

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM**

**KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH**



## **DỰ ÁN TỐT NGHIỆP**

**TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG  
NHÂN SỰ CHO CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION**

- **Người hướng dẫn :** ThS. Lại Thị Xuân
- **Họ và tên sinh viên:** Hoàng Thị Trà My
- **Mã sinh viên :** 1454010168
- **Lớp :** QTNL 1401

**Hà Nội, tháng 06/2024**

## **LỜI CAM ĐOAN**

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

## **XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

## LỜI CẢM ƠN

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

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

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

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình và bạn bè, những người luôn ở bên cạnh đã luôn tạo điều kiện, quan tâm, giúp đỡ, động viên tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành dự án tốt nghiệp.

Với điều kiện về thời gian cũng như lượng kiến thức về đề tài rất rộng mà kinh nghiệm còn hạn chế của một học viên, dự án này không thể tránh được những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy cô để em có điều kiện bổ sung, nâng cao kiến thức của mình.

Tôi xin trân thành cảm ơn!

## MỤC LỤC

<b>PHẦN MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Khái niệm và yêu cầu của tuyển dụng nhân sự .....</b>	<b>3</b>
1.1.1. Khái niệm tuyển dụng nhân sự .....	3
1.1.2. Yêu cầu và cơ sở của tuyển dụng nhân sự .....	3
1.1.3. Vai trò của công tác tuyển dụng nhân sự .....	3
<b>1.2. Nội dung công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp .....</b>	<b>5</b>
1.2.1. Chuẩn bị tuyển dụng nhân sự .....	5
1.2.2. Nguồn tuyển dụng .....	6
1.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự .....	6
<b>1.3. Tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự .....</b>	<b>14</b>
1.3.1. Thời Gian Tuyển Dụng .....	14
1.3.2. Chi Phí Tuyển Dụng .....	14
1.3.3. Chất Lượng Tuyển Dụng .....	15
1.3.4. Tỷ Lệ Duy Trì Nhân Viên .....	15
1.3.5. Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc .....	15
1.3.6. Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên .....	15
1.3.7. Tỷ lệ hoàn thành mục tiêu tuyển dụng .....	15
1.3.8. Đánh giá từ ứng viên .....	15
1.3.9. Sự đa dạng và hòa nhập .....	16
<b>1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp .....</b>	<b>16</b>
1.4.1. Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp .....	16
1.4.2. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp .....	18
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Enuy corporation .....</b>	<b>22</b>
2.1.1. Khái quát chung về Công ty Cổ phần Enuy corporation .....	22
2.1.2. Đặc điểm sản phẩm của Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	27
2.1.3. Cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các bộ phận của Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	29
2.1.4. Đặc điểm về lao động của Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	31
2.1.5. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation thời gian qua .....	32
2.1.6. Hoạt động liên quan đến công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	34
<b>2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation ..</b>	<b>36</b>
2.2.1. Nguồn tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	36

2.2.2. Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy năm 2023 .....	40
2.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation.....	42
2.2.4. Kết quả công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	54
2.2.5. Những yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	59
<b>2.3. Đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty Cổ phần Enuy Corporation .....</b>	<b>62</b>
2.3.1. Những thành tựu đạt được .....	62
2.3.2. Những mặt hạn chế.....	63
2.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế .....	64
<b>CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC .....</b>	<b>66</b>
<b>TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION. ....</b>	<b>66</b>
<b>3.1. Định hướng phát triển của Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2024 – 2026.....</b>	<b>66</b>
3.1.1. Mục tiêu chung của Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	66
3.1.2. Phương hướng phát triển của Công ty Cổ phần Enuy Corporation trong giai đoạn 2024 – 2026. ....	67
<b>3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation. ....</b>	<b>67</b>
3.2.1. Giải pháp 1: Hoàn thiện quy trình tuyển dụng của công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	68
3.2.2. Giải pháp 2: Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng .....	71
3.2.3. Giải pháp 3: Nâng cao chất lượng đào tạo cho ban đào tạo Công ty Cổ phần Enuy Corporation. ....	73
3.2.4 Giải pháp 4: Nâng cao chất lượng nhân sự đầu vào, cải thiện môi trường văn hóa làm việc của Công ty Cổ phần Enuy Corporation .....	74
<b>PHẦN KẾT LUẬN .....</b>	<b>77</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO: .....</b>	<b>78</b>

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐƯỢC VIẾT TẮT
MKT	Marketing
HR	Human resources
HĐ	Hợp Đồng
JD	Job Description
DN	Doanh Nghiệp
NNL	Nguồn Nhân Lực
TDNS	Tuyển Dụng Nhân Sự
KPI	Key Performance Indicator
SX-KD	Sản Xuất – Kinh Doanh

**DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH ẢNH, SƠ ĐỒ**

<b>DANH MỤC</b>	<b>SỐ</b>	<b>TÊN</b>	<b>TRANG</b>
<b>BẢNG BIỂU</b>	<b>2.1</b>	Một số ngành nghề kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation	24
	<b>2.2</b>	Các dự án và chức năng của dự án tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation	25
	<b>2.3</b>	Cơ cấu lao động của Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023	31
	<b>2.4</b>	Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty giai đoạn 2021 – 2023	33
	<b>2.5</b>	Kết quả Tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation theo nguồn tuyển dụng giai đoạn 2021 – 2023	36
	<b>2.6</b>	Nhu cầu tuyển dụng của Công ty Cổ phần Enuy giai đoạn năm 2023	40
	<b>2.7</b>	Bản mô tả công việc cho vị trí Quay dựng part-time	41
	<b>2.8</b>	Bản mô tả công việc cho vị trí kế toán full-time	42
	<b>2.9</b>	Bảng đánh giá thử việc Công ty Cổ phần Enuy Corporation	59
	<b>2.10</b>	Tổng hợp nhu cầu tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023	54
	<b>2.11</b>	Tổng hợp ứng viên tham gia phỏng vấn tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023	55
	<b>2.12</b>	Kết quả tuyển dụng thông qua đào tạo Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023	58
<b>HÌNH ẢNH</b>	<b>1.1</b>	Quy trình tuyển dụng nhân sự.	7
	<b>2.1</b>	Logo Công ty Cổ phần Enuy Corporation	22
	<b>2.2</b>	Nhân sự công ty Cổ phần Enuy Corporation	26
	<b>2.3</b>	Nhân sự Marketing của Công ty Cổ phần Enuy Corporation	26
	<b>2.4</b>	Nhân sự media của Công ty Cổ phần Enuy Corporation	27
	<b>2.5</b>	Quảng cáo chương trình tuyển dụng thông qua đào tạo	28
	<b>2.6</b>	Cơ cấu tổ chức của Công ty Cổ phần Enuy Corporation	29

	<b>2.7</b>	Đào tạo nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation	34
	<b>2.8</b>	Biểu đồ kết quả Tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation phân theo nguồn tuyển dụng giai đoạn 2021 – 2023	38
	<b>2.9</b>	Sơ đồ quy trình phỏng vấn Công ty Cổ phần Enuy Corporation	45
	<b>2.10</b>	Sơ đồ quy trình tuyển dụng thông qua đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy Corporation	51
	<b>2.11</b>	Biểu đồ kết quả thử việc Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021-2023	57
	<b>2.12</b>	Kết quả tuyển dụng qua đào tạo Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021-2023	58
	<b>2.13</b>	Ảnh hưởng của hình ảnh uy tín công ty	60
	<b>3.1</b>	Quy trình phỏng vấn Công ty Cổ phần Enuy Corporation	68
	<b>3.2</b>	Quy trình phỏng vấn tối ưu cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation	69
<b>SƠ ĐỒ</b>	<b>2.1</b>	Sơ đồ quy trình tuyển dụng trực tuyến Công Ty Cổ phần Enuy Corporation	43



## **PHẦN MỞ ĐẦU**

### **1. Tính cấp thiết của đề tài**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, các quốc gia ngày càng phụ thuộc và tương tác với nhau nhiều hơn trên mọi lĩnh vực. Cùng với vốn, cơ sở vật chất và công nghệ, nguồn nhân lực (NNL) là tài nguyên quý giá nhất không chỉ đối với quốc gia mà còn với mọi doanh nghiệp (DN). Con người là yếu tố then chốt tạo ra giá trị vật chất và tài chính. Các yếu tố như máy móc, dịch vụ, nguyên vật liệu và tài chính sẽ trở nên vô ích nếu không có sự đóng góp của con người. Điều này không chỉ đúng đối với xã hội mà còn đối với mỗi DN, nơi con người là nền tảng vững chắc. Vì vậy, việc làm thế nào để sở hữu NNL xuất sắc trở thành câu hỏi quan trọng, và tuyển dụng nhân sự (TDNS) là bước đầu tiên để mang lại cho DN những ứng viên tuyệt vời nhất.

TDNS hiệu quả đem đến cho DN đội ngũ nhân sự phù hợp với công việc và vị trí tuyển dụng, giúp nâng cao hiệu quả công việc và uy tín của DN. TDNS ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng NNL của DN và tiết kiệm chi phí đào tạo nếu tuyển chọn được ứng viên sáng giá. Tuyển được những người đam mê và gắn bó lâu dài với DN sẽ giúp tránh tình trạng tuyển dụng liên tục, tiết kiệm công sức và thời gian để nhân viên mới quen việc và hòa nhập văn hóa DN. Đặc biệt, qua hoạt động TDNS, DN sẽ được trẻ hóa lực lượng lao động, đem đến những ý tưởng mới và sáng tạo.

Trong thời gian thực tập tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation, tôi nhận thấy hoạt động TDNS tại công ty còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Công ty Cổ phần Enuy Corporation hoạt động trong lĩnh vực giải pháp marketing cho các doanh nghiệp, đặc biệt cần một đội ngũ nhân sự sáng tạo và năng động để đáp ứng nhu cầu thị trường ngày càng cao. Để cung cấp các giải pháp marketing hiệu quả và tiên tiến, công ty cần những chuyên gia giàu kinh nghiệm và hiểu biết sâu sắc về thị trường cũng như các xu hướng mới nhất. Do đó, công tác TDNS tại Enuy Corporation không chỉ giúp công ty duy trì và nâng cao chất lượng dịch vụ mà còn đóng vai trò quyết định trong việc giữ vững và mở rộng thị phần. Để thích ứng với xu thế toàn cầu hóa và phát triển lên tầm cao mới trong lĩnh vực giải pháp Marketing cho các doanh nghiệp, công tác TDNS tại Công ty cần có những thay đổi nhất định.

Nhận định được những ưu và nhược điểm của hoạt động TDNS tại Công ty, cùng với sự hướng dẫn tận tình của Thạc sĩ Lại Thị Xuân, tôi đã lựa chọn nghiên cứu đề tài: "Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation" làm dự án tốt nghiệp đại học với hy vọng nghiên cứu này sẽ giúp ích cho sự phát triển của công ty nói chung và cho hoạt động tuyển dụng nói riêng trong tương lai.

### **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Đánh giá kết quả kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation qua 3 năm 2021, 2022, 2023.

Phân tích quy trình tuyển dụng nhân sự và đánh giá hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân sự

Đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty Cổ phần Enuy Corporation trong thời gian qua để thấy những vấn đề còn hạn chế, chưa hoàn thiện, từ đó đề xuất các biện pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

### **3. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng mà đề tài hướng tới là: Các quy trình tuyển dụng nhân sự để phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp nâng cao xây dựng quy trình tuyển dụng hiệu quả, phù hợp hơn cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Đối tượng nghiên cứu là: Công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

### **4. Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi nghiên cứu về nội dung: Hoạt động tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Phạm vi nghiên cứu về thời gian: Từ năm 2021 đến năm 2023

Phạm vi nghiên cứu về không gian: Tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp so sánh, đánh giá kết quả kinh doanh, kết quả tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation qua 3 năm 2021, 2022, 2023.

Thu thập số liệu về kết quả hoạt động kinh doanh và tài liệu liên quan đến công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty.

Thu thập thông tin, số liệu từ sách, báo chí, internet liên quan đến đề tài.

Thu thập thông tin từ nội bộ công ty, các cán bộ, nhân viên công ty để nắm rõ thông tin thực tế, không có từ nguồn bên ngoài.

### **6. Kết cấu dự án**

Kết cấu dự án bao gồm:

Phần mở đầu

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

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Phần kết luận

Ngoài ra còn có các doanh mục hình ảnh minh họa, bảng biểu, danh mục chữ cái viết tắt, nguồn tài liệu tham khảo.

# **CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP**

## **1.1. Khái niệm và yêu cầu của tuyển dụng nhân sự**

### **1.1.1. Khái niệm tuyển dụng nhân sự**

Như chúng ta đã biết nhân lực là tiềm lực, là tài nguyên kiến thức vô hạn của doanh nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực sẽ quyết định năng lực cạnh tranh bền vững của mọi doanh nghiệp. Trên thương trường đầy sóng gió đổi thay, công ty sẽ thành công hay thất bại, luôn có những hướng đi chiến lược hay chịu là kẻ theo sau, phần lớn phụ thuộc vào đội ngũ nhân viên. Điều kiện tiên quyết để có được đội ngũ nhân sự có chất lượng, đáp ứng yêu cầu của mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp là cần phải làm tốt công tác tuyển dụng nhân sự.

Vậy tuyển dụng nhân sự là gì? Theo giáo trình Quản trị nhân lực của hai tác giả Vũ Thùy Dương và Hoàng Văn Hải xuất bản năm 2005 có định nghĩa như sau:

“Tuyển dụng nhân sự là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để thoả mãn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp”.

Hay nói cách khác tuyển dụng nhân sự là hoạt động của tổ chức nhằm tìm kiếm và chọn lựa trong thị trường những người có khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của tổ chức và sẵn sàng gia nhập tổ chức.

Nếu quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp cho các nhà tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Bởi vậy, tuyển dụng nhân sự là khâu có vai trò rất quan trọng đối với chiến lược kinh doanh và đối với các tổ chức.

### **1.1.2. Yêu cầu và cơ sở của tuyển dụng nhân sự**

Tuyển dụng phải gắn chặt với nhu cầu về nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, chỉ tiến hành tuyển dụng trong những trường hợp cần thiết. Tuyển dụng phải đáp ứng được các yêu cầu:

- Tuyển dụng phải xuất phát từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch nguồn nhân lực của doanh nghiệp.
- Tuyển dụng được những người có trình độ chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt tới năng suất lao động cao, hiệu suất công tác tốt.
- Tuyển dụng được những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc, với tổ chức

### **1.1.3. Vai trò của công tác tuyển dụng nhân sự**

Tuyển dụng nhân sự ảnh hưởng rõ ràng đến ba khía cạnh: doanh nghiệp, cá nhân và xã hội. Nhân sự được xem như yếu tố cốt lõi để vận hành bất kỳ tổ chức nào, vì vậy chất lượng người lao động vô cùng được chú trọng. Không có doanh nghiệp nào

là không muốn tuyển cho mình những người có tài, có đức. Vậy dưới đây là giải đáp chi tiết về vai trò của tuyển dụng nhân sự.

**\* Đối với doanh nghiệp**

Thứ nhất: Việc tuyển dụng có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuyển dụng có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp vì nó là khâu đầu tiên của công tác quản trị nhân sự, chỉ khi làm tốt khâu tuyển dụng mới có thể làm tốt các khâu tiếp theo.

Thứ hai: Tuyển dụng tốt giúp doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất, bởi vì tuyển dụng tốt tức là tìm ra người thực hiện công việc có năng lực, phẩm chất để hoàn thành công việc được giao. Từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh, phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong điều kiện toàn cầu hóa.

Thứ ba: Chất lượng của đội ngũ nhân sự tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp, tuyển dụng nhân sự tốt góp phần quan trọng vào việc tạo ra “đầu vào” của nguồn nhân lực, nó quyết định đến chất lượng, năng lực, trình độ cán bộ nhân viên, đáp ứng đòi hỏi nhân sự của doanh nghiệp.

Thứ tư: Tuyển dụng nhân sự tốt giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp.

Thứ năm: Tuyển dụng nhân sự cho phép doanh nghiệp hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh đã định.

**\* Đối với người lao động**

Thứ nhất: Tuyển dụng nhân sự giúp cho người lao động trong doanh nghiệp hiểu rõ thêm về triết lý, quan điểm của các nhà quản trị, từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó.

Thứ hai: Tuyển dụng nhân sự tạo ra không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh.

Ta thấy, Tuyển dụng nhân sự có tầm quan trọng rất lớn đối với người lao động. Thông qua quá trình tuyển dụng mà người lao động đã bổ sung thêm được nhiều kiến thức cần thiết cho họ khi làm việc cũng như rút ngắn khoảng cách giữa người lao động và nhà quản trị. Đây cũng là một cơ hội tốt để người lao động thể hiện được khả năng của mình. Từ đó, chất lượng lao động được tăng lên dẫn đến hiệu quả sử dụng lao động tăng, năng suất lao sản phẩm tăng cũng như tăng mọi nguồn lợi nhuận cho Công ty.

### ***\* Đối với xã hội***

Việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp giúp hoàn thiện việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội như :

Thứ nhất: Tạo việc làm cho người lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp.

Thứ hai: Giảm bớt các tệ nạn xã hội, làm xã hội ngày càng văn minh hơn.

Thứ ba: Cải thiện đời sống của con người, xã hội ngày càng hiện đại và phát triển...

Như vậy, Tuyển dụng nhân sự có vai trò không thể phủ nhận đối với xã hội. Việc tạo ra việc làm và cơ hội phát triển không chỉ giúp giảm bớt tình trạng thất nghiệp mà còn nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động và đóng góp vào sự phát triển kinh tế xã hội. Ngoài ra, việc tuyển dụng nhân sự cũng góp phần vào việc xây dựng một xã hội công bằng và phát triển, bằng cách tạo điều kiện cho mọi cá nhân có cơ hội tiến bộ và phát triển.

## **1.2. Nội dung công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp**

### ***1.2.1. Chuẩn bị tuyển dụng nhân sự***

Để thực hiện được quá trình tuyển dụng thì bước chuẩn bị tuyển dụng là vô cùng quan trọng và cần thiết, là tiền đề cho việc thực hiện tuyển dụng đạt hiệu quả.

#### ***Xác định nhu cầu tuyển dụng***

Xác định nhu cầu tuyển dụng nhằm xác định đúng nhu cầu nhân lực trước mắt và lâu dài cho doanh nghiệp. Nhà quản trị cần biết rõ ràng cần tuyển bao nhiêu nhân sự? Ở vị trí nào? Và yêu cầu về trình độ chuyên môn của nhân sự đó ra sao? Căn cứ vào nhu cầu sản xuất kinh doanh, định hướng phát triển của doanh nghiệp để có thể xác định nhu cầu tuyển dụng một cách chính xác nhất.

Bước này được thực hiện bằng quá trình phân tích công việc, phân tích công việc là quá trình thu thập các tư liệu đánh giá một cách có hệ thống các thông tin quan trọng có liên quan tới các công việc cụ thể thể trong tổ chức nhằm làm rõ bản chất của từng công việc.

Kết quả của xác định nhu cầu tuyển dụng được thể hiện bằng hai tài liệu quan trọng phục vụ cho tuyển dụng của doanh nghiệp đó là bản mô tả chuẩn công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

#### ***Lập kế hoạch tuyển dụng***

Để tiến hành tuyển dụng có hiệu quả thì việc lập kế hoạch là rất quan trọng và cần thiết. Việc lập kế hoạch tốt sẽ giúp cho việc tuyển dụng có được định hướng, các bước thực hiện cụ thể và tránh được các sự việc diễn biến khó kiểm soát. Cần phải lập kế hoạch cụ thể: nguồn tuyển dụng, phương pháp tuyển dụng và thời gian tuyển dụng.

### **1.2.2. Nguồn tuyển dụng**

Nguồn tuyển dụng là các phương tiện, kênh thông tin hoặc phương pháp mà các tổ chức sử dụng để tìm kiếm và thu hút ứng viên phù hợp cho các vị trí công việc cụ thể. Có 2 nguồn tuyển dụng chính là nguồn bên trong và nguồn bên ngoài.

#### **➤ Nguồn bên trong doanh nghiệp**

là việc sử dụng nguồn lực bên trong đơn vị, nhân viên có thể tự ứng cử hoặc cấp trên đề bạt. Khi doanh nghiệp có vị trí muốn tuyển dụng thì luôn ưu tiên cho người trong nội bộ.

Ưu điểm: Tiết kiệm thời gian, chi phí quảng bá, đăng tin tuyển dụng. Doanh nghiệp có đầy đủ thông tin để đánh giá toàn diện ứng viên. Các ứng viên sẽ được thử thách về mức độ, lòng trung thành cùng thái độ, trách nhiệm làm việc. Dễ dàng và nhanh chóng thích nghi với công việc cũng như môi trường làm việc hơn...

Nhược điểm: Kiểm chế sự đa dạng, phong phú trong lực lượng lao động của doanh nghiệp. Dễ dẫn tới sự thiên vị trong công tác tuyển dụng. Những ứng cử viên giỏi có thể bị kìm hãm, giữ lại thay cho việc được đề bạt vị trí mới. Động lực làm việc có thể giảm do cảm giác thoải mái và ổn định...

#### **➤ Nguồn bên ngoài doanh nghiệp**

là hình thức mà doanh nghiệp chiêu mộ các nhân tài mới từ bên ngoài doanh nghiệp. Nguồn tuyển dụng này khá đa dạng và phong phú: nhân viên tổ chức khác, nhân viên cũ của công ty, những lao động đang thất nghiệp...

Ưu điểm: Ứng viên là những người được trang bị kiến thức tiên tiến, mang đến làn gió mới mẻ trong kiến thức, kỹ năng, ý tưởng cho doanh nghiệp. Tránh tình trạng chia bè phái, thiên vị trong tổ chức. Đáp ứng được mục tiêu cũng như nhu cầu phát triển nhanh chóng của đơn vị. Trường hợp nhân viên mới giàu kinh nghiệm thì doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí đào tạo

Nhược điểm: Tiêu tốn thời gian lọc, tìm kiếm và xác định điểm mạnh, yếu của nhân viên mới. đồng thời mất thêm thời gian hướng dẫn để nhân viên mới thích nghi với môi trường làm việc của doanh nghiệp. Tốn chi phí tuyển dụng. không khuyến khích, tạo động lực cho nhân viên trong công ty phấn đấu. Các ứng viên có thể giỏi về chuyên môn, nhưng mức độ trung thành kém, dễ dàng nhảy việc.

### **1.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự**

Tuyển dụng nhân sự được coi là quá trình đầu tiên cơ bản của quá trình tổ chức lao động. Việc phân tích, đánh giá, phân loại các ứng viên, xác lập một lực lượng nhân sự để hoàn thành các mục tiêu, kế hoạch của công ty chỉ có thể được thực hiện một cách thuận lợi và có hiệu quả tốt khi thực hiện tốt công tác tuyển dụng nhân sự.

Có 2 yếu tố cấu thành tuyển dụng, đó là “tuyển mộ” và “tuyển chọn”.

*Tuyển mộ*: là việc thu hút các ứng viên nộp hồ sơ. ứng tuyển, mong muốn làm việc tại vị trí mà doanh nghiệp đang cần. Kết quả tuyển mộ thành công là khi doanh nghiệp có thể thu hút được những ứng viên phù hợp, xứng đáng và thật sự mong muốn làm việc cho doanh nghiệp.

*Tuyển chọn*: là quá trình diễn ra ngay sau khi tuyển dụng. Việc tuyển chọn sẽ giúp doanh nghiệp tìm hiểu sâu hơn về các ứng viên. Từ đó, doanh nghiệp có thể xác định rõ hơn những ưu, nhược điểm của từng người. Xác định được người đó có thực sự phù hợp với doanh nghiệp và vị trí mà họ đang hướng đến hay không.

Để làm tốt công tác tuyển dụng nhân sự, trước hết phải có một quy trình tuyển dụng khoa học và hợp lý. Mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng riêng tùy thuộc vào đặc điểm của từng loại công việc. Tuy nhiên theo giáo trình Quản trị nhân sự của tác giả Vũ Thùy Dương và Hoàng Văn Hải thì quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp được thực hiện thông qua 7 bước cơ bản sau:



**Hình 1.1 Quy trình tuyển dụng nhân sự.**

( Nguồn: giáo trình Quản trị nhân sự Vũ Thu Dương- 2005)

Cụ thể các bước trong quy trình tuyển dụng như sau:

❖ **Bước 1: Định danh công việc cần tuyển dụng**

Bước này nhằm xác định đúng nhu cầu tuyển dụng nhân sự trước mắt và lâu dài cho doanh nghiệp. Nhà quản trị cần biết rõ ràng họ cần có đúng số lượng, vị trí nhân sự và yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhân sự như thế nào.

Bước này sẽ được thực hiện bằng quá trình phân tích công việc. Phân tích công việc cung cấp các thông tin cần thiết về yêu cầu, đặc điểm của công việc, là cơ sở cho việc xây dựng bản mô tả công việc (JD) và bản tiêu chuẩn công việc.

Việc phân tích công việc trả lời cho các câu hỏi sau:

- Công việc cần tuyển nhân sự là công việc dài hạn hay tạm thời, part time hay full time, thời gian làm việc như thế nào?

- Công việc đòi hỏi các kiến thức chuyên sâu và đặc điểm, kinh nghiệm như thế nào?

- Có cần thiết phải tuyển thêm nhân sự thực hiện công việc đó không?

- Nếu có thì người được tuyển dụng có kiêm thêm công việc nào nữa không?

- Chi phí bỏ ra cho công việc cần tuyển dụng là bao nhiêu?

- Chức trách, nhiệm vụ và quan hệ với tổ chức như thế nào?

- Những tiêu chuẩn về kiến thức chuyên môn, sức khỏe, kinh nghiệm, thiết bị yêu cầu...của công việc mới đó là gì?

Sau khi trả lời chính xác các vấn đề trên, doanh nghiệp có thể xác định bước thực hiện tối ưu là tuyển dụng hay áp dụng các phương pháp khác cho phù hợp với thời cơ kinh doanh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể áp dụng các phương pháp thay thế như: Hợp đồng gia công, thuê lao động thời vụ, thuê nhân công của doanh nghiệp khác...

Sau khi xác định nhu cầu tuyển dụng, doanh nghiệp phải chuẩn bị các điều kiện cần thiết để tiến hành tuyển dụng. Kết quả của việc này được thể hiện bằng hai tài liệu quan trọng phục vụ cho kế hoạch tuyển dụng của doanh nghiệp đó là: Bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc.

#### ***\*Bản mô tả công việc “Job Description”***

Là một văn bản viết giải thích về những nhiệm vụ, trách nhiệm, điều kiện làm việc và những vấn đề có liên quan đến một công việc cụ thể.

Bản mô tả công việc thường bao gồm:

*Phần xác định công việc:* tên công việc (chức danh công việc), mã số của công việc, tên bộ phận hay địa điểm thực hiện công việc, chức danh lãnh đạo trực tiếp, số người phải lãnh đạo dưới quyền, mức lương....

Phần này cũng bao gồm một hoặc vài câu tóm tắt về mục đích hoặc chức năng công việc.

*Phần tóm tắt về các nhiệm vụ và trách nhiệm thuộc công việc:* là phần tường thuật tóm tắt và chính xác về các nhiệm vụ và trách nhiệm thuộc công việc. Bao gồm các mô tả chính xác người lao động phải làm gì, thực hiện các nhiệm vụ và trách nhiệm như thế nào, tại sao phải thực hiện những nhiệm vụ đó.

*Các điều kiện làm việc:* bao gồm các điều kiện về môi trường vật chất (các máy móc. Công cụ. trang bị cần sử dụng), thời gian làm việc, điều kiện làm việc, vệ sinh an



toàn lao động, các phương tiện đi lại để phục vụ công việc và các điều kiện có liên quan.

“Để nhằm mục đích thu hút và đánh vào tâm lý nhân sự thì các bản JD thường đặt phần lương và phúc lợi lên phía trên, để khi các ứng viên tiềm năng nhận được JD sẽ có được cái nhìn tốt nhất về công việc”

### ***\*Bản tiêu chuẩn công việc “Job Specification”***

Là bảng trình bày các điều kiện tiêu chuẩn tối thiểu có thể chấp nhận được mà một người cần phải có để hoàn thành một công việc nhất định nào đó.

Bản tiêu chuẩn công việc liệt kê tất cả những yêu cầu chủ yếu đối với nhân viên thực hiện công việc. Những yếu tố chính thường đề cập đến trong bản tiêu chuẩn công việc bao gồm:

- Trình độ văn hóa, chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng khác có liên quan đến công việc như tốc ký, đánh máy đối với nhân viên thư ký văn phòng, biết đọc báo cáo, phân tích đánh giá thực tế và đề xuất ý kiến.

- Kinh nghiệm công tác, tuổi đời, sức khỏe, hoàn cảnh gia đình, tùy theo chức danh mà yêu cầu cụ thể.

- Các đặc điểm cá nhân có liên quan đến thực hiện công việc như tính trung thực, khả năng hòa đồng với mọi người, tham vọng, sở thích, nguyện vọng cá nhân.

Bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc là kết quả của quá trình phân tích công việc của nhà quản trị. Trên cơ sở kết quả phân tích, nhà quản trị tiến hành tuyển dụng các ứng viên phù hợp cho từng công việc của doanh nghiệp, đồng thời có kế hoạch sử dụng, đánh giá, phát triển nhân sự nhằm sử dụng đúng người, đúng việc, kích thích được người lao động phát huy được tối đa khả năng lao động sáng tạo, đóng góp cho doanh nghiệp, và bản thân người lao động cũng vì thế mà không ngừng phát triển về mọi mặt.

### ***❖ Bước 2: Thông báo tuyển dụng (tuyển mộ)***

Mục đích của bước này nhằm thu hút được nhiều ứng viên từ các nguồn khác nhau giúp cho việc lựa chọn thuận lợi và đạt kết quả mong muốn.

Để đạt được mục tiêu này cần tiến hành ba bước: thiết kế thông báo, xác định đích của thông tin, triển khai thông báo tuyển dụng. Thiết kế nội dung và hình thức thông báo là bước quan trọng để đảm bảo thu hút sự quan tâm của các ứng viên. Trong nội dung thông báo cần cung cấp một cách đầy đủ, rõ ràng và chi tiết các thông tin sau:

Quảng cáo về công ty, công việc để người xin việc hiểu rõ hơn về uy tín, tính hấp dẫn trong công việc.

Các chức năng, trách nhiệm, nhiệm vụ chính trong công việc để người xin việc có thể hình dung được công việc mà họ dự định ứng tuyển.

Quyền lợi nếu ứng viên được tuyển như lương, cơ hội thăng tiến, đào tạo, môi trường làm việc.

Các hướng dẫn về thủ tục hành chính, hồ sơ, cách thức liên hệ với công ty.

***\*Các hình thức thông báo tuyển dụng***

- Thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.
- Niêm yết các bản thông báo tại trụ sở doanh nghiệp, nơi đông người qua lại.
- Gửi thông báo đến các trường đào tạo chuyên ngành nhờ giới các ứng viên phù hợp với tiêu chuẩn cần tuyển.
- Kết hợp với các trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm để thông báo, tìm kiếm và thu hút các ứng viên phù hợp.
- Thông báo trên mạng internet, mạng internet đã trở thành một phương tiện phổ biến để thông báo nhu cầu tuyển dụng và việc làm của doanh nghiệp. Thông báo nên ngắn gọn nhưng rõ ràng, chi tiết và đầy đủ những thông tin cơ bản.

***❖ Bước 3: Thu thập và xử lý hồ sơ***

Bước này nhằm kiểm tra sự phù hợp về các tiêu chuẩn của các ứng viên tham gia ứng tuyển đồng thời loại bỏ những ứng viên không đủ hoặc không phù hợp để giảm chi phí cho doanh nghiệp và cả ứng viên. Tất cả mọi hồ sơ xin việc phải ghi vào sổ xin việc, có phân loại để tiện cho việc sử dụng sau này.

- Người xin ứng tuyển phải nộp đơn cho doanh nghiệp những giấy tờ sau:
- Đơn xin ứng tuyển.
- Bản khai lý lịch có chứng nhận của ủy ban nhân dân xã, phường.
- Giấy chứng nhận sức khỏe do bác sỹ của cơ quan y tế có thẩm quyền cấp.
- Các chứng chỉ, bằng tốt nghiệp các trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nghiệp vụ các kỹ năng cần thiết của người lao động.

Việc nghiên cứu và xử lý hồ sơ nhằm loại bỏ các ứng viên không đáp ứng các yêu cầu cơ bản của của doanh nghiệp. khâu này đặc biệt quan trọng khi doanh nghiệp có số lượng lớn ứng viên dự tuyển. Thậm chí bộ phận nhân sự có thể tiến hành phỏng vấn sơ bộ các ứng viên nhằm kiểm tra các kỹ năng và thẩm tra trình độ chính xác của các thông tin về ứng viên.

Nghiên cứu hồ sơ của các ứng viên được bắt đầu bằng việc nghiên cứu lý lịch, hồ sơ cá nhân và đơn xin việc, so sánh với bản tiêu chuẩn công việc của ứng viên đến thời điểm tuyển dụng. Bộ phận phụ trách nhân sự chuẩn bị báo cáo và đánh giá từng ứng viên dựa trên kết quả điều tra và nghiên cứu hồ sơ. Sau đó sẽ quyết định danh sách các ứng viên tham gia thi tuyển.

***❖ Bước 4: Tổ chức phỏng vấn, thi tuyển (tuyển chọn)***

Mục đích phỏng vấn là để lựa chọn được nhân sự tốt nhất có thể đảm nhận công việc mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng. Phỏng vấn và thi tuyển được tiến hành

dưới nhiều hình thức khác nhau tùy thuộc vào từng loại công việc và chức danh cần tuyển dụng.

Sau khi xử lý hồ sơ, doanh nghiệp đã loại bỏ những ứng viên không phù hợp với các tiêu chuẩn tuyển dụng của doanh nghiệp. Số ứng viên còn lại được tiếp tục tham gia quá trình thi tuyển bằng hình thức thi viết, thi vấn đáp hoặc kết hợp cả hai với nội dung phù hợp.

Thi viết được áp dụng chủ yếu với các nội dung kiến thức đánh giá trình độ của ứng viên về các lĩnh vực như: Ngoại ngữ, kiến thức xã hội, pháp luật. Thi viết có thể dưới hình thức trắc nghiệm hoặc tự luận.

Thi vấn đáp được tổ chức chủ yếu thông qua việc phỏng vấn các ứng viên. Phỏng vấn là cơ hội cho cả doanh nghiệp và ứng viên tìm hiểu thêm về nhau, và qua đó phỏng vấn sẽ kiểm tra trực tiếp ứng viên thực tế có đủ kiến thức, trình độ so với yêu cầu công việc không, đồng thời đánh giá trực tiếp diện mạo, vóc dáng, khả năng ứng xử của ứng viên.

Khi phỏng vấn, nhà quản trị cần quan sát các phản ứng của ứng viên với những câu hỏi và khả năng giao tiếp cá nhân, khả năng diễn đạt, ứng viên có thể hiểu biết hơn về doanh nghiệp và vị trí công việc. Người phỏng vấn trước khi phỏng vấn cần nghiên cứu kỹ lý lịch của các ứng viên, trên cơ sở đó phát hiện các dấu hiệu" cần lưu ý và dự kiến trước được nội dung cần phỏng vấn. Trong quá trình phỏng vấn cần chú ý các điểm sau:

- Nội dung của từng cuộc phỏng vấn cần được hoạch định trước nhưng cũng phải chủ động thay đổi nội dung cuộc phỏng vấn theo các câu trả lời của ứng viên.
- Phải ghi lại các "ghi chú" cần thiết về từng ứng viên.
- Không đặt câu hỏi buộc các ứng viên chỉ có thể trả lời "có" hoặc "không".
- Phải chú ý lắng nghe, tỏ ra tôn trọng các ứng viên trong một không khí tin cậy, thân mật và cởi mở.
- Tạo ra các cơ hội cho các ứng viên tranh luận hỏi lại mình.

Người phụ trách tuyển dụng có thể sử dụng hồ sơ của ứng viên và một số câu hỏi chuẩn bị trước để tìm hiểu về năng lực, thái độ, ưu nhược điểm của các ứng viên. Nên sử dụng một bộ câu hỏi thống nhất để dễ dàng so sánh các ứng viên khác nhau. Câu hỏi nên tập trung vào các yêu cầu chính của các vị trí tuyển dụng, văn hóa và các giá trị cơ bản của doanh nghiệp.

Chìa khóa của sự thành công trong phỏng vấn là ở chỗ phải tạo điều kiện cho ứng viên nói một cách trung thực về bản thân, về công việc quá khứ của họ. Việc chú ý lắng nghe với một niềm thông cảm và hiểu biết, các câu hỏi được đặt ra hợp lý và đúng lúc góp phần đạt được kết quả như mong đợi. Đặc biệt khi phỏng vấn, nhà tuyển

dụng cần đưa ra tình huống kiểm tra khả năng tư duy sáng tạo của ứng viên giúp cho việc đánh giá ứng viên được thực hiện một cách khách quan và tìm được đúng người.

#### ❖ **Bước 5: Đánh giá ứng cử viên**

Người lao động trong doanh nghiệp cần có đủ các điều kiện về chuyên môn, đạo đức, lý tưởng và thể lực.

Thông qua thi tuyển có thể đánh giá ứng viên về chuyên môn theo các tiêu chí cho điểm. Thể lực con người cũng không kém phần quan trọng vì nó giúp cho họ làm việc có hiệu quả. Bởi vậy các ứng viên phải qua cuộc kiểm tra sức khỏe so với yêu cầu công việc cần tuyển dụng.

Một ứng viên hội tụ đầy đủ các tiêu chuẩn và điều kiện cần thiết vẫn có thể không được tuyển chọn nếu không có đủ sức khỏe đảm nhận công việc được giao. Vì vậy cũng có doanh nghiệp tiến hành kiểm tra sức khỏe ứng viên ngay từ lần đầu tiên để quá trình tuyển dụng không trở nên lãng phí. Và ngay trong hồ sơ xin việc cũng đã có phiếu sức khỏe tổng quát.

Sau khi thi tuyển, ta đã có rất nhiều thông tin đa dạng về ứng viên và cùng với các thông tin đó ta sẽ có ấn tượng và cảm xúc khác nhau về mỗi ứng viên. Do vậy cần phải rất khách quan so sánh, lựa chọn giữa họ và tiêu chuẩn tuyển chọn. Có thể dùng phương pháp cho điểm theo từng tiêu thức để lựa chọn các ứng viên thích hợp. Một số các tiêu thức thường được sử dụng như:

Tiêu thức 1: Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ.

Tiêu thức 2: Kinh nghiệm làm việc, thâm niên công tác.

Tiêu thức 3: Kỹ năng ứng xử, trả lời các vấn đề kiến thức chuyên môn. Trả lời các vấn đề về kiến thức xh.

Tiêu thức 4: Động cơ thúc đẩy, vì sao ứng viên từ bỏ công việc cũ? Vì sao họ đến với ai? Họ mong đợi điều gì từ công việc mới? Nơi làm việc mới?

Mỗi tiêu thức đánh giá các mức điểm khác nhau tùy thuộc vào yêu cầu của doanh nghiệp, sau đó cho điểm theo từng tiêu thức. Tiêu thức càng cụ thể, càng chi tiết thì việc cho điểm càng chính xác và ngược lại. Tổng số điểm của ứng viên giúp nhà tuyển dụng có căn cứ lựa chọn ứng viên sáng giá nhất. Tuy nhiên quản trị nhân sự là một nghệ thuật làm việc với con người nên việc đánh giá, so sánh và lựa chọn bên cạnh dựa trên cơ sở phân tích khoa học cũng cần chú ý đến các yếu tố "trực giác", "linh cảm" khi lựa chọn nhân viên.

#### ❖ **Bước 6: Ra quyết định tuyển dụng**

Mọi bước trong quá trình tuyển dụng đều quan trọng nhưng bước quan trọng nhất vẫn là ra quyết định tuyển dụng hay loại bỏ ứng viên. Để nâng cao mức độ chính xác của các quyết định tuyển dụng, cần xem xét một cách hệ thống các thông tin về

ứng viên, phát triển bản tóm tắt về ứng viên. Các doanh nghiệp thường quan tâm đến khả năng ứng viên có thể làm gì và muốn làm như thế nào. Khả năng thực hiện công việc của ứng viên bao gồm các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có thể làm việc (kiến thức, kỹ năng, năng khiếu) và các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng muốn làm việc (chế độ lương bổng, môi trường làm việc, sở thích và một số đặc tính cá nhân khác). Cả hai nhóm yếu tố này đều ảnh hưởng quan trọng đến kết quả thực hiện công việc của nhân viên. Những ứng viên có thể làm việc tốt nhưng thiếu đi yếu tố muốn làm việc tốt thì cũng không thể làm việc tốt được và ngược lại.

Nội dung một quyết định tuyển dụng bao gồm:

- Thời gian, địa điểm làm việc, chức vụ được giao.
- Chế độ làm việc và được nghỉ ngơi.
- Điều kiện về an toàn vệ sinh lao động.
- Quyền lợi của người được tuyển dụng.
- Nhiệm vụ và quyền hạn của bên tuyển dụng.
- Thời hạn tuyển dụng.
- Những quy định về cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động, giải quyết

tranh chấp.

#### ❖ **Bước 7: Hội nhập nhân viên mới**

Một nhân viên được tuyển vào làm việc tại một công ty mà không qua chương trình hội nhập sẽ khiến người đó cảm thấy bị bỏ rơi và không thể hiểu rõ công việc và vai trò của mình, không biết làm thế nào để tương tác và hợp tác hiệu quả với đồng nghiệp. Hậu quả là nhân viên đó cô đơn, bơ vơ, lạc lõng, sai sót, làm việc không có năng suất và mất niềm tin với công ty dẫn tới nghỉ việc.

Sau khi một nhân viên được tuyển vào làm việc tại một công ty, cấp quản trị phải thực hiện chương trình hội nhập vào môi trường làm việc. Đó là chương trình giới thiệu tất cả những gì liên quan đến tổ chức, chính sách, điều lệ, công việc mà nhân viên mới sẽ đảm trách. Họ cũng cần phải biết các thông tin như thủ tục, lương bổng, phúc lợi, an toàn lao động, mối tương quan trong tổ chức...

Mục đích đầu tiên của chương trình hội nhập vào môi trường làm việc là giúp nhân viên mới thích ứng với tổ chức chính thức và phi chính thức. Chính thức là tổ chức đó muốn nhân viên mới làm việc có năng suất càng sớm càng tốt. Muốn vậy nhân viên mới đó phải biết cụ thể công việc đó ra sao, làm như thế nào. Phi chính thức có nghĩa là nhân viên mới được đồng nghiệp chào hỏi với bàn tay rộng mở. Không phải bất cứ một nhân viên nào được tuyển vào là được đồng nghiệp chào đón niềm nở.

Mục đích thứ hai của chương trình này là cung cấp thông tin chi tiết về công việc và kỳ vọng hoàn thành công việc mà cấp trên mong đợi. Vì vậy tâm lý nhân viên

bao giờ cũng muốn biết chi tiết cấp trên kỳ vọng gì nơi họ. Nhân viên mới sẽ được trải qua hai chương trình hội nhập:

***\*Hội nhập với doanh nghiệp:***

Khi được nhận vào làm việc trong doanh nghiệp, nhân viên mới sẽ được giới thiệu với người phụ trách và các đồng nghiệp khác. Doanh nghiệp sẽ thực hiện hình thức hướng dẫn về công việc và giới thiệu về doanh nghiệp cho nhân viên mới bằng cách giới thiệu cho nhân viên mới về lịch sử hình thành, quá trình phát triển, các giá trị văn hoá tinh thần, các truyền thống tốt đẹp, các chính sách và nội quy chung, các chế độ khen thưởng, kỷ luật lao động.

***\*Hội nhập với công việc:***

Nhân viên mới thường lo lắng, hồi hộp do chưa quen với công việc mới, với điều kiện môi trường làm việc mới, do đó sự quan tâm giúp đỡ của người phụ trách và đồng nghiệp với người mới đến là rất cần thiết, giúp họ mau chóng thích nghi với môi trường làm việc mới.

Thông qua công việc, doanh nghiệp đánh giá được khả năng thích nghi, hướng phát triển của nhân viên mới từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân viên nhằm phát huy tối đa năng lực sáng tạo của người lao động.

### **1.3. Tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự**

Công tác tuyển dụng nhân sự đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo tổ chức có đủ nguồn lực nhân tài để thực hiện các mục tiêu chiến lược. Để đánh giá hiệu quả của quy trình tuyển dụng, các tổ chức cần dựa trên các tiêu chí cụ thể, từ đó có thể cải tiến và nâng cao chất lượng tuyển dụng. Dưới đây là những tiêu chí đánh giá quan trọng mà nhiều doanh nghiệp áp dụng:

#### ***1.3.1. Thời Gian Tuyển Dụng***

Định nghĩa: Thời gian từ khi khởi động quá trình tuyển dụng đến khi ứng viên chấp nhận lời mời làm việc.

Ý nghĩa: Thời gian tuyển dụng ngắn cho thấy sự linh hoạt và hiệu quả của quy trình tuyển dụng, giúp tổ chức nhanh chóng bổ sung nguồn lực cần thiết. Thời gian kéo dài có thể dẫn đến mất cơ hội tuyển dụng ứng viên tiềm năng.

#### ***1.3.2. Chi Phí Tuyển Dụng***

Định nghĩa: Tổng chi phí cho mỗi lần tuyển dụng, bao gồm chi phí quảng cáo, dịch vụ tuyển dụng bên ngoài, phỏng vấn và quản lý.

Ý nghĩa: Chi phí thấp nhưng vẫn đảm bảo chất lượng ứng viên phản ánh sự hiệu quả và tiết kiệm của quy trình tuyển dụng. Ngược lại, chi phí cao mà chất lượng không đạt yêu cầu có thể chỉ ra những lỗ hổng trong quy trình.

### ***1.3.3. Chất Lượng Tuyển Dụng***

Định nghĩa: Đánh giá dựa trên hiệu suất làm việc của nhân viên mới trong một khoảng thời gian nhất định (ví dụ: 3 tháng, 6 tháng, 1 năm).

Ý nghĩa: Chất lượng tuyển dụng cao chứng tỏ tổ chức đã lựa chọn đúng người phù hợp, đóng góp tích cực vào hiệu quả hoạt động. Điều này giúp nâng cao năng suất và phát triển bền vững cho tổ chức.

### ***1.3.4. Tỷ Lệ Duy Trì Nhân Viên***

Định nghĩa: Tỷ lệ nhân viên mới tiếp tục làm việc sau một khoảng thời gian nhất định (ví dụ: 1 năm).

Ý nghĩa: Tỷ lệ duy trì cao cho thấy sự hài lòng và sự phù hợp của nhân viên với môi trường làm việc. Ngược lại, tỷ lệ thấp có thể là dấu hiệu của các vấn đề trong tuyển dụng hoặc quản lý nhân sự.

### ***1.3.5. Tỷ lệ chấp nhận lời mời làm việc***

Định nghĩa: Tỷ lệ giữa số lời mời làm việc được chấp nhận so với tổng số lời mời được đưa ra.

Ý nghĩa: Tỷ lệ cao cho thấy sức hấp dẫn của tổ chức đối với ứng viên và chất lượng của lời mời làm việc. Ngược lại, tỷ lệ thấp có thể phản ánh các vấn đề về điều kiện làm việc hoặc quá trình đàm phán.

### ***1.3.6. Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên***

Định nghĩa: Tỷ lệ giữa số ứng viên ứng tuyển và số ứng viên được mời phỏng vấn, cũng như tỷ lệ giữa số ứng viên phỏng vấn và số ứng viên được tuyển dụng.

Ý nghĩa: Tỷ lệ chuyển đổi cao chứng tỏ quy trình sàng lọc và phỏng vấn hiệu quả, giúp tìm ra ứng viên phù hợp một cách nhanh chóng. Tỷ lệ thấp có thể cho thấy các tiêu chí sàng lọc chưa hợp lý hoặc quy trình phỏng vấn chưa đủ hiệu quả.

### ***1.3.7. Tỷ lệ hoàn thành mục tiêu tuyển dụng***

Định nghĩa: Đánh giá số lượng và chất lượng ứng viên tuyển dụng được so với các mục tiêu đã đề ra ban đầu.

Ý nghĩa: Tỷ lệ hoàn thành mục tiêu cao phản ánh khả năng của tổ chức trong việc đạt được các mục tiêu tuyển dụng đã đề ra. Điều này cho thấy quy trình tuyển dụng hiệu quả và đúng hướng.

### ***1.3.8. Đánh giá từ ứng viên***

Định nghĩa: Phản hồi từ các ứng viên về toàn bộ quá trình tuyển dụng, từ việc nộp hồ sơ đến khi phỏng vấn.

Ý nghĩa: Phản hồi tích cực từ ứng viên giúp tổ chức cải thiện trải nghiệm tuyển dụng, từ đó thu hút nhiều ứng viên chất lượng hơn. Trải nghiệm ứng viên tốt cũng giúp nâng cao hình ảnh và uy tín của tổ chức trên thị trường lao động.

### ***1.3.9. Sự đa dạng và hòa nhập***

Định nghĩa: Đánh giá mức độ đa dạng của đội ngũ nhân viên mới, bao gồm các yếu tố như giới tính, tuổi tác, nguồn gốc, và kinh nghiệm.

Ý nghĩa: Đội ngũ nhân viên đa dạng giúp tạo ra môi trường làm việc sáng tạo và linh hoạt, tăng khả năng giải quyết vấn đề. Đảm bảo sự đa dạng và hòa nhập còn giúp tổ chức trở nên hấp dẫn hơn đối với nhiều nhóm ứng viên khác nhau.

Những tiêu chí này cung cấp cái nhìn toàn diện và khách quan về hiệu quả của quy trình tuyển dụng, giúp tổ chức xác định các điểm mạnh và yếu để thực hiện các cải tiến cần thiết, từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả tuyển dụng trong tương lai.

### **1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp**

Trong quá trình tuyển dụng, có rất nhiều yếu tố có thể gây ảnh hưởng đến kết quả tìm kiếm nhân tài cho doanh nghiệp. Nếu tác động tích cực sẽ làm cho quá trình tuyển dụng diễn ra theo ý của doanh nghiệp, tìm kiếm và lựa chọn được ứng viên tốt, hội tụ đầy đủ yếu tố cần thiết cho công việc cần tuyển. Ngược lại những tác động tiêu cực sẽ gây trở ngại cho doanh nghiệp, không tuyển được ứng viên ưng ý hoặc ứng viên vì vài vấn đề từ sai sót hoặc tác động này mà từ bỏ ứng tuyển.

Vì vậy doanh nghiệp cần đặc biệt lưu ý đến sự tác động của các yếu tố từ môi trường tới công tác tuyển dụng để né tránh được rủi ro và có được kết quả tốt nhất. Có hai nhân tố chính ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự gồm:

#### ***1.4.1. Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp***

##### ***1.4.1.1. Yếu tố Kinh tế - Chính trị***

Trong các thời kỳ suy thoái kinh tế, doanh nghiệp thường đối mặt với áp lực giảm chi phí và tối ưu hóa hoạt động. Điều này có thể dẫn đến việc họ giảm quy mô tuyển dụng hoặc hoãn các kế hoạch tăng cường nhân sự. Môi trường kinh doanh không ổn định và không chắc chắn trong các giai đoạn này cũng khiến cho doanh nghiệp cảm thấy ngần ngại khi đầu tư vào nhân lực mới.

Trong khi đó, trong thị trường lao động phát triển, doanh nghiệp có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân sự tài năng do sự cạnh tranh gay gắt từ các công ty khác. Sự tăng trưởng kinh tế cũng có thể tạo ra nhu cầu tuyển dụng mới, đặc biệt là trong các lĩnh vực có nhu cầu lao động cao như công nghệ thông tin, y tế, và dịch vụ tài chính.

Ngoài ra, các biện pháp chính sách và pháp luật liên quan đến thuế, lao động và quản lý nhân sự của nhà nước cũng có thể ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có những phương pháp tuyển dụng khác nhau, nhưng áp dụng phương pháp nào cũng phải chấp hành các quy định của luật lao động.

Doanh nghiệp phải chấp hành các quy định về đối tượng chính sách, đối tượng được ưu tiên của nhà nước trong tuyển dụng. Chẳng hạn khi nhà nước yêu cầu ưu tiên



tuyển dụng quân nhân xuất ngũ thì trong trường hợp này cũng với các ứng viên có đủ tiêu chuẩn, trình độ và điều kiện như nhau, doanh nghiệp phải xếp thứ tự ưu tiên cho lực lượng lao động trên.

#### *1.4.1.2. Yếu tố Văn hóa – Xã hội*

Văn hóa và xã hội địa phương, cũng như giá trị, quan niệm và sự đa dạng trong cộng đồng, có thể tạo ra những yêu cầu, mong muốn và thách thức riêng đối với quá trình tuyển dụng nhân sự.

Văn hóa xã hội có thể ảnh hưởng đến cách doanh nghiệp quảng bá và xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng. Ví dụ, trong một cộng đồng nơi giáo dục và kỹ năng xã hội được coi trọng, doanh nghiệp có thể muốn tập trung vào việc thúc đẩy hình ảnh là một nơi làm việc thân thiện và hỗ trợ.

Ngoài ra, văn hóa tổ chức của doanh nghiệp cũng phản ánh và tương tác với văn hóa xã hội. Một doanh nghiệp có văn hóa linh hoạt và mở cửa có thể thu hút nhân viên đa dạng và sáng tạo, trong khi một doanh nghiệp tuân thủ quy tắc cứng nhắc có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân viên trẻ và năng động.

Đồng thời, văn hóa xã hội cũng có thể ảnh hưởng đến việc đánh giá và lựa chọn ứng viên. Một doanh nghiệp có thể coi trọng sự phù hợp với giá trị và văn hóa tổ chức hơn là kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn.

#### *1.4.1.3. Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp*

Trong một thị trường cạnh tranh cao, việc thu hút và giữ chân nhân sự tài năng trở thành một nhiệm vụ cấp bách. Áp lực cạnh tranh khốc liệt thúc đẩy các doanh nghiệp phải nhanh chóng tìm kiếm và lựa chọn những ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp.

Môi trường cạnh tranh nhanh chóng có thể tạo ra nhu cầu tuyển dụng đột xuất khi doanh nghiệp cần mở rộng hoặc cải thiện sản phẩm và dịch vụ của họ để cạnh tranh. Điều này đặt ra thách thức đối với các bộ phận tuyển dụng để nhanh chóng tìm kiếm, lựa chọn và thu hút nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp.

Ngoài ra, môi trường cạnh tranh cũng thúc đẩy các doanh nghiệp cải thiện quy trình tuyển dụng của họ để trở nên nhanh chóng và linh hoạt hơn. Điều này có thể bao gồm việc sử dụng các công nghệ mới như phần mềm quản lý ứng viên MyXTeam (phần mềm giúp quản lý nhân viên một cách đơn giản) hoặc các phương tiện truyền thông xã hội để tiếp cận ứng viên.

#### *1.4.1.4. Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động*

Khi có một sự mất cân bằng giữa cung và cầu trên thị trường lao động, các doanh nghiệp phải đối mặt với những thách thức và cơ hội đặc biệt.

Trong một thị trường lao động nơi cung nhân lực vượt quá nhu cầu, các doanh nghiệp có thể dễ dàng hơn trong việc thu hút và lựa chọn nhân sự tài năng. Điều này

có thể dẫn đến việc họ có nguồn ứng viên đa dạng và chọn ra những ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp nhất.

Ngược lại, trong một thị trường lao động khan hiếm, doanh nghiệp có thể gặp khó khăn trong việc tìm kiếm và thu hút nhân sự tài năng. Trong tình hình này, các doanh nghiệp có thể cần áp dụng các chiến lược sáng tạo để thu hút ứng viên, như cải thiện lợi ích và điều kiện làm việc, tăng mức lương, hoặc đầu tư vào các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên.

Đồng thời, quan hệ cung cầu trên thị trường lao động cũng có thể ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp. Trong một thị trường lao động đa dạng và cạnh tranh, các doanh nghiệp sẽ cần tinh chỉnh chiến lược tuyển dụng của họ để đảm bảo rằng họ thu hút và giữ chân nhân sự tài năng trong một môi trường đầy thách thức.

#### *1.4.1.5. Trình độ khoa học kỹ thuật*

Trong thời đại công nghệ phát triển hiện nay, trình độ khoa học kỹ thuật đóng vai trò quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân lực và ảnh hưởng đến nhiều khía cạnh của công việc. Đầu tiên, nó thể hiện sự chuyên môn và kỹ năng cần thiết cho vị trí cụ thể mà ứng viên đang xin. Có một mức độ kiến thức cơ bản và kỹ thuật là yếu tố không thể thiếu để thực hiện các nhiệm vụ công việc một cách hiệu quả.

Ngoài ra, trình độ khoa học kỹ thuật cũng thể hiện tính cạnh tranh của ứng viên trong thị trường lao động. Các doanh nghiệp thường tìm kiếm những ứng viên có kiến thức chuyên sâu và kỹ năng kỹ thuật vững vàng để giải quyết các thách thức kỹ thuật trong công việc hàng ngày. Vì vậy, ứng viên có trình độ khoa học kỹ thuật cao thường có cơ hội được ưu tiên trong quá trình tuyển dụng.

Ngoài những ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình tuyển dụng, trình độ khoa học kỹ thuật cũng ảnh hưởng đến sự phát triển cá nhân và sự nghiệp của nhân viên sau này. Những người có kiến thức kỹ thuật sâu rộng thường có khả năng tiến xa hơn trong sự nghiệp và đóng góp nhiều hơn vào sự phát triển của tổ chức.

### **1.4.2. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp**

#### *1.4.2.1. Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp*

Mục tiêu phát triển, chiến lược của doanh nghiệp là căn cứ để tiến hành mọi hoạt động của doanh nghiệp nói chung và công tác tuyển dụng nói riêng. Tất cả các hoạt động đều nhằm theo đuổi sứ mệnh và mục tiêu của doanh nghiệp. Để theo đuổi điều đó các bộ phận lại căn cứ vào chính mục tiêu của doanh nghiệp để bố trí công việc, bố trí nhân sự sao cho phù hợp. Vì vậy công tác tuyển dụng nhân lực cũng phụ thuộc vào từng bộ phận, từng mục tiêu đề ra và thực hiện kế hoạch tuyển dụng cho đúng.

Việc tuyển dụng nhân lực sẽ phải ưu tiên tìm kiếm được những ứng viên có khả năng đáp ứng được mục tiêu của công việc, của bộ phận hay của doanh nghiệp.

#### *1.4.2.2. Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp*

Hình ảnh uy tín của một doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng. Doanh nghiệp với uy tín cao thường dễ dàng thu hút những ứng viên giỏi và có kinh nghiệm, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tuyển dụng. Nhân viên cũng cảm thấy tự hào khi làm việc cho một doanh nghiệp có uy tín, điều này giúp tăng cường sự gắn bó và ổn định trong tổ chức. Hơn nữa, hình ảnh uy tín cũng là yếu tố quan trọng trong việc thu hút đầu tư và mở rộng quy mô hoạt động kinh doanh. Và ngược lại mất uy tín của doanh nghiệp có thể gây khó khăn trong tuyển dụng nhân lực chất lượng và làm giảm sự quan tâm từ ứng viên và đối tác. Nó cũng tăng chi phí tuyển dụng do cần phải đầu tư nhiều hơn vào việc thu hút ứng viên mới. Điều này làm nổi bật tầm quan trọng của việc duy trì và tăng cường uy tín trong quá trình tuyển dụng nhân lực.

Ngoài ra uy tín giúp doanh nghiệp thu hút sự quan tâm từ các nhà đầu tư và đối tác, từ đó tạo ra cơ hội phát triển và mở rộng.

#### *1.4.2.3. Khả năng tài chính của doanh nghiệp*

Công tác tuyển dụng nhân lực đòi hỏi một nguồn tài chính lớn, chi phí liên quan mật thiết đến chất lượng công tác tuyển dụng. Với một nguồn lực mạnh mẽ, doanh nghiệp có khả năng cung cấp mức lương và phúc lợi hấp dẫn hơn cho nhân viên, thu hút những ứng viên ưu tú và ngược lại, khi kinh phí hạn hẹp, phúc lợi không thể cạnh tranh với các doanh nghiệp khác cũng đồng nghĩa với việc giảm đi khả năng thu hút và giữ chân nhân tài cho doanh nghiệp. Ngoài ra, khả năng tài chính tốt cũng giúp doanh nghiệp đầu tư vào các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực, tăng cơ hội cho sự nghiệp của nhân viên.

Hơn nữa, khả năng tài chính mạnh mẽ cũng có thể tạo ra cơ hội mở rộng quy mô hoạt động kinh doanh, từ đó tạo ra nhiều vị trí làm việc mới. Điều này mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và nhân viên, bởi vì việc mở rộng hoạt động kinh doanh thường đi kèm với nhu cầu tuyển dụng nhân sự mới.

#### *1.4.2.4. Nhu cầu nhân sự của các bộ phận*

Nhu cầu nhân sự của một bộ phận ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Khi nhu cầu tăng, họ cần tập trung vào tìm kiếm nhân viên phù hợp và phát triển nguồn lực tài chính cho tuyển dụng. Ngược lại, khi nhu cầu giảm, họ có thể cần điều chỉnh chiến lược tuyển dụng để đảm bảo hiệu quả và tiết kiệm chi phí. Điều này làm nổi bật tầm quan trọng của việc điều chỉnh và linh hoạt trong quá trình tuyển dụng nhân lực.

#### *1.4.2.5. Thái độ nhà quản trị*

Thái độ luôn là yếu tố quan trọng quyết định thắng lợi của tuyển dụng. Thái độ tích cực, sáng tạo và tôn trọng từ phía lãnh đạo có thể lan tỏa đến mọi mặt của tổ chức, từ đó thu hút và giữ chân nhân viên tốt. Một nhà quản trị có thái độ tích cực thường tạo ra một môi trường làm việc khích lệ, nơi mà nhân viên cảm thấy được đánh giá, khuyến khích và có động lực để phát triển.

Ngược lại, nếu nhà quản trị có thái độ tiêu cực, thái độ phân biệt hoặc không công bằng, điều này có thể tạo ra một môi trường làm việc không lành mạnh và không khích lệ. Những thái độ như vậy có thể làm giảm sự hứng thú của nhân viên, gây ra sự mất mát nhân sự và làm suy giảm hiệu suất làm việc.

Thái độ nhà quản trị cũng ảnh hưởng đến hình ảnh của doanh nghiệp và làm thay đổi cách mà ứng viên đánh giá về tổ chức. Một nhà quản trị có thái độ tích cực và hỗ trợ có thể thu hút ứng viên tốt và giữ chân nhân viên hiện tại, trong khi một nhà quản trị có thái độ tiêu cực có thể gây ra hậu quả tiêu cực cho quá trình tuyển dụng và giữ chân nhân sự.

#### *1.4.2.6. Văn hóa doanh nghiệp*

Bầu không khí và văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng lớn đến công tác tuyển dụng nhân lực. Ví dụ, một doanh nghiệp với bầu không khí tích cực và văn hóa làm việc cởi mở thường thu hút ứng viên tốt bởi họ cảm thấy hứng thú và muốn trở thành một phần của môi trường làm việc tích cực đó. Một ví dụ khác, một doanh nghiệp có văn hóa đặc trưng và giá trị rõ ràng thường thu hút những ứng viên chia sẻ các giá trị tương tự và muốn tham gia vào một cộng đồng làm việc có ý nghĩa.

Tuy nhiên, nếu bầu không khí và văn hóa doanh nghiệp không tích cực, có thể gây ra hiện tượng mất mát nhân sự hoặc khó khăn trong việc thu hút ứng viên mới. Ví dụ, một doanh nghiệp với môi trường làm việc căng thẳng và thiếu sự hỗ trợ có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân viên, do ứng viên cảm thấy không thoải mái hoặc không hứng thú với môi trường làm việc đó.

## **TIỂU KẾT CHƯƠNG 1**

Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự đã cung cấp cho ta cái nhìn tổng quan và nền tảng lý thuyết cần thiết cho quá trình tuyển dụng trong một tổ chức. Các khái niệm cơ bản được làm rõ, bao gồm định nghĩa tuyển dụng, mục tiêu và vai trò của nó trong hoạt động quản trị nhân sự. Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm, thu hút và chọn lọc những ứng viên phù hợp với yêu cầu của vị trí công việc cụ thể, đảm bảo rằng tổ chức có được nhân viên có năng lực và phù hợp với văn hóa tổ chức.

Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng như chiến lược phát triển, văn hóa tổ chức, nguồn lực tài chính, tình hình thị trường lao động và pháp luật lao động cũng được phân tích. Ngoài ra, chương 1 này trình bày các phương pháp và quy trình tuyển dụng thông dụng, từ xác định nhu cầu, mô tả công việc, lựa chọn kênh tuyển dụng, đến phỏng vấn và hòa nhập nhân viên mới.

Tầm quan trọng của việc xây dựng một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp và hiệu quả được nhấn mạnh, nhằm giúp tổ chức thu hút và giữ chân nhân tài, tạo ra một môi trường làm việc tích cực và bền vững.

Nhìn chung, “cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự” đã cung cấp cho ta nền tảng lý thuyết vững chắc, là cơ sở để triển khai và cải tiến hoạt động tuyển dụng trong các tổ chức.

Dựa vào cơ sở lý luận trên, tác giả sẽ phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation ở chương 2. Từ đó, đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm giải quyết các tồn tại, cải thiện quy trình tuyển dụng, giúp công ty thu hút được nhân tài và nâng cao hiệu quả hoạt động nhân sự.

## **CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION**

### **2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Enuy corporation**

#### **2.1.1. Khái quát chung về Công ty Cổ phần Enuy corporation**

Tên đầy đủ tiếng Việt: CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION (ENUY CORP)

Tên tiếng Anh: ENUY CORPORATION JOINT STOCK COMPANY

Mã số thuế: 108948671

Địa chỉ: Số 2 Tôn Thất Thuyết, Mỹ Đình, Nam Từ Liêm, Hà Nội

Mail: enuy@gmail.com

Điện thoại: 078 445 7666

Logo:



**Hình 2.1: Logo Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Trang web Công ty Cổ phần Enuy Corporation: [enuy.com.vn](http://enuy.com.vn))

Slogan: “Make Simple make Happy”

#### **2.1.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.**

Thành lập từ năm 2015, với tên cũ là Công ty Cổ phần Công nghệ Enuy Việt Nam, sau đổi thành “CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION”, công ty hướng tới trở thành 1 trong 10 đơn vị mạnh nhất thị trường với sứ mệnh cung cấp giải pháp bán hàng doanh nghiệp. Sau 6 năm hoạt động, công ty đã phục vụ và mang lại hiệu quả tại phòng kinh doanh cho gần 1500 khách hàng, setup và xây dựng phòng Marketing in- house, tiến hành triển khai hoạt động Marketing cho hơn 100 doanh nghiệp.

#### **\*Tầm nhìn thương hiệu**

Với tầm nhìn dài hạn trở thành tập đoàn đa quốc gia, trong vòng 20 năm, ENUY Corp sẽ trở thành công ty công nghệ top 5 Châu Á, có sức ảnh hưởng trên toàn thế giới.

ENUY luôn nỗ lực không ngừng để hoàn thành sứ mệnh của mình với dân tộc: Chúng tôi sinh ra để thay đổi, lấy lại uy tín và niềm tự hào người Việt trên trường quốc tế.

### **\*Sứ mệnh kinh doanh**

Với quốc gia, ENUY sinh ra để lấy lại uy tín và niềm tự hào trí tuệ người Việt trên trường quốc tế bằng cách đóng góp một phần nhỏ bé công sức của mình vào việc khẳng định và tôn vinh trí tuệ người Việt qua việc trở thành một trong những công ty công nghệ, thương mại điện tử hàng đầu Châu Á.

Với khách hàng, ENUY giúp các đối tác trở thành doanh nghiệp có tâm và có tầm, có những sản phẩm, dịch vụ mang lại giá trị cho xã hội, phát triển vươn tới trở thành tập đoàn lớn trong nước và quốc tế, cạnh tranh sòng phẳng với các doanh nghiệp trên thế giới.

### **\*Giá trị cốt lõi**

*Xây dựng niềm tin.*

Niềm tin quan trọng nhất với mỗi con người ENUY là niềm tin tuyệt đối vào bản thân mình, tiếp đến là niềm tin với đồng đội, niềm tin với khách hàng, niềm tin với tầm nhìn – sứ mệnh công ty. Niềm tin sẽ được hình thành thông qua tầm hiểu biết, kỹ năng của bản thân và khả năng lập kế hoạch hành động.

*ENUY là một gia đình.*

Ban lãnh đạo ENUY luôn đặt lợi ích của nhân viên trong công ty ENUY là vị trí đầu tiên nhằm mục đích nhân viên đặt mục tiêu chung lên làm vị trí số một.

Những thành viên trong ENUY sống và làm việc với nhau trên tinh thần cùng tiến, hỗ trợ, chia sẻ, giúp đỡ lẫn nhau, không chia bè kết phái chia rẽ nội bộ tạo ra Văn Hóa Kỷ Luật. Ban lãnh đạo cũng có thể bị sa thải bởi Văn Hóa Kỷ Luật.

*Làm việc khởi nguồn từ đam mê.*

Mỗi con người ENUY luôn làm việc với niềm yêu thích tự thân, hơn thế là sẵn sàng vượt qua những công việc mình không thích để biến những công việc đó trở thành công việc mà mình yêu thích.

*Sáng tạo tạo nên thịnh vượng.*

Sáng tạo là những bước nhảy của việc phát triển bản thân, là bước nhảy cho sự phát triển của doanh nghiệp, sáng tạo rút ngắn thời gian đạt được các mục tiêu. Mỗi con người ENUY luôn suy nghĩ Sáng Tạo, hành động Sáng Tạo, chia sẻ Sáng Tạo, đón nhận Sáng Tạo.

*Không ngừng học hỏi.*

Ở ENUY loại bỏ tư duy “Tôi biết rồi” bởi lẽ với mỗi người đến một thời điểm nào đó sẽ thấy “Mình đang giỏi” thì đó chính là thời điểm nguy hiểm nhất cho việc

học hỏi và phát triển bản thân. Con người ENUY luôn sẵn sàng học hỏi và lắng nghe như một đứa trẻ, đón nhận được tri thức, kỹ năng và tầm nhìn của thời đại.

#### 2.1.1.2. Quy mô ngành nghề của Công ty Cổ phần Enuy Corporation

**Bảng 2.1: Một số ngành nghề kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

STT	Tên ngành	Mã ngành
1	Bán buôn thực phẩm	G4632
2	Bán buôn đồ uống	G4633
3	Bán buôn vải, hàng may sẵn, giày dép	G4641
4	Bán buôn đồ dùng cho gia đình	G4649
5	Bán buôn máy vi tính, thiết bị ngoại vi và phần mềm	G46510
6	Bán buôn thiết bị và linh kiện điện tử, viễn thông	G46520
7	Bán buôn máy móc, thiết bị và phụ tùng máy khác	G4659
8	Bán lẻ lương thực thực phẩm, đồ uống, thuốc lá, thuốc láo chiếm tỉ trọng lớn trong các cửa hàng KD tổng hợp	G47110
9	Bán lẻ lương thực trong các cửa hàng chuyên doanh	G47210
10	Cổng thông tin	J63120
11	Quảng cáo	M73100
12	Bán lẻ thảm đệm, chăn, màn... vật liệu phủ tường và sàn trong các cửa hàng chuyên doanh	G47530
13	Bán lẻ sách, báo, tạp chí văn phòng phẩm trong các cửa hàng chuyên doanh	G47610
14	Bán lẻ băng đĩa âm thanh, hình ảnh trong các cửa hàng chuyên doanh	G47620
15	Bán lẻ đồ chơi, trò chơi trong các cửa hàng chuyên doanh	G47640
16	Bán lẻ thuốc, dụng cụ y tế, mỹ phẩm và vật phẩm vệ sinh trong các cửa hàng chuyên danh	G4772
17	Bán lẻ hàng hoá khác mới trong cửa hàng chuyên doanh.	G4733

(Nguồn: Phòng tài chính kế toán công ty Enuy Corp.)

Công ty đăng ký kinh doanh nhiều lĩnh vực vì tương lai hướng đến một doanh nghiệp về thương mại điện tử nhưng hiện tại lĩnh vực chủ yếu là cung cấp các dịch vụ Marketing. Hiện công ty chuyên cung cấp dịch vụ cơ bản trong ngành Marketing cho nhiều doanh nghiệp lớn nhỏ như: SEO, Google Ads, Marketing Auto, Digital Sale, Digital marketing, FB Ads, Design, Media... Năm 2019, dự án MKT Pro – một dự án về set up phòng marketing in house uy tín chất lượng cho doanh nghiệp chính thức được ENUY Corp đưa vào vận hành. Hiện tại đây đang là dự án thành công nhất của ENUY.



### 2.1.1.3. Các sản phẩm dịch vụ chính của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Từ năm 2015 đến nay, Enuy vẫn luôn cho ra đời các dự án phù hợp với bối cảnh công nghệ phát triển, đến thời điểm hiện tại, các dự án vẫn đang tiếp tục vận hành và có tiềm năng lớn, trong đó dự án MKT PRO là sản phẩm dịch vụ chính thu lại doanh thu cao nhất cho công ty Cổ phần Enuy Corporation, các dự án bao gồm:

**Bảng 2.2 Các dự án và chức năng của dự án tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation.**

Dự án	Đặc điểm của dự án
SJOB MKT	Lớp học marketing miễn phí, nhằm tuyển dụng nhân sự thông qua đào tạo. Phòng Nhân Sự phụ trách tìm kiếm học viên cho các lớp học marketing. Các bạn học sinh sẽ được đào tạo trực tiếp bởi, Giám đốc và các Trưởng Phòng Marketing của Công ty, quá trình đào tạo này diễn ra trong 5 buổi, học viên vượt qua được các kiểm tra cuối cùng sẽ được hội đồng phòng thẩm định phòng marketing nhận xét dựa vào quá đào tạo và làm việc thực tế tại công ty, chọn ra những học viên xuất sắc nhất trở thành nhân viên chính thức tại công ty. Các nhân sự chính thức sẽ được đào tạo liên tục để làm việc tại công ty hoặc được điều chuyển đến các vị trí tuyển dụng của dự án ngoài thuộc MKT PRO.
SJOB HR	Lớp đào tạo hr miễn phí, cung cấp nhân sự cho Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation, các học viên này sẽ được đào tạo bởi Trưởng Phòng Nhân sự hoặc Phó Phòng Nhân Sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation. Quá trình đào tạo diễn ra trong thời gian 6 buổi, trong thời gian này học viên sẽ được kiểm tra và phân loại, lựa chọn để được trở thành nhân sự chính thức của công ty. Dự án này thuộc quyền quản lý của Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation.
MKT PRO	Dự án chuyên cung cấp giải pháp marketing, dịch vụ set up phòng marketing cho các doanh nghiệp. Sau khi chuyên viên tư vấn marketing làm việc với các doanh nghiệp, xác định được các vị trí các doanh nghiệp cần sẽ gửi thông tin Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation để thực hiện quá trình cung cấp nhân sự cho các doanh nghiệp. Dự án này thuộc quản lý của Phòng Marketing Công ty Cổ phần Enuy.
SALECARE	Là dự án chuyên về dịch vụ cung ứng và cho thuê trưởng phòng kinh doanh và nhân sự kinh doanh.

*(Nguồn: Phòng Tài Chính - Kế Toán Công ty Cổ phần Enuy Corporation)*

Công ty Cổ phần Enuy Corporation nhận thấy rằng. Có đến 95% Agency thuê ngoài hoặc chủ doanh nghiệp tự xây dựng phòng Marketing nội bộ nhưng hiệu quả không cao, vấn đề chủ yếu đến từ việc không hiểu sản phẩm, không linh hoạt thích nghi thị trường và sẽ mất rất nhiều thời gian để đạt được hiệu quả mong muốn. Từ đó

Công ty Cổ phần Enuy Corporation ra đời dịch vụ MKTPRO – Giải pháp Marketing tốt nhất thị trường với thông điệp 3T:

*1.Thấu hiểu sản phẩm nhất.*

Đội ngũ làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp, có quy trình làm việc chuyên nghiệp với các phòng ban. Đội ngũ trực tiếp chốt sale, ghi âm lại cuộc phỏng vấn, và đi thị trường gặp khách hàng. Đội ngũ liên tục tổ chức các buổi đào tạo nghiên cứu thị trường, nghiên cứu đối thủ cạnh tranh, phân tích ngành nghề, phân tích tính năng lợi ích sản phẩm đối thủ và công ty. Sau đó tổng hợp thành file hoàn chỉnh với đầy đủ nội dung.



**Hình 2.2: Nhân sự công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Trang web công ty Cổ phần Enuy Corpoartion enuy.com.vn)

*2.Thích nghi linh hoạt nhất.*

Đội ngũ có kinh nghiệm làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp nên linh hoạt thích ứng được với sự thay đổi của thị trường. Ngay lập tức điều chỉnh khi doanh nghiệp có sự thay đổi định hướng, chiến lược.



**Hình 2.3: Nhân sự Marketing của Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Trang web Công ty Cổ phần Enuy Corpoartion)

### *3. Tiết kiệm thời gian và chi phí rẻ nhất.*

Ngay lập tức có ngay 1 phòng Marketing đầy đủ, thay vì mất từ 3 - 4 tháng tuyển dụng. Đội ngũ phòng Marketing liên tục nghiên cứu và sản xuất các nội dung quảng cáo nhằm tối ưu chi phí, gia tăng tỉ lệ chốt sale. Nhân sự được đào tạo với tần suất cao, có lộ trình triển khai bài bản nên nhanh chóng tham gia vào các công việc: chạy ads, thiết kế website, xây dựng kịch bản, ...



**Hình 2.4 Nhân sự media của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.**

(Nguồn: Trang web công ty Cổ phần Enuy Corporation [enuy.com.vn](http://enuy.com.vn))

#### **2.1.2. Đặc điểm sản phẩm của Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

##### **\*Dịch vụ cung cấp giải pháp Marketing cho doanh nghiệp**

Mặt hàng chủ yếu của công ty là: Lớp học marketing miễn phí và dịch vụ Setup phòng Marketing Inhouse.

Ở ENUY Corp, mặt hàng kinh doanh chủ yếu của công ty là Setup phòng Marketing Inhouse cho doanh nghiệp. Để có thể lấy đủ nguồn lực để setup phòng marketing, công ty đã thực hiện đào tạo các khóa học Marketing miễn phí, thông qua đó lọc các nhân sự có tiềm năng về bồi dưỡng để những học viên xuất sắc nhất trở thành nhân sự nội bộ công ty và một số còn lại để cung cấp nhân sự cho dự án ngoài.

Với “Lớp học Marketing miễn phí”, ban lãnh đạo công ty nhận thức được rằng sinh viên ngày càng có xu hướng chủ động cũng như năng động hơn với ngành nghề theo học, đặc biệt là ngành Marketing. Điều đó khiến cho nhu cầu về các lớp học Marketing thực chiến, đặc biệt là những lớp học free ngày càng tăng cao.

Có thể nói mặt hàng này có mức tăng trưởng thị phần tốt, nổi bật trên thị trường nhưng cũng chứa nhiều rủi ro vì đã có nhiều lớp học lừa đảo khiến khách hàng mục tiêu có ác cảm với mặt hàng. Mặt khác, các doanh nghiệp cũng đang phải đối mặt với sự khan hiếm nhân sự.



**Hình 2.5: Quảng cáo chương trình tuyển dụng thông qua đào tạo.**

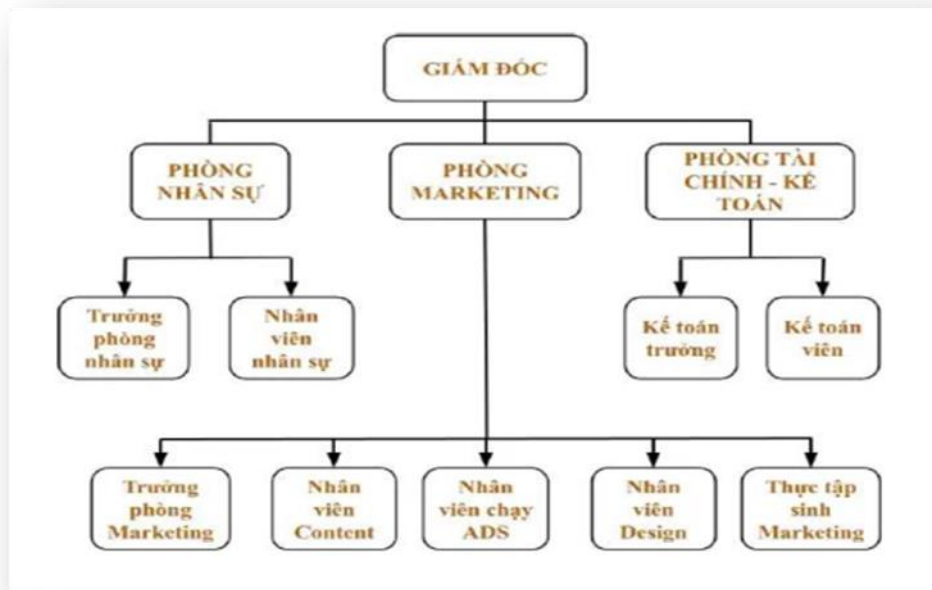
(Nguồn: Trang web công ty Cổ phần Enuy Corp [enuy.com.vn](http://enuy.com.vn))

Nắm bắt được tâm lý đó, công ty Cổ phần Enuy Corporation thực hiện đào tạo các khóa học Marketing miễn phí, coi đó là nguồn để thu hút và sàng lọc các ứng viên tiềm năng. Từ đó sẽ chiêu mộ nhân tài trở thành nhân sự chính thức của công ty, hoặc nhân sự được làm việc tại các dự án ngoài của công ty.

Với sản phẩm “Dịch vụ Setup phòng Marketing Inhouse cho doanh nghiệp”, thuộc dự án MKT PRO, cung cấp đầy đủ trưởng phòng và nhân sự Marketing giàu kinh nghiệm giúp đỡ chủ doanh nghiệp mở rộng và chiếm lĩnh thị trường. Đội ngũ Marketing là người triển khai kế hoạch trực tiếp tại doanh nghiệp. Vì vậy, họ là người hiểu rõ sản phẩm, hiểu rõ khách hàng mục tiêu của doanh nghiệp. Đồng thời với sự dẫn dắt của Giám đốc và Trưởng phòng Marketing, đội ngũ nhân sự nhanh chóng thích nghi linh hoạt với sự thay đổi của thị trường và định hướng của doanh nghiệp. Từ đó MKTPRO giúp tiết kiệm tối đa thời gian và chi phí khi xây dựng phòng Marketing cho doanh nghiệp.

### 2.1.3. Cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các bộ phận của Công ty Cổ phần Enuy Corporation

#### 2.1.3.1. Cơ cấu tổ chức Công ty Cổ phần Enuy Corporation



**Hình 2.6: Cơ cấu tổ chức của Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ Phần ENUY Corporation)

#### 2.1.3.2. Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban.

##### ❖ Giám Đốc:

Chịu trách nhiệm chỉ đạo và điều hành toàn bộ hoạt động của công ty nhằm phát triển hoạt động SX-KD, thiết lập các chính sách quản lý doanh nghiệp, hệ thống quản trị và giám sát, định hướng chiến lược và mục tiêu phát triển của tổ chức và đưa ra các quyết định về vấn đề lớn của công ty. Là người đại diện, thay mặt cho Công ty chịu trách nhiệm về mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty. Là người đứng đầu tổng công ty, quyết định các vấn đề quan trọng tại tổng công ty.

##### ❖ Phòng Nhân Sự:

Có chức năng tham mưu cho GĐ trong việc xây dựng bộ máy quản lý, tổ chức tuyển dụng, đào tạo, bố trí nhân sự trong công ty và các dự án cùng nhiều doanh nghiệp lớn nhỏ. Lập kế hoạch và tuyển dụng, duy trì và quản lý nguồn nhân lực, giám sát hệ thống vận hành tại các phòng ban. Xử lý các vấn đề về phúc lợi, chế độ chính sách cho nhân viên; thực hiện bảo vệ an ninh cơ quan, cơ sở vật chất của công ty; soạn thảo tổng hợp và lưu trữ các văn bản của công ty, quản lý con dấu.

+ Nhân Viên Nhân Sự: Nhận chỉ thị làm việc từ trưởng phòng, tuyển dụng nhân sự cho các dự án hợp tác với doanh nghiệp và công ty

+ Trưởng Phòng Nhân Sự (1 người):

Có nhiệm vụ trực tiếp tham mưu với giám đốc về các vấn đề tổ chức và quản lý nhân sự tại công ty, là người phân công nhiệm vụ và chịu trách nhiệm về toàn bộ công việc của Phòng nhân sự. Trưởng phòng có quyền tham gia trực tiếp vào công tác tuyển dụng nhân sự, đào tạo nhân viên, giải quyết các chế độ đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật lao động, ký kết hợp đồng lao động và sa thải nhân viên.

❖ **Phòng Tài Chính - Kế Toán:**

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

+ Kế Toán trưởng (1 người):

Có nhiệm vụ tổ chức quản lý công việc kế toán nội bộ công ty; hướng dẫn nghiệp vụ và giám sát quá trình thực hiện của kế toán viên; kiểm tra, giám sát quá trình sử dụng tài sản; chịu trách nhiệm giải trình trước BGĐ các thông tin kế toán, các hoạt động thu chi, tình hình tài sản, dòng tiền hoạt động của công ty.

❖ **Phòng Marketing:**

Các nhiệm vụ của phòng ban này bao gồm tổ chức triển khai chương trình phát triển sản phẩm mới, xác định phân khúc thị trường, xác định mục tiêu, định vị thương hiệu, xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược Marketing cho các sản phẩm và dự án của công ty, tìm kiếm và phát triển khách hàng mới thuộc nhóm khách hàng mục tiêu của công ty.

+ Trưởng Phòng Marketing (2 người):

Xây dựng các chiến lược marketing cho công ty của hàng năm, hàng quý và hàng tháng. Thực hiện và phụ trách công tác quản lý các mảng cung cấp dịch vụ và truyền thông. Chịu trách nhiệm mọi hoạt động của phòng marketing, phân công nhiệm vụ cho các nhân viên marketing thuộc từng mảng và theo dõi để giám sát hiệu quả thực hiện công việc của từng nhân viên. Bên cạnh đó còn thực hiện mở rộng kênh phân phối dịch vụ và tìm kiếm các khách hàng mới cho công ty. Quản lý và phân công nhiệm vụ cho các nhân viên phụ trách các vị trí khác nhau trong phòng ban gồm: nhân viên content, thiết kế, chạy ads và thực tập sinh marketing.

#### 2.1.4. Đặc điểm về lao động của Công ty Cổ phần Enuy Corporation

Yếu tố con người luôn đóng vai trò quan trọng trong việc thành công hay thất bại của doanh nghiệp, việc tìm ra điểm mạnh của từng nhân sự và bố trí phù hợp sẽ phát huy được hiệu quả tối đa trong công việc.

Hàng năm Công ty Cổ phần Enuy Corporation luôn có bản theo dõi về lao động trong đó chỉ rõ về tổng số lao động, trình độ lao động, kết cấu lao động, chuyên môn lao động được đào tạo. dưới đây ta sẽ phân tích cơ cấu lao động của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

**Bảng 2.3 Cơ cấu lao động của Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023**

(Đvt: người)

Chỉ tiêu	Năm						So sánh			
	2021		2022		2023		2022/2021		2023/2022	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
<b>Tổng LĐ</b>	69	100	86	100	102	100	17	24.6	16	18.6
<b>Phân theo giới tính</b>										
<b>Nam</b>	18	26	26	30	32	31	8	44.5	6	23.1
<b>Nữ</b>	51	74	60	70	70	69	9	17.6	10	16.7
<b>Phân theo độ tuổi</b>										
<b>Từ 20-35</b>	45	65	55	64	75	73.5	10	22.2	20	36.4
<b>Trên 35</b>	24	35	31	36	27	26.5	7	29.2	-4	-12.9
<b>Phân theo trình độ</b>										
<b>ĐH, trên ĐH</b>	40	58	56	65	79	77	16	40	23	41.1
<b>CD</b>	29	42	30	35	23	23	1	3.45	-7	- 23.3

(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation.)

Trên đây là bảng số liệu về toàn bộ nhân sự nội bộ công ty Cổ phần Enuy Corporation không tính nhân sự dự án ngoài.

Nhìn vào bảng số liệu ta nhận thấy trong 3 năm gần đây số lượng lao động của công ty có xu hướng tăng đều qua các năm về số lượng, tỷ trọng có biến động nhỏ nhưng không đáng kể và chỉ giới hạn ở độ tuổi và giới tính, cụ thể. Năm 2022 so với năm 2021 tổng số lao động tăng 17 người tương ứng tỷ trọng 24.6%, Năm 2023 so với năm 2022 tổng số lao động tăng 16 người tương ứng với 18.6%. Nhìn chung công ty Cổ phần Enuy Corporation đang có xu hướng phát triển ổn định, nhân sự tăng đều qua các năm.

Với tính chất dịch vụ, yêu cầu sự mềm mại, điềm tĩnh và làm việc khổi văn phòng vậy nên số lượng lao động nữ chiếm nhiều hơn nam giới tại công ty. Số lượng lao động nữ năm 2022 so với năm 2021 tăng 9 người, chiếm tỷ trọng 17.6%, nam tăng

8 người, chiếm tỷ trọng 44.5%. năm 2023 so với năm 2022 số lượng lao động nữ tăng 10 người, chiếm 16.7%, nam tăng 6 người, chiếm 23.1%. tuy tỷ trọng lao động nữ giảm dần qua các năm, nhưng số lượng vẫn tăng đều qua mỗi năm. Năm 2021 số lượng lao động nam trong công ty so với nữ thấp hơn khá nhiều, nhưng ta có thể thấy, tỷ trọng nam đang tăng dần qua các năm, điều này là do số lượng nhân viên media công ty tuyển những năm gần đây đều tăng lên, tính chất công việc phải mang vác máy quay, setup góc quay và yêu cầu sự khỏe lớn nên nữ không phù hợp với các vị trí này, dẫn đến tỷ trọng nam trong công ty đang dần được cân bằng so với nữ.

Theo độ tuổi có thể thấy lao động trẻ chiếm đa số trong công ty, nguyên nhân do công ty có văn hóa tuyển dụng những nhân sự GenZ, những lao động trẻ này sẽ tiếp thu, học hỏi nhanh hơn, có ý tưởng sáng tạo mới lạ, mang lại không khí sôi nổi cho công ty, nhưng cũng có điểm yếu là kinh nghiệm không già dặn như nhóm lao động trên 30 tuổi. Dù vậy, tỷ trọng lao động trên 35 tuổi trong công ty vẫn giảm vào năm 2023 Vì công ty vẫn duy trì cơ cấu lao động này.

Theo trình độ có thể thấy, phần lớn lao động của Công ty Cổ phần Enuy Corporation có trình độ Đại Học và Trên Đại Học, số lượng lao động Đại học và Trên Đại Học cũng tăng trưởng mạnh mẽ qua các năm, cụ thể. Năm 2022 so với năm 2021, số lượng lao động trình độ ĐH và Trên ĐH tăng 16 người, tương ứng với 40%, Năm 2023 so với năm 2022 tăng 23 người, tương ứng 41.1%. Lao động trình độ cao đẳng có chiếm tỷ trọng thấp và âm vào năm 2023. Điều này chứng tỏ sự thành công của công tác tuyển dụng Công ty Cổ phần Enuy Corporation trong công tác nâng cao chất lượng nhân sự, đảm bảo đội ngũ nhân sự nội bộ tốt nhất cho công ty.

#### ***2.1.5. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation thời gian qua***

##### **Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh**

Để đánh giá tình hình kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation trong giai đoạn 2021 – 2023 ta dựa vào việc phân tích bảng Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong những năm 2021, 2022, 2023 như sau:



**Bảng 2.4: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty giai đoạn 2021 – 2023**  
**Đvt: triệu đồng)**

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Chênh lệch 2022/2021		Chênh lệch 2023/2022	
				Số tiền	%	Số tiền	%
<b>Tổng doanh thu</b>	11,920.3	14,874.4	17,548.2	2,954.1	24.8	2,673.8	17.9
<b>Tổng chi phí</b>	638.8	984.261	1192.382	345.4	54.07	208.1	21.1
<b>Lợi nhuận trước thuế</b>	3847.3	5783.1	7480.6	1,935.8	50.3	1,697.5	29.3
<b>Thuế thu nhập doanh nghiệp</b>	769.5	1,156.6	1,496.1	387.2	50.3	339.5	29.4
<b>Lợi nhuận sau thuế</b>	3,077.8	4,626.5	5,984.5	1,548.7	50.3	1,358	29.3

*(Nguồn Phòng Tài Chính Kế Toán Công ty Cổ phần Enuy Corporation.)*

Qua bảng số liệu trên ta có thể thấy, doanh thu của công ty qua các năm gần đây liên tục tăng, cụ thể:

- Năm 2022 so với 2021 tăng 2,954.1 triệu đồng tương đương 24.8%, năm 2023 công ty đạt mức doanh thu 17,549 tỷ VNĐ tăng 2,673.8 triệu đồng so với năm 2022, tương ứng với 17.9%. Có thể thấy bối cảnh kinh tế khó khăn của 2021 do covid19 đã được công ty khắc phục vào năm 2022, doanh thu Công ty Cổ phần Enuy Corporation có tỷ lệ tăng trưởng cao nhất vào 2022 và tỷ lệ này bão hòa hơn ở 2023, cho thấy hoạt động kinh doanh của công ty đang có xu hướng phát triển ngày càng ổn định.

- Năm 2021, lợi nhuận sau thuế của công ty là 3,077.8 triệu đồng. Đến 2022 lợi nhuận sau thuế của công ty là 4,626.5 triệu đồng, tăng 1,348.7 triệu đồng, tương đương 50.3% so với năm 2021. Năm 2023 lợi nhuận sau thuế của Công ty Cổ phần Enuy Corporation là 5,984.5 triệu đồng, tương đương với tăng 29.3% so với năm 2022. Mức độ tăng trưởng này khẳng định được phương hướng phát triển đúng đắn trong hoạt động kinh doanh của công ty, sản phẩm dịch vụ của công ty ngày càng phổ biến và khẳng định được hình ảnh uy tín của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

### **2.1.6. Hoạt động liên quan đến công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

#### ***Hoạt động đào tạo sau tuyển dụng.***

Tìm kiếm 1 nhân sự chuyên môn sẽ bớt thời gian đào tạo. Nhưng nó chỉ giảm thời gian để nhân sự hòa nhập với công việc mới, việc đào tạo vẫn cần thiết vì kiến thức thị trường thay đổi liên tục. Không đào tạo, cập nhật những kỹ năng mới, kiến thức mới đồng nghĩa với việc chấp nhận cho sự dậm chân tại chỗ thụt lùi và lạc hậu.



**Hình 2.7: Đào tạo nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

*(Nguồn: Fanpage chính thức của Công ty Cổ phần Enuy Corporation)*

Công ty Cổ phần Enuy Corporation đã áp dụng 4 bước đào tạo cho đội ngũ nhân sự gồm:

#### **❖ Phân tích nhu cầu.**

Nhu cầu đào tạo = Kết quả công việc mong đợi – Kết quả công việc hiện tại

Các nội dung cần đào tạo cần xuất phát từ các mục tiêu:

Giải quyết điểm chưa tốt, ảnh hưởng trực tiếp tới doanh thu: tìm ra vấn đề nóng ảnh hưởng trực tiếp đến doanh thu trong phòng Sales và Marketing. Chỉ ra vấn đề và đưa vào chương trình đào tạo luôn.

Nâng cao năng suất lao động: đào tạo các kỹ năng sắp xếp công việc quan trọng từ cao đến thấp, bỏ nhỏ từng công việc lớn.

Đào tạo thôi chưa đủ, đào tạo mà nhân sự không áp dụng thì vô nghĩa. Nhân sự càng được đào tạo sẽ càng phát huy năng lực của bản thân và cần bắt tay vào thực hành những kiến thức được đào tạo từ đó, mở rộng khả năng mang lại kết quả tốt nhất cho công ty.

Không phải cái gì cũng đào tạo, mà cần biết trong quá trình làm việc nhân viên cần bổ sung các kỹ năng gì để bồi đắp. Sau khi đào tạo nhân viên có thể áp dụng ngay vào công việc thường ngày một cách hiệu quả. Cần có thời gian để nhân sự thấm và thực hành thuần thục.

Việc này sẽ giảm thiểu được việc tổ chức ra các buổi đào tạo: Giải quyết các vấn đề không cần thiết hoặc đào tạo không đúng đối tượng cần thiết.

#### ❖ **Kế hoạch đào tạo.**

Để người tham gia hào hứng với buổi đào tạo, chương trình đào tạo phải được xây dựng hấp dẫn.

Đa dạng người đào tạo vì mỗi người có một thế mạnh, từ đó phát triển nhiều nguồn lực đào tạo.

Giám đốc, Trưởng phòng Marketing sẽ là người lên kế hoạch đào tạo dựa trên kết quả phân tích đào tạo và kinh phí mà công ty cung cấp bao gồm: Nội dung đào tạo, Hình thức, Thời gian – địa điểm, Trang thiết bị, Kinh phí...

#### ❖ **Thực hiện đào tạo.**

Việc đào tạo nên diễn ra hàng tuần để giải quyết tức thời các vấn đề về kỹ năng của nhân sự. Đào tạo theo kế hoạch và yêu cầu nhân viên vận dụng kết quả ngay, có hành động thực thi ngay sau buổi đào tạo.

Việc thực hiện đào tạo đảm bảo nhân sự có thể hiểu và áp dụng được vào công việc hiện tại mình đang làm.

#### ❖ **Đánh giá sau đào tạo.**

Việc đào tạo phải đảm bảo sau buổi đào tạo nhân viên làm được việc luôn. Nhân viên sẽ áp dụng kết quả đào tạo vào triển khai công việc.

Nội dung đào tạo từ những kỹ năng mà nhân sự còn thiếu, được đo lường bằng kết quả làm việc. Do đó để đánh giá kết quả đào tạo thông qua so sánh tỷ lệ hoàn thành công việc và chất lượng công việc trước và sau đào tạo.

## 2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation

### 2.2.1. Nguồn tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation

Các ứng viên trong công ty đều được tuyển dụng thông qua hai nguồn là tuyển dụng bên trong và bên ngoài công ty. Để đánh giá về thực trạng 2 nguồn tuyển dụng của công ty Cổ phần Enuy Corporation ta phân tích bảng số liệu sau:

**Bảng 2.5 Kết quả Tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation theo nguồn tuyển dụng giai đoạn 2021 – 2023**

Nguồn tuyển dụng	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023		Chênh lệch 2022/2021		Chênh lệch 2023/2022	
	Số người	(%)	Số người	(%)	Số người	(%)	Số người	%	Số người	%
<b>Bên trong</b>	4	20	5	20.8	4	22.2	1	25	-1	-20
<b>Bên ngoài</b>	16	80	19	79.2	14	77.8	3	18.75	-5	-20.6
<b>Tổng số</b>	20	100	24	100	18	100	4	20	-6	-25

(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

#### 2.2.1.1. Nguồn tuyển dụng bên trong Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Qua bảng trên cho ta thấy, nhân sự được tuyển từ nguồn bên trong chiếm tỷ trọng không nhỏ trong tổng số nhân sự được tuyển. Năm 2021 trong số 20 nhân sự được tuyển, có 4 người từ nguồn bên trong công ty, chiếm 20%. Năm 2022 trong số 24 nhân sự được tuyển, có 5 người từ nguồn bên trong, chiếm 20.8%. Năm 2023, trong số 18 người được tuyển, có 4 người từ nguồn bên trong công ty, chiếm 22.2%. Số người được tuyển từ nguồn bên trong công ty Cổ phần Enuy Corporation đa phần là các vị trí trưởng phòng, phó phòng. Năm 2022 nhân sự tuyển từ nguồn nội bộ tăng tăng 1 người, tương đương 25% so với 2021, năm 2023 giảm 1 người so với 2022 tương đương 20% so với năm 2022.

Nguồn bên trong được giới hạn ở những nhân sự đang làm việc tại công ty Cổ phần Enuy Corporation nhưng lại có nhu cầu chuyển chuyên đến công việc khác mà công ty đang có nhu cầu tuyển dụng. Để nắm được những nguồn này Phòng hành chính cần phải lập các hồ sơ nhân sự có bao gồm thông tin về mã nhân viên được thu thập, cập nhật được các bản tóm tắt về trình độ học vấn, sở thích nghề nghiệp, sở thích các nhân, điểm mạnh và điểm yếu, quá trình làm việc, KPI... của nhân sự và các kỹ năng đã được đào tạo tại công ty Cổ phần Enuy Corporation. Những thông tin này sẽ được các nhà quản trị dùng để xem xét khả năng đề bạt hay chuyển chuyên đến những vị trí công tác mới khi cần thiết.

Phương pháp tuyển dụng mà công ty áp dụng với nguồn nội bộ là thông qua bảng theo dõi kết quả thực hiện công việc của từng nhân viên và feedback từ đồng nghiệp, leader, trưởng phòng của từng nhân viên trong quá trình làm việc.

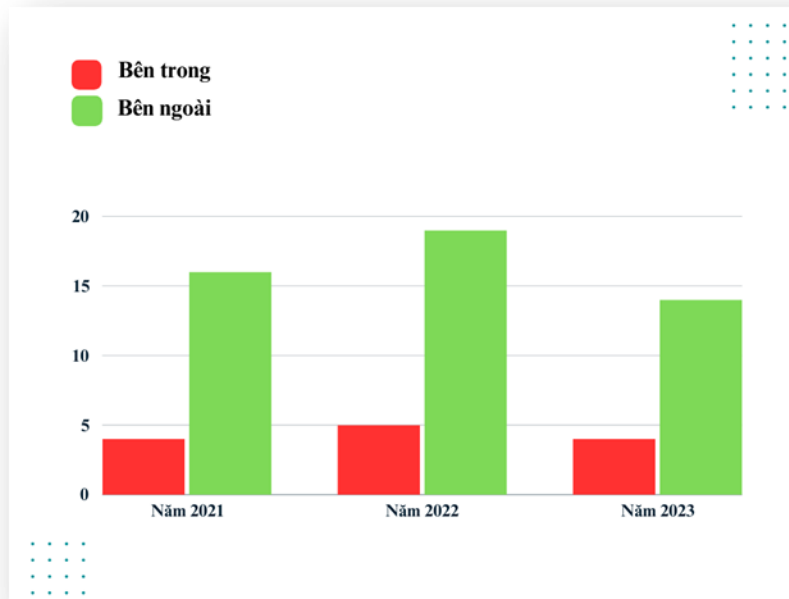
Trong việc thăng chức công ty Cổ phần Enuy Corporation cũng thông qua theo dõi kết quả thực hiện công việc, kết quả đào tạo của từng cá nhân so sánh với yêu cầu từ lộ trình thăng tiến và lộ trình đào tạo của nhân sự để đưa ra quyết định một cách rõ ràng minh bạch cho nhân sự. Công ty Cổ phần Enuy Corporation cũng áp dụng biện pháp giáng chức hoặc cho thôi việc đối với các trường hợp mức độ hoàn thành kpi thấp trong thời gian dài, ngoài ra đối với những nhân sự gặp thời kỳ khó khăn trong suy nghĩ hoặc có vấn đề cấp thiết, công ty áp dụng biện pháp cho nhân sự nghỉ tạm thời cho tới khi sẵn sàng quay lại quá trình làm việc. Trong trường hợp công ty cần gấp một vị trí nào đó mà không có thời gian thì công ty sẽ thông báo trong nội bộ để tuyển người bằng hình thức tin nhắn qua nhóm Zalo chung của công ty, hoặc cho nhân sự khác tạm thời kiêm chức.

Như vậy Công ty Cổ phần Enuy Corporation luôn tạo cơ hội cho nhân sự công ty thăng tiến theo đúng khả năng của bản thân một cách công bằng và minh bạch, công ty cũng tạo cơ hội cho nhân sự gắn bó lâu dài với công ty bằng phương pháp nghỉ tạm thời như vậy công ty luôn tìm kiếm, giữ lại và đào tạo những nhân sự cùng chung trí hướng với tổ chức, luôn sẵn sàng lăn xả trong công việc đạt chung 1 mục tiêu.

Trên thực tế, công ty chưa thực hiện tốt việc thu thập đầy đủ thông tin nhân sự. Ban lãnh đạo chỉ dựa vào đề xuất từ nhân viên nội bộ, điều này không thể tránh khỏi sự thiếu chính xác, đôi khi mang tính chủ quan.

#### *2.2.1.2. Nguồn tuyển dụng bên ngoài*

Quan bảng “kết quả tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation theo nguồn tuyển dụng giai đoạn 2021-2023” ta thấy trong 3 năm gần đây nguồn tuyển dụng của công ty chủ yếu là nguồn từ bên ngoài. Cụ thể: năm 2021 trong số 20 người, có tới 16 người được tuyển từ nguồn bên ngoài, chiếm 80%. Năm 2022 trong số 24 người được tuyển, có đến 19 người được tuyển từ nguồn bên ngoài, chiếm 79.2%. Năm 2023, trong số 18 người được tuyển, có tới 14 người tuyển từ nguồn bên ngoài, chiếm 22.8%. Số người tuyển từ nguồn bên ngoài năm 2022 tăng 3 người so với năm 2021, chiếm 15%. Năm 2023 giảm 5 người, chiếm 20.7% so với năm 2022. Có thể thấy năm 2022 số lượng người được tuyển vào công ty là cao nhất. Chi tiết được thể hiện qua biểu đồ sau:



**Hình 2.8: Biểu đồ kết quả Tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation phân theo nguồn tuyển dụng giai đoạn 2021 – 2023**

*(Nguồn Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)*

Một doanh nghiệp thu hút lao động tham gia tuyển dụng từ nguồn bên ngoài cần quan tâm đến các yếu tố như thị trường lao động, vị trí cần tuyển, vị thế của doanh nghiệp, chính sách nhân sự của doanh nghiệp, hoạt động kinh doanh, khả năng tài chính của doanh nghiệp. Với công ty Cổ phần Enuy Corporation thì việc thu hút lao động tham gia tuyển dụng vào công ty còn nhiều hạn chế. Mặc dù số lượng lao động phần lớn tuyển từ nguồn bên ngoài, nhưng đa phần kinh nghiệm ngắn vì yêu cầu độ tuổi trẻ. Mức độ ổn định của nhân sự trẻ là khá thấp, vì vậy công ty dễ gặp tình huống nhân sự nhảy việc nhiều hơn

Công ty Cổ phần Enuy Corporation tuyển dụng nguồn bên ngoài với hai hình thức gồm:

❖ **“Tuyển dụng trực tuyến” trên các nền tảng mạng xã hội là Facebook và Tiktok:**

Hr Phòng Nhân Sự phụ trách xây dựng thương hiệu cá nhân và đăng tuyển các vị trí. Hình thức này giúp công ty tiết kiệm được chi phí cho tuyển mộ, tiếp cận được đúng tệp ứng viên mà công ty tìm kiếm, đó chính là thế hệ GenZ nhưng cũng có điểm yếu là, chất lượng hồ sơ ứng viên không ổn định, khó lưu trữ và tốn nhiều thời gian lọc hồ sơ. Công ty không sử dụng các trang web tuyển dụng như TOP CV hay LINKING, cũng không tuyển trên trang web chính thức của công ty, các thông báo tuyển dụng chỉ được Hr đăng trên các hội nhóm tìm việc, nhóm chuyên môn... hoặc đăng tuyển bằng hình thức video tiktok, livestream tiktok.

### ❖ “Tuyển dụng thông qua hình thức mở đào tạo miễn phí”

Công ty Cổ phần Enuy áp dụng phương thức tuyển dụng độc đáo thông qua việc mở các lớp đào tạo chuyên viên marketing và chuyên viên tuyển dụng. Trong các lớp này, học viên sẽ được đào tạo trực tiếp bởi giám đốc và các trưởng phòng của công ty về các kỹ năng chuyên môn. Ngoài ra, họ sẽ liên tục thực hiện các bài kiểm tra và bài test khả năng sau mỗi buổi học.

Học viên không chỉ được trang bị kiến thức chuyên môn mà còn được học về văn hóa doanh nghiệp, gắn kết với các nhân sự chính thức của công ty và tham gia các hoạt động như teambuilding hay game war kế hoạch. Ban tổ chức đào tạo cũng áp dụng bảng theo dõi kết quả đào tạo, ghi nhận kết quả các bài test, tính cách, sở thích, sở trường, điểm mạnh và điểm yếu của từng học viên để đánh giá một cách toàn diện.

Sau khi kết thúc khóa đào tạo, ban tổ chức sẽ dựa vào bảng theo dõi và phản hồi từ nhân sự công ty, leader, trưởng phòng, cùng với kết quả các bài test về văn hóa doanh nghiệp và chuyên môn nghiệp vụ để quyết định học viên nào sẽ trở thành nhân sự chính thức của công ty.

Hiện tại, hình thức này chỉ giới hạn ở các vị trí nhân sự marketing và HR. Tuy nhiên, phương thức tuyển dụng này mang lại lợi ích lớn cho cả Công ty Cổ phần Enuy và các ứng viên. Nó giúp đôi bên có thêm thông tin và hiểu rõ về nhau hơn, xem xét mức độ phù hợp trước khi ký kết hợp đồng chính thức. Đồng thời, học viên có cơ hội làm quen với văn hóa, sản phẩm và phong cách làm việc của công ty, giúp họ nhanh chóng tiếp nhận công việc và hòa nhập khi trở thành nhân sự chính thức. Tuy nhiên hình thức tuyển dụng này tốn chi phí lớn và rủi ro học viên không đạt yêu cầu cao do yêu cầu đối với học viên đầu vào cho lớp đào tạo còn thấp, đa số học viên đến với các lớp đào tạo miễn phí của công ty còn thiếu nhiều thậm chí chưa có kinh nghiệm thực tiễn trong ngành.

Việc tuyển dụng từ nguồn bên ngoài giúp công ty bổ sung được nhân sự kinh nghiệm lâu năm hơn, vì vậy công ty phải đa dạng hóa hình thức tuyển dụng không bị bó hẹp trong một phạm vi như các phương pháp trên. Như vậy chất lượng công tác tuyển dụng trong công ty mới được nâng cao.

### 2.2.2. Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy năm 2023

Để xác định nhu cầu tuyển dụng trước mắt và lâu dài cho Công ty, Công ty phân tích công việc, kế hoạch kinh doanh và xây dựng kế hoạch tuyển dụng:

**Bảng 2.6 Nhu cầu tuyển dụng của Công ty Cổ phần Enuy giai đoạn năm 2023**  
(đvt: người)

Vị trí cần tuyển	Số Lượng
Nhân viên Marketing	11
Nhiên viên HR	9
Nhân viên Sale	7
Nhân viên Quay dựng	2
Nhân viên Kế Toán	1
<b>Tổng</b>	<b>30</b>

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Các vị trí có nhu cầu tuyển dụng được phân tích dựa trên các phân tích công việc của từng phòng ban, đây là cơ sở để xây dựng hoạch định cho vị trí cần tuyển gồm các chỉ tiêu: Vị trí, Lương, mục tiêu, mô tả công việc, kỹ năng, phẩm chất, phù hợp với doanh nghiệp, quyền lợi, thời gian, địa điểm làm việc, thông tin doanh nghiệp, ghi chú, tình trạng tuyển. Dựa vào hoạch định tuyển dụng của từng vị trí để xây dựng bản mô tả công việc cụ thể.

Thời gian tuyển dụng nhân sự đáp ứng nhu cầu trong kế hoạch tới thời điểm tuyển được nhân sự phù hợp.

Dưới đây là 1 số bản mô tả công việc của Công ty Cổ phần Enuy Corporation:



**Bảng 2.7 Bản mô tả công việc cho vị trí Quay dựng part-time**

<b>QUAY DỰNG PART - TIME</b>	
<b>QUYỀN LỢI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Có mức lương: 9.000.000 - 12.000.000 đồng/tháng</li> <li>+ Được dẫn cho nhiều job quay dựng của nhiều đơn vị, ngành hàng, sản phẩm khác</li> <li>+ Được đào tạo lên cấp senior (Cho vào lớp đào tạo về media của Enuy: tham gia đào tạo hàng tuần tất cả kỹ năng chuyên môn như: kỹ năng tư duy đột phá sáng tạo, kỹ năng viết content viral, kỹ năng nắm bắt tâm lý khách hàng, kỹ năng lên định hướng kênh truyền thông. và kỹ năng mềm như: quản lý thời gian, quản trị cảm xúc, giải quyết vấn đề...)</li> <li>+ Trở thành 1 phần trong hệ thống công ty ENUY nhiều công ty con, đa lĩnh vực, học hỏi kiến thức media từ nhiều người ở nhiều lĩnh vực khác nhau, có nhiều cơ hội tham gia trực tiếp làm việc nhiều doanh nghiệp</li> <li>- Được tham gia các sự kiện trong tháng của công ty và tham gia du lịch hàng năm</li> <li>- Được trao quyền, chủ động xử lý công việc</li> <li>- Được làm việc với sếp và đồng nghiệp trẻ, năng động, môi trường làm việc sáng tạo, nhiệt huyết</li> <li>- Khi có việc cá nhân cần xin nghỉ được phê duyệt nhanh chóng bởi leader, CEO không cần thông qua nhiều người, phòng ban</li> <li>- Có đầy đủ đèn, chân máy, gimbal đáp ứng toàn bộ nhu cầu quay dựng</li> </ul>
<b>MÔ TẢ CÔNG VIỆC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quay và dựng các video quảng cáo cho Salecare theo dạng video tương tự dưới đây: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Video 01</a></li> <li>• <a href="#">Video 02</a></li> </ul> </li> </ul>
<b>YÊU CẦU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nhân sự có máy quay, máy dựng</li> <li>Kỹ năng chuyên môn</li> <li>- Dựng video nhiều hiệu ứng, chuyển cảnh, Text, màu sắc 1 cách sáng tạo</li> <li>- Có khả năng đánh giá bố cục màu sắc, thiết kế</li> <li>Kỹ năng mềm: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kỹ năng quản lý thời gian, quản lý công việc theo kế hoạch</li> <li>- Khả năng làm việc độc lập hoặc phối hợp nhóm</li> </ul> </li> <li>- Kỹ năng phản hồi với content, review về order hoặc sản phẩm đầu ra</li> </ul>
<b>ĐỊA ĐIỂM VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Thời gian:</b> Từ thứ 2 đến sáng thứ 7</li> <li>Thời gian làm việc thoải mái, không yêu cầu lên công ty, chỉ lên những buổi có việc</li> <li>- <b>Địa chỉ:</b> số 2 Tôn Thất Thuyết, Mỹ Đình, Nam Từ Liêm, Hà Nội</li> </ul>

(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

**Bảng 2.8 Bản mô tả công việc cho vị trí kế toán full-time**

<b>KẾ TOÁN FULL TIME</b>	
<b>MÔ TẢ CÔNG VIỆC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Theo dõi công nợ, làm hợp đồng cho khách hàng</li> <li>- Lập chứng từ xuất – nhập, nhập – xuất hàng, lên báo cáo nhập xuất tồn hàng và - quản lý hàng.</li> <li>- Theo dõi chặt chẽ các khoản phải thu nội bộ, phải thu của khách hàng, tạm ứng của nhân viên.</li> <li>- Kiểm tra tính hợp lệ của các hóa đơn, chứng từ trước khi đưa chúng vào sổ sách kế toán.</li> <li>- Đóng bảo hiểm và trả lương nhân sự định kỳ</li> <li>- Xử lý hóa đơn của doanh nghiệp</li> </ul>
<b>QUYỀN LỢI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lương 8-9tr</li> <li>- Được đóng BHXH theo quy định nhà nước (sau 2 tháng làm việc)</li> <li>- Thử việc 85% lương (1 tháng thử việc)</li> <li>- Được tham gia đầy đủ các hoạt động teambuilding của công ty</li> <li>- Được các chế độ phúc lợi lễ tết theo chính sách công ty đúng luật lao động</li> <li>- Được đào tạo về sản phẩm, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm</li> </ul>
<b>YÊU CẦU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Có khoảng 1 năm kinh nghiệm</li> <li>- Nắm vững các nghiệp vụ kế toán</li> <li>- Khả năng phân tích, tổng hợp và viết báo cáo</li> <li>- Sử dụng thành thạo các phần mềm kế toán, vi tính văn phòng (đặc biệt là excel)</li> <li>- Cẩn thận, trung thực, có trách nhiệm với công việc</li> <li>- Có laptop cá nhân</li> </ul>
<b>ĐỊA ĐIỂM VÀ THỜI GIAN LÀM VIỆC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thời gian làm việc: Từ thứ 2 đến hết sáng thứ 7 (Tháng đầu khi văn phòng chưa sửa chữa xong thì có thể làm online)</li> <li>- Địa điểm: KĐ5-10, đường Kinh Đô 5, Vinhomes Ocean Park 2, Văn Giang, Hưng Yên.</li> </ul>

*(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)*

Trên đây là 1 số bảng mô tả công việc của công ty cho các vị trí tuyển dụng bằng hình thức tuyển dụng trực tuyến. Các bản mô tả công việc được sử dụng và sử đổi bổ xung tùy theo các nhu cầu phát sinh thêm. Bản mô tả công việc này sẽ được gửi cho các ứng viên có nhu cầu ứng tuyển sau thông báo tuyển dụng của công ty.

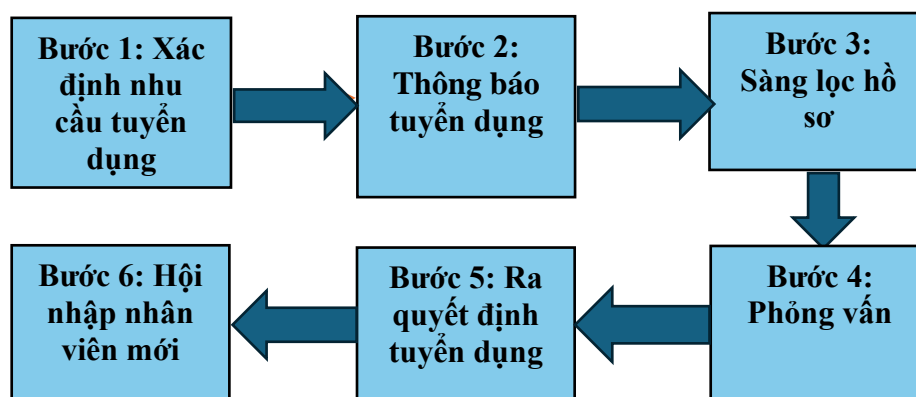
### **2.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

Để có nguồn nhân lực chất lượng, phù hợp cho đối tác và công ty, cung cấp giải pháp marketing hiệu quả cho các doanh nghiệp, trước tiên cần phụ thuộc vào công tác tuyển dụng. Cũng như với bất kỳ công ty nào, Công ty Cổ phần Enuy Corporation đặc biệt chú trọng đến công tác này. Để đảm bảo cho việc tuyển dụng có cơ sở khoa học và

thực tiễn, qua đó lựa chọn được những ứng viên có đủ các yếu tố cần thiết đáp ứng được yêu cầu công việc, Công ty Cổ phần Enuy Corporation đã thực hiện quy trình tuyển dụng theo các bước sau:

#### 2.2.3.1. Quy trình tuyển dụng hình thức tuyển dụng trực tuyến

Quy trình tuyển dụng trực tuyến của Công ty Cổ phần Enuy Corporation gồm 6 bước:



#### Sơ đồ 2.1: Quy trình tuyển dụng trực tuyến Công Ty Cổ phần Enuy Corporation

(Nguồn: Phòng nhân sự công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Nội dung cụ thể các bước như sau:

##### ❖ Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng:

Hàng năm sau khi giám đốc đưa ra quyết định về chiến lược kinh doanh của năm nay và những năm tới, hoặc theo mỗi quý khi giám đốc đưa ra quyết định chiến lược kinh doanh cho các dự án nội bộ công ty, Công ty Cổ phần Enuy Corporation sẽ kế hoạch hóa nguồn nhân lực. Căn cứ vào khối lượng công việc và mục tiêu cụ thể, các đơn vị có nhu cầu thay thế hoặc bổ sung nhân lực sẽ lập phiếu yêu cầu tuyển dụng, có xác nhận của trưởng phòng đơn vị gửi về Phòng Hành Chính Kế Toán.

Tại phòng Hành Chính Kế Toán, nhân viên phụ trách sẽ tổng hợp nhu cầu tuyển dụng cho các đơn vị và gửi đến Phòng Nhân Sự xem xét và đề xuất lên giám đốc phê duyệt.

Sau khi nhân được phê duyệt, hoặc yêu cầu sửa đổi bổ sung từ giám đốc, Phòng Nhân Sự sẽ phối hợp với các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng để xây dựng tiêu chí tuyển dụng. Dựa vào bản hoạch định của từng vị trí và xây dựng bản mô tả công việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm và lãnh đạo trực tiếp của Phòng Nhân Sự. Bản tiêu chuẩn tuyển dụng của công ty bao gồm:

- Tiêu chuẩn về sức khỏe: phải là người có sức khỏe tốt, chịu được áp lực công việc cao (có giấy khám sức khỏe)
- Tiêu chuẩn về giới tính tùy thuộc vào từng vị trí

- Tiêu chuẩn về kinh nghiệm, trình độ chuyên môn tùy thuộc vào vị trí ứng tuyển

- Tiêu chuẩn về thiết bị máy móc: yêu cầu có laptop cá nhân.

Như vậy, việc xác định nhu cầu tuyển dụng của công ty là tổng hợp nhu cầu từ các phòng ban và từ tầm nhìn chiến lược của ban giám đốc do phòng Nhân Sự thực hiện. Công tác này tuy chưa đưa ra được những biến động về nguồn nhân lực cho công ty nhưng có thể xác định nhu cầu thực tiễn trong thời điểm hiện tại cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation. Vì vậy, việc xác định nhu cầu tuyển dụng của công ty khá cụ thể và rõ ràng.

### ❖ **Bước 2 Thông báo tuyển dụng**

Căn cứ theo bản mô tả công việc HR sẽ đăng thông tin về các vị trí tuyển dụng trên các nền tảng tuyển dụng trực tuyến là FB và TIKTOK, Threads, IG... Thông báo tuyển dụng này sẽ bao gồm:

- Tên công ty + địa chỉ công ty.
- Số lượng nhân sự cần tuyển dụng.
- Vị trí công việc cần tuyển dụng.
- Mô tả công việc.
- Mức thù lao ban đầu.
- Phúc lợi, chế độ đãi ngộ.
- Điều kiện làm việc.
- Yêu cầu công việc.

Trong thông báo tuyển dụng còn ghi rõ phương thức liên hệ và nộp hồ sơ ứng viên. Qua phương pháp thông báo tuyển dụng này, công ty chủ yếu thu hút các ứng viên sử dụng mạng xã hội nhiều, tham gia các hội nhóm tìm kiếm việc làm trên mạng xã hội. Công tác thông báo tuyển dụng của công ty còn bó hẹp trong các hội nhóm online, khó khăn trong sàng lọc hồ sơ chất lượng vì nguồn nhân sự tạp nham nhiều, nhưng lại tốn chi phí thấp cho việc đăng tuyển. Công ty Cổ phần Enuy Corporation không mở rộng tuyển dụng qua báo, đài, tivi hay tuyển dụng qua các trang web việc làm nổi tiếng như TOPCV hay LINKING vì vậy đôi khi số lượng ứng viên ứng tuyển không ổn định, mất nhiều thời gian tìm kiếm ứng viên phù hợp làm cho nhiều nhân sự công ty phải kiêm chức, hoặc có tình trạng thiếu vị trí cần thiết.

### ❖ **Bước 3: Sàng lọc hồ sơ**

Sau khi nhận được hồ sơ ứng viên, HR Phòng Nhân Sự sẽ tiến hành kiểm tra hồ sơ theo các tiêu chuẩn xét duyệt hồ sơ cụ thể:

*Xét tính hợp lệ của hồ sơ:*

- Hồ sơ ứng viên phải ghi rõ vị trí ứng tuyển, họ tên ứng viên, ảnh rõ mặt và các thông tin cụ thể để công ty có thể liên hệ khi có nhu cầu như email, số điện thoại,

*Xét kinh nghiệm ghi trong hồ sơ:*

- Kinh nghiệm trong hồ sơ cần đáp ứng được tiêu chuẩn của bản mô tả công việc từng vị trí yêu cầu.
- Ghi rõ ràng tên các nơi làm việc cũ.
- Các dự án đã tham gia, thời gian địa điểm rõ ràng.
- Công việc cụ thể đã làm ở nơi làm việc cũ.

*Xét trình độ đào tạo*

- Trình độ học vấn phù hợp với yêu cầu trong bản mô tả công việc nếu có

*Xét địa chỉ hiện tại:*

- Địa chỉ hiện tại gần với công ty (hoặc trong quá trình phỏng vấn sơ bộ, ứng viên không ngại đi làm xa).

Tùy từng vị trí khác nhau mà công ty sẽ yêu cầu bổ sung thêm tiêu chuẩn sàng lọc như yêu cầu về tuổi tác, giới tính, kết quả làm việc cũ của ứng viên. HR sẽ phụ trách trao đổi với ứng viên thông qua tin nhắn hoặc email để biết thêm chi tiết liên quan.

Vì hình thức tuyển dụng trực tuyến có nhiều hồ sơ chất lượng thấp vì vậy quá trình thông báo tuyển dụng và nhận hồ sơ sẽ diễn ra liên tục đến khi tuyển được nhân sự vào nhận việc, hoặc khi trưởng phòng thông báo có ứng viên tiềm năng cao, mới dừng tuyển vị trí đó. Đối với các vị trí công việc có thông tin từ các đơn vị là đang cần gấp nhân sự, sẽ được Phòng Nhân Sự ưu tiên thông báo tuyển dụng liên tục.

Sau quá trình sàng lọc hồ sơ, nhà tuyển dụng loại bỏ được hàng loạt các hồ sơ không thích hợp đồng thời sắp xếp danh sách các ứng viên đáp ứng được yêu cầu cơ bản để tiến hành phỏng vấn sơ bộ.

#### ❖ **Bước 4: Phỏng vấn**

Quy trình phỏng vấn của Công ty Cổ phần Enuy Corporation gồm 4 bước sau:



**Hình 2.9: Sơ đồ quy trình phỏng vấn Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

**Phỏng vấn sơ bộ:** Sau khi sàng lọc hồ sơ dựa theo Job Description của vị trí cần tuyển, các hồ sơ đạt yêu cầu sẽ được HR phỏng vấn sơ bộ bằng hình thức gọi điện thoại và quá trình phỏng vấn này diễn ra trong khoảng 10 p.

Căn cứ vào yêu cầu công việc của vị trí, căn cứ vào kết quả nghiên cứu hồ sơ và những điểm lưu ý của mỗi ứng viên để tiến hành chuẩn bị câu hỏi phỏng vấn cho mỗi ứng viên cụ thể. Các câu hỏi thường đặt ra trong quá trình phỏng vấn sơ bộ gồm:

1. Giới thiệu sơ qua về bản thân (Tên, tuổi, học vấn, kinh nghiệm làm việc...).
2. Mục tiêu ngắn hạn và dài hạn là gì?
3. Điểm mạnh và điểm yếu trong công việc, cuộc sống là gì? (khai thác thêm về điểm mạnh điểm yếu dựa theo câu trả lời của ứng viên),
4. Thích và giỏi làm việc độc lập hay làm việc nhóm hơn, tại sao?
5. Đã hiểu những gì về công ty muốn ứng tuyển?
6. Lý do nghỉ việc ở công ty cũ là gì?
7. Địa chỉ công ty có gần với vị trí hiện tại đang sinh sống hay không?
8. Có sẵn sàng thực hiện bài test hay không? (đối với các vị trí tuyển dụng cần thực hiện test).

Ngoài ra, tùy theo vị trí ứng tuyển của ứng viên sẽ có các câu hỏi liên quan khác vd: đối với ứng viên Quay dựng sẽ có thêm câu hỏi về thiết bị quay dựng, khả năng linh động trong công việc, đối với ứng viên content sẽ có thêm các câu hỏi về khả năng viết lách, khả năng sáng tạo, KPI ở công ty cũ của họ như thế nào? Có bao giờ trễ deadline không? Cách họ giải quyết việc bí ý tưởng như thế nào?...

Thông qua quá trình phỏng vấn này, HR thực hiện phỏng vấn sẽ đánh giá được tổng quát về các yếu tố như hoàn cảnh, tính cách, quan niệm sống, sự năng động và bén nhạy, ý chí phấn đấu trong quá trình làm việc, khả năng làm việc trong điều kiện áp lực công việc cao của từng ứng viên.

Sau khi phỏng vấn sơ bộ, HR sẽ thông báo kết quả trong cho ứng viên trong vòng 24h bằng hình thức gửi thư qua email, xác nhận với ứng viên thời gian thực hiện bài test. thông báo ngày giờ thực hiện bài test cho ứng viên.

Vì đây là phỏng vấn sơ bộ nên công tác thực hiện cuộc phỏng vấn này của công ty đối với các ứng viên là khá chu tất. Với hình thức này, công ty sẽ xác thực các nội dung mà ứng viên viết trong hồ sơ ứng tuyển có đúng hay không, cũng như chọn lựa các ứng viên đủ điều kiện cho các bước tiếp theo.

**Làm bài test:** Sau khi phỏng vấn sàng lọc ứng viên, tùy theo vị trí công việc cần tuyển có thể có bài test cho ứng viên hoặc không. Nếu vị trí công việc yêu cầu test HR sẽ test trình độ ứng viên bằng các bài test tương đương với vị trí công việc. Thông thường bài test sẽ là bài cố định của công ty đã đề ra từ ban chuyên môn, nếu trong

trường hợp hoạch định tuyển dụng cho vị trí công việc nào có yêu cầu khác, đơn vị yêu cầu vị trí công việc đó sẽ xây dựng một đề test riêng và trình qua Phòng Nhân Sự. Thời gian thực hiện bài test công ty đưa ra là khoảng 1- 3 tiếng kể từ thời điểm ứng viên bắt đầu nhận bài test bằng hình thức online từ Hr Phòng Nhân Sự của công ty.

Các bài test giúp công ty và các ứng viên tiết kiệm được nhiều thời gian cho các cuộc phỏng vấn chuyên sâu, đảm bảo được khả năng làm việc của ứng viên. Đồng thời cũng loại bỏ các ứng viên không nghiêm túc thực sự muốn ứng tuyển.

Sau khi các ứng viên thực hiện bài test, các bài test sẽ được Hr gửi về hội đồng chấm test. hội đồng chấm test dựa vào yêu cầu công việc và yêu cầu về điểm test của các vị trí tuyển dụng mà đưa ra kết quả, và thông báo với bộ phận nhân sự về kết quả các bài test của ứng viên. Dựa vào kết quả này, bộ phận nhân sự gửi thư bằng email cho ứng viên, thông báo kết quả test và thông báo thời gian cho vòng phỏng vấn chuyên sâu.

Nội dung thông báo bao gồm: Tên vị trí tuyển dụng, Thời gian, người thực hiện phỏng vấn, và phương thức liên hệ người hướng dẫn, đường link Google meeting cho cuộc phỏng vấn.

**Phỏng vấn chuyên sâu:** cuộc phỏng vấn chuyên sâu sẽ được thực hiện bằng hình thức online qua google meeting (trong 30p-1 tiếng) bởi hội đồng phỏng vấn gồm: Trưởng Phòng Nhân Sự và Phó Phòng Nhân Sự của công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Sau khi có danh sách ứng viên phỏng vấn lần hai, hội đồng phỏng vấn dựa vào yêu cầu của công việc, dựa vào kết quả, những nhận xét, những lưu ý của mỗi ứng viên trong phỏng vấn sơ bộ để chuẩn bị sẵn các câu hỏi cho mỗi ứng viên ở phỏng vấn này.

Hội đồng phỏng vấn cũng dự đoán được những tình huống, những câu hỏi có thể ứng viên sẽ thắc mắc trong quá trình phỏng vấn, chuẩn bị sẵn sàng các phương án trả lời để có thể không bị động trước các câu hỏi của ứng viên.

Đúng thời gian đã thông báo từ trước, hội đồng phỏng vấn sẽ tiến hành phỏng vấn ứng viên trong phòng google meeting đã lập sẵn. Các ứng viên sẽ được nhận những tình huống công việc cụ thể để trả lời cách xử lý.

Nhờ việc đưa ra các tình huống mà hội đồng phỏng vấn có thể đánh giá một cách khách quan nhất có thể về những vấn đề thuộc khả năng chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp của ứng viên, thấy được năng lực thực sự của mỗi ứng viên. Đây là căn cứ quan trọng nhất, có sức thuyết phục nhất để hội đồng tuyển dụng có thể đưa ra quyết định lựa chọn ứng viên bước vào vòng phỏng vấn cuối cùng trực tiếp tại công ty.

**Phỏng vấn trực tiếp tại Doanh nghiệp:**

Sau khi thông qua phỏng vấn chuyên sâu, HR phụ trách ứng viên được thông qua sẽ được thông báo về kết quả và phụ trách gửi thư mời phỏng vấn cho ứng viên bao gồm các nội dung như: thời gian địa điểm và hồ sơ cần thiết khi đến phỏng vấn tại công ty cho ứng viên, số điện thoại liên hệ khi đến phỏng vấn.

Cuộc phỏng vấn này nhằm gặp mặt trực tiếp trao đổi với ứng viên về lương thưởng, phúc lợi, khối lượng công việc và thời gian làm việc hàng ngày cụ thể, đãi ngộ xem hai bên có thống nhất hay không cũng như để giới thiệu cho ứng viên về không gian làm việc của công ty, chất lượng thiết bị máy móc, vệ sinh... Cuộc phỏng vấn này sẽ là lần đánh giá cuối cùng trước khi quyết định ký kết hợp đồng với ứng viên, vì vậy hội đồng phỏng vấn sẽ hỏi những vấn đề rộng hơn để xem xét độ phù hợp về cả tính cách và nghiệp vụ có phù hợp với vị trí cần tuyển hay không.

#### **Bước 5: Ra quyết định tuyển dụng.**

Nhân sự trúng tuyển vào làm việc tại công ty phải qua thời gian thử việc cho người mới trúng tuyển. Nguyên tắc ký kết hợp đồng thử việc tại công ty như sau:

Nhân sự phải làm việc tại vị trí ứng tuyển qua thời gian thử việc. Hết thời gian thử việc, nếu đáp ứng được yêu cầu công việc sẽ được ký hợp đồng chính thức, ký kết hợp đồng lao động từ 12 – 36 tháng.

Sau quá trình thử việc, các đơn vị có nhân sự thử việc sẽ gửi feedback cho Phòng Nhân Sự xem xét ứng viên đủ điều kiện cũng như năng lực làm việc thì sẽ được ký kết hợp đồng lao động chính thức và trở thành nhân sự chính thức. Nếu trong thời gian thử việc, ứng viên không chấp hành nội quy hay không có năng lực làm việc, không có sức khỏe và không phù hợp với công việc thì sẽ bị loại bỏ.

*\*Quy định về hợp đồng thử việc.*

- Thời gian thử việc: 30 ngày tính từ ngày chính thức thử việc
- Thù lao: Tùy thuộc vào vị trí mà ứng viên ứng tuyển mức lương bao nhiêu trong có bản mô tả công việc. Cùng vị trí nhưng mỗi dự án có mức lương cứng khác nhau, phụ thuộc vào khối lượng công việc, kinh nghiệm của ứng viên, yêu cầu về thiết bị phục vụ công việc, vị trí part – time hay full – time. Đối với hoa hồng cũng tương tự

*\*Quy trình thử việc và ra quyết định tuyển dụng.*

Quy trình thử việc của ứng viên sẽ được theo dõi người phụ trách quản lý trực tiếp, hết thời hạn thử việc, nhân viên mới sẽ được đánh giá kết quả công việc và tính cách nhân phẩm, mức độ hòa hợp theo bản đánh giá thử việc, đồng thời được đánh giá bởi đồng nghiệp để mang tính khách quan nhất và có cơ sở để đưa ra quyết định tuyển dụng, dưới đây là bản đánh giá thử việc của Công ty Cổ phần Enuy Corporation:



**Bảng 2.9 Bảng đánh giá thử việc Công ty Cổ phần Enuy**

<b>BẢNG ĐÁNH GIÁ THỬ VIỆC</b>	
Công ty: Cổ phần Enuy Corporation .....	
Tên nhân viên: .....	
Vị trí: .....	
Ngày bắt đầu thử việc: .....	
Ngày kết thúc thử việc: .....	
<b>Đánh giá kỹ năng chuyên môn</b>	
Hiểu biết về công việc:	
Kỹ năng làm việc:	
Hiệu quả công việc:	
<b>Đánh giá thái độ làm việc</b>	
Tinh thần trách nhiệm:	
Sự chủ động sáng tạo:	
Kỹ năng làm việc nhóm:	
<b>Đánh giá khả năng học hỏi và phát triển</b>	
Khả năng tiếp thu công việc mới:	
Khả năng phát triển nghề nghiệp:	
<b>Đánh giá tính cách</b>	
Mức độ hòa hợp với đồng nghiệp:	
Mức độ tham gia hoạt động chung:	
<b>Đánh giá tổng quát</b>	
Mức độ hoàn thành công việc:	
Sự phù hợp với văn hóa công ty:	
Kết luận chung: .....	
.....	
.....	
Đề xuất: .....	
Người đánh giá: .....	
Chức vụ: .....	
Ngày đánh giá: .....	

(Nguồn: Phòng tài chính – kế toán Công ty Cổ phần Enuy)

Khi nhận được quyết định tuyển dụng, HR Phòng Nhân Sự sẽ thông báo nội dung quyết định tuyển dụng bao gồm:

- Thời gian, địa điểm làm việc, chức vụ được giao.
- Chế độ làm việc và nghỉ ngơi.
- Điều kiện về an toàn vệ sinh lao động.
- Quyền lợi của người được tuyển dụng.
- Nhiệm vụ và quyền hạn của bên tuyển dụng.
- Thời hạn tuyển dụng.
- Những quy định về cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng, giải quyết tranh chấp.

#### ❖ **Bước 6: Hội nhập nhân viên mới**

Ứng viên sau khi nhận việc cần có thời gian làm quen với công việc mới, đồng nghiệp mới và môi trường làm việc mới mẻ, việc công ty có bước hội nhập nhân viên cuối cùng này nhằm giúp cho quá trình này rút ngắn hơn nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên mới.

Ở Công ty Cổ phần Enuy Corporation sau khi ứng viên chính thức nhận việc sẽ bước vào thời gian hội nhập theo quy trình:

Học văn hóa công ty, hiểu rõ giá trị cốt lõi, định hướng của công ty – test văn hóa công ty – công ty sẽ tổ chức trà đón nhân viên mới hàng tháng theo hình thức liên hoan, các nhân sự mới được lần lượt giới thiệu, làm quen với mọi phòng ban khác trong buổi liên hoan này. Vì cơ cấu nhân sự công ty Cổ phần Enuy Corporation trẻ nên vậy hoạt động hội nhập này diễn ra khá sôi nổi và giúp nhân sự gắn kết hơn, nhanh chóng quen với không khí doanh nghiệp.

Tuy nhiên hình thức hội nhập của công ty hơi mang tính áp đặt khi:

- Tất cả nhân sự làm việc trong công ty phải nhớ nhau và quen biết nhau
- Báo cáo lịch 168 hàng ngày, báo cáo vận động thể dục thể thao hàng ngày bằng hình thức video

Ngoài ra công ty có văn hóa chào nhau bằng những cái ôm vì vậy không phù hợp với một số nhân sự có tính cách hướng nội hoặc không thích tiếp xúc cơ thể, điều này dẫn đến những nhân sự phù hợp với công ty chỉ có những nhân sự sôi nổi hướng ngoại, luôn trong tâm thái tích cực vô tình tạo nên áp lực cho nhân sự mới dẫn đến khó hội nhập với công ty.

### 2.2.3.2. Hình thức tuyển dụng thông qua đào tạo

Quy trình tuyển dụng thông qua đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy Corporation gồm 5 bước:



**Hình 2.10: Sơ đồ quy trình tuyển dụng thông qua đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Nội dung cụ thể các bước như sau:

#### ❖ **Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng:**

Hình thức tuyển dụng thông qua đào tạo của Công ty cổ phần Enuy Corporation Hiện tại chỉ áp dụng cho nhân sự marketing và nhân sự hr. Phòng Marketing và Phòng nhân sự sẽ xác định số lượng học viên phù hợp với yêu cầu và thiết bị của công ty cho phép dành cho các lớp đào tạo. các lớp đào tạo này không chỉ cung ứng nhân sự cho nội bộ công ty mà còn cung cấp nhân sự cho các dự án ngoài của công ty. Vì vậy lớp đào tạo luôn được sắp xếp và mở ngay khi khóa trước vừa kết thúc đào tạo.

Mỗi lớp đào tạo của giao động từ 13 – 15 người bao gồm cả người đào tạo và trợ giảng, KOC được mời đến hỗ trợ đào tạo.

#### ❖ **Bước 2: Thiết kế chương trình đào tạo:**

Người trực tiếp đào tạo học viên sẽ gồm Giám Đốc, Trưởng Phòng Nhân Sự, các Phó Phòng Nhân Sự, Trưởng Phòng Marketing, các Phó Phòng Marketing và các trợ giảng. Ban đào tạo này sẽ sắp xếp lịch trình hợp lý và thay phiên đứng lớp.

Nội dung đào tạo chuyên môn của lớp đào tạo Hr gồm:

Buổi 1: Cách sử lý hồ sơ nhân sự

Buổi 2: Cách xác định insight tuyển dụng

Buổi 3: Viết content tuyển dụng

Buổi 4: Các câu hỏi phỏng vấn

Buổi 5: Lọc hồ sơ ứng viên

Buổi 6: Phản xạ phỏng vấn

Buổi 7: Test tình cách, mục tiêu, DISC

Buổi 8: Phỏng vấn sàng lọc

Buổi 9: Rào cản hành vi ứng viên

Buổi 10: Thực hiện phỏng vấn sàng lọc và kiểm tra kết quả

Nội dung đào tạo chuyên môn lớp đào tạo Marketing gồm:

Buổi 1: Content Marketing

Buổi 2: Nghiên cứu thị trường

Buổi 3: Xây dựng kịch bản video chi tiết

Buổi 4: Thực hành kịch bản video

Buổi 5: DISC

Các nội dung đào tạo sẽ người phụ trách đứng lớp giảng giải dựa theo kinh nghiệm thực tiễn của bản thân và từ giáo án đào tạo chung của công ty. Ngoài ra các KOC thông thạo chuyên môn cũng được công ty mời đến tham gia trợ giảng cho các buổi đào tạo. Có thể thấy công ty đã đầu tư thời gian chi phí và trang thiết bị cho việc thiết kế 1 chương trình đào tạo hiệu quả, tuy nhiên các nội dung đào tạo chưa có bản trình chiếu powerpoint riêng, chỉ dựa vào kinh nghiệm thực tiễn từ ban đào tạo mang tính chủ quan. Nội dung thiết kế chưa kỹ lưỡng.

**❖ Bước 3: Tuyển sinh học viên**

Thông báo tuyển sinh cho lớp học đào tạo miễn phí của Công ty Cổ phần Enuy Corporation luôn được đăng tải trên websirt công ty, fanpage chính thức của công ty trên Facebook và kênh tiktok của công ty “Tổ Dân Phở Hr”, học viên tham gia ứng tuyển có thể liên hệ trực tiếp trên các kênh thông tin trên.

Sau khi tiếp nhận hồ sơ, Phong Nhân Sự thực hiện sàng lọc hồ sơ theo các tiêu chí chung của 2 lớp đào tạo như:

- Yêu cầu về độ tuổi: Thuộc thế hệ GenZ
- Yêu cầu về chuyên môn: Đã tốt nghiệp hoặc đang là sinh viên chuyên ngành liên quan
- Không yêu cầu kinh nghiệm
- Kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm tốt
- Khả năng chịu áp lực công việc cao

Thông qua các tiêu chí này, học viên sẽ nhận được thông báo lớp và thời gian bắt đầu tham gia đào tạo thông qua thư mời nhập học.

Có thể thấy với những tiêu chí khá thấp này, số lượng học viên cho các lớp đào tạo sẽ đông đảo, tuy nhiên vì tiêu chí thấp nên công cuộc tìm kiếm thu hút học viên tài

năng để trở thành nhân sự công ty như “đãi cát tìm vàng”. Dẫn tới việc Công ty liên tục mở lớp đào tạo tốn nhiều chi phí nhưng rủi ro học viên không đạt yêu cầu lại cao.

#### ❖ **Bước 4: Tổ chức đào tạo**

Để bắt đầu đào tạo đầu tiên học viên sẽ được khai giảng lớp đào tạo với sự tham gia của các Trưởng phòng. Tiếp theo học viên sẽ được đào tạo các kiến thức chuyên môn như phần nội dung đào tạo và thực hiện các bài kiểm tra, kế hoạch, bài tập về nhà trong và sau mỗi buổi đào tạo, kết hợp với việc học văn hóa của Công ty Cổ phần Enuy. Quá trình đào tạo, mỗi học viên sẽ có bảng theo dõi kết quả riêng có đầy đủ thông tin quá trình đào tạo của học viên mỗi buổi học, kết quả mức độ hoàn thành bài được giao, điểm mạnh, điểm yếu, đặc trưng riêng, kết quả test DISC, sở thích... ngoài ra các Trưởng Phòng, Phó Phòng sẽ thực hiện đánh giá từng học viên theo cảm nhận của bản thân về học viên đó vào bảng theo dõi này.

Quá trình đào tạo kèm theo văn hóa công ty giúp các học viên nhanh chóng hiểu về công ty, hòa nhập và thích ứng với phong cách làm việc, theo dõi kết quả đào tạo và lắng nghe feedback từ nhiều người giúp kết quả cuối cùng được tốt nhất, tuy nhiên, đánh giá học viên chỉ qua các bài test và bài tập về nhà hay nhiệm vụ được giao có thể không phản ánh được hiệu quả làm việc thực tế của họ, đánh giá bằng việc khảo sát ý kiến từ các Trưởng Phòng, Phó Phòng phụ trách đào tạo để mang tính chủ quan cao. Việc liên tục phải thực hiện kiểm tra, làm nhiệm vụ được giao, bài test... có thể tạo áp lực lớn cho học viên ngay từ đầu và ảnh hưởng đến khả năng phát huy tốt nhất của họ, thậm chí ảnh hưởng đến khả năng gắn kết với công ty.

#### ❖ **Bước 5: Quyết định tuyển dụng**

Kết thúc khóa đào tạo, ban đào tạo họp và đưa ra quyết định cuối cùng về việc lựa chọn các học viên nào đủ yêu cầu trở thành nhân sự chính thức của công ty, các học viên này sẽ được tham gia 1 cuộc phỏng vấn cuối cùng để quyết định thể trở thành nhân sự chính thức của Công ty hay không. Sau khi có kết quả, học viên sẽ được thông báo và ký kết hợp đồng.

Với hình thức tuyển dụng thông qua đào tạo này, giúp công ty đảm bảo lựa chọn được nhân sự có kỹ năng chuyên môn phù hợp với văn hóa công ty, học viên có cơ hội làm quen với công việc thực tế của công ty trước, quen với không khí làm việc, từ đó rút ngắn thời gian làm quen công việc khi trở thành nhân viên chính thức. Tạo điều kiện cho cả công ty và ứng viên hiểu rõ về nhau, giảm thiểu rủi ro không phù hợp khi tuyển dụng.

#### 2.2.4. Kết quả công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation

Trong 3 năm, Công ty ngày càng khẳng định được sự chuyên nghiệp, tận tâm và xây dựng được niềm tin vào uy tín của Công ty với khách hàng trong lĩnh vực cung cấp giải pháp marketing cho các doanh nghiệp, cung cấp trưởng phòng, leader cho các doanh nghiệp. Điều này được thể hiện rõ qua việc Công ty ngày càng mở rộng mô hình kinh doanh, phát triển thêm nhiều dự án nội bộ hơn, đòi hỏi công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corp làm việc hiệu quả hơn để đáp ứng nhu cầu nhân sự của công ty. Để đánh giá kết quả công tác tuyển dụng nhân sự, Cổ phần Enuy Corporation áp dụng các tiêu chí như sau:

##### 2.2.4.1. Tỷ lệ tăng nhu cầu tuyển dụng:

Tỷ lệ này nhằm đánh giá mức độ thay đổi của nhu cầu tuyển dụng nhân sự qua các kỳ tuyển dụng dựa trên kết quả so sánh nhu cầu tuyển dụng của các năm, tỷ lệ tăng >20% so với năm trước => nhu cầu tuyển dụng của công ty tăng ổn định, thể hiện sự thành công của công tác tuyển dụng, đáp ứng được nhu cầu của công ty.

Công thức: Tỷ lệ tăng = [(Số lượng vị trí cần tuyển mới năm hiện tại – Số lượng vị trí cần tuyển năm trước) / Số lượng vị trí cần tuyển năm trước] \* 100%

Ý nghĩa: Nhằm xác định xu hướng phát triển và nhu cầu nguồn lực của công ty qua thời gian.

**Bảng 2.10: Tổng hợp nhu cầu tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023 (đvt: người)**

Vị trí tuyển dụng	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Chênh lệch 2022/2021		Chênh lệch 2023/2022	
				Số lượng	%	Số lượng	%
Nhân viên Marketing	5	7	11	2	40	3	42.9
Nhiên viên HR	5	7	9	2	40	2	28.6
Nhân viên Sale	4	7	7	3	75	0	0
Nhân viên Quay dựng	2	3	2	1	50	-1	-4.2
Nhân viên Kế Toán	1	0	1	-1	-100	1	100
Tổng	17	24	30	7	41.2	6	25

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation.)

Qua bảng số liệu trên ta có thể thấy, tổng nhu cầu tuyển dụng năm 2022 là 24 người, tăng 7 người, tương đương 41.2% so với năm 2021. Năm 2023, nhu cầu tuyển dụng của công ty là 30 người, tăng 6 người, tương đương 25% so với năm 2022. Điều này cho thấy được nhu cầu tuyển dụng của công ty ngày càng tăng cao, thể hiện được sự thành công của công tác tuyển dụng, tìm kiếm những nhân sự tài năng về công ty, giúp công ty có đội ngũ nhân sự vững mạnh và ngày càng phát triển.

Trong đó nhu cầu về nhân viên HR, nhân viên Marketing, Nhân viên sale là tăng cao nhất, cho thấy được dịch vụ kinh doanh của công ty ngày càng mở rộng, nhu cầu nhân sự phục vụ dự án mới ngày càng cao.

#### 2.2.4.2. Số hồ sơ nhận được so với nhu cầu tuyển dụng và tỷ lệ chuyển đổi ứng viên:

*Số hồ sơ nhận được so với nhu cầu tuyển dụng nhằm:* đánh giá chất lượng hồ sơ sau quá trình sàng lọc ban đầu qua tổng số hồ sơ nhận được, số hồ sơ thông qua sàng lọc và số hồ sơ thực tế tham gia phỏng vấn chuyên sâu qua các năm. Số hồ sơ thực tế tham gia phỏng vấn chuyên sâu > 30% so với hồ sơ nhận được và >50% so với hồ sơ thông qua sàng lọc => chất lượng hồ sơ đầu vào và độ chính xác của quá trình sàng lọc cao, không cần thiết có quá nhiều thay đổi trong quy trình sàng lọc hồ sơ hay thay đổi nguồn tuyển dụng.

Công thức: Tỷ lệ hồ sơ tham gia phỏng vấn chuyên sâu = (Số lượng hồ sơ tham gia phỏng vấn chuyên sâu / Số lượng hồ sơ đáp ứng yêu cầu ban đầu) \* 100%

Ý nghĩa: Đánh giá chất lượng hồ sơ đầu vào, đo lường tính chính xác và hiệu quả của quá trình sàng lọc hồ sơ ban đầu, giúp cải thiện quy trình tuyển dụng.

*Tỷ lệ chuyển đổi ứng viên nhằm:* đánh giá mức độ thu hút của công ty đối với ứng viên tiềm năng và chất lượng công tác tuyển mộ qua số lượng hồ sơ nhận được so với nhu cầu tuyển dụng của công ty đề ra. Tỷ lệ hồ sơ nhận được >50 % => công tác tuyển mộ thành công, thu hút được ứng viên tiềm năng cho công ty, phổ biến được uy tín thương hiệu của công ty đến với ứng viên.

Công thức: Tỷ lệ hồ sơ nhận được = (Số lượng hồ sơ nhận được / Số lượng vị trí cần tuyển) \* 100%

Ý nghĩa: Đánh giá được khả năng thu hút ứng viên của công ty, giúp xác định mức độ phổ biến và uy tín của thương hiệu tuyển dụng.

**Bảng 2.11: Tổng hợp ứng viên tham gia phỏng vấn tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021 – 2023**

Vị trí cần tuyển dụng	Năm 2021			Năm 2022			Năm 2023		
	Hồ sơ nhận được	Hồ sơ thông qua sàng lọc	Thực tế phỏng vấn chuyên sâu	Hồ sơ nhận được	Hồ sơ thông qua sàng lọc	Thực tế phỏng vấn chuyên sâu	Hồ sơ nhận được	Hồ sơ thông qua sàng lọc	Thực tế phỏng vấn chuyên sâu
<b>Nhân viên Sale</b>	47	23	13	50	25	16	62	17	15
<b>Nhân viên Quay dựng</b>	58	21	6	61	19	6	42	10	5
<b>Nhân viên Kế Toán</b>	24	13	3	0	0	0	20	17	8
<b>Tổng</b>	79	57	22	111	44	22	124	47	28

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Bảng số liệu trên tổng hợp các hồ sơ ứng viên mà công ty Cổ phần Enuy Corporation nhận được từ hình thức tuyển đăng tuyển dụng trực tuyến.

Tổng số hồ sơ mà công ty nhận được ngày càng tăng, cho thấy hình thức thông báo tuyển dụng của công ty Cổ phần Enuy Corporation đã có hiệu quả, tiếp cận được số lượng lớn các ứng viên có nhu cầu việc làm, thu hút được ứng viên tham gia ứng tuyển.

Tuy nhiên có thể thấy rằng, năm 2021, trong tổng 79 hồ sơ nhận được, có 57 hồ sơ thông qua sàng lọc nhưng chỉ còn 22 hồ sơ thực tế tham gia phỏng vấn chuyên sâu, tương đương 27%. Năm 2022, trong tổng 111 hồ sơ nhận được, có 44 hồ sơ thông qua sàng lọc, trong đó chỉ có 22 hồ sơ thực tế tham gia phỏng vấn chuyên sâu, tương đương 19.8%. Năm 2023 trong tổng 124 hồ sơ nhận được, có 47 hồ sơ thông qua sàng lọc trong đó chỉ 28 hồ sơ thực tế phỏng vấn chuyên sâu, tương đương 22,6%.

Tổng số hồ sơ mà công ty nhận được so với thực tế tham gia phỏng vấn có sự chênh lệch rất lớn và tỷ lệ chênh lệch này qua các năm không có biến động lớn. Qua bước phỏng vấn sàng lọc và test ứng viên giúp loại bỏ được nhiều ứng viên không phù hợp hoặc trình độ chuyên môn yếu để tiết kiệm thời gian phỏng vấn cho công ty, đây là một thành công trong công tác tuyển dụng của công ty, nhưng so với việc phải thực hiện nhiều bước để sàng lọc được ứng viên tiềm năng, thì có 1 nguồn tuyển dụng chất lượng vẫn giúp công ty tiết kiệm thời gian, công sức và nhanh chóng đạt được kết quả tốt nhất.

Nguyên nhân có sự chênh lệch số lượng hồ sơ nhận được và thực tế tham gia phỏng vấn này do hình thức tuyển dụng của công ty còn bó hẹp trên Facebook và tiktok, trên các hội nhóm tìm việc làm. Trong thời đại công nghệ phát triển, việc tìm kiếm việc làm trên mạng xã hội đối với ứng viên ngày càng phổ biến, tuy nhiên việc chỉ tuyển dụng trên các hội nhóm việc làm, trang tìm việc miễn phí khó đảm bảo được chất lượng hồ sơ ứng viên cao, tuy hình thức này rất tiết kiệm chi phí tuyển dụng, nhưng không tiếp cận được với một số ứng viên tiềm năng có thói quen tìm việc trên các trang web việc làm hay phương pháp khác.

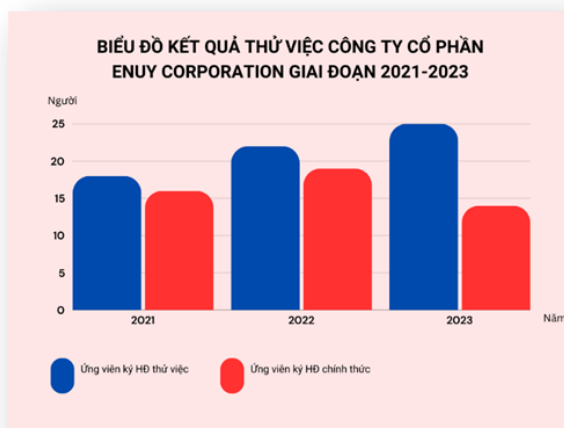
#### *2.2.4.3. Tỷ lệ nhân sự thử việc ký hợp đồng chính thức:*

Đánh giá mức độ phù hợp và hiệu quả của quá trình thử việc qua tổng số nhân sự thử việc so với nhân sự ký hợp đồng chính thức. Tỷ lệ nhân sự ký hợp đồng chính thức >90% => công tác giữ chân nhân sự của công ty đang đi theo hướng đúng đắn, nhân sự được tuyển phù hợp với vị trí làm việc và văn hóa, phong cách làm việc của công ty và ngược lại.

Công thức: Tỷ lệ ký hợp đồng chính thức = Số lượng nhân sự thử việc ký hợp đồng chính thức / Tổng số nhân sự thử việc) \* 100%



Ý nghĩa: Đánh giá khả năng giữ chân và phát triển nhân sự sau giai đoạn thử việc, phản ánh mức độ phù hợp của nhân sự với văn hóa và phong cách làm việc công ty.



**Hình 2.11: Biểu đồ kết quả thử việc Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021-2023**

(Nguồn: Phòng hành chính kế toán Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Dựa vào biểu đồ trên ta có thể thấy, tỷ lệ ứng viên chính thức ký hợp đồng của công ty không có sự chênh lệch nhiều vào năm 2021 và 2022. Tuy nhiên đến năm 2023 tỷ lệ ứng viên ký hợp đồng chính thức giảm đáng kể, nguyên nhân do công tác hội nhập nhân viên mới của công ty chưa tốt, ứng viên thử việc gặp rào cản với văn hóa công ty và khó thích nghi với áp lực công việc.

#### 2.2.4.4. Tỷ lệ học viên lớp đào tạo trở thành nhân sự chính thức:

Tỷ lệ này nhằm đánh giá hiệu quả của công tác tuyển dụng thông qua đào tạo dựa trên tổng số học viên tham gia lớp đào tạo, so với số học viên thành công trở thành nhân sự chính thức. Nếu tỷ lệ học viên trở thành nhân sự chính thức chiếm 30% trong tổng số học viên tham gia lớp đào tạo => công tác tuyển dụng thông qua đào tạo của công ty chất lượng, tìm kiếm, thu hút và giữ chân được nhiều ứng viên tiềm năng, ngoài ra tỷ lệ này còn phản ánh được chất lượng đào tạo của công ty.

Công thức: Tỷ lệ học viên trở thành nhân sự chính thức = (Số lượng học viên lớp đào tạo trở thành nhân sự chính thức / Tổng học viên tham gia lớp đào tạo) \* 100%

Ý nghĩa: Đo lường khả năng chuyển đổi từ học viên thành nhân sự chính thức, phản ánh chất lượng và sự phù hợp của công tác tuyển dụng qua đào tạo.

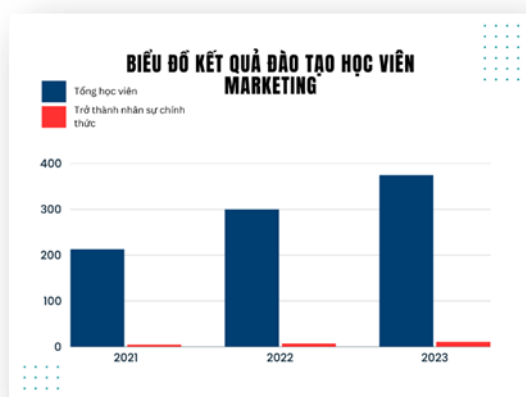
Việc áp dụng các tiêu chí này giúp Công ty Cổ phần Enuy Corporation đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng một cách toàn diện và chi tiết, từ đó đưa ra các biện pháp cải thiện và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng.

**Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng thông qua đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021-2023**  
(đvt: người)

Tiêu chí		Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Chênh lệch 2022/2021		Chênh lệch 2023/2022	
		Số lượng			Số lượng	%	Số lượng	%
<b>Học viên Marketing</b>	Tham gia lớp đào tạo	213	300	375	87	40.8	75	25
	Trở thành nhân sự nội bộ chính thức	5	7	11	2	40	4	57.1
<b>Học viên HR</b>	Tham gia lớp đào tạo	52	70	87	18	34.6	17	24.2
	Trở thành nhân sự nội bộ chính thức	5	7	9	2	40	2	28.6

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Số lượng học viên của Công ty Cổ phần Enuy tăng dần qua các năm. Năm 2022 số học viên tham gia lớp đào tạo tăng 87 người, tương đương 40.8% so với năm 2021. Năm 2023 số học viên tham gia lớp đào tạo tăng 75 người, tương đương 25% so với năm 2022. Kết quả cho thấy công tác tuyển mộ, thu hút học viên biết đến và tham gia lớp đào tạo của công ty Cổ Phần Enuy Corporation đang đi theo phương đúng đắn. quảng bá được hình ảnh uy tín của công ty, thuyết phục được đông đảo số lượng học viên. tuy nhiên so với số lượng học viên tham gia đào tạo thì số lượng học viên trở thành nhân sự nội bộ chênh lệch rất lớn, cụ thể qua các biểu đồ sau:



**Hình 2.12: Kết quả tuyển dụng qua đào tạo Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2021-2023**

(Nguồn: Phòng Nhân Sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Qua 2 biểu đồ trên, ta thấy rằng tỷ lệ học viên tham gia đào tạo so với tỷ lệ học viên thông qua đào tạo và trở thành nhân sự chính thức cao hơn rất nhiều. Tuy lớp đào tạo của công ty ngày càng phổ biến và đông đảo học viên đăng ký tham gia, nhưng học viên chất lượng thấp, gây tốn nhiều chi phí cho công ty nhưng kết quả nhận được không cao.

Ngoài ra những học viên tham gia lớp đào tạo còn có khả năng bỏ lớp giữa chừng do các lớp đào tạo của công ty không giữ chân được họ. Vì vậy tiêu chí tuyển chọn học viên của công ty cần được nâng cao hơn, đi kèm với nó là chất lượng lớp giáo án đào tạo của công ty cần được nâng cao.

### ***2.2.5. Những yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty Cổ phần Enuy Corporation***

Trong công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation, có rất nhiều yếu tố tác động đến. Yếu tố tích cực sẽ giúp công tác tuyển dụng trở nên thuận lợi hơn, song song với nó là những rủi ro từ nhiều yếu tố khác làm cản trở công tác tuyển dụng không thể tránh khỏi, dưới đây là những yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng của công ty Cổ phần Enuy Corporation.

#### ***2.2.5.1. Yếu tố bên trong***

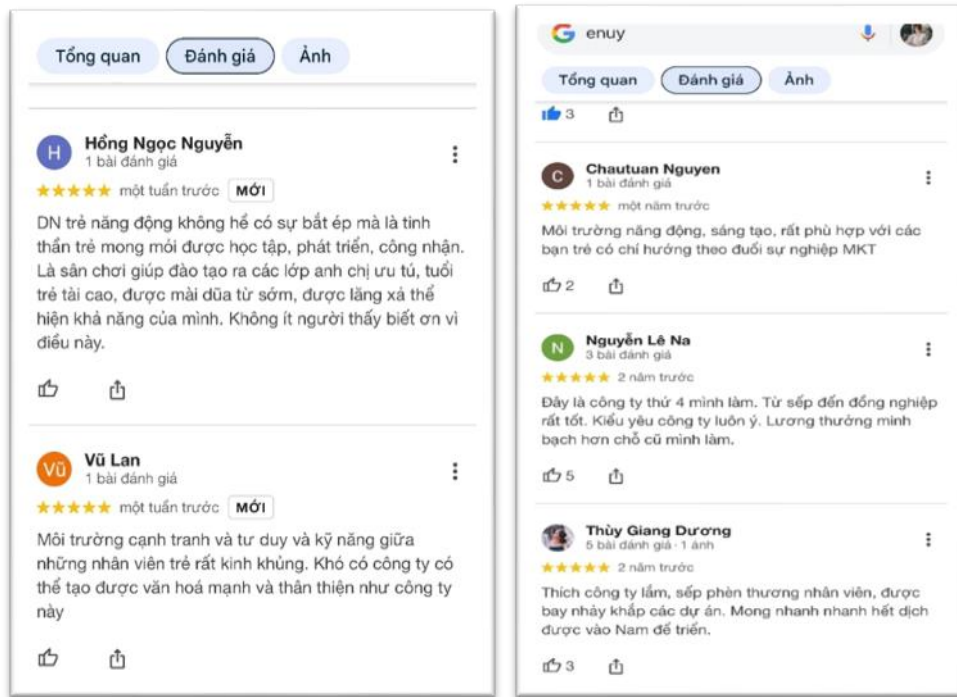
##### **❖ Hình ảnh, uy tín công ty:**

Là công ty chuyên về dịch vụ set up phòng marketing và dịch vụ cho thuê trường phòng marketing, vì vậy hình ảnh và uy tín của công ty là 1 trong những yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới công tác tuyển dụng của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Người lao động luôn muốn làm việc với một công ty có cơ hội thăng tiến, môi trường không độc hại, có đầy đủ trang thiết bị, mát mẻ, vệ sinh, không nợ lương nhân viên, công ty không có tai tiếng xấu về sản phẩm dịch vụ ... giúp họ có được cơ hội phát triển bản thân, có được những yếu tố này giúp công ty tạo dựng được niềm tin từ các ứng viên trong quá trình tuyển mộ.

Bên cạnh đó, dịch vụ là ngành dễ xảy ra rủi ro không thể tránh, trong thời đại công nghệ phát triển, khi xảy ra tai tiếng xấu, thông tin sẽ lan truyền nhanh chóng làm ảnh hưởng đến hình ảnh công ty, gây trở ngại rất lớn cho công tác tuyển dụng nhân sự, vì vậy công ty cần có kế hoạch đối phó với khủng hoảng truyền thông và quản lý rủi ro hiệu quả hơn để xử lý các bài viết về tai tiếng của công ty trên mạng internet. Đảm bảo trả lương đúng hạn và đầy đủ thể hiện sự chuyên nghiệp và tôn trọng người lao động, giúp xây dựng niềm tin và sự trung thành từ nhân viên, đồng thời thu hút được các ứng viên chất lượng cao làm việc cho công ty. Ngoài ra uy tín của công ty còn được xây dựng từ phản hồi tích cực của đối tác, khách hàng, khẳng định chất lượng dịch vụ.

Dưới đây là minh họa cho phản hồi tích cực từ nhân sự cũ của công ty và khách hàng cũ của công ty:



**Hình 2.13: Ảnh hưởng của hình ảnh uy tín công ty**

(Nguồn: Đánh giá trên trang web ENUY [enuy.com.vn](http://enuy.com.vn))

#### ❖ Quy trình tuyển dụng:

Một quy trình tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp công ty thu hút, lựa chọn được các ứng viên phù hợp, tạo dựng được uy tín và hình ảnh tích cực cho công ty. Quy trình tuyển dụng là cơ hội đầu tiên để ứng viên có thể tiếp xúc và đánh giá sự chuyên nghiệp của công ty, Công ty Cổ phần Enuy Corporation luôn công bằng minh bạch, giúp ứng viên cảm thấy được sự chuyên nghiệp trong quy trình từ tuyển mộ, tuyển chọn đến khi ký kết hợp đồng. Công ty áp dụng quy trình tuyển dụng gồm 3 vòng phỏng vấn, phỏng vấn sơ bộ - phỏng vấn chuyên sâu hình thức online – phỏng vấn tại doanh nghiệp và 1 vòng test trình độ chuyên môn, điều này giúp cho công tác lựa chọn ứng viên kỹ càng và sát sao hơn, tránh rủi ro gặp phải ứng viên không phù hợp hoặc thiếu trình độ chuyên môn, tuy nhiên việc tham gia nhiều cuộc phỏng vấn dễ gây rào cản với các ứng viên do phải tham gia quy trình nhiều vòng, đặc biệt là những ứng viên có nhiều lựa chọn khác.

#### ❖ Văn hóa doanh nghiệp:

Văn hóa doanh nghiệp của Công ty Cổ phần Enuy Corporation có những đặc điểm nổi bật như: đội ngũ nhân sự trẻ, chủ yếu là thế hệ Gen Z, liên tục đào tạo nhân sự, yêu cầu báo cáo hàng ngày về sức khỏe, thể dục thể thao, ăn uống, lịch 168 của nhân viên, KPI hàng tuần và lộ trình thăng tiến rõ ràng. Công ty cũng tổ chức các hoạt động teambuilding hàng tháng với các cuộc thi chạy và hoạt động vượt qua giới hạn bản thân.

Với văn hóa doanh nghiệp như vậy, công tác tuyển dụng nhân sự của công ty sẽ chịu ảnh hưởng tích cực ở nhiều khía cạnh như: hấp dẫn đối với thế hệ GenZ vì môi trường làm việc trẻ, năng động, nhất là với những người tìm kiếm cơ hội làm việc trong môi trường hiện đại và cởi mở. Văn hóa công ty phù hợp với lối sống hiện đại, các hoạt động liên quan đến sức khỏe thể dục thể thao phản ánh được lối sống lành mạnh mà nhiều nhân sự trẻ mong muốn, ngoài ra tạo sự gắn kết giữa các nhân sự công ty với nhau qua các hoạt động team building. Như vậy văn hóa doanh nghiệp của công ty sẽ tạo những ảnh hưởng tích cực mạnh mẽ đến công tác tuyển dụng.

Mặc dù văn hóa doanh nghiệp của Công ty Cổ phần Enuy Corporation có nhiều điểm tích cực, nhưng cũng không tránh khỏi những ảnh hưởng tiêu cực có thể xuất hiện. Áp lực cao về hiệu suất KPI hàng tuần và báo cáo hàng ngày yêu cầu liên tục phải báo cáo về sức khỏe, thể dục thể thao, ăn uống và KPI hàng tuần có thể tạo ra áp lực lớn đối với nhân viên, ngoài ra áp lực từ KPI tăng áp lực cạnh tranh của nhân sự rất nhiều. Văn hóa yêu cầu cao về sức khỏe, tham gia nhiều hoạt động thể dục thể thao khiến nhiều ứng viên không thể đáp ứng. Với phần lớn nhân sự là Gen Z nên điều này có thể không hấp dẫn được các thế hệ khác làm giảm đa dạng trong đội ngũ nhân sự. Thế hệ Gen Z thường có xu hướng ngại việc hơn so với thế hệ khác, mất cân bằng trong việc duy trì đội ngũ nhân viên. Tần suất tham gia teambuilding và yêu cầu thể dục thể thao nhiều khiến nhiều ứng viên cảm thấy mất cân bằng và bị áp đặt cuộc sống, vì vậy vấn đề văn hóa ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

#### **2.2.5.2. Yếu tố bên ngoài**

##### **❖ Nhu cầu của khách hàng.**

Đối với dịch vụ setup phòng marketing và cho thuê trường phòng marketing của công ty, yếu tố nhu cầu khách hàng luôn đặt lên hàng đầu. khách hàng yêu cầu dịch vụ hiệu quả và chuyên nghiệp đó công ty vẫn tuyển dụng những nhân sự có chuyên môn cao, kỹ năng đa dạng và kinh nghiệm trong lĩnh vực để đảm bảo đáp ứng nhu cầu khách hàng đề ra. Khách hàng có thể có yêu cầu rất đa dạng về dịch vụ và khắt khe với thời gian hoàn thành dự án, điều này đòi hỏi sự linh hoạt trong công tác tuyển dụng của công ty, khả năng quản lý hiệu suất cao để có thể cung cấp nhân sự phù hợp với yêu cầu từ phía các chủ doanh nghiệp,

##### **❖ Đối thủ cạnh tranh.**

Đối thủ cạnh tranh không chỉ đặt ra thách thức mà còn là động lực thúc đẩy Enuy Corporation nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. sự cạnh tranh gay gắt từ các đối thủ yêu cầu công ty phải liên tục nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự để duy trì và phát triển lợi thế cạnh tranh. Điều này đòi hỏi Enuy Corporation phải không ngừng tìm kiếm và thu hút những nhân tài xuất sắc,

có kỹ năng và kinh nghiệm chuyên sâu trong lĩnh vực marketing, đồng thời đảm bảo môi trường làm việc hấp dẫn và có lộ trình thăng tiến rõ ràng nhằm giữ chân nhân viên giỏi.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh, công ty phải cải tiến và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng để nhanh chóng xác định và thu hút các ứng viên tiềm năng trước khi họ bị các đối thủ khác tiếp cận. Việc xây dựng và quảng bá một văn hóa doanh nghiệp tích cực, thể hiện sự chuyên nghiệp, công bằng và cơ hội phát triển, cũng trở nên cấp thiết để tạo sự khác biệt và thu hút nhân tài.

Hơn nữa, sự cạnh tranh từ các công ty cùng ngành còn thúc đẩy Enuy Corporation phải liên tục đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên nhằm nâng cao kỹ năng, kiến thức, và năng lực chuyên môn. Điều này không chỉ giúp đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng mà còn nâng cao sự hài lòng và cam kết của nhân viên, tạo ra một đội ngũ nhân sự mạnh mẽ và gắn bó.

#### ❖ **Nguồn lao động.**

Thị trường lao động luôn có nhiều biến động về nguồn nhân lực, đối với 1 công ty cung cấp nhân sự như Enuy, việc đảm bảo nguồn lao động chất lượng luôn được ưu tiên, một nguồn nhân lực chất lượng đòi hỏi công tác tuyển dụng và giữ chân nhân tài linh hoạt, công ty xây dựng kế hoạch tuyển dụng thông qua đào tạo để đảm bảo nguồn nhân lực cho nội bộ và các dự án dịch vụ kinh doanh, đồng thời cạnh tranh với các đối thủ khác.

### **2.3. Đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty Cổ phần Enuy Corporation**

#### **2.3.1. Những thành tựu đạt được**

Trong thời gian qua, công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation đã có những mặt tích cực sau:

*Thứ nhất:* Dịch vụ marketing đang ngày càng được nhiều doanh nghiệp tìm đến, Do nhu cầu ngày càng tăng về việc phát triển chiến lược marketing, công ty có cơ hội tiếp cận một thị trường rộng lớn. Công ty cung cấp dịch vụ theo nhu cầu của khách hàng, đồng thời tư vấn và có đảm bảo kết quả đối với khách hàng là các chủ doanh nghiệp, vì vậy tạo được một mạng lưới khách hàng trung thành là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, điều này giúp công ty ngày càng mở rộng được mạng lưới khách hàng trên thị trường thông qua giới thiệu.

Công ty hợp tác với nhiều doanh nghiệp khác nhau từ nhỏ tới lớn và từ các ngành công nghiệp khác nhau, lượng khách hàng đa dạng nên dự án nhận được cũng nhiều và liên tiếp làm doanh thu công ty tăng mạnh.

*Thứ hai:* Khi phỏng vấn tuyển dụng công ty cho các ứng viên biết rõ về quyền lợi và nghĩa vụ của các ứng viên khi tham gia làm việc, đồng thời cũng giải đáp rõ

ràng về chế độ đãi ngộ, lương, thưởng. có lộ trình thăng tiến riêng cho mỗi nhân viên công ty.

*Thứ ba:* Nhân sự công ty tăng lên mỗi năm, đặc biệt là các vị trí nhân viên Sale, nhân viên Marketing, nhân viên Hr, Công tác tuyển dụng luôn đáp ứng được nhu cầu nhân sự cho công ty, đảm bảo chất lượng hiệu quả công việc cao.

*Thứ tư:* Có những bước rõ ràng và hiệu quả trong quá trình tuyển dụng, từ việc thu hút ứng viên qua các kênh trực tuyến và thu được lượng lớn hồ sơ ứng tuyển vào Công ty. đến việc sàng lọc, phỏng vấn đều mang tính chuyên nghiệp, loại bỏ được những ứng viên không phù hợp, tập trung vào các ứng viên tiềm năng nhờ phỏng vấn sàng lọc và các bài test, tiết kiệm chi phí và thời gian cho công ty.

*Thứ năm:* Thu hút được đông đảo học viên tham gia lớp đào tạo của công ty, phục vụ công tác tuyển dụng qua đào tạo, tích lũy nguồn lực tiềm năng cho tương lai, từ đó đảm bảo khả năng tái tạo và phát triển nhân sự trong công ty

### **2.3.2. Những mặt hạn chế**

Bên cạnh những thành công, công tác tuyển dụng nhân sự của công ty vẫn còn nhiều hạn chế:

*Thứ nhất:* Việc tìm kiếm thu hút nhân tài ngày càng có nhiều đối thủ nhưng quy trình tuyển dụng của công ty chưa được hoàn thiện và tối ưu.

- Hình thức tuyển mộ của công ty còn bó hẹp trên các trang tìm việc, nhóm việc làm, video tuyển dụng của facebook và tiktok, khó tiếp cận nhiều ứng viên chất lượng

- Quy trình tuyển chọn nhiều bước gây rào cản với ứng viên, các bài test cố định không phù hợp với nhiều vị trí làm việc khác nhau, có thể quá khó hoặc quá dễ so với yêu cầu khả năng ứng viên, rào cản từ bài test khó làm tỷ lệ ứng viên bỏ test và trượt test luôn cao, dẫn tới nhiều lần bỏ lỡ nhân tài.

- Công tác hội nhập nhân viên mới còn thiếu sót, tỷ lệ nhân viên ký hợp đồng chính thức thấp hơn nhiều so với ứng viên ký hợp đồng thử việc trong những năm gần đây

- Chất lượng ứng viên tuyển dụng qua đào tạo thấp, kinh nghiệm trong chuyên ngành ngắn, tỷ lệ ứng viên thông qua lớp đào tạo trở thành nhân sự chính thức chênh lệch rất lớn so với số lượng học viên.

- Chất lượng giảng viên, giáo trình cho các lớp tuyển dụng qua đào tạo còn thấp, nhiều học viên bỏ tham gia đào tạo giữa chừng.

*Thứ hai:* Khả năng giữ chân nhân sự còn yếu kém, số lượng nhân sự gắn bó lâu năm thấp, tỷ lệ nhân sự nhảy việc cao, công ty luôn phải tìm kiếm nhân sự mới đảm bảo nhu cầu.

*Thứ ba:* Nhân sự tuyển dụng trẻ, kinh nghiệm làm việc ngắn, dẫn việc đôi khi không được khách hàng tin tưởng và khi xử lý các khó khăn của doanh nghiệp còn nhiều nhiều thiếu sót do không có nhiều nhân sự giàu kinh nghiệm chỉ điểm.

### **2.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế**

Những mặt hạn chế về công tác tuyển dụng của Công ty xuất phát từ những nguyên nhân sau:

- Công tác tuyển dụng chưa được công ty chú trọng đổi mới và đầu tư, việc xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ bị ràng buộc bởi nguồn kinh phí hạn hẹp cho hình thức tuyển dụng trực tuyến.

- Công ty chưa tìm được phương pháp tối ưu để để tuyển chọn thu được kết quả nhanh chóng, không tốn nhiều thời gian và tốt nhất như trách nhiệm chỉ số chuyên môn, chỉ số thông minh, cá tính...

- Văn hóa công ty chỉ phù hợp với nhân sự trẻ thế hệ GenZ, chịu được áp lực công việc và có sức khỏe tốt... vì vậy công tác tuyển dụng bị bó hẹp tiêu chí và độ tuổi. Nhân sự Gen Z có xu hướng nhảy việc cao hơn các thế hệ khác.

- Tiêu chí lựa chọn học viên cho lớp học marketing thấp, học viên đông đảo nhưng chất lượng khó khăn và ít ỏi.

- Ban đào tạo của công ty chưa có trình độ chuyên môn cao, chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy, giáo trình đào tạo được xây dựng từ kinh nghiệm của ban đào tạo, chưa có tính khách quan và không đem lại hiệu quả lớn.

- Nhân sự công ty tuyển đa số là thế hệ trẻ dẫn đến kinh nghiệm làm việc ngắn.



## **Tiểu kết chương 2**

Trong chương 2 tôi đã tiến hành phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

Công ty đã tổ chức được bộ máy quản trị, đảm bảo đội ngũ nhân sự cho hoạt động kinh doanh của công ty hiện tại. Tuy nhiên, vẫn còn một số mặt tồn đọng trong công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty bao gồm:

Thứ nhất: Quy trình tuyển dụng của công ty chưa được hoàn thiện vì còn khá rườm rà trong tuyển chọn, bước hội nhập nhân viên mới chưa được thực hiện tốt.

Thứ hai: Công ty không đa dạng nguồn tuyển dụng mà chỉ đầu tư nhiều chi phí vào tuyển dụng thông qua đào tạo, các lớp đào tạo chưa có quá nhiều hiệu quả rõ rệt và khó chặt lọc ứng viên tiềm năng, điều này dẫn tới bỏ lỡ nhiều cơ hội tuyển chọn nhân tài cho công ty.

Thứ ba: Chất lượng giảng viên và giáo trình cho các lớp tuyển dụng thông đào tạo thấp dẫn tới chất lượng đầu ra thấp.

Thứ tư: Chưa có phương pháp giữ chân nhân sự mới, cũ và hạ rào cản ứng viên với văn hóa doanh nghiệp, nhân sự công ty đa số có kinh nghiệm ngắn, chưa đưa ra được biện pháp khắc phục cho vấn đề nhảy việc của nhân sự.

Từ những thực trạng trên tôi đã đưa ra một số đề xuất mang tính giải pháp để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty Cổ phần Enuy Corporation.

### **CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ENUY CORPORATION.**

#### **3.1. Định hướng phát triển của Công ty Cổ phần Enuy Corporation giai đoạn 2024 – 2026**

Đối với bất kỳ doanh nghiệp nào thì việc xác định mục tiêu, xây dựng phương hướng hoạt động kinh doanh cao hay thấp đều phụ thuộc vào hướng đi của doanh nghiệp.

##### ***3.1.1. Mục tiêu chung của Công ty Cổ phần Enuy Corporation***

Mục tiêu định hướng cụ thể của Công ty Cổ phần Enuy Corporation trong 3 năm tới (2024-2026) cụ thể như sau:

###### ***3.1.1.1. Về thị trường mục tiêu:***

Từ năm 2024-2025: Mở rộng dịch vụ marketing tại các thành phố lớn khác ngoài Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh như Đà Nẵng và Cần Thơ, Hải Phòng, nhằm gia tăng số lượng khách hàng doanh nghiệp vừa và nhỏ thêm 15%. Đạt được chỉ tiêu cung cấp giải pháp cho 1000 khách hàng trong 3 năm.

Từ năm 2025-2026: Thâm nhập thị trường quốc tế với ưu tiên các quốc gia lân cận như Lào và Campuchia. Thiết lập ít nhất 2 văn phòng đại diện tại các quốc gia này, với mục tiêu đầu tiên đạt được 100 khách hàng doanh nghiệp quốc tế, từ bước trở thành công ty cung cấp giải pháp Marketing hàng đầu ĐNA.

###### ***3.1.1.2. Về mục tiêu kinh tế:***

2024: Đạt doanh thu tăng trưởng 15% so với năm 2023, chủ yếu nhờ vào việc mở rộng dịch vụ và tăng cường số lượng khách hàng hiện tại.

2025: Tăng doanh thu thêm 20% so với năm 2024 thông qua việc khai thác các thị trường mới và tăng cường dịch vụ chăm sóc khách hàng để nâng cao tỷ lệ giữ chân khách hàng.

2026: Đạt doanh thu tăng trưởng 25% so với năm 2025, với phần lớn tăng trưởng đến từ thị trường quốc tế. Đặt mục tiêu doanh thu 50 triệu USD.

###### ***3.1.1.3. Về cơ cấu lao động:***

2024: Mở rộng đội ngũ nhân sự lên 300 người, tập trung phát triển dự tuyển dụng qua đào tạo, cải thiện kỹ năng chuyên môn của đội ngũ đào tạo và hoàn thiện giáo trình đào tạo. Tăng tỷ lệ nhân viên được đào tạo về các kỹ năng marketing kỹ thuật số cơ bản.

2025: Đội ngũ nhân sự đạt 400 người, bao gồm tuyển dụng và đào tạo thêm 40 chuyên viên tư vấn tuyển dụng cho công ty. Tăng cường đào tạo nội bộ và các chương trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên.

2026: Mở rộng đội ngũ lên 500 người, với một bộ phận chuyên trách cho thị trường quốc tế. Phát triển hệ thống quản lý nhân sự hiện đại để tối ưu hóa hiệu suất làm việc.

Để đạt được những nhiệm vụ trên đòi hỏi Công ty phải huy động mọi nguồn lực sẵn có và tiềm ẩn, trong đó nguồn lực quan trọng nhất là đội ngũ nhân sự của toàn Công ty. Vì vậy cần cso sự gắn bó đoàn kết, năng động sáng tạo, không ngừng học hỏi, nâng cao trình độ và lĩnh hội các tri thức mới đối với toàn thể đội ngũ nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation, góp phần làm nên thành công của Công ty.

### ***3.1.2. Phương hướng phát triển của Công ty Cổ phần Enuy Corporation trong giai đoạn 2024 – 2026.***

Trong những năm qua Công ty Cổ phần Enuy Corporation đã gặt hái nhiều thành công trong lĩnh vực giải pháp Marketing cho các doanh nghiệp. Trải qua nhiều năm hoạt động, Công ty đã khẳng định được vị thế của mình trên thị trường. Trong mỗi gia đoạn hoạt động, Công ty luôn đặt ra những mục tiêu và phương hướng phát triển, căn cứ đề ra từ kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty. Phương hướng nhiệm vụ trọng tâm của Công ty giai đoạn 2024-2026 đó là:

- Tăng cường makerting cho công ty, thiết lập văn phòng chi nhánh công ty tại Cần Thơ. Đẩy mạnh chiến dịch tiếp thị địa phương để thu hút khách hàng doanh nghiệp vừa và nhỏ ở chi nhánh mới, tăng cường hợp tác để tạo dựng mối quan hệ và nâng cao uy tín
- Nghiên cứu và khai thác thị trường quốc tế, tìm kiếm kết nối với các doanh nghiệp quốc tế vừa và nhỏ hợp tác, xây dựng hình ảnh trên thị trường quốc tế.
- Mở rộng dịch vụ marketing và tăng cường các gói dịch vụ đa dạng. Tuyển dụng và đào tạo thêm nhiều chuyên viên tư vấn marketing nâng cao chất lượng dịch vụ,
- Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng nhân sự và mở rộng quy mô nhân sự, tìm kiếm những ứng viên phù hợp với công việc giúp hiệu quả sử dụng lao động đạt tối đa. Đào tạo thêm nhân viên tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu dịch vụ giải pháp makerting của công ty cho các doanh nghiệp
- Nâng cao các chương trình đào tạo nội bộ cho toàn thể nhân sự công ty, bằng những giáo trình đào tạo hoàn thiện hơn.

### **3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation.**

Qua quá trình làm việc tại Công ty Cổ phần Enuy Corporation, tôi kiến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự cho công ty với mong muốn công tác tuyển dụng của công ty đạt được hiệu quả tối đa, giúp công ty ngày càng phát triển và nâng cao chất lượng nhân sự.

### 3.2.1. Giải pháp 1: Hoàn thiện quy trình tuyển dụng của công ty Cổ phần Enuy Corporation

Công ty Cổ phần Enuy đã xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng gồm 6 bước và thực hiện tuyển dụng theo đúng 6 bước đề ra. Tuy nhiên bên cạnh những bước đã thực hiện tốt vẫn còn những bước tồn tại hạn chế làm cho quy trình tuyển dụng của công ty chưa được hoàn thiện. để góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, tôi xin đưa ra một số ý kiến cho quy trình tuyển dụng gồm:

- Tối ưu hóa khâu tuyển chọn.
- Cải tiến bước 6: hội nhập nhân viên mới.

#### 3.2.1.1. Mục tiêu của giải pháp 1:

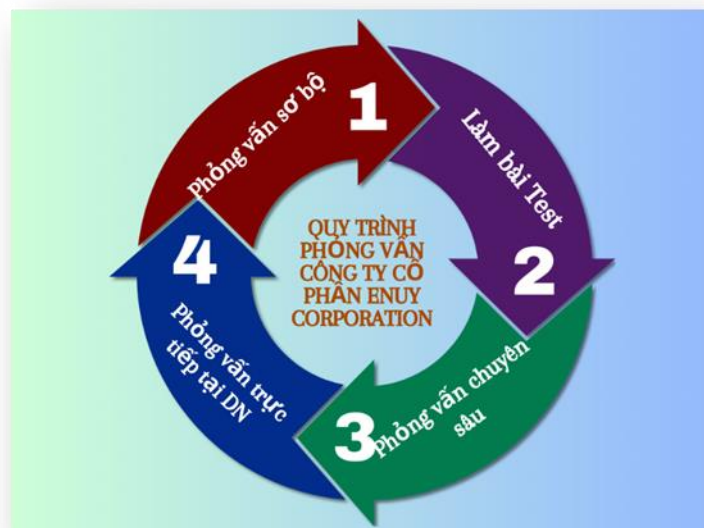
Hạ rào cản với ứng viên về quy trình phỏng vấn của công ty, hạ rào cản của ứng viên với lo ngại bị ăn cắp chất xám từ bài test, giảm tỷ lệ bùng phỏng vấn của ứng viên, tiết kiệm thời gian và chi phí cho công ty.

Đưa thông tin công ty và công việc đến ứng viên giúp nhân viên mới hội nhập vào môi trường làm việc dễ dàng. Tránh sai sót trong quá trình làm việc, tiết kiệm thời gian và chi phí cho ứng viên và công ty. Tạo được ấn tượng tốt đẹp với các ứng viên về hình ảnh, uy tín công ty, tạo cho họ động lực làm việc. Hạ rào cản của nhân viên mới với văn hóa công ty, giảm tỷ lệ nhân viên mới không ký hợp đồng làm việc chính thức.

#### 3.2.1.2. Nội dung giải pháp 1:

##### ❖ **Tối ưu hóa quy trình tuyển chọn**

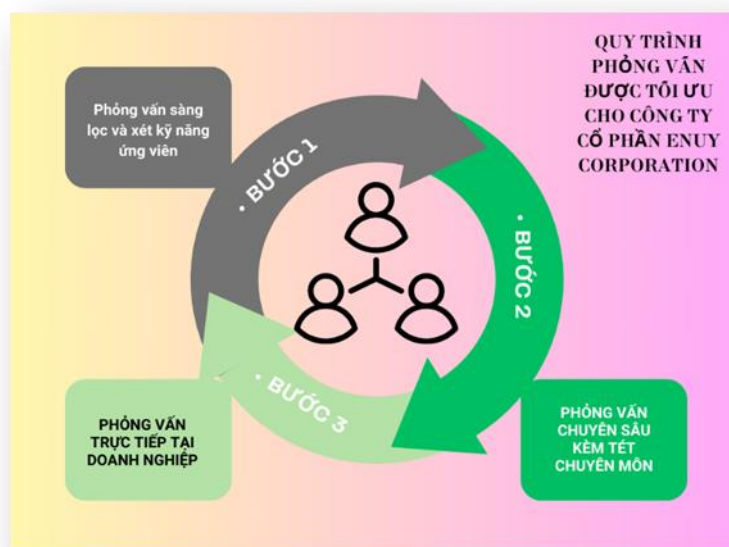
Khâu tuyển chọn của công ty Cổ phần Enuy Corporation hiện tại có 4 bước:



**Hình 3.1: Quy trình phỏng vấn Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Enuy Corporation)

Khâu tuyển chọn được tối ưu sẽ bao gồm 3 bước:



**Hình 3.2: Quy trình phỏng vấn tối ưu cho Công ty Cổ phần Enuy Corporation**

Bước 1: Phỏng vấn sàng lọc và xem xét kỹ năng ứng viên

- Sàng lọc hồ sơ và phỏng vấn qua điện thoại/video call ngắn.
- Xem xét thành quả làm việc trước đó của ứng viên.

Bước 2: Phỏng vấn chuyên sâu và test chuyên môn:

- Phỏng vấn chuyên sâu online qua Google Meeting.
- Test kỹ năng nghiệp vụ bằng các câu hỏi ngắn trong buổi phỏng vấn.

Bước 3: Phỏng vấn trực tiếp tại Doanh nghiệp

- Phỏng vấn trực tiếp tại công ty, trao đổi lương thưởng, phúc lợi, và đánh giá cuối cùng.

Với quy trình này, hội đồng tuyển dụng sẽ có cái nhìn toàn diện và chi tiết về năng lực cũng như sự phù hợp của ứng viên thông qua sản phẩm cũ của ứng viên mà không bắt buộc làm test, điều này giúp giảm tỷ lệ bùng phỏng vấn của ứng viên hơn khi hạ được rào cản về lo sợ bị ăn cắp chất xám từ bài test.

Hội đồng phỏng vấn có thể test kỹ năng chuyên môn ngay trong buổi phỏng vấn chuyên sâu với ứng viên bằng những tình huống, câu hỏi ngắn liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ để cảm nhận rõ nhất. ngoài ra, tránh được ứng viên làm giả bài test hay nhờ người khác làm giúp...

#### ❖ **Cải tiến “Bước 6 Hội nhập nhân viên mới.”**

Ứng viên sau khi nhận việc cần có thời gian làm quen với công việc mới, đồng nghiệp mới và môi trường mới, công ty đã áp dụng quy trình tuyển dụng gồm 6 bước, trong đó có bước cuối cùng là “Hội nhập nhân viên mới”. tuy nhiên công tác hội nhập nhân viên mới của công ty còn nhiều điểm tồn tại như; Tạo áp lực cho nhân viên mới về các yêu cầu báo cáo, văn hóa ôm thay lời chào, hoạt động thể dục thể thao dày đặc.

Bước hội nhập được cải tiến này nhằm giải quyết một 1 phần vấn đề còn tồn tại trên.  
Bước 6 hội nhập nhân viên mới có thể áp dụng như sau:

***Đầu tiên, nhân viên mới được cung cấp đầy đủ kiến thức về công ty***

- + Lịch sử hình thành
- + Cơ cấu tổ chức
- + Nội quy quy định trong công ty
- + Cơ sở vật chất
- + Khó khăn của công ty

Sau khi hiểu khái quát tình hình hiện tại của công ty nhân viên mới sẽ được thực hành bắt đầu hội nhập từ việc làm quen với văn hóa và giá trị cốt lõi của công ty Cổ phần Enuy Corporation.

***Thứ hai, học văn hóa công ty và giá trị cốt lõi***

Nhân viên mới sẽ tham gia vào các buổi đào tạo về văn hóa công ty, giá trị cốt lõi và định hướng của công ty.

Các tài liệu và video giới thiệu về lịch sử công ty, sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị cốt lõi sẽ được cung cấp để nhân viên mới có cái nhìn rõ ràng và sâu sắc hơn về doanh nghiệp.

***Thứ ba, test văn hóa công ty***

Sau khi hoàn thành khóa học về văn hóa công ty, nhân viên mới sẽ tham gia một bài kiểm tra nhỏ để đánh giá mức độ hiểu biết và gắn kết với văn hóa công ty.

Bài kiểm tra này sẽ bao gồm các câu hỏi về giá trị cốt lõi, chính sách, và các quy tắc ứng xử trong công ty.

***Thứ 4, hoạt động giao lưu và kết nối***

Công ty sẽ tổ chức buổi liên hoan chào đón nhân viên mới hàng tháng, trong đó các nhân sự mới được lần lượt giới thiệu và làm quen với các phòng ban khác.

Các hoạt động giao lưu sẽ được tổ chức theo hình thức trò chơi nhóm, thảo luận nhóm, giúp tạo sự thoải mái và khuyến khích sự tương tác tự nhiên giữa các nhân viên.

***Thứ 5, linh hoạt trong hình thức giao tiếp:***

Công ty cần hiểu rằng không phải ai cũng thoải mái với việc chào hỏi bằng cách ôm, vì vậy sẽ cung cấp nhiều tùy chọn chào hỏi như bắt tay, gật đầu hoặc lời chào miệng. Nhân viên mới được tự do lựa chọn hình thức chào hỏi mà họ cảm thấy thoải mái nhất.

***Thứ 6, không áp đặt việc nhớ và quen biết nhau:***

Thay vì yêu cầu tất cả nhân sự nhớ và quen biết nhau, công ty sẽ khuyến khích các hoạt động tương tác nhỏ và thường xuyên để tạo ra các mối quan hệ một cách tự nhiên. Các buổi họp nhóm nhỏ, cà phê sáng, hoặc các cuộc thảo luận kế hoạch cho dự án hợp tác là những cách tốt để nhân viên mới làm quen với đồng nghiệp.

### ***Thứ 7, giảm áp lực từ báo cáo hàng ngày:***

Thay vì yêu cầu báo cáo lịch 168 hàng ngày và báo cáo vận động thể dục thể thao bằng video, công ty sẽ chuyển sang hình thức báo cáo linh hoạt hơn.

Nhân viên mới chỉ cần báo cáo công việc hàng tuần và có thể chia sẻ về các hoạt động thể thao của mình trong các buổi họp nhóm không chính thức.

### ***Thứ 8, hỗ trợ và theo dõi quá trình hội nhập:***

Mỗi nhân viên mới sẽ được chỉ định một người hướng dẫn (mentor) từ cùng phòng ban hoặc một phòng ban khác để hỗ trợ trong quá trình hội nhập.

Người hướng dẫn sẽ giúp nhân viên mới làm quen với công việc hàng ngày, giải đáp thắc mắc và hỗ trợ họ trong việc kết nối với đồng nghiệp khác.

### ***Cuối cùng, đánh giá và phản hồi:***

Sau mỗi tháng, công ty sẽ tổ chức buổi họp để thu thập phản hồi từ nhân viên mới về quá trình hội nhập và các đề xuất cải tiến.

Điều này giúp công ty hiểu rõ hơn về trải nghiệm của nhân viên mới và có thể điều chỉnh quy trình hội nhập để phù hợp hơn với nhu cầu và mong muốn của họ.

Thời gian để nhân viên mới hội nhập vào môi trường làm việc trong công ty là 1 tháng, dưới sự chỉ bảo hướng dẫn của người đã có kinh nghiệm sẽ giúp giảm thiểu sai lầm của nhân viên mới trong công ty, như vậy nhân viên mới có thể làm quen với công việc một cách nhanh nhất. Không có gập rào cản từ văn hóa công ty, theo kịp không khí làm việc của công ty.

## ***3.2.2. Giải pháp 2: Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng***

Trong thời gian qua công tác tuyển dụng của công ty đã có kết quả đáng khích lệ, đáp ứng được nhu cầu lao động cho công ty, song việc tuyển dụng mới chỉ bó hẹp ở tuyển dụng trực tuyến trên các nhóm tìm kiếm việc làm facebook, video tuyển dụng tiktok , tuyển dụng thông qua đào tạo nhưng tốn kém chi phí cao và tỷ lệ không lọc được nhân sự chất lượng rất lớn, do vậy mà công ty Cổ phần Enuy Corporation chưa tiếp cận và thu hút được nguồn nhân sự có chất lượng cao trên thị trường, bỏ lỡ nhiều cơ hội lựa chọn nhân tài.

Công ty Cổ phần Enuy Corporation cũng giới hạn về độ tuổi lao động phải thuộc thế hệ GenZ mới phù hợp văn hóa công ty, vì vậy nhân sự có kinh nghiệm ít tìm đến vô kể khiến công ty có tỷ lệ hồ sơ ứng tuyển cao nhưng chất lượng hồ sơ lại thấp.

Vậy muốn có được nhân viên tốt, chất lượng cao và có đủ yếu tố công ty cần thì công ty phải “đa dạng hóa nguồn tuyển dụng” đây là giải pháp tôi cảm thấy khả thi sau khi phân tích công tác tuyển dụng của công ty. Nó sẽ tạo điều kiện cho việc tăng số lượng cũng như chất lượng hồ sơ ứng tuyển, tạo cơ hội cho người có năng lực thực sự, có nhiệt huyết với Công ty được tuyển dụng.

### *3.2.2.1. Mục tiêu của giải pháp 2:*

Mục tiêu cho phương pháp đa dạng hóa nguồn tuyển dụng là:

- Thu nguồn nhân sự từ nhiều nơi, giúp công ty có nhiều sự lựa chọn hơn trong công tác tuyển dụng.
- Tạo cơ hội việc làm cho đúng người, đúng việc.
- Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự công ty.
- Xây dựng mối quan hệ đa dạng với cộng đồng.
- Phổ biến hình ảnh công ty đến nhiều nơi hơn.

### *3.2.2.2. Nội dung giải pháp 2:*

Khi thực hiện mở rộng nguồn tuyển dụng, Công ty Cổ phần Enuy Corporation nên chú ý đến một số nguồn sau:

#### ***Sinh viên đại học thực tập:***

Công ty có thể thông qua thu thập sinh viên thực tập từ các trường đại học lân cận để quan sát, kiểm tra, theo dõi hoặc cho tham gia lớp đào tạo của công ty để xem xét khả năng của họ. Nếu phát hiện ra những sinh viên tiềm năng có thể tiến hành tập trung đào tạo hạt giống tốt và tuyển dụng họ khi có nhu cầu. Ngoài ra, quảng bá tích cực hình ảnh cho hình ảnh công ty với bên ngoài sau đợt thực tập.

#### ***Trang tuyển dụng trực tuyến***

Ngoài trừ FB và Tiktok, công ty có thể sử dụng các trang web như Indeed, Glassdoor, VietnamWorks, TopCV để đăng tin tuyển dụng, cập nhật thông tin tuyển dụng thường xuyên để thu hút sự chú ý của ứng viên, luôn phản hồi nhanh chóng thắc mắc của ứng viên để giữ chân những ứng viên tiềm năng

Để làm được điều này, công ty có thể phân chia đội HR quản lý mỗi người 1 trang tuyển dụng khác nhau, đảm bảo không miss thông tin từ ứng viên.

Thiết lập quan hệ đối tác với các trường đại học

Đối với sản phẩm kinh doanh của Công ty Cổ phần Enuy Corporation, công ty nên xây dựng mối quan hệ với các trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành liên quan đến kinh doanh, kinh tế để tổ chức những ngày hội việc làm và chương trình thực tập, thu hút các sinh viên có trình độ cao và tiềm năng tham gia thực tập tại công ty, hoặc đăng ký lớp đào tạo miễn phí của công ty.

#### ***Mạng xã hội***

Công ty có thể tận dụng tất cả các nền tảng mạng xã hội phổ biến để đăng tin tuyển dụng, sử dụng văn hóa trẻ của công ty thu hút những ứng viên có mong muốn làm việc trong môi trường trẻ trên linkedin, intagram, threads, zalo...

Chia sẻ các nội dung content hấp dẫn về hoạt động nội bộ công ty, văn hóa công ty và cơ hội nghề nghiệp để thu hút ứng viên tiềm năng.



### ***Qua nhân viên công ty giới thiệu***

Có thể khuyến khích nhân viên giới thiệu bằng các chương trình thưởng tiền hoặc hình thức hoa hồng như cộng tác viên tuyển dụng, hoặc phúc lợi khác. Quảng bá chương trình này trong nội bộ công ty để khi có vị trí cần tuyển, toàn thể nhân viên công ty sẽ như đang cùng tìm kiếm ứng viên, giúp mở rộng mạng lưới thông tin và nhanh chóng tìm được ứng viên phù hợp nhất.

Cuối cùng, để có thể đa dạng nguồn tuyển dụng, thu hút nhân tài công ty phải không bỏ sót bất kỳ cơ hội nào có được nguồn nhân lực cần thiết, đây là điều kiện quan trọng nhất để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự cho Công ty.

### ***3.2.3. Giải pháp 3: Nâng cao chất lượng đào tạo cho ban đào tạo Công ty Cổ phần Enuy Corporation.***

Để Công tác tuyển dụng thông qua đào tạo của Công ty đạt được hiệu quả tối đa thì yêu cầu rất nhiều yếu tố như chất lượng học viên đầu vào, chất lượng trang thiết bị, chất lượng giáo án đào tạo và yếu tố đặc biệt quan trọng không thể bỏ qua chính là chất lượng của ban phụ trách đào tạo học viên. Trong thời gian qua Công ty Cổ phần Enuy đã xây dựng giáo án đào tạo riêng, đầu tư trang thiết bị và có được đông đảo học viên đăng ký tham gia các lớp đào tạo miễn phí, tuy nhiên chất lượng đầu ra của các lớp đào tạo vẫn chưa được cao khiến công ty tốn nhiều chi phí và thời gian. Vì vậy tôi đưa ra giải pháp “Nâng cao chất lượng đào tạo cho ban đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy Corporation”.

#### ***3.2.3.1. Mục tiêu của giải pháp 3:***

- Nâng cao chất lượng học viên đầu ra, đồng thời nâng cao chất lượng nhân sự công ty.
- Tuyển dụng được nhiều nhân sự mới từ các lớp đào tạo, nâng cao số lượng nhân sự phù hợp của với văn hóa của công ty, giảm tỷ lệ nhảy việc.
- Tăng cường hình ảnh, uy tín dự án tuyển dụng qua đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy, từ đó mở rộng quy mô các dự án, phục vụ được nhu cầu nhân sự Marketing và HR ngày càng tăng của công ty.

#### ***3.2.3.2. Nội dung của giải pháp 3:***

Để có được kết quả đào tạo tốt nhất, Công ty Cổ phần Enuy Corporation có thể thực hiện nâng cao đào tạo như sau:

#### ***Đầu tiên, đánh giá lại năng lực và trình độ của ban đào tạo hiện tại:***

Thực hiện kiểm tra đánh giá định kỳ, sử dụng các bài kiểm tra chuyên môn về marketing và HR để đánh giá năng lực hiện tại của từng giảng viên, đo lường điểm mạnh điểm yếu của từng người.

Sử dụng công cụ và phương pháp đánh giá hiện đại, Áp dụng các phương pháp như phỏng vấn trực tiếp, đánh giá 360 độ và phân tích hồ sơ giảng dạy.

### ***Thứ hai, tổ chức các khóa đào tạo nâng cao chuyên môn cho ban đào tạo:***

#### ***Đào tạo chuyên môn sâu về Marketing và HR:***

Marketing: Mời các chuyên gia marketing hàng đầu về giảng dạy các khóa học chuyên sâu như digital marketing, content marketing, SEO/SEM, và phân tích thị trường.

HR: Tổ chức các khóa học về quản lý nhân sự, tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân sự, quản lý hiệu suất và chính sách nhân sự.

#### ***Đào tạo kỹ năng giảng dạy:***

Mời các chuyên gia sư phạm để đào tạo kỹ năng giảng dạy, xây dựng giáo án, quản lý lớp học, và kỹ thuật truyền đạt hiệu quả. Sử dụng các mô hình đào tạo hiện đại như phương pháp học tập trải nghiệm (Experiential Learning) và phương pháp học tập dựa trên dự án (Project-Based Learning).

### ***Thứ ba, phát triển giáo trình đào tạo chuyên nghiệp:***

Cập nhật và hoàn thiện giáo trình bằng cách phối hợp với các chuyên gia để xây dựng và cập nhật giáo trình cho các khóa học marketing và HR, đảm bảo nội dung luôn bám sát nhu cầu thực tế và xu hướng mới của ngành. Soạn thảo các tài liệu hướng dẫn, bài giảng mẫu và các công cụ hỗ trợ giảng dạy để giảng viên có thể áp dụng linh hoạt.

### ***Thứ tư, đầu tư vào cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo:***

Trang bị phòng học: Nâng cấp hệ thống phòng học với các thiết bị hiện đại như máy chiếu, máy tính, phần mềm hỗ trợ giảng dạy.

#### ***Cuối cùng, xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo:***

Kiểm tra đánh giá học viên: kiểm tra chất lượng đầu ra của học viên, để so sánh, đánh giá kết quả đào tạo của ban đào tạo định kỳ mỗi khóa học 1 lần.

Phản hồi học viên: Thu thập ý kiến phản hồi của học viên về chất lượng giảng dạy, nội dung khóa học và cơ sở vật chất để có những cải tiến kịp thời.

Ban đào tạo của Công ty nắm giữ những vị trí cao và quan trọng trong công ty như Trưởng Phòng Marketing, Phó Phòng Marketing, Trưởng Phòng Nhân Sự, Phó Phòng Nhân Sự... việc nâng cao khả năng chuyên ngành và khả năng đào tạo cho ban đào tạo không chỉ giúp nâng chất lượng đào tạo trong dự án tốt hơn, mà còn nâng cao trình độ của toàn thể nhân sự công ty.

### ***3.2.4 Giải pháp 4: Nâng cao chất lượng nhân sự đầu vào, cải thiện môi trường văn hóa làm việc của Công ty Cổ phần Enuy Corporation***

Công ty Cổ phần Enuy đã có một đội ngũ nhân sự trẻ trung, năng động, sáng tạo và nhiệt huyết, luôn đưa ra những ý tưởng mới mẻ, sự trẻ trung giúp họ dễ dàng tiếp cận với các xu hướng mới và linh hoạt trong việc thay đổi áp dụng các chiến lược mới. Văn hóa công ty gia định tạo ra môi trường làm việc thoải mái và gắn kết giữa

các nhân sự, có thể hỗ trợ nhau không chỉ trong công việc mà còn trong cuộc sống cá nhân, tạo ra không gian làm việc tích cực và động lực.

Tuy nhiên, Môi trường làm việc của công ty tạo ra những áp lực và cảm thấy bị xâm phạm đời tư cho người mới bắt đầu do khối lượng công việc và các hoạt động teambuilding thể dục thể thao diễn ra đều đặn, cùng với việc phải báo cáo kết quả làm việc, thể dục, cảm xúc hàng ngày. Ngoài ra, nhân sự công ty tuyển dụng luôn giới hạn độ tuổi thuộc thế hệ GenZ, kinh nghiệm làm việc còn chưa nhiều gây ra sự thiếu tin tưởng từ khách hàng, áp lực từ KPI hàng ngày và hàng tuần khiến nhân viên mới và cũ tại công ty khó gắn bó được lâu dài và muốn nhảy việc, vì vậy tôi đưa ra giải pháp “Nâng cao chất lượng nhân sự đầu vào, cải thiện môi trường văn hóa làm việc của Công ty Cổ phần Enuy Corporation” nhằm giải quyết các vấn đề tồn tại trên.

#### *3.2.4.1. Mục tiêu của giải pháp 4:*

- Giảm tỷ lệ nhảy việc cho nhân sự công ty.
- Xây dựng môi trường thân thiện, không gây nhiều áp lực cuộc sống và công việc cho nhân viên.
- Nâng cao chất lượng nhân sự đầu vào.
- Làm đa dạng độ tuổi của nhân sự công ty, nhân sự có cả trẻ tuổi năng động nhiệt huyết, và nhân sự giàu kinh nghiệm làm việc, kinh nghiệm xử lý các khó khăn mà nhân sự trẻ chưa trải qua
- Nhân sự giàu kinh nghiệm có thể truyền đạt lại cho nhân sự thế hệ trẻ.

#### *3.2.4.2. Nội dung của giải pháp 4:*

Để cải thiện môi trường làm việc Công ty Cổ phần Enuy cần.

- Khuyến khích một trường làm việc cởi mở thân thiện và tôn trọng sự riêng tư của nhân viên bằng cách; Hạn chế các hoạt động teambuilding bắt buộc, thay vào đó, tổ chức các hoạt động dưới dạng tự nguyện
- Xây dựng kênh giao tiếp nội bộ cho nhân sự công ty để chia sẻ ý kiến, góp ý và giải quyết mâu thuẫn một cách nhanh chóng. Tổ chức các buổi họp mặt, trao đổi giữa các phòng ban để tăng cường gắn kết. Các kênh giao tiếp có thể dùng mạng xã hội như messenger, zalo... tạo một nhóm riêng chỉ để giao tiếp giữa các nhân viên công ty.
- Khuyến khích mô hình làm việc linh hoạt, bao gồm làm việc từ xa, giờ làm việc linh hoạt để nhân viên có thể cân bằng với cuộc sống cá nhân.
- Thay đổi chế độ báo cáo tiến độ và áp KPI hàng ngày hàng tuần thành mỗi tháng một lần, để nhân sự có thời gian cân bằng công việc và đem lại hiệu suất tốt nhất.

Để nâng cao chất lượng nhân sự đầu vào Công ty Cổ phần Enuy Corporation cần.

- Mở rộng đối tượng tuyển dụng: Không chỉ tập trung vào tuyển dụng nhân sự thuộc thế hệ GenZ, công ty cần mở rộng đối tượng tuyển dụng sang các thế hệ khác, đặc biệt là những người có kinh nghiệm làm việc lâu năm trong ngành.

- Thu hút các nhân sự mới bằng môi trường làm việc tốt và văn hóa của công ty cùng các chế độ đãi ngộ, phúc lợi về thời gian làm việc và phương thức làm việc.

Như vậy, công ty sẽ có được một đội ngũ nhân sự đa dạng và văn hóa tốt, môi trường thoải mái để trở thành nơi đáng làm việc nhất trong tương lai gần.

## PHẦN KẾT LUẬN

Công ty Cổ phần Enuy Corporation đã đề ra mục tiêu mở rộng thị trường, thâm nhập thị trường quốc tế và đạt được các chỉ tiêu doanh thu tăng trưởng hàng năm. Để đạt được những mục tiêu này, việc hoàn thiện công tác tuyển dụng là vô cùng quan trọng. Tôi đã đề xuất tối ưu hóa quy trình tuyển chọn và cải tiến bước hội nhập nhân viên mới, giúp giảm thiểu các rào cản cho ứng viên, tiết kiệm thời gian và chi phí cho công ty. Quy trình tuyển chọn được rút gọn từ bốn bước xuống ba bước, và việc cải tiến bước hội nhập nhân viên mới bao gồm việc cung cấp đầy đủ thông tin về công ty, học văn hóa công ty và tổ chức các hoạt động giao lưu.

Bên cạnh đó, giải pháp đa dạng hóa nguồn tuyển dụng sẽ giúp công ty thu hút và chọn lọc nhân sự từ nhiều nguồn khác nhau, đảm bảo chất lượng và số lượng ứng viên. Công ty sẽ mở rộng kênh tuyển dụng qua các trang web tuyển dụng trực tuyến, thiết lập quan hệ đối tác với các trường đại học, tận dụng mạng xã hội và khuyến khích nhân viên giới thiệu ứng viên. Điều này không chỉ giúp tăng số lượng ứng viên mà còn đảm bảo chất lượng nhân sự cao hơn, phù hợp với yêu cầu và văn hóa công ty.

Những cải tiến này sẽ không chỉ cải thiện quy trình tuyển dụng mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp, hấp dẫn, thu hút nhân tài. Sự cam kết từ ban lãnh đạo và nỗ lực không ngừng của toàn thể nhân viên sẽ giúp Công ty Cổ phần Enuy Corporation đạt được các mục tiêu chiến lược đề ra, khẳng định vị thế trên thị trường và tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển lâu dài.

Thêm vào đó, việc nâng cao chất lượng đào tạo cho ban đào tạo của Công ty Cổ phần Enuy Corporation là một bước đi chiến lược và cần thiết để tối ưu hóa công tác tuyển dụng và phát triển nhân sự. Bằng cách tập trung vào việc đánh giá và nâng cao năng lực của giảng viên, tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về marketing và HR, phát triển giáo trình chuyên nghiệp và hiện đại, cùng với việc đầu tư vào cơ sở vật chất, công ty sẽ cải thiện đáng kể chất lượng đầu ra của các khóa đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân sự Marketing, HR ngày một tăng cao của Công ty.

Trong tương lai, với việc áp dụng những giải pháp đã đề ra, Công ty Cổ phần Enuy Corporation sẽ không chỉ đạt được sự tăng trưởng mạnh mẽ về doanh thu mà còn xây dựng được một đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, gắn bó và sáng tạo, góp phần vào sự thành công và thịnh vượng của công ty. Công tác tuyển dụng hoàn thiện sẽ là một trong những yếu tố then chốt giúp công ty phát triển bền vững và vươn xa hơn trên thị trường trong nước và quốc tế.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

EM xem lại cách trích dẫn TLTK vì như em là chưa đúng quy định

1. Nguyễn Hữu Thân. *Quản trị nhân sự*. 2009, NXB Lao động – Xã hội Việt
2. Trần Kim Dung. *Quản trị nguồn nhân lực*. 2009, NXB Thống kê.
3. Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh, Dương Minh Tú. *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*. 2024, NXB Đại Học Quốc Gia Hà Nội.
4. Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải. *Giáo trình Quản trị nhân lực*. 2005, NXB Thống kê, Hà Nội
5. Ravin Jesuthasan, Sách quản trị nhân sự hiện đại: Nguồn Nhân Lực Trong Thời Đại 4.0 – 2019
6. PGS.TS. Trần Kim Dung. Ebook Quản trị nguồn nhân lực – 2018
7. *Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh* của Công ty Cổ phần Enuy Corporation 2021 – 2023.
8. *Báo cáo kết quả tuyển dụng nhân sự* của Công ty Cổ phần Enuy Corporation 2021-2023.
9. <https://enuy.com.vn/>
10. [https://best4team.com/luan-van/luan-van-quan-tri-nguon-nhan-luc/#3\\_Tai\\_bai\\_luan\\_van\\_ve\\_quan\\_tri\\_nhan\\_su\\_hay\\_nhat](https://best4team.com/luan-van/luan-van-quan-tri-nguon-nhan-luc/#3_Tai_bai_luan_van_ve_quan_tri_nhan_su_hay_nhat)
11. <https://luanvanviet.com/luan-van-quan-tri-nguon-nhan-luc/>
12. <http://ulsa.edu.vn/uploads/file/Luan%20van%202015/PhamThiUtHanh3B.pdf>
13. <https://1office.vn/8-giai-phap-hoan-thien-cong-tac-tuyen-dung-nhan-su>
14. <https://www.slideshare.net/slideshow/kha-lun-tt-nghiep-hon-thin-cng-tc-tuyn-dng-nhn-s-ti-cng-ty-254327297/254327297>
15. <https://tailieu.vn/doc/luan-van-hoan-thien-cong-tac-tuyen-dung-nhan-su-tai-cong-ty-co-phan-sua-quoc-te-idp-1305888.html>
16. <https://coopro.com.vn/ve-chung-toi/>