng (người)	Tỉ lệ %	Số lượng (người)	Tỉ lệ %
Tổng số lao động	102	100	129	100	194	100
Lao động gián tiếp	37	36.3	42	32.5	65	33.5
Lao động trực tiếp	65	63.7	87	67.5	129	66.5

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự



Hình 2.2 : Sơ đồ cơ cấu lao động theo tính chất công việc

Nguồn: Tổng hợp

Tổng số lao động : Năm 2021 là 102 lao động, năm 2022 là 129 lao động, năm 2023 là 129 lao động tăng 27 người tương ứng với 26.5%; đến năm 2023 tăng 65 người so với năm 2022 tương ứng với 50.4%. Như vậy, qua chỉ tiêu tổng số lao động ta thấy 3 năm vừa qua công ty đã thực hiện được mục tiêu mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh, tạo công ăn việc làm cho 194 lao động, bên cạnh đó cũng thấy được rằng nguồn lao động chủ yếu là lao động trực tiếp đáp ứng được phần lớn cho mục đích kinh doanh của một công ty vật tư xây dựng. Cụ thể như sau:

Lao động trực tiếp : là loại lao động chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động của công ty, số lao động này tăng dần theo từng năm. Do đặc điểm lĩnh vực kinh doanh của công ty là vật tư xây dựng đòi hỏi số lượng lao động trực tiếp lớn hơn. Cụ thể năm 2021 tổng số lao động trực tiếp là 65 người chiếm 63,7% trong tổng số lao động, đến năm 2022 tăng thêm 22 người tương ứng với tỷ lệ tăng 33,8%. Năm 2023 tăng 42 người so với năm 2022 tương đương với 48,3%, tỷ trọng chiếm 66,3%. Như vậy mặc dù chiếm tỷ trọng lớn nhưng tỷ trọng của lao động trực tiếp lại giảm dần qua các năm.

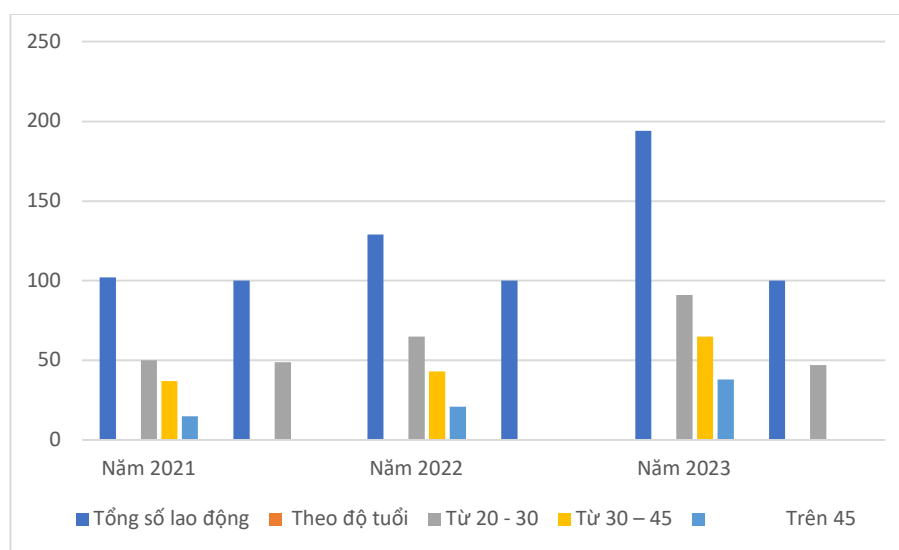
Lao động gián tiếp chiếm tỷ trọng tương đối nhỏ trong tổng số lao động, số lượng lao động này cũng được bổ sung hàng năm và tỷ trọng cũng tăng dần trong thời gian qua. Cụ thể : Năm 2021 số lao động này là 37 người chiếm tỷ trọng 36,3%, đến năm 2022 đã tăng 5 người so với 2021 tức là chiếm 32,5% trong tổng số lao động, tỷ lệ giảm 13,5%. Đến năm 2023 tăng 23 người so với năm 2022, tỷ trọng của lao động gián tiếp này chiếm 33,5%, tăng 54,8% so với năm 2022.

Như vậy, hiện nay công ty đang có xu hướng sắp xếp lại xu hướng lao động để hình thành một cơ cấu tối ưu, bộ phận lao động gián tiếp được sắp xếp theo hướng gọn nhẹ, phù hợp, đúng chức năng, giảm bớt những vị trí không cần thiết.

Bảng 2.3 Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Năm	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỉ lệ %	Số lượng (người)	Tỉ lệ %	Số lượng (người)	Tỉ lệ %
Tổng số lao động	102	100	129	100	194	100
Từ 20 - 30	50	49	65	50.4	91	47
Từ 30 – 45	37	36.3	43	33.4	65	33.5
Trên 45	15	14.7	21	16.2	38	19.5

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự



Hình 2.3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Nguồn: Tổng hợp

Số lao động từ 20-30 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số lao động, cụ thể 2021 là 50 người chiếm 49%, sang năm 2022 tăng lên 65 người, tỷ trọng tăng 50,4%, tỷ lệ tăng 30%. Đến năm 2023 tổng số lao động này là 91 người so với 2022, tỷ lệ tăng 40%, tỷ trọng là 47%.

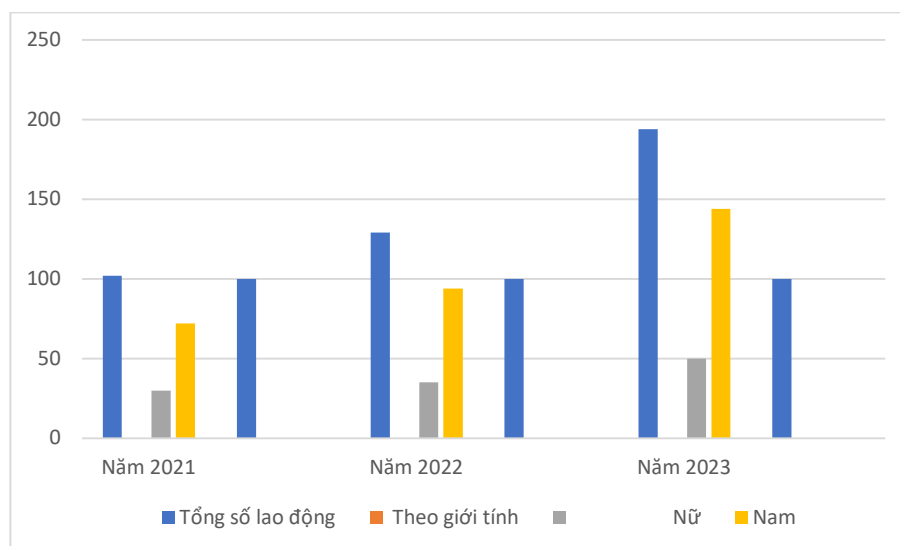
Số lao động từ 30-45 tuổi cũng có sự biến động qua các năm nhưng mức biến động rất nhỏ. Năm 2021 tổng số lao động này là 37 người, chiếm 36.3%, năm 2022 là 43 người, tỷ trọng chiếm 33,4%, đến năm 2023 là 65 người chiếm 33.5% tăng 0,1% về tỷ trọng.

Số lao động trên 45 tuổi chiếm tỷ trọng nhỏ nhất trong các nhóm tuổi. Năm 2021 tổng số có 15 người chiếm 14,7% trong tổng số, đến năm 2022 là 21 người chiếm 16,2%, giảm 1,5%, năm 2023 là 38 người chiếm 19,5%, giảm 1,5% so với năm 2022. Qua đó ta thấy đội ngũ lao động của công ty đang được trẻ hóa dần qua các năm. Số lượng lao động dưới 30 tuổi luôn chiếm tỷ trọng lớn nhất trong các nhóm tuổi. Bên cạnh những người đã có kinh nghiệm lâu năm thì đội ngũ nhân viên trẻ tuổi luôn tiềm ẩn một sức sáng tạo rất lớn, năng động, linh hoạt, dễ thích nghi với điều kiện công việc. Công ty đã chú trọng trong việc khai thác và sử dụng những ưu điểm này. Đây là lực lượng hùng hậu trong quá trình duy trì và tạo dựng sự lớn mạnh cho công ty.

Bảng 2.4 Cơ cấu lao động theo giới tính

Năm	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Tổng số lao động	102	100	129	100	194	100
Nữ	30	29.4	35	27.2	50	25.8
Nam	72	70.6	94	72.8	144	74.2

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự



Hình 2.4 Cơ cấu lao động theo giới tính

Nguồn: Tổng hợp

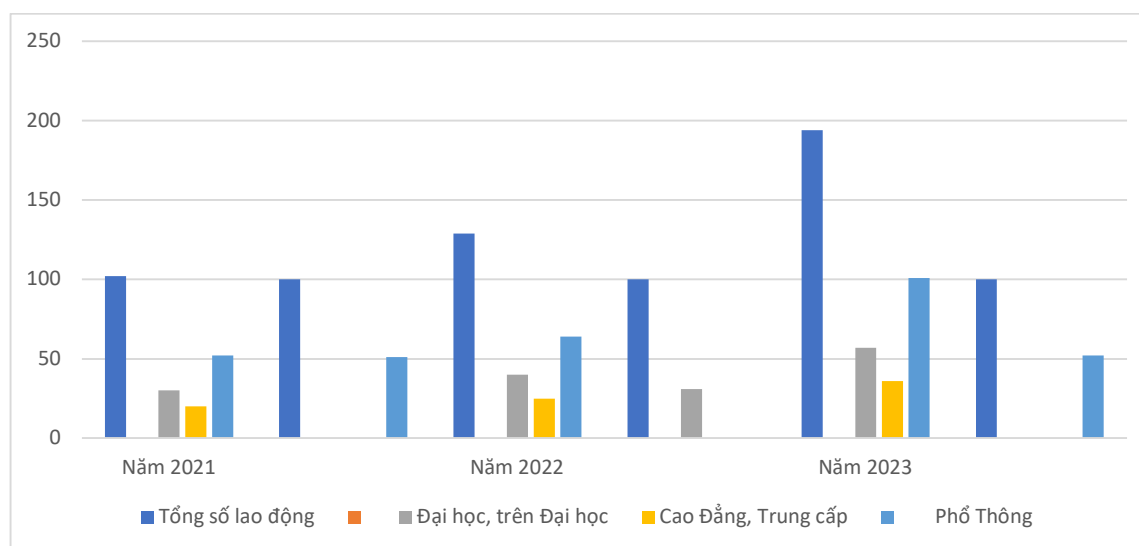
Lao động nam : qua bảng số liệu ta thấy tỷ trọng lao động nam nhiều hơn tỷ trọng lao động nữ, điều này là hợp lý bởi nó phụ thuộc với tính chất công việc. Lĩnh vực kinh doanh của công ty phần lớn là các công việc phù hợp với nam giới như tài xế, giao nhận... Các công việc này đòi hỏi số lượng lớn lao động là nam. Cụ thể năm 2021 số lao động nam là 72 người, chiếm tỷ trọng 70,6%, đến năm 2022 là 94 người tăng 22 người so với năm 2021, tỷ lệ tăng 30,5%. Đến năm 2023, số lao động nam là 144 người tăng 50 người so với 2022, với tỷ lệ tăng 53,2%, tỷ trọng của lao động nam lúc này là 74,4%, tăng 3,5%. như vậy số lao động nam của công ty ngày càng tăng lên và tỷ trọng cũng dần tăng lên điều đó chứng tỏ công ty đã chú trọng vào việc tuyển dụng lao động phù hợp với tính chất công việc.

Lao động nữ : trong ba năm qua số lao động nữ chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng số lao động. Cụ thể, năm 2021 có 30 người chiếm 29,4% trong tổng số lao động. Đến năm 2022 tăng lên 35 người tương đương với tỷ lệ tăng 36,4%. Năm 2023 số lao động nữ tăng lên 15 người so với 2022, tỷ lệ tăng 42,8% , tỷ trọng giảm 1,4% so với 2022 tức là chiếm 25,8%. Như vậy số lao động nữ tuy tăng lên qua các năm nhưng tỷ trọng lại có xu hướng giảm, điều này phù hợp với đặc trưng ngành nghề của công ty.

Bảng 2.5 Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn

Năm	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỉ lệ %	Số lượng (người)	Tỉ lệ %	Số lượng (người)	Tỉ lệ %
Tổng số lao động	102	100	129	100	194	100
Đại học, trên Đại học	30	29.4	40	31	57	29.4
Cao Đẳng, Trung cấp	20	19.6	25	19.4	36	18.6
Phổ Thông	52	51	64	49.6	101	52

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự



Hình 2.5: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn

Nguồn: Tổng hợp

Số lao động đại học: Năm 2021 là 30 người chiếm tỷ trọng 29,4% trong tổng số người lao động, năm 2022 tăng 10 người tỷ trọng tăng 23,3%. Năm 2023 số lao động này là 57 người tỷ trọng chiếm 29,4%. Như vậy số lao động có trình độ đại học ngày càng được nâng cao và chiếm tỷ trọng ngày càng lớn. Điều này chứng tỏ công ty ngày càng chú trọng vào việc nâng cao năng lực cho cán bộ nhân viên và chú trọng vào việc tuyển dụng thêm nhiều nhân viên mới có trình độ để hiện đại hóa lực lượng lao động của mình.

Số lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp: Chiếm một tỷ trọng tương đối lớn và cũng ngày một tăng lên. Năm 2021 là 20 người chiếm 19,6%, năm 2022 là 25 người chiếm tỷ trọng 25%. Đến năm 2023 con số này là 36 người chiếm tỷ trọng 18,6%

Lao động phổ thông: Chiếm tỉ trọng lớn nhất trong các nhóm lao động. Năm 2021 có 52 người chiếm 51% sang đến năm 2022 chiếm tỉ trọng 49.6%, đến năm 2023 số lao động này lên đến 101 người chỉ chiếm 52%.

2.2 Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

2.2.1 Thực trạng công tác xác định nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực

Bảng 2.6 Bảng nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực Công ty năm 2021 – 2023 (Người)

Chỉ tiêu	Năm					
	2021		2022		2023	
	Số lao động	%	Số lao động	%	Số lao động	%
I. Tổng số lao động công ty	102	100	129	100	194	100
II. Nhu cầu tuyển dụng	21	100	27	100	65	100
<i>1. Theo tính chất công việc</i>						
Lao động trực tiếp	17	81	22	81.4	42	64.6
Lao động gián tiếp	4	19	5	18.6	23	35.4
<i>2. Theo giới tính</i>						
Nam	17	81	22	81.4	50	77
Nữ	4	19	5	18.6	15	23
<i>3. Theo trình độ chuyên môn</i>						
Đại học, trên Đại học	8	30	10	37	17	26.2
Cao Đẳng, Trung cấp	6	28.6	5	18.5	11	16.9
Phổ thông	7	33.3	12	44.4	37	56.9

Nguồn: Phòng hành chính nhân sự

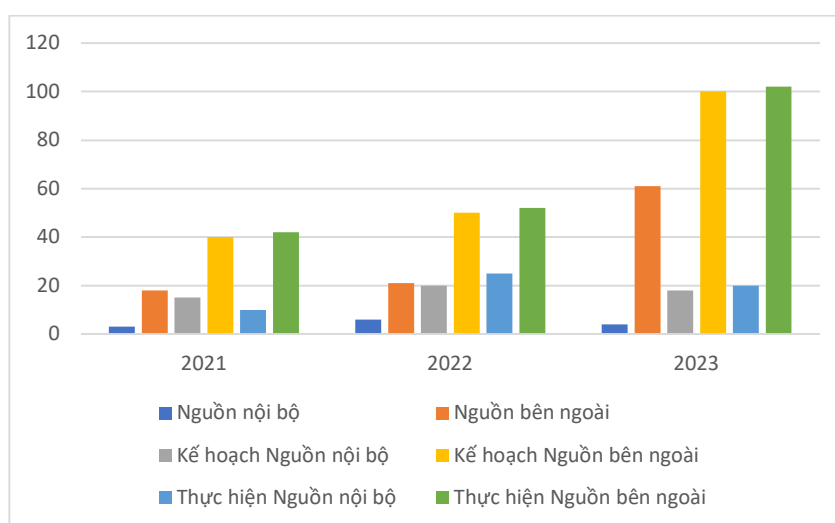
Qua bảng nhu cầu tuyển dụng nhân lực nhận thấy nhu cầu tuyển dụng lao động của Công ty tăng lên hàng năm, cụ thể năm 2023 tăng 38 lao động so với năm 2022. Yêu cầu về trình độ chuyên môn ngày càng cao, biểu hiện như năm 2021 nhu cầu tuyển lao động trình độ Đại học, trên Đại học là 8 lao động thì đến năm 2023 đã tăng lên 17 lao động. Do đặc thù công ty chuyên kinh doanh các sản phẩm vật tư xây dựng nên nhu cầu tuyển dụng nhân lực đa số là Nam giới, tỷ lệ Nam/Nữ của công ty là 77/23%. Điều này hoàn toàn phù hợp với nhu cầu phát triển, định hướng phát triển kinh doanh của công ty. Xét thấy, quy mô nhân sự công ty ngày càng tăng.

2.2.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

Bảng 2.7 Số lượng hồ sơ ứng tuyển vào công ty năm 2021 – 2023

Năm	Nhu cầu tuyển		Số lượng hồ sơ xin việc			
	Nguồn nội bộ	Nguồn bên ngoài	Kế hoạch		Thực hiện	
			Nguồn nội bộ	Nguồn bên ngoài	Nguồn nội bộ	Nguồn bên ngoài
2021	3	18	15	40	10	42
2022	6	21	20	50	25	52
2023	4	61	18	100	20	102

Nguồn: Phòng hành chính nhân sự



Hình 2.6: Số lượng hồ sơ ứng tuyển

Nguồn: Tổng hợp

Qua phân tích bảng 2.4 và sơ đồ 2.6, ta thấy xu hướng tuyển dụng của công ty trong những năm gần đây tập trung chủ yếu vào việc tuyển dụng từ các nguồn bên ngoài, trong khi nguồn tuyển dụng nội bộ chiếm tỉ trọng nhỏ hơn. Cụ thể, năm 2021, trong tổng số 21 lao động được tuyển mới, chỉ có 3 người đến từ nguồn nội bộ, chiếm khoảng 14.3%. Tuy nhiên, đến năm 2022, số người tuyển từ nguồn nội bộ đã tăng lên 6 người, gấp đôi so với năm trước, tương đương mức tăng 100%. Sự gia tăng này cho thấy công ty đã bắt đầu chú trọng hơn vào việc khai thác và phát triển nguồn nhân lực nội bộ. Điều này mang lại nhiều lợi ích như khuyến khích nhân viên hiện tại phấn đấu, giảm bớt thời

gian và chi phí đào tạo do nhân viên nội bộ đã quen thuộc với văn hóa và quy trình làm việc của công ty. Đồng thời, công ty cũng xây dựng được một văn hóa doanh nghiệp tích cực, nơi nhân viên cảm thấy được đánh giá cao và có cơ hội phát triển sự nghiệp. Bằng cách khuyến khích và tạo điều kiện cho nhân viên nội bộ tham gia tuyển dụng, công ty không chỉ tăng cường sự gắn kết và hài lòng của nhân viên mà còn thúc đẩy sự ổn định và liên tục trong công việc. Các biện pháp như cung cấp chương trình đào tạo, thiết lập chính sách khuyến khích, và tạo môi trường làm việc tích cực đều góp phần vào việc phát triển tiềm năng của nhân viên. Mặc dù nguồn tuyển dụng chính vẫn là từ bên ngoài, nhưng việc gia tăng tuyển dụng từ nguồn nội bộ phản ánh nỗ lực của công ty trong việc phát triển nguồn nhân lực nội bộ, tạo động lực cho nhân viên, và góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty trong tương lai.

2.2.3 Quy trình tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

Đối với các vị trí tuyển dụng khác nhau trong công ty mà quy trình trên được áp dụng một cách linh hoạt và phù hợp để đạt được hiệu quả tuyển dụng tốt nhất.

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng

Trưởng các bộ phận đưa ra yêu cầu vị trí cần tuyển dụng và điền vào phiếu yêu cầu tuyển dụng. Nhân viên tuyển dụng sẽ xem xét và đối chiếu với kế hoạch nhân sự hằng năm sau đó các yêu cầu tuyển dụng phải có sự phê duyệt của Ban giám đốc. Căn cứ vào phiếu yêu cầu tuyển dụng, nhân viên tuyển dụng đề xuất nguồn hỗ trợ tuyển dụng với quản lý nhân sự.

	CÔNG TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH Address: Hải Phòng Phone: Email:	Code : BMNS-01
		Version : 5.0
		Dated :
		Page : Page 1 of 2
	Document name:	

PHIẾU YÊU CẦU TUYỂN DỤNG

(Áp dụng cho vị trí cao cấp, nhân viên văn phòng và phân xưởng)

I- YÊU CẦU CHUNG			
Phòng ban/ Bộ phận:		Trình độ học vấn: <input type="checkbox"/> 12/12 <input type="checkbox"/> Trung cấp <input type="checkbox"/> Cao đẳng <input type="checkbox"/> Đại học <input type="checkbox"/> Trên đại học	
Vị trí tuyển dụng:			
Giới tính: <input type="checkbox"/> Nam <input type="checkbox"/> Nữ	Tuổi:		
Ngoại hình: <input type="checkbox"/> Cần <input type="checkbox"/> Tương đối <input type="checkbox"/> Không cần			
Kinh nghiệm làm việc: <input type="checkbox"/> Dưới 1 năm <input type="checkbox"/> Từ 1 đến dưới 2 năm <input type="checkbox"/> Từ 2 đến dưới 3 năm <input type="checkbox"/> Từ 3 đến 5 năm <input type="checkbox"/> Trên 5 năm <input type="checkbox"/> Không cần		CHUYÊN MÔN:	
MÔ TẢ CÔNG VIỆC CƠ BẢN:			
II- YÊU CẦU VỀ KỸ NĂNG			
1/ Trình độ ngoại ngữ			
+ Tiếng Anh	: <input type="checkbox"/> Level A <input type="checkbox"/> Level B <input type="checkbox"/> Level C <input type="checkbox"/> Unnecessary		
+ Tiếng Pháp	: <input type="checkbox"/> Level A <input type="checkbox"/> Level B <input type="checkbox"/> Level C <input type="checkbox"/> Unnecessary		
+ Tiếng Hoa	: <input type="checkbox"/> Level A <input type="checkbox"/> Level B <input type="checkbox"/> Level C <input type="checkbox"/> Unnecessary		
+ Khác	: <input type="checkbox"/> Level A <input type="checkbox"/> Level B <input type="checkbox"/> Level C <input type="checkbox"/> Unnecessary		
2/ Trình độ vi tính:		3/ Lập kế hoạch:	
<input type="checkbox"/> Word <input type="checkbox"/> Powerpoint	<input type="checkbox"/> Excel <input type="checkbox"/> Internet	<input type="checkbox"/> Tuần <input type="checkbox"/> Năm	<input type="checkbox"/> Tháng <input type="checkbox"/> Trên 01 năm

Document name:	CÔNG TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH Address: Hải Phòng Phone: Email:	Code : BMNS-01
		Version : 5.0
		Dated :
		Page : Page 2 of 2

<input type="checkbox"/> Access <input type="checkbox"/> Solomon <input type="checkbox"/> Khác: _____		<input type="checkbox"/> Quý
4/ Tình sáng tạo: <input type="checkbox"/> Tạo ra những cải tiến nhỏ trong phạm vi công việc. <input type="checkbox"/> Tạo ra những cải tiến nhỏ trong phạm vi của bộ phận <input type="checkbox"/> Tạo ra những kiểu dáng sản phẩm mới cho Công ty <input type="checkbox"/> Tạo ra nhãn hiệu, bao bì có sức thu hút <input type="checkbox"/> Tạo ra những sản phẩm mới cho Công ty <input type="checkbox"/> Có những ý tưởng mới về loại hình kinh doanh, quản lý		5/ Hiểu biết: <input type="checkbox"/> Hiểu rõ các mệnh lệnh, chỉ thị liên quan đến công việc <input type="checkbox"/> Hiểu rõ các kế hoạch làm việc của nhóm hoặc bộ phận <input type="checkbox"/> Có thể nắm bắt, cập nhật thông tin liên quan đến công việc
6/ Khả năng giải quyết công việc: <input type="checkbox"/> Công việc cần giải quyết nhanh chóng, chính xác <input type="checkbox"/> Công việc cần giải quyết cẩn thận, tỉ mỉ <input type="checkbox"/> Công việc cần giải quyết trong thời hạn được quy định		7/ Khả năng phán quyết: <input type="checkbox"/> Công việc không cần phán quyết <input type="checkbox"/> Khi có các hướng dẫn/ chỉ thị chung cần đưa ra các quyết định tác động đến kết quả làm việc của bộ phận/ Công ty
8/ Khả năng thuyết phục: <input type="checkbox"/> Không cần thuyết phục người khác <input type="checkbox"/> Cần thuyết phục các thành viên trong nhóm/ bộ phận <input type="checkbox"/> Cần thuyết phục số lượng khách hàng khó tính <input type="checkbox"/> Cần thuyết phục cấp dưới hoặc số lượng lớn công nhân		9/ Năng lực lãnh đạo: <input type="checkbox"/> Không cần <input type="checkbox"/> Lãnh đạo một nhóm <input type="checkbox"/> Lãnh đạo một phòng ban/ bộ phận <input type="checkbox"/> Lãnh đạo trên 300 người <input type="checkbox"/> Lãnh đạo một Công ty
III- SỨC KHỎE		
<input type="checkbox"/> Cân thể hình: Cao: _____ m; Nặng: _____ kg <input type="checkbox"/> Cân sức lực đặc biệt <input type="checkbox"/> Sức khỏe đủ đảm bảo cho công việc <input type="checkbox"/> Không cần thi		
IV- GIAO TIẾP		
<input type="checkbox"/> Không cần giao tiếp với bên ngoài <input type="checkbox"/> Cần giao tiếp với nhiều người trong Công ty <input type="checkbox"/> Cần giao tiếp với khách hàng trong và ngoài nước <input type="checkbox"/> Cần tiếp xúc với các cơ quan báo đài, truyền thông <input type="checkbox"/> Cần tiếp xúc với các cấp chính quyền địa phương, trung ương		

*** Ghi chú:**

- Anh/ chị điền trực tiếp trên mẫu.
- Chọn và đánh dấu (x) vào ô tương ứng.

Ngày ____ tháng ____ năm 20 ____

Trưởng bộ phận/ phòng ban

Hình 2.7 Mẫu phiếu yêu cầu tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự

Bước 2: Thông báo tuyển dụng

Căn cứ vào phiếu yêu cầu tuyển dụng đã được phê duyệt, phòng Hành chính nhân sự ra thông báo tuyển dụng. Nội dung chính của thông báo đảm bảo 2 yếu tố chính là vị trí tuyển dụng và yêu cầu năng lực đối với vị trí tuyển dụng. Công ty sử dụng hình thức đăng tuyển chủ yếu là các hội nhóm tuyển dụng trên Facebook như: Tìm việc làm Hải Phòng, Hội tìm kiếm việc làm Hải Phòng...; dán thông tin tuyển dụng trên phương tiện công cộng, những nơi đông người qua lại. Nội dung đăng tuyển thường sẽ có tên công ty, vị trí công việc, yêu cầu trình độ chuyên môn, độ tuổi, sức khỏe, giới tính, kinh nghiệm, cách thức ứng tuyển.

Bước 3: Sàng lọc và lựa chọn

Sau khi việc thông báo tuyển dụng được đăng tải, công ty tiến hành tiếp nhận hồ sơ. Việc tiếp nhận hồ sơ được tiến hành thông qua hai hình thức đó là: nộp hồ sơ trực tiếp hoặc thông qua email công ty, do nhân viên phòng hành chính nhân sự đảm nhiệm. Khi đã có đủ hồ sơ cần thiết, phòng hành chính nhân sự tiến hành nghiên cứu, phân loại và lựa chọn sơ bộ hồ sơ. Hồ sơ của ứng viên tối thiểu phải đầy đủ các tiêu chí như: Đơn xin việc, sơ yếu lý lịch, giấy chứng nhận sức khỏe, CMND, văn bằng chuyên môn, nghiệp vụ, học vấn, kinh nghiệm, các quá trình công tác, khả năng tri thức, nguyện vọng, nhằm thể hiện đầy đủ thông tin của ứng viên giúp công ty sàng lọc và lựa chọn ra ứng viên tiềm năng.

Các hồ sơ thu nhận được thông qua các kênh tuyển dụng sẽ được các nhân viên tải về và nhân viên sẽ tiến hành nhập liệu các thông tin ứng viên vào các tệp dữ liệu (có đánh dấu các mốc thời gian cụ thể). Sau đó nhân viên sẽ tiến hành sàng lọc và phân loại hồ sơ theo các tiêu chuẩn cho của từng vị trí. So sánh với các yêu cầu của các bộ phận, nếu chưa cung cấp đầy đủ giấy tờ, bằng cấp cần thiết thì yêu cầu bổ sung hoặc có thể loại bỏ. Hồ sơ của các ứng viên được sàng lọc dựa vào một số điều kiện, tiêu chí nhất định như:

Tiêu chuẩn về độ tuổi: Đối với lao động phổ thông vào làm các công việc phụ trợ, công nhân sản xuất thì công ty tuyển dụng ở độ tuổi từ đủ 18 tuổi đến 30 tuổi. Đối với lao động biết nghề và đã qua đào tạo về ngành nghề sản xuất của công ty thì tuyển dụng ở độ tuổi từ đủ 18 tuổi đến 35 tuổi. Đối với nhân viên bảo vệ thì tuyển dụng ở độ tuổi từ 25 tuổi đến 35 tuổi.

Tiêu chuẩn về trình độ: Đối với lao động phổ thông, công nhân sản xuất: Trình độ 9/12 trở lên. Đối với nhân viên bảo vệ: Trình độ văn hóa 12/12, có chứng chỉ vệ sỹ hoặc công an, quân nhân xuất ngũ. Đối với nhân viên nghiệp vụ: Trình độ cao đẳng, đại học

Tiêu chuẩn sức khỏe: Ứng viên có đủ sức khỏe làm việc (sức khỏe 1, 2 theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế)

Yêu cầu đối với hồ sơ tuyển dụng gồm: 1 đơn xin việc, 1 bản photo công chứng CMND, 1 giấy khám sức khỏe, 1 sơ yếu lý lịch, 1 bản sao giấy khai sinh, 1 bản phô tô công chứng sổ hộ khẩu, các văn bằng, chứng chỉ khác (nếu có). Khâu chọn lọc hồ sơ ứng viên vô cùng quan trọng. Phòng Nhân sự phải căn cứ vào thông tin cá nhân, bằng cấp, trình độ,... để chọn ra các hồ sơ phù hợp. Đơn xin việc cũng là một nội dung quan trọng trong quá trình tuyển chọn, ứng viên có trách nhiệm điền thông tin đầy đủ, hợp lý, chính xác của công ty đưa ra. Công ty dựa vào đó để tuyển chọn một cách tốt nhất

Bước 4: Phỏng vấn

Phòng hành chính nhân sự kết hợp với bộ phận yêu cầu tuyển dụng lên kế hoạch phỏng vấn. Thông thường trong trường hợp công ty cần tuyển dụng lao động trực tiếp nếu cần áp dụng phương pháp phỏng vấn thì chỉ dừng lại ở phương pháp phỏng vấn sơ bộ và được thực hiện một cách nhanh chóng. Việc phỏng vấn chỉ do trưởng bộ phận cần tuyển dụng tiến hành.

Đối với cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật sau khi phỏng vấn sơ bộ sẽ tiến hành phỏng vấn chuyên sâu, bởi tính chất công việc này đòi hỏi người lao động có những yêu cầu khác nhau như trình độ chuyên môn...Hội đồng phỏng vấn bao gồm trưởng bộ phận yêu cầu tuyển dụng, ban giám đốc (nếu cần), trưởng phòng hành chính nhân sự. Cán bộ phỏng vấn cũng có thể linh hoạt sử dụng các câu hỏi phù hợp với từng ứng viên cụ thể nhằm kiểm tra kỹ hơn các ứng viên. Trong quá trình phỏng vấn, hội đồng phỏng vấn của công ty luôn chú ý sao cho các ứng viên cảm thấy tự tin, được coi trọng và điều chỉnh cuộc phỏng vấn đi đúng hướng.

Bước 5: Ký hợp đồng và tiếp nhận công việc

Nhân viên mới sẽ được ký kết hợp đồng lao động và hưởng đầy đủ các chính sách, chế độ phúc lợi theo quy định của Công ty. Hợp đồng lao động sẽ được ký theo thời hạn 1 năm. Sau 1 năm đánh giá tiếp, nếu đạt tiêu chuẩn công ty sẽ tái ký hợp đồng lần 2. Sau 2 năm người lao động được đánh giá tốt thì công ty sẽ ký hợp đồng không xác định thời hạn theo đúng quy định của Bộ Luật lao động.

Bảng 2.8 kết quả tuyển dụng nhân lực của công ty 2021-2023 (Người)

Chỉ tiêu	Năm					
	2021		2022		2023	
	Số lao động	%	Số lao động	%	Số lao động	%
I. Tổng số lao động công ty	102	100	129	100	194	100
II. Nhu cầu tuyển dụng	21	100	27	100	65	100
III. Tổng số lao động tuyển dụng	21	100	25	100	63	100
<i>1. Theo tính chất công việc</i>						
Lao động trực tiếp	17	81	20	80	40	63.5
Lao động gián tiếp	4	19	5	20	23	36.5
<i>2. Theo giới tính</i>						
Nam	17	81	20	80	50	79.4
Nữ	4	19	5	20	13	20.6
<i>3. Theo trình độ chuyên môn</i>						
Đại học, trên Đại học	8	30	10	40	16	25.4
Cao Đẳng, Trung cấp	6	28.6	7	28	10	15.9
Phổ thông	7	33.3	8	32	37	58.7
<i>4. Theo nguồn</i>						
Nguồn nội bộ	3	15	5	20	4	6.3
Nguồn bên ngoài	18	85	20	80	59	93.7

Nguồn: Phòng hành chính nhân sự

Thứ nhất, theo tính chất lao động: Năm 2021 công ty đã tuyển thêm 21 người, trong đó có 4 nhân viên làm việc ở các phòng ban, lao động gián tiếp chiếm 19% tổng số lao động được tuyển, như vậy số lao động trực tiếp chiếm tỷ trọng 81%. Đến năm 2023 công ty đã tuyển thêm 63 người tăng mạnh so với năm 2021, trong đó có 40 lao động trực tiếp và 23 lao động gián tiếp, số lao động trực tiếp tăng 23 người và số lao động gián tiếp tăng 19 người so với năm 2021. *Thứ hai, theo giới tính:* Trong thời gian qua số lao động nam được tuyển luôn chiếm tỷ trọng nhiều hơn số lao động nữ. Năm 2021 tuyển 21 người thì trong đó có 17 lao động nam, năm 2023 trong số 63 người được tuyển thì có 50 lao động nam. *Thứ ba, theo trình độ chuyên môn:* Đội ngũ lao động tuyển mới có trình độ ngày càng cao, số lượng lao động có trình độ Đại học và trên Đại học không ngừng tăng lên qua các năm. Năm 2021, trong số 21 người được tuyển thì số lao động có trình độ Đại học và trên Đại học là 8 chiếm 30%, đến năm 2023 số lao động đó là 16 người tăng 100% so với năm 2021. *Thứ tư, theo nguồn:* Theo số liệu nhận thấy nguồn lao động của Công ty tuyển dụng chủ yếu là nguồn bên ngoài. Nguồn bên trong chiếm tỉ trọng rất ít. Điều này chứng tỏ công tác tuyển dụng nhân lực của công ty rất

công khai minh bạch. Mọi người, mọi đối tượng đều có thể tham gia tuyển dụng vào công ty.

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

2.3 Đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

2.3.1 Chi phí bình quân cho mỗi đợt tuyển dụng

Bảng 2.9 Chi phí tuyển dụng của công ty năm 2021-2023

Chỉ Tiêu	Đơn vị	2021	2022	2023
Chi phí	Triệu đồng	37.8	49.95	133.25
Tỉ lệ so với 2021	%		32.1	252.5
Số lao động được tuyển	Người	21	27	65
Chi phí bình quân cho tuyển 1 lao động	Triệu đồng/Người	1.8	1.85	2.05

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự

Bảng chỉ tiêu cho thấy Công ty TNHH Vật tư Xây dựng Phúc Anh đã có sự đầu tư mạnh mẽ vào quy trình tuyển dụng trong giai đoạn 2021-2023. Chi phí tuyển dụng tăng đáng kể từ 37.8 triệu đồng năm 2021 lên 133.25 triệu đồng năm 2023, tương ứng với tỉ lệ tăng 32.1% vào năm 2022 và 252.5% vào năm 2023 so với năm 2021. Số lao động được tuyển cũng tăng từ 21 người năm 2021 lên 65 người năm 2023. Chi phí bình quân cho mỗi lao động cũng tăng nhẹ từ 1.8 triệu đồng/người năm 2021 lên 2.05 triệu đồng/người năm 2023. Sự gia tăng này phản ánh nỗ lực của công ty trong việc thu hút và tuyển dụng nhân tài để đáp ứng nhu cầu mở rộng và nâng cao chất lượng nhân sự, mặc dù chi phí cho mỗi lao động tăng cho thấy sự cạnh tranh trong thị trường lao động.

Chi phí tuyển dụng thường bao gồm nhiều khoản chi tiêu khác nhau nhằm đảm bảo quá trình tuyển dụng diễn ra hiệu quả và tìm được nhân sự phù hợp. Các khoản chi

này bao gồm chi phí truyền thông tuyển dụng như đăng tin trên báo chí, mạng xã hội, cũng như chi phí cho các chiến dịch quảng cáo trên nền tảng trực tuyến và truyền thống. Chi phí nhân sự nội bộ, bao gồm thời gian và công sức của bộ phận nhân sự và các nhân viên liên quan, cũng là một phần quan trọng. Hơn nữa, công ty phải trả phí sử dụng các chi phí hành chính như văn phòng phẩm và xử lý hồ sơ ứng viên. Để đảm bảo nhân viên mới hòa nhập nhanh chóng, chi phí đào tạo và định hướng ban đầu cũng cần được xem xét. Cuối cùng, các chi phí khác như xây dựng thương hiệu tuyển dụng và thưởng giới thiệu nhân viên cũng đóng góp vào tổng chi phí tuyển dụng. Tất cả những khoản chi này nhằm mục tiêu tìm được nhân sự phù hợp nhất với chi phí hợp lý và hiệu quả cao nhất.

2.3.2 Tỷ lệ ứng viên tuyển chọn

Bảng 2.10 Tỷ lệ ứng viên tuyển chọn

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Hồ sơ dự tuyển	52	77	122
Ứng viên trúng tuyển	21	27	65
Tỷ lệ chọn	1:2	1:3	1:2

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự

Tỷ lệ chọn của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh đã trải qua một sự biến động không ổn định trong thời gian gần đây. Năm 2021, tỷ lệ này đạt mức cứ 2 hồ sơ ứng tuyển thì có một người được chọn. Tuy nhiên, vào năm 2022, tỷ lệ này tăng lên thành cứ 3 hồ sơ ứng tuyển thì mới có một người được chọn, tăng thêm 1 so với năm 2021. Mặc dù có sự tăng lên này, nhưng vào năm 2023, tỷ lệ chọn giảm trở lại về mức tương đương với năm 2021.

Sự biến động không ổn định trong tỷ lệ chọn này có thể cho thấy rằng cơ hội tuyển chọn những lao động có tay nghề cao vẫn chưa đủ nhiều. Điều này có thể phản ánh một số vấn đề như: sự thiếu hụt nguồn nhân lực có kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc, hoặc cần cải thiện quá trình tuyển chọn và đánh giá ứng viên để chọn lựa được những ứng viên phù hợp nhất cho công việc. Để cải thiện hiệu suất tuyển chọn và đảm bảo rằng công ty thu hút được những nhân tài có tay nghề cao, có thể cần thực hiện các biện pháp

như nâng cao chất lượng quảng bá vị trí tuyển dụng, đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên hiện có, cũng như tăng cường mối quan hệ với các trường đào tạo và tổ chức nghề nghiệp để thu hút được nguồn nhân lực chất lượng.

2.3.3 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc

Bảng 2.11 Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Số lời mời làm việc gửi đi	Người	21	27	65
Số lời mời phản hồi lại	Người	18	25	62
Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc	%	85.7	92.6	95.4

Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự

Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc của Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh đã có xu hướng tăng kể từ năm 2021 đến năm 2023. Năm 2021, tỷ lệ này đạt mức 85.7%, đã tăng lên đáng kể so với các năm trước đó. Năm 2022, tỷ lệ chấp nhận tiếp tục tăng lên một cách đáng kể, đạt mức 92.6%. Đặc biệt, năm 2023, tỷ lệ này tiếp tục tăng lên đến 95.4%, chỉ ra một sự tăng trưởng ổn định qua các năm.

Sự tăng trưởng này có thể cho thấy một số xu hướng tích cực sau đại dịch Covid-19. Đầu tiên, nó có thể phản ánh việc cuộc sống trở lại bình thường, khi mà người lao động có xu hướng tin tưởng hơn vào thị trường lao động và sẵn lòng chấp nhận lời mời làm việc hơn. Thứ hai, điều này cũng có thể cho thấy rằng công ty đã thực hiện tốt việc xây dựng thương hiệu, với chế độ đãi ngộ hấp dẫn và điều kiện làm việc an toàn, phù hợp với mong muốn của ứng viên. Sự tăng trưởng ổn định này cũng có thể là kết quả của việc công ty liên tục cải thiện và phát triển môi trường làm việc của mình, tạo ra một nền tảng thuận lợi cho sự phát triển cá nhân và sự nghiệp của nhân viên.

2.4 Ưu điểm và hạn chế về tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

2.4.1 Ưu điểm

Quy trình tuyển dụng nhân sự không phức tạp, có sự chuẩn bị kịp thời, có kế hoạch tuyển dụng đáp ứng được nhu cầu nhân lực thực tế trong từng giai đoạn từng thời kì. Mặc dù chưa được hoàn thiện nhưng quy trình tuyển dụng khá bài bản và khoa học. Điều này giúp cho công ty chọn lọc được các nhân viên có trình độ, phù hợp với công việc.

Việc ưu tiên tuyển dụng nội bộ cũng có nhiều ưu điểm: người lao động trong công ty sẽ càng thêm gắn bó với công ty, vì công ty luôn tạo cơ hội cho họ thăng tiến, thể hiện bản thân. Việc tuyển dụng nội bộ cũng giảm bớt chi phí, lao động nội bộ đã qua đào tạo, họ có tay nghề, kinh nghiệm, có sự hiểu biết về công ty nên họ sẽ nhanh chóng thích nghi với công việc mới, dễ hòa nhập vào môi trường mới.

Hệ thống quy chế và sổ sách được sử dụng trong quá trình tuyển dụng tuân thủ nghiêm ngặt các quy định của pháp luật lao động và những quy định của Chính phủ về lao động, việc làm. Điều này giúp công ty theo dõi và đánh giá ứng viên một cách chính xác và đầy đủ, tránh được các sai sót không mong muốn và đảm bảo tính công bằng trong quá trình tuyển dụng. Hệ thống này cũng hỗ trợ việc theo dõi và đánh giá ứng viên đúng đắn hơn, tạo ra một môi trường tuyển dụng chuyên nghiệp và minh bạch.

2.4.2 Hạn chế

Sự hạn chế trong kỹ năng của cán bộ tuyển dụng có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân cụ thể và ảnh hưởng đến nhiều khía cạnh của quá trình tuyển dụng. Khi cán bộ tuyển dụng không hiểu rõ về các yêu cầu công việc và kỹ năng cần thiết, họ có thể đánh giá ứng viên không chính xác và lựa chọn những ứng viên không phù hợp. Ngoài ra, kỹ năng giao tiếp kém cũng là một vấn đề phổ biến. Việc không thể truyền đạt thông điệp một cách rõ ràng và không thể tương tác hiệu quả với ứng viên có thể làm mất đi cơ hội thu hút những ứng viên có tiềm năng. Điều này đặc biệt quan trọng trong các buổi phỏng vấn, khi một giao tiếp không hiệu quả có thể làm giảm động lực và niềm tin của ứng viên.

Quy trình tuyển dụng của công ty hiện đang gặp hạn chế do thiếu sự hoàn thiện trong quá trình hòa nhập người lao động vào môi trường và công việc mới. Bước thông báo kết quả và nhận việc được thực hiện một cách nhanh chóng và không đủ thời gian cho ứng viên làm quen với môi trường làm việc mới. Điều này gây ra tình trạng ngắn hạn trong việc hòa nhập và làm việc, dẫn đến việc các ứng viên có thể mắc phải nhiều sai sót trong quá trình làm việc.

Mặc dù việc ưu tiên tuyển dụng nguồn nhân lực nội bộ mang lại sự ổn định và tận dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có, nhưng cũng gây ra một số hạn chế đáng chú ý. Chính sách này có thể gây khó khăn trong việc đổi mới và sáng tạo do thiếu các ý kiến và góc nhìn mới từ bên ngoài. Đồng thời, việc tập trung quá nhiều vào nguồn nhân lực nội bộ cũng khiến cho công ty mất đi sự đa dạng về kỹ năng và kinh nghiệm, cũng như gặp khó khăn trong việc thu hút nhân viên có trình độ và chuyên môn từ bên ngoài. Hơn nữa, sự thiếu quan tâm đến nguồn lao động từ các cơ sở đào tạo cũng là một hạn chế, khiến cho công ty bỏ lỡ cơ hội tuyển dụng những ứng viên có tiềm năng từ các nguồn này.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Trong chương 2 đã tiến hành phân tích và tìm hiểu thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh, dựa trên những thông tin thu thập được trong quá trình học tập và làm việc tại đây. Công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh bao gồm các bước rõ ràng từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng, đăng tuyển, sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn, đến quyết định tuyển dụng. Tuy nhiên, Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh vẫn đối mặt với nhiều thách thức như cạnh tranh thu hút nhân tài, đảm bảo phù hợp văn hóa công ty, và chi phí tuyển dụng cao. Để khắc phục những khó khăn này, công ty cần đẩy mạnh thương hiệu tuyển dụng thông qua các chiến dịch marketing và truyền thông, áp dụng công nghệ trong tuyển dụng để tối ưu hóa quy trình, giảm thời gian và chi phí. Ngoài ra, công ty cũng cần nâng cao kỹ năng cho đội ngũ tuyển dụng bằng cách tổ chức các khóa học chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm, cùng với việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thân thiện và sáng tạo để thu hút và giữ chân nhân tài. Nhờ những giải pháp này, Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh có thể nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển và cạnh tranh trong tương lai. Tổng kết lại, mặc dù công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh đã đạt được những thành công nhất định, nhưng vẫn cần có những cải tiến để nâng cao chất lượng và hiệu quả tuyển dụng, góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHO CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬT TƯ XÂY DỰNG PHÚC ANH

3.1 Định hướng phát triển Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh trong thời gian tới

Tập thể cán bộ công nhân viên công ty luôn quyết tâm nỗ lực phấn đấu lập nhiều thành tích hơn nữa, xây dựng Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh tiếp tục không ngừng phát triển toàn diện và phát triển bền vững. Để thực hiện mục tiêu đó, toàn thể cán bộ, công nhân viên, người lao động của Công ty đã xác định rõ hướng đi và xây dựng chiến lược phát triển trong giai đoạn tiếp theo:

Tiếp tục xây dựng, không ngừng củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể cán bộ công nhân viên, phát huy sức mạnh tập thể, khơi nguồn tiềm năng sáng tạo trong mỗi cá nhân, tạo dựng niềm tin, động lực phấn đấu cho sự phát triển của Công ty. Công ty cũng đã xác định rõ mục tiêu chiến lược về sản xuất kinh doanh cho giai đoạn kế tiếp. Trong đó có chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh cho giai đoạn từ năm 2023 – 2028 của công ty, đó là: Tập trung phát huy tiềm năng sẵn có, để nhanh chóng vượt qua khó khăn và hướng đến mục tiêu ổn định sản xuất kinh doanh, thu hút khách hàng:

Về sản xuất: Tăng cường quản lý, nâng cao hiệu quả công tác nhập, xuất hàng hóa, đảm bảo an toàn và nhanh chóng.

Về kinh doanh: từng bước cải thiện và không ngừng nâng cao hiệu quả của công tác thị trường, marketing và quản lý khách hàng. Tận dụng triệt để các tiềm năng lợi thế để tăng doanh thu và lợi nhuận.

Về đầu tư: tập trung phát triển nguồn lực đang có, cải thiện chất lượng sản phẩm, dịch vụ. Mặt khác, đầu tư truyền thông, quảng bá hình ảnh và xây dựng thương hiệu sớm nhất có thể.

Về phát triển nguồn nhân lực: Công ty luôn xác định chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng và có tính quyết định đến sự phát triển của công ty. Vì vậy, công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực phải được đặc biệt quan tâm. Công tác phát triển nguồn nhân lực của công ty còn nhiều thách thức phía trước, vì vậy để bắt nhịp, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của công ty cần được điều chỉnh, đổi mới một cách phù hợp, nhanh chóng.

3.2 Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh

3.2.1 Nâng cao kỹ năng của cán bộ tuyển dụng

Nâng cao kỹ năng của cán bộ tuyển dụng không chỉ là một biện pháp quan trọng mà còn là một yếu tố không thể phủ nhận về hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Những nhân viên này không chỉ đại diện cho doanh nghiệp mà còn là những người đầu tiên tiếp xúc và đánh giá ứng viên, đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng hình ảnh và uy tín của công ty trước ứng viên. Việc trang bị cho cán bộ tuyển dụng kinh nghiệm và kỹ năng là một phần quan trọng của quá trình này. Bằng cách đào tạo và phát triển họ trong các lĩnh vực như phỏng vấn, đánh giá ứng viên, và giao tiếp, chúng ta giúp họ trở nên chuyên nghiệp và hiệu quả hơn trong công việc của mình. Nâng cao kiến thức về ngành nghề và vị trí công việc cụ thể cũng là một phần không thể thiếu, giúp cán bộ tuyển dụng hiểu rõ hơn về nhu cầu và yêu cầu của công việc, từ đó đánh giá ứng viên một cách chính xác và hiệu quả hơn.

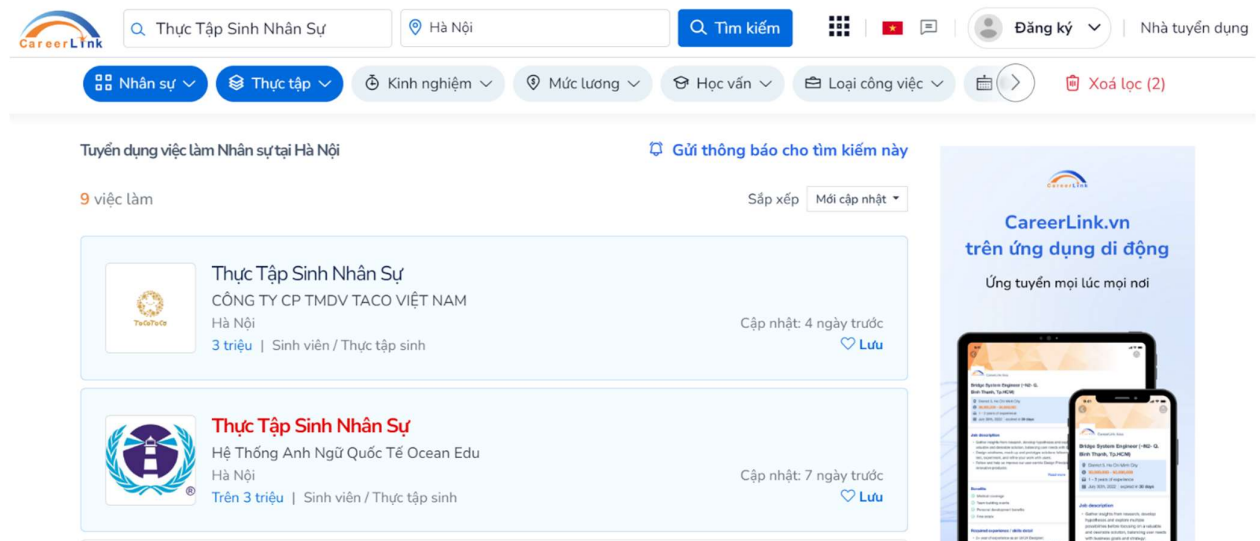
Bên cạnh việc trang bị kiến thức và kỹ năng, việc cung cấp cho cán bộ tuyển dụng các công cụ và tài nguyên cần thiết để làm việc hiệu quả cũng không kém phần quan trọng. Công nghệ, ví dụ như phần mềm quản lý ứng viên, có thể giúp tối ưu hóa quá trình tuyển dụng và quản lý hồ sơ ứng viên một cách hiệu quả. Hơn nữa, việc thiết lập quy trình và tiêu chuẩn rõ ràng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tính nhất quán và chất lượng của quá trình tuyển dụng.

3.2.2 Đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng

Để đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, công ty có thể thực hiện các biện pháp cụ thể như sau:

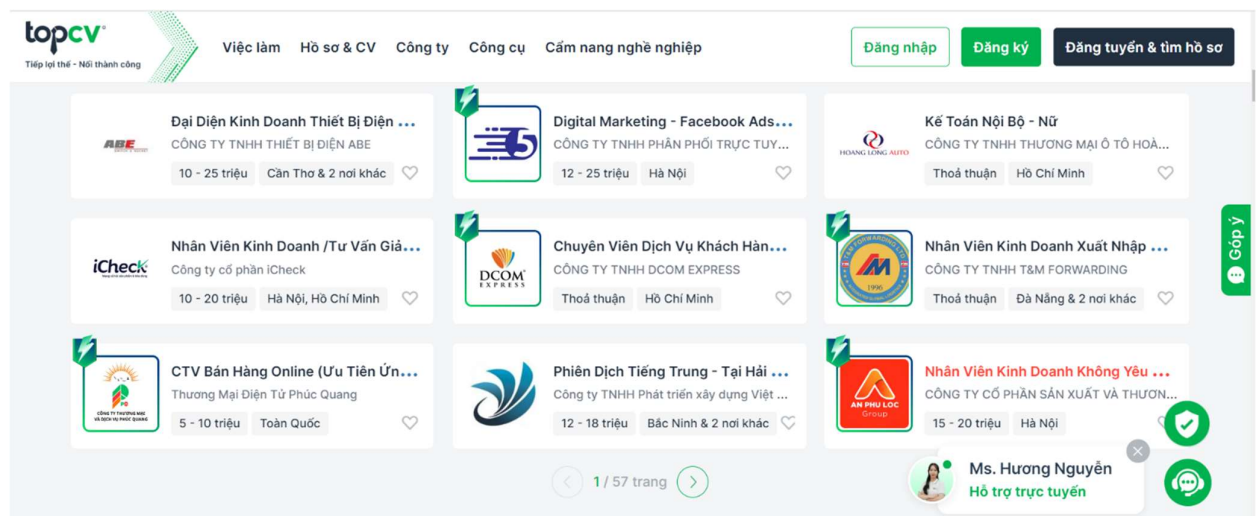
Xây dựng trang web tuyển dụng: Công ty có thể đầu tư vào việc xây dựng một trang web tuyển dụng riêng, cung cấp thông tin chi tiết về các vị trí công việc đang cần tuyển dụng và thông tin về tổ chức. Trang web này không chỉ giúp thu hút ứng viên một cách chuyên nghiệp mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc quảng bá thương hiệu công ty. Ứng viên còn có thể nộp đơn trực tuyến một cách nhanh chóng và nhận được phản hồi tức thì từ bộ phận tuyển dụng, tích hợp các công cụ hỗ trợ như chat trực tuyến, FAQ (câu hỏi thường gặp), và blog chia sẻ về kỹ năng nghề nghiệp, xu hướng ngành nghề, và các mẹo phỏng vấn.

Đăng thông tin tuyển dụng trên các trang web uy tín: Việc đăng thông tin tuyển dụng trên các trang web như topCV, LinkedIn và VietnamWorks là một phương tiện hiệu quả để tiếp cận đến đông đảo ứng viên tiềm năng. Công ty nên tận dụng sức mạnh của các nền tảng này để tăng cơ hội thu hút ứng viên chất lượng.



Hình 3.1 Ví dụ đăng thông tin tuyển dụng trên CareerLink

Nguồn: CareerLink



Hình 3.2 Ví dụ đăng thông tin tuyển dụng trên topCV

Nguồn: topCV

Hợp tác với các trường đại học và tổ chức đào tạo nghề: Công ty có thể thiết lập các chương trình hợp tác với các trường đại học và tổ chức đào tạo nghề để thu hút sinh viên và người mới ra trường. Qua đó, công ty có thể tiếp cận và tuyển dụng những ứng viên có tiềm năng và được đào tạo chuyên sâu trong lĩnh vực liên quan.

Sử dụng kênh tuyển dụng truyền thống: Bên cạnh việc sử dụng các kênh tuyển dụng trực tuyến, công ty cũng nên tiếp tục tận dụng các kênh truyền thống như mạng lưới quan hệ, sự kiện tuyển dụng, và quảng cáo trên phương tiện truyền thông địa phương để tiếp cận đến đa dạng nguồn ứng viên. Tận dụng mạng lưới quan hệ của Công ty bằng cách thông báo về các vị trí tuyển dụng thông qua email, các cuộc gặp gỡ trực tiếp với đối tác, khách hàng để đưa thông tin đến những người có trình độ và kỹ năng phù hợp với công việc.

Bằng cách thực hiện các biện pháp này một cách có chủ đích và đồng bộ, công ty có thể mở rộng phạm vi tuyển dụng và thu hút được đa dạng ứng viên chất lượng, đồng thời tăng cường hiệu suất làm việc và sự đa dạng trong tổ chức.

3.2.3 Cải tiến công tác tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng ở Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh hiện nay nhìn chung đáp ứng một số tiêu chuẩn. Tuy nhiên, với vị thế là một công ty mới và cần khẳng định vị thế trên thương trường, quy trình tuyển dụng cần phải được đảm bảo tiêu chuẩn hơn nữa nhằm tránh lãng phí công sức, thời gian và chi phí bỏ ra:

Tăng cường quá trình hội nhập nhân viên là một phần không thể thiếu trong việc tối ưu hóa nguồn nhân lực của một công ty. Hiện nay, việc chưa khai thác hết tiềm năng của nhân viên và không đạt được hiệu suất tối đa trong sản xuất là một vấn đề lớn. Điều này không chỉ gây ra sự lãng phí về nguồn lực mà còn ảnh hưởng đến sự cạnh tranh và sự phát triển bền vững của công ty. Để giải quyết vấn đề này, việc tạo ra một môi trường hội nhập tích cực cho nhân viên mới là cần thiết. Đầu tiên, việc tổ chức các hoạt động làm quen với công việc và văn hóa công ty sẽ giúp nhân viên mới nhanh chóng thích nghi và làm quen với môi trường làm việc mới. Các buổi làm việc nhóm kết hợp giữa nhân viên mới và cũ cũng là một cách hiệu quả để họ tương tác và học hỏi từ nhau. Một cách tiếp cận khác là tổ chức các buổi họp cuối tuần dành cho sản xuất, nơi mà nhân viên có thể chia sẻ những ý kiến, góp ý và khó khăn mà họ gặp phải trong quá trình làm việc. Qua đó, các vấn đề có thể được giải quyết kịp thời và hiệu quả hơn, từ đó tạo điều kiện cho nhân viên tự tin và phát huy tối đa năng lực của mình. Mục tiêu cuối cùng của

việc tăng cường quá trình hội nhập là tạo ra sự gắn kết mạnh mẽ giữa công ty và nhân viên. Khi nhân viên cảm thấy được tôn trọng, được lắng nghe và được hỗ trợ trong quá trình làm việc, họ sẽ cảm thấy hài lòng và cam kết hơn với công việc và công ty. Điều này không chỉ tạo ra một môi trường làm việc tích cực mà còn nâng cao hiệu suất làm việc và tinh thần đồng đội trong tổ chức. Tóm lại, việc tăng cường quá trình hội nhập nhân viên không chỉ là một yếu tố quan trọng trong việc tối ưu hóa nguồn nhân lực mà còn là chìa khóa để công ty phát triển bền vững và đạt được thành công dài lâu trên thị trường.

Một phương pháp độc đáo mà công ty có thể xem xét là tái đánh giá những ứng viên bị loại ban đầu. Mặc dù có vẻ lạ, nhưng điều này có thể mang lại những ứng viên tiềm năng, đặc biệt là những ứng viên bị loại vì lý do tuổi tác. Đối với những ứng viên này, việc xem xét lại số tuổi và kinh nghiệm của họ có thể đem lại những lợi ích không ngờ cho công ty. Những ứng viên có kinh nghiệm làm việc trong ngành và có nhiều năm kinh nghiệm tại các công ty trước đó có thể mang lại sự đa dạng và sự phong phú trong đội ngũ nhân sự. Họ có thể chia sẻ những kiến thức và kinh nghiệm mà họ đã tích lũy được với các nhân viên trẻ ít kinh nghiệm hơn, từ đó giúp công ty tăng cường sự phát triển và nâng cao năng lực làm việc của đội ngũ. Đặc biệt, trong những vị trí lao động như lái xe, công việc trong kho, những ứng viên có kinh nghiệm có thể đóng góp ngay từ những ngày đầu tiên của họ mà không cần quá nhiều thời gian và chi phí đào tạo. Điều này không chỉ giúp tiết kiệm chi phí mà còn tăng cường hiệu suất làm việc và sự ổn định trong công việc. Tóm lại, việc xem xét lại những ứng viên bị loại ban đầu, đặc biệt là những người có kinh nghiệm và tuổi tác, có thể mang lại nhiều lợi ích không ngờ cho công ty. Đây là một cách tiếp cận sáng tạo và hiệu quả để tăng cường nguồn nhân lực và phát triển doanh nghiệp.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Các doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh trong nền kinh tế thị trường luôn phải đối mặt với rất nhiều những thách thức cũng như những khó khăn khi sự cạnh tranh đang ngày một gay gắt và khốc liệt. Nhân sự luôn là yếu tố quan trọng, sống còn của một doanh nghiệp. Doanh nghiệp muốn tồn tại được thì doanh nghiệp đó phải có một đội ngũ nhân sự có chất lượng, có trình độ nghiệp vụ chuyên môn cao. Như vậy công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp là rất cần thiết, là rất quan trọng vì nó là "nền tảng" cho các hoạt động khác. Công tác tuyển dụng nhân sự chính là "đầu vào", là nền tảng nhằm cung cấp một đội ngũ nhân sự đủ về số lượng, tốt về chất lượng cho công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, không phải bất cứ một doanh nghiệp nào cũng có thể làm tốt công tác tuyển dụng nhân sự và nguồn lực con người chưa phát huy hết được khả năng vốn có của nó. Do vậy, doanh nghiệp phải có những giải pháp để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhằm có được nguồn lực đó và sử dụng có hiệu quả nhất.

Mỗi doanh nghiệp, tùy thuộc vào điều kiện tình hình thực tế cũng như đặc thù riêng của mình để tổ chức công tác tuyển dụng lao động một cách phù hợp nhưng tựu chung lại đều nhằm tuyển dụng được những nhân viên tốt nhất, thích hợp với công việc nhất để có thể tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh một cách hiệu quả nhất. Nói như vậy không có nghĩa là để tuyển dụng hiệu quả chỉ cần làm tốt công tác tuyển dụng mà cần phải phối kết hợp công tác tuyển dụng với các công tác khác trong doanh nghiệp như phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc, kế hoạch hoá nguồn nhân lực... Bởi vì trong doanh nghiệp, các hoạt động có quan hệ mật thiết với nhau, tác động lẫn nhau. Ngoài ra, doanh nghiệp cần phải không ngừng nghiên cứu, cải tiến công tác tuyển dụng tùy theo từng thời điểm, từng hoàn cảnh cụ thể của doanh nghiệp, có như vậy thì công tác tuyển dụng lao động nói riêng và công tác quản trị nhân lực nói chung mới đảm bảo hiệu quả, góp phần vào hiệu quả sản xuất kinh doanh chung của doanh nghiệp.

PHẦN III: KẾT LUẬN

Nhân lực là chìa khóa thành công của mỗi doanh nghiệp, không chỉ là một quan điểm phổ biến mà còn là một sự thật không thể phủ nhận trong xã hội hiện đại. Vấn đề tuyển dụng nhân lực đối với mỗi doanh nghiệp là một thách thức không hề nhỏ và đòi hỏi sự tập trung và xem xét kỹ lưỡng. Cổ chủ tịch Lee, người sáng lập ra công ty Samsung, đã từng nhấn mạnh: “Thành công của tôi là nhờ đã tuyển dụng được những người công sự tài giỏi hơn tôi”. Điều này thể hiện sự quan trọng của việc chọn lựa nhân viên đúng cho vị trí phù hợp, và cũng là lời khuyên quý báu cho các doanh nhân và nhà quản lý ngày nay.

Tuyển dụng không chỉ là một hoạt động quan trọng mà còn là chìa khóa quyết định cho sự thành công của chiến lược quản trị nhân lực của một công ty. Việc chọn lựa những người phù hợp cho từng vị trí không chỉ giúp tạo nên một cơ cấu tổ chức hợp lý mà còn giúp xây dựng một đội ngũ nhân viên chất lượng cao, sẵn sàng phục vụ cho mục tiêu và chiến lược phát triển của công ty.

Tuyển dụng nhân lực tốt từ ban đầu sẽ mang lại nhiều lợi ích đáng kể cho công ty. Điều này không chỉ giúp giảm chi phí tuyển dụng lại và đào tạo nhân viên mới mà còn tăng khả năng cạnh tranh, nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường. Đồng thời, nhân lực chất lượng cũng sẽ góp phần tăng cường lợi nhuận và mở ra cơ hội mở rộng sản xuất, kinh doanh, từ đó khẳng định vị thế của công ty trong ngành và thị trường.

Trong những năm gần đây, sự nhận thức về tầm quan trọng và vai trò không thể phủ nhận của công tác tuyển dụng nhân sự đã được Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh chú trọng và theo dõi một cách cẩn thận hơn. Trong lĩnh vực kinh doanh phức tạp như vật tư xây dựng, việc lựa chọn những ứng viên có kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm làm việc thực sự là một yếu tố quyết định. Trong nỗ lực nghiên cứu về công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty với mong muốn rằng các nhà quản lý và nhân viên sẽ thấu hiểu sâu hơn về tầm quan trọng của việc này và nhìn nhận được những ưu và nhược điểm hiện tại của công ty để có thể điều chỉnh và cải thiện. Đồng thời, thông qua nghiên cứu này hi vọng rằng các đề xuất cụ thể về cải tiến sẽ được công ty xem xét và triển khai sớm nhất để khắc phục những thách thức trong lĩnh vực này.

Trong quá trình nghiên cứu về đề tài tuyển dụng nhân lực của công ty có điều gì sai sót mong công ty góp ý để đề tài nghiên cứu được trọn vẹn hơn. Hơn nữa, công tác

tuyển dụng nhân lực là công tác khá quan trọng trong công ty mong mọi người trong công ty bớt chút thời gian để nghiên cứu vấn đề này để công ty có thể ngày càng phát triển cao và đứng vững trên thị trường hơn nữa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] *Trương Đức Thao (chủ biên), Phạm Văn Minh và Dương Minh Tú*, Giáo trình quản trị nguồn nhân lực – Nhà xuất bản Đại học Quốc Gia Hà Nội, 2024.
- [2] *Trần Kim Dung*, Giáo trình quản trị nguồn nhân lực – Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2004.
- [3] *Cần Hữu Dạn*, Bài giảng tuyển dụng và sử dụng nhân lực, Hà Nội, 2020.
- [4] Công ty TNHH Vật tư xây dựng Phúc Anh, Phòng Hành chính nhân sự. Tổng kết từ dữ liệu đã có.
- [5] <https://masothue.com/0201910601-cong-ty-tnhh-vat-tu-xay-dung-phuc-anh>
- [6] <https://-cong-ty-tnhh-vat-tu-xay-dung-phuc-anh>