

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



**ĐẠI NAM**  
UNIVERSITY

## **DỰ ÁN TỐT NGHIỆP**

**TÊN DỰ ÁN: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN  
LỰC KHỎI SALON CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH  
VỤ 30SHINE**

<b>Giảng viên hướng dẫn</b>	<b>:</b>	<b>TS. Nguyễn Thị Thúy</b>
<b>Sinh viên thực hiện</b>	<b>:</b>	<b>Hoàng Thị Thùy Linh</b>
<b>Mã sinh viên</b>	<b>:</b>	<b>1454010142</b>
<b>Lớp</b>	<b>:</b>	<b>QTNL 14-01</b>

*Hà Nội, tháng 05/2024*

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



## DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC  
KHỎI SALON CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ  
30SHINE**

<b>Giảng viên hướng dẫn</b>	<b>:</b>	<b>TS. Nguyễn Thị Thúy</b>
<b>Sinh viên thực hiện</b>	<b>:</b>	<b>Hoàng Thị Thùy Linh</b>
<b>Mã sinh viên</b>	<b>:</b>	<b>1454010142</b>
<b>Lớp</b>	<b>:</b>	<b>QTNL 14-01</b>

*Hà Nội, tháng 05/2024*

## LỜI CAM ĐOAN

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

Hà Nội, ngày 25 tháng 05 năm 2024

Sinh viên thực hiện

Hoàng Thị Thùy Linh

## LỜI CẢM ƠN

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

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến TS. Nguyễn Thị Thúy, giảng viên hướng dẫn đã tận tình chỉ bảo và hướng dẫn tôi trong suốt quá trình thực hiện dự án này. Sự giúp đỡ và hướng dẫn của cô đã giúp tôi hoàn thành dự án tốt nghiệp một cách tốt nhất.

Cuối cùng, em xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo và các anh chị tại Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ 30Shine đã tạo điều kiện thuận lợi cho em được thực tập tại công ty, cung cấp số liệu và giúp em tiếp cận gần hơn với hoạt động thực tế ở Công ty. Để từ đó, em có thể vận dụng các kiến thức ở ghế nhà trường vào thực tiễn, cho em thêm nhiều kinh nghiệm thực tế trong môi trường làm việc và cuộc sống.

Với kiến thức còn nhiều thiếu sót bài dự án của em không tránh khỏi những thiếu sót, rất mong sự góp ý cả quý thầy cô để bài viết của em hoàn thiện và có ý nghĩa hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 25 tháng 05 năm 2024

Sinh viên thực hiện

Hoàng Thị Thùy Linh

## MỤC LỤC

DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT .....	
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ .....	
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục đích nghiên cứu .....	2
3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu .....	2
4. Phương pháp nghiên cứu .....	2
5. Bố cục đề tài .....	2
<b>NỘI DUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG TỔ CHỨC</b> .....	<b>4</b>
1.1. Tổng quan về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp .....	4
1.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới quy trình tuyển dụng nhân lực .....	7
1.3. Các nguồn tuyển dụng nhân lực .....	11
1.4. Một số phương pháp thu hút ứng viên .....	12
1.5. Quy trình tuyển dụng trong doanh nghiệp .....	14
1.6. Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả tuyển dụng .....	16
TIÊU KẾT CHƯƠNG 1 .....	19
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ CỦA KHỐI SALON TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ 30SHINE</b> .....	<b>21</b>
2.1. Tổng quan về công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine .....	21
2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine .....	33
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty .....	40
2.4. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty theo tiêu chí ứng viên ứng tuyển .....	44
2.5. Đánh giá chung về tuyển dụng nhân sự tại công ty .....	51
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2 .....	54
<b>CHƯƠNG III. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ KHỐI SALON TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ 30SHINE</b> .....	<b>56</b>
3.1. Phương hướng phát triển của công ty .....	56

3.2 Giải pháp hoàn thiện tuyển dụng nhân lực tại công ty .....	57
3.3. Một số đề xuất, khuyến nghị .....	59
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3 .....	61
<b>KẾT LUẬN</b> .....	63
TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	
PHỤ LỤC .....	

## DANH MỤC KÝ HIỆU HOẶC CHỮ VIẾT TẮT

Viết tắt	Chữ viết đầy đủ
1. QTNL	Quản trị nhân lực
2. ĐH	Đại học
3. SDH	Sau đại học
4. CĐ	Cao đẳng
5. THPT	Trung học phổ thông
6. CP TMDV	Cổ phần thương mại dịch vụ
7. SM	Quản lý khu vực
8. ASM	Quản lý vùng
9. HCNS	Hành chính nhân sự
10. VNW	Việt Nam Work
11. VL24h	Việc làm 24h
12. MKT	Marketing
13. NV	Nhân Viên
14. TN	Thực Nghiệm

## **DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ**

### **❖ BẢNG BIỂU**

Bảng 2.1. Cơ cấu lao động của công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine giai đoạn 2021-2022.....	29
Bảng 2.2. Cơ cấu độ tuổi của nguồn nhân lực công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine .....	31
Bảng 2.3. Cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine .....	31
Bảng 2.4. Cơ cấu lao động của công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine năm 2020 .....	32
Bảng 2.5. Chi phí tuyển dụng nhân lực khối Văn phòng tại công ty CP TMDV 30Shine giai đoạn 2020-2022.....	45
Bảng 2.6. Chi phí tuyển dụng nhân lực khối Salon tại công ty CP TMDV 30Shine giai đoạn 2020-2022 .....	47
Bảng 2.7. Tổng hợp kết quả tuyển dụng tuyển dụng vị trí stylist skiner giai đoạn 2020-2022 .....	51

### **❖ SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 2.1. sơ đồ tổ chức công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine.....	25
--	----

### **❖ HÌNH VẼ**

Hình 1.1 Quy trình tuyển dụng doanh nghiệp.....	14
Hình 2.1. Logo công ty cổ.....	21
Hình 2.1. Quy trình tuyển dụng nhân tại công ty CP TM DV 30Shine.....	35



## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay, nền kinh tế đang phát triển nhanh chóng và các công ty mới liên tục mọc lên khắp các thành phố, sự cạnh tranh ngày càng trở nên khốc liệt hơn. Để tồn tại và phát triển bền vững, các tổ chức phải không ngừng đổi mới. Một yếu tố quan trọng quyết định sự thành công của mỗi tổ chức là việc sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả. Dù có nhiều nguồn lực cần thiết như tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị, nhưng nguồn nhân lực vẫn là yếu tố quan trọng nhất. Nhân lực tài năng và tâm huyết chính là nền tảng vững chắc để công ty phát triển lâu dài và đạt được những mục tiêu chiến lược.

Công tác tuyển dụng đang trở thành yếu tố then chốt quyết định sự thành công của mỗi doanh nghiệp. Tuyển chọn nhân sự không chỉ đơn thuần là việc điền đầy các vị trí trong tổ chức, mà còn là một quá trình chiến lược, quyết định đến sự phát triển bền vững và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Việc lựa chọn đúng người, đúng vị trí sẽ mang lại sự đổi mới, nâng cao hiệu suất làm việc và tạo ra lợi thế cạnh tranh lâu dài, góp phần quan trọng vào sự thịnh vượng và tiến bộ của công ty.

Trong ngành công nghiệp làm đẹp, đặc biệt là trong các công ty cung cấp dịch vụ chăm sóc tóc và da như 30Shine, việc tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ nhân sự chất lượng cao đóng vai trò cực kỳ quan trọng. Đội ngũ stylist và skinner không chỉ đại diện cho chất lượng dịch vụ mà còn là hình ảnh của thương hiệu và sự tin cậy của khách hàng.

Tuy nhiên, thực tế thì công tác thực hiện hoạt động quản trị nhân lực tại công ty vẫn còn nhiều điểm cần khắc phục và gặp khá nhiều khó khăn trong quá trình thực hiện. Đặc biệt là đối với công tác tuyển dụng nói chung và tuyển chọn nói riêng hiện nay tại 30Shine đang trong quá trình ngày càng hoàn thiện mình, trong quá trình thực hiện vẫn bộc lộ một số bất cập như tuyển chọn chưa phù hợp, phương pháp tuyển chọn chưa đa dạng.

Do đó 30Shine cần phải có những sự thay đổi để hiệu quả tuyển chọn đạt được kết quả tốt hơn. Giúp cho 30Shine ngày càng phát triển không những tại Việt Nam mà còn là cơ hội phát triển ở môi trường nước ngoài. Chính vì vậy em chọn đề tài “*Thực trạng công tác tuyển dụng ứng viên khối salon của công ty Cổ Phần Thương Mại DV*”

30shine”, làm dự án tốt nghiệp với hy vọng nghiên cứu này sẽ giúp ích cho việc phát triển Công ty nói chung và cho công tác tuyển dụng nói riêng.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở lý luận về nhân lực và công tác tuyển dụng, dự án tốt nghiệp tập trung làm rõ thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực khối salon của công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản về tuyển dụng nguồn nhân lực.
- Phân tích, đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân lực khối salon của công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine
- Đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện và nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng nhân sự khối salon của công ty.

## **3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

*Đối tượng nghiên cứu:* Công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine

*Phạm vi nghiên cứu:*

- *Nội dung:* Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại công ty CP TMDV 30Shine, những thành tựu, hạn chế và các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty

- *Về thời gian:* Dự án tập trung nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân lực từ năm 2021 đến 2023.

- *Về không gian:* Công ty CP TMDV 30Shine ( Tầng 2, tòa nhà Machinco 2, số 10 Trần Phú, Hà Đông, Hà Nội.

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu

- *Phương pháp thống kê, tổng hợp*
- *Phương pháp phân tích*
- *Phương pháp so sánh*

## **5. Bố cục đề tài**

Đề tài ngoài lời cam đoan, lời cảm ơn, danh mục ký hiệu hoặc chữ viết tắt, danh mục bảng biểu sơ đồ, phần kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục, dự án gồm 3 chương

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

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự của khối salon tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine

Chương 3: Giải pháp nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine

## NỘI DUNG

### CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG TỔ CHỨC

#### 1.1. Tổng quan về tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

##### 1.1.1. Khái niệm tuyển dụng nhân lực

Thực tế có rất nhiều khái niệm khác nhau về tuyển dụng nhân lực dưới đây là một vài khái niệm:

Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng và bổ sung nhân lực lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp (Theo: Vũ Thùy Dung & Hoàng Văn Hải, 2010)

Còn theo Nguyễn Ngọc Quân & Nguyễn Văn Điềm, 2010: Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm thu hút và tuyển chọn từ những nguồn khác nhau những nhân viên đủ khả năng đảm nhiệm những vị trí mà doanh nghiệp cần tuyển.

Theo Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh & Dương Minh Tú, 2024: Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, đánh giá và lựa chọn các ứng viên theo các tiêu chí khác nhau nhằm bổ sung lực lượng lao động cần thiết trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

Từ những phân tích trên cho thấy: *Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm đảm đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của tổ chức.*

Tuyển dụng nhân lực là một quá trình gồm hai hoạt động chính là tuyển mộ và tuyển chọn:

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

*Tuyển chọn* là quá trình đánh giá, sàng lọc những người tham gia dự tuyển để lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc của tổ chức. Nói cách khác tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau

dựa vào các yêu cầu của công việc để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người thu hút được trong quá trình tuyển mộ. Cơ sở tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc

### ***1.1.2. Vai trò của tuyển dụng***

Nguồn nhân lực chất lượng cao trong một doanh nghiệp được đánh giá là vốn quý nhất, là nguồn tài nguyên, là cơ sở đánh giá doanh nghiệp ấy. Càng có nhiều nhân viên năng động, sáng tạo và chuyên nghiệp thì doanh nghiệp càng vững mạnh, phát triển bấy nhiêu. Nói cách khác người lao động làm việc có tố chất cao hay thấp ảnh hưởng rất lớn đến kết quả công việc cũng như sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp

Công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp có một vai trò cực kỳ to lớn, có tính chất quyết định đến sự thành bại của mỗi doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân sự có tác động trực tiếp đến doanh nghiệp, đến người lao động và xa hơn còn tác động đến sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

#### **Đối với doanh nghiệp:**

Việc tuyển dụng có hiệu quả sẽ giúp cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn 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 tuyển dụng mới có thể làm tốt các khâu tiếp theo.

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 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.

Chất lượng 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.

Tuyển dụng nhân sự tốt giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả ngân sách của doanh nghiệp bên cạnh đó cho phép doanh nghiệp hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh đã định.

### **Đối với lao động:**

+ Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp người lao động có việc làm, cơ hội thăng tiến, nâng cao thu nhập.

+ Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp người lao động có cơ hội đánh giá về bản thân, từ đó có nhận thức đúng về năng lực cá nhân, phát triển năng lực cá nhân.

+ Tuyển dụng nhân lực là động lực giúp người lao động tự đào tạo, nâng cao kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm... Đồng thời qua tuyển dụng, khi người lao động được doanh nghiệp đánh giá, thừa nhận năng lực cá nhân họ sẽ cố gắng hơn trong nâng cao năng lực để gắn bó với doanh nghiệp.

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

+ Tuyển dụng nhân sự tạo 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

### **Đối với xã hội:**

Việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội, người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp còn giúp cho việc sử dụng nguồn lực của xã hội một cách hữu ích nhất

#### ***1.1.2. Các nguyên tắc tuyển dụng nhân lực***

Cơ sở tuyển dụng là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả công việc và bản yêu cầu của công việc đối với người thực hiện. Quy trình tuyển dụng phải đáp ứng được các yêu cầu:

+ Tuyển dụng xuất phát từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch nguồn nhân lực. Quá trình tuyển dụng phải được phối hợp chặt chẽ với kế hoạch sản xuất

kinh doanh và kế hoạch nguồn nhân lực của tổ chức. Điều này giúp đảm bảo rằng nhân sự được tuyển dụng sẽ đáp ứng được nhu cầu công việc hiện tại và tương lai của tổ chức.

+ Tuyển dụng được những người có trình độ chuyên cần thiết cho công việc để đạt tới năng suất lao động cao, hiệu suất công tác tốt. Quá trình tuyển dụng phải hướng tới việc thu hút và chọn lựa những ứng viên có trình độ chuyên môn và kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc. Điều này giúp tăng cường năng suất lao động và đảm bảo hiệu suất công việc cao nhất.

+ Tuyển dụng được những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc, với tổ chức. Quá trình tuyển dụng cần chú trọng vào việc tìm kiếm những ứng viên có phẩm chất như kỷ luật, trung thực và cam kết với công việc cũng như với tổ chức. Những phẩm chất này không chỉ giúp đảm bảo sự gắn bó và ổn định trong công việc mà còn tạo ra một môi trường làm việc tích cực và phát triển cho toàn bộ tổ chức

## **1.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới quy trình tuyển dụng nhân lực**

Theo Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh & Dương Minh Tú (2024), có hai nhân tố chính ảnh hưởng tới quy trình tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp là các yếu tố thuộc về tổ chức bao gồm: hình ảnh và uy tín của tổ chức; kế hoạch hóa nhân lực; chính sách tuyển dụng; văn hóa tổ chức và các yếu tố thuộc về môi trường bao gồm: các điều kiện về thị trường lao động; sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác và các xu thế kinh tế.

### **1.2.1. Các nhân tố thuộc về tổ chức**

*Hình ảnh và uy tín của tổ chức:* Đây là yếu tố đầu tiên ảnh hưởng trong việc thu hút người xin việc và ảnh hưởng tới chất lượng công tác tuyển dụng. Vì tên tuổi của nhà tuyển dụng là tài sản quý giá đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút ứng được nhiều ứng viên tiềm năng thì khả năng lựa chọn được người phù hợp với công việc là cao hơn. Thực tế cho thấy rằng các công ty có tên tuổi khi đăng quảng cáo tuyển dụng thì lượng đơn xin việc của ứng viên có chất lượng cao sẽ cao hơn nhiều lần so với việc quảng cáo tuyển dụng cùng một vị trí của một công ty bình thường khác.

*Kế hoạch hóa nhân lực:* Tuyển dụng hay cụ thể là kế hoạch tuyển dụng phụ thuộc trực tiếp vào kế hoạch hóa nhân lực tổ chức. Kế hoạch hóa nhân lực là quá trình

đánh giá, xác định nhu cầu về nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao động để đáp ứng được các nhu cầu đó. Kế hoạch hóa nhân lực là cơ sở cho các hoạt động nhân lực khác. Để tuyển dụng được những người lao động mới, tổ chức cần làm rõ loại lao động nào cần tuyển, bao nhiêu người, khi nào, ..., trả lời các câu hỏi này có liên quan chặt chẽ với các kế hoạch nhân lực và kế hoạch chiến lược kinh doanh của tổ chức, doanh nghiệp. Hay nói cách khác, kế hoạch hóa nhân lực và kế hoạch chiến lược kinh doanh của tổ chức, doanh nghiệp. Hay nói cách khác, kế hoạch hóa nhân lực là cơ sở của tuyển dụng, ảnh hưởng trước hết tới quy mô của tuyển dụng.

*Công tác chuẩn bị tuyển dụng:* Công tác chuẩn bị cho tuyển dụng có vai trò rất lớn đối với tuyển dụng, nó được thể hiện ngay từ khâu lập kế hoạch tuyển dụng, từ việc phân tích công việc để đưa ra được yêu cầu đối với người xin việc và sự đầu tư cho tuyển dụng bao gồm cả đầu tư về tài chính, nhân lực, thời gian, cơ sở vật chất và sự quan tâm của lãnh đạo doanh nghiệp. Một khi tất cả các yếu tố này đều được thực hiện tốt và đồng đều thì hiệu quả hay chất lượng công tác tuyển dụng sẽ rất cao.

Ví dụ doanh nghiệp có hệ thống bản mô tả công việc thì việc xác định nhiệm vụ và yêu cầu đối với ứng viên là chuẩn xác và dễ dàng tìm được ứng viên phù hợp công việc, khi đó chất lượng người lao động cao và đồng thời nâng cao chất lượng tuyển dụng. Chi phí tuyển dụng bao gồm chi phí tài chính và thời gian, nếu chi phí dành cho tuyển dụng là hợp lý thì sẽ đảm bảo cho việc đầu tư lớn và hiệu quả trong công tác thu hút những ứng viên tài năng còn nếu chi phí dành cho tuyển dụng không đảm bảo mức thực thi chiến lược tuyển dụng tối ưu thì hiệu quả công tác tuyển dụng sẽ kém hơn vì không có điều kiện sử dụng và khai thác các kênh tuyển dụng có tiềm năng.

Bên cạnh đó việc đầu tư cho cán bộ tuyển dụng cả về chi phí trong quá trình tuyển dụng và đào tạo nâng cao trình độ là rất quan trọng, ảnh hưởng lớn đến công tác tuyển dụng. Bởi suy cho cùng thì kết quả tuyển dụng phụ thuộc chủ yếu vào trình độ của cán bộ tuyển dụng. Chính vì vậy đòi hỏi cán bộ tuyển dụng phải giỏi, nhiều kinh nghiệm, công tư phân minh, lên kế hoạch và chuẩn bị kỹ lưỡng cho từng bước tuyển dụng.

*Chính sách tuyển dụng:* Hầu hết các doanh nghiệp lớn đều có những quy định cụ thể về việc tuyển nhân viên. Bản chất của các quy định đó phụ thuộc vào giai đoạn



phát triển của doanh nghiệp. Những quy định đó bao gồm các nguyên tắc bắt buộc khi tuyển nhân viên. Chẳng hạn như bắt buộc phải quảng cáo trên báo cho một vị trí, một số vị trí khác thì chỉ tuyển nội bộ. Họ cũng thường có các kế hoạch tuyển dụng và đào tạo những người chưa có kinh có những kỹ năng hoặc kiến thức cần thiết.

Các doanh nghiệp nhỏ thường linh hoạt hơn, đôi khi việc tuyển dụng chỉ có thể đơn giản là “Bạn có biết ai có thể...?”, một quy trình rất đơn giản trong đó người ta sử dụng các mối quan hệ cá nhân để tìm ra những người có kỹ năng và phẩm chất phù hợp với doanh nghiệp của mình.

Tuy nhiên dù áp dụng một chính sách tuyển dụng linh hoạt hay cứng nhắc, doanh nghiệp phải đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động. Mục tiêu của tuyển dụng là chiêu mộ nhân viên có kiến thức, kỹ năng, năng lực và động cơ phù hợp với các yêu cầu của công việc và các mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp. Để đạt được kết quả tốt nhất, doanh nghiệp không những phải xem xét yêu cầu của các vị trí cần tuyển mà còn phải xác định nhu cầu tương lai, không chỉ đánh giá năng lực hiện tại của ứng viên mà phải quan tâm đến cả những tiềm năng của họ. Để làm được điều này, doanh nghiệp cần phải có chính sách tuyển dụng rõ ràng với quy trình tuyển dụng hợp lý.

*Văn hóa tổ chức:* Văn hóa tổ chức đóng vai trò vì đó là một trong những yếu tố quyết định sự thu hút của một tổ chức đối với ứng viên tiềm năng và nhân viên hiện tại. Những tổ chức chỉ tuyển dụng “các cá nhân theo phong cách hay văn hóa riêng mình” trong hoạt động lãnh đạo hay những vị trí chủ chốt sẽ gặp khó khăn trong việc đa dạng hóa nền văn hóa ngược lại nó sẽ làm thu hẹp phạm vi tuyển dụng.

Chẳng hạn, nếu văn hóa cực kỳ thoải mái, tổ chức cực kỳ thoải mái, tổ chức có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và duy trì những nhân viên có tính cách nghiêm nghị vì họ có thể cho rằng đó là nơi làm việc thiếu nghiêm túc và gây bất lợi cho nghề nghiệp lâu dài. Có nhiều cách để kéo dài khoảng cách giữa môi trường văn hóa hiện tại của tổ chức với môi trường văn hóa cần có để thu hút và giữ chân người giỏi. Việc cải thiện môi trường văn hóa nơi làm việc không phải quá khó khăn hay tốn kém. Tất cả những gì cần làm để phát triển một môi trường văn hóa phù hợp là sẵn sàng quan sát và lắng nghe, một chút sáng tạo và cởi mở trước những ý tưởng mới.

### ***1.2.2. Các nhân tố thuộc về môi trường***

*Các điều kiện về thị trường lao động:* Điều kiện thị trường có tác động lớn đến quá trình tuyển dụng của tổ chức. Thị trường lao động được xác định bởi cung và cầu lao động. Khi cung lao động vượt quá cầu lao động, việc tuyển dụng trở nên thuận lợi hơn. Lúc này, tổ chức không chỉ có thể tuyển đủ số lượng nhân sự cần thiết mà còn có cơ hội chọn lọc những ứng viên tiềm năng. Hơn nữa, chất lượng lao động trên thị trường cũng là một yếu tố quan trọng. Nếu chất lượng lao động cao và nguồn cung dồi dào, điều này sẽ giúp nâng cao chất lượng tuyển dụng. Do đó, cả về mặt quy mô và chất lượng, cung và cầu lao động trên thị trường đều ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến công tác tuyển dụng nhân lực của tổ chức.

*Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác:* Trong thời đại thông tin và toàn cầu hóa, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp đã chuyển từ cạnh tranh sản phẩm sang cạnh tranh con người. Nhiều doanh nghiệp đã nhận thức rõ điều này. Hiện nay, cuộc đua giữa các doanh nghiệp chủ yếu xoay quanh việc thu hút và chiêu mộ nhân tài. Việc bồi dưỡng và huấn luyện nhân viên được các doanh nghiệp thành công hoặc đang phát triển đặc biệt coi trọng. Có thể nói, cạnh tranh giữa các doanh nghiệp chính là cạnh tranh về nhân tài, và mấu chốt của điều này là sự cạnh tranh trong việc tuyển dụng và đào tạo nhân viên. Vì vậy, trong môi trường cạnh tranh khốc liệt, công tác tuyển dụng của doanh nghiệp luôn được chú trọng và cân nhắc kỹ lưỡng.

*Các xu hướng kinh tế:* Một trong những trọng tâm của toàn cầu hóa là xu hướng phát triển nguồn nhân lực. Xu hướng này không chỉ bắt nguồn từ những thay đổi công nghệ và sự giảm liên tục của chi phí truyền thông và vận chuyển, mà còn từ sự tương tác giữa các quốc gia phát triển và vai trò ngày càng quan trọng của các nước đang phát triển trong nền kinh tế toàn cầu. Toàn cầu hóa đã thúc đẩy nền kinh tế phát triển nhanh chóng hơn và tạo ra một thị trường toàn cầu, nơi các quốc gia tương tác và phụ thuộc lẫn nhau. Toàn cầu hóa đã ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực theo nhiều cách khác nhau.

So với trước đây, các doanh nghiệp ngày nay cần phải bổ sung nhiều kỹ năng hơn cho đội ngũ nhân viên để thích ứng với các cơ hội và thách thức do toàn cầu hóa và sự thay đổi công nghệ mang lại. Thái độ, kiến thức và kỹ năng của lực lượng lao động trong mỗi doanh nghiệp sẽ quyết định chất lượng của các sản phẩm và dịch vụ. Vì vậy, hoạt động tuyển dụng cũng không thể không bị ảnh hưởng bởi xu hướng phát

triển này. Thực tế cho thấy, công tác tuyển dụng tại các doanh nghiệp không ngừng được cải tiến, hoàn thiện và ngày càng chuyên nghiệp hơn.

### **1.3. Các nguồn tuyển dụng nhân lực**

Có nhiều nguồn cung cấp ứng viên với các vị trí khác nhau cho doanh nghiệp như tuyển trực tiếp từ các nhân viên đang làm việc cho doanh nghiệp, tuyển người theo các hình thức như quảng cáo, tuyển người thông qua các trung tâm môi giới người lao động...

#### ***1.3.1. Nguồn ứng viên từ nội doanh nghiệp***

Nguồn nội bộ bao gồm những người đang làm việc cho tổ chức đó. Trong các nguồn cung cấp ứng viên cho tuyển dụng, hình thức tuyển nhân viên từ trong nội bộ doanh nghiệp thường được ưu tiên hàng đầu do có các ưu điểm sau so với việc tuyển ứng viên từ bên ngoài:

- Nhân viên của doanh nghiệp đã được thử thách về lòng trung thành, thái độ nghiêm túc, trung thực, tinh thần trách nhiệm và ít bỏ việc
- Nhân viên doanh nghiệp dễ dàng, thuận lợi hơn trong việc thực hiện công việc, nhất là thời gian đầu ở cương vị trách nhiệm mới. Họ làm quen, hiểu hết được mục tiêu của doanh nghiệp do đó mau chóng thích nghi với điều kiện làm việc mới và biết tìm ra cách để đạt được mục tiêu.
- Hình thức tuyển trực tiếp từ các nhân viên đang làm việc cho doanh nghiệp cũng sẽ tạo ra sự thi đua rộng rãi giữa các nhân viên đang làm việc, kích thích họ làm việc tích cực, sáng tạo và nâng cao hiệu suất làm việc hơn.

Tuy nhiên, hình thức tuyển trực tiếp từ các nhân viên đang làm việc cho doanh nghiệp cũng có thể gây ra một số khó khăn như việc nhân viên vào một chức vụ trống trong doanh nghiệp theo kiểu thăng chức nội bộ có thể gây ra hiện chây ỳ, xơ cứng do nhân viên được thăng chức đã quen với cách làm việc của cấp trên trước đây và họ sẽ rập khuôn lại theo cách làm việc đó, thiếu sáng tạo, không tạo được không khí thi đua mới. Điều này rất nguy hiểm nếu doanh nghiệp đang trong tình trạng trì trệ, hoạt động kém hiệu quả

Trong doanh nghiệp dễ hình thành các nhóm “ ứng viên không thanh công”. Họ là những người ứng cử vào một chức vụ nào đó còn trống nhưng không được tuyển

chọn. Từ đó có một tâm lý ý không phục tùng lãnh đạo mới, dễ chia bè phái, mất đoàn kết, khó làm việc.

### ***1.3.2. Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp***

Nguồn bên ngoài bao gồm những sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học, và dạy nghề (gồm cả những người được đào tạo trong và ngoài nước), những người đang trong thời gian thất nghiệp, bỏ việc cũ, những người đang làm việc tại các tổ chức khác

#### ***Ưu điểm:***

- + Người được tuyển sẽ mang đến bầu không khí mới cho bộ phận họ làm việc, tạo cơ hội để thay đổi văn hóa của doanh nghiệp hoặc bộ phận

- + Người mới được tuyển sẽ giúp người quản lý có điều kiện mở rộng phạm vi kỹ năng và kinh nghiệm trong bộ phận mình

#### ***Nhược điểm:***

- + Tuyển người ở ngoài tổ chức sẽ phải mất thời gian để hướng dẫn họ làm quen với công việc

- + Nếu thường xuyên tuyển người ở bên ngoài tổ chức (nhất là trong việc thăng chức và đề bạt) thì sẽ gây ra tâm lý thất vọng cho những người trong tổ chức vì họ nghĩ rằng họ không có cơ hội để thăng tiến

- + Nếu tuyển dụng người lao động đã làm việc ở các đối thủ cạnh tranh thì phải chú ý tới các điều bí mật của đối thủ cạnh tranh

### **1.4. Một số phương pháp thu hút ứng viên**

#### ***Thông qua quảng cáo:***

Quảng cáo là hình thức thu hút ứng viên rất hữu hiệu, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp lớn, để nâng cao chất lượng quảng cáo thì cần chú ý.

Mức độ quảng cáo số lần xuất hiện, khi nào xuất hiện quảng cáo và nên quảng cáo theo hình thức nào,... Phải căn cứ vào số lượng ứng viên cần tuyển.

Nội dung quảng cáo nên nhấn mạnh vào nội dung, yêu cầu của công việc và tiêu chuẩn nghề nghiệp, phát triển tính hứng thú của công việc và khả năng thăng tiến trong nghề nghiệp,...

Cuối cùng trong quảng cáo nên có những câu khuyến khích người đọc quảng cáo mau chóng có hành động liên lạc với tổ chức doanh nghiệp bằng thư tín hoặc gọi điện thoại, ....

***Thông qua các trung tâm giới thiệu và tư vấn việc làm:***

+ Sử dụng trung tâm dịch vụ lao động giúp giảm thời gian tìm kiếm, phỏng vấn, lựa chọn ứng viên và thường áp dụng trong các trường hợp.

+ Doanh nghiệp không có phòng nhân sự riêng, do đó gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự mới.

+ Doanh nghiệp gặp khó khăn hoặc thực hiện không hiệu quả việc tuyển dụng nhân sự mới hoặc những yêu cầu bất thường đối với ứng viên.

+ Doanh nghiệp cần tuyển gấp số lượng lao động là phụ nữ, lao động chưa có trình độ lành nghề.

+ Doanh nghiệp muốn thu hút một số lao động đang làm việc cho các doanh nghiệp đối thủ cạnh tranh trên thị trường.

***Thu hút sinh viên thực tập tại doanh nghiệp:***

Các tổ chức doanh nghiệp thường chọn một số trường đại học cho là nơi thích hợp để cung cấp các ứng viên phù hợp cho mình. Khi đó doanh nghiệp thực hiện việc trao học bổng, quà tặng, tài trợ cho một số dự án, chương trình nghiên cứu khoa học, thể thao, sử dụng một số cựu sinh viên của trường để tham gia giúp tổ chức các phong trào sinh viên. Các hoạt động này có tác dụng làm cho uy tín, sản phẩm của doanh nghiệp trở nên quen thuộc với sinh viên trong trường. Đồng thời doanh nghiệp cũng cung cấp các thông tin về nhu cầu cần tuyển nhân viên mới, các bản mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc giúp cho việc tuyển chọn những sinh viên tốt nghiệp đạt được kết quả tốt nhất

***Các nguồn khác:***

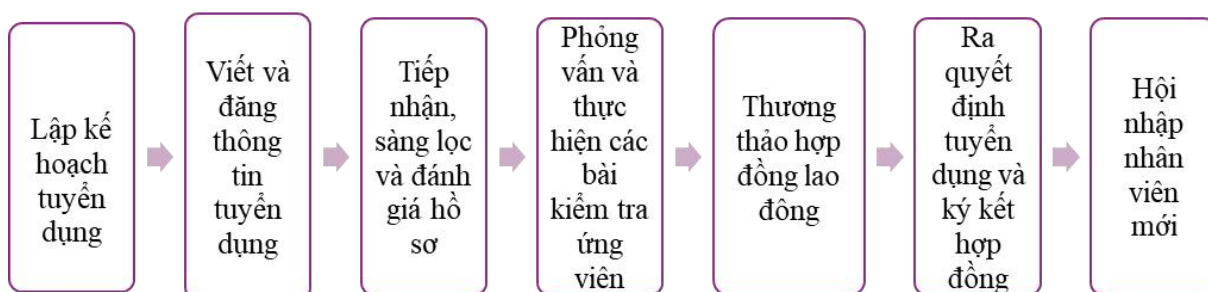
Trong thực tế, các doanh nghiệp có thể tuyển ứng viên từ bên ngoài theo giới thiệu của chính quyền, của nhân viên nhân viên trong doanh nghiệp, do ứng viên tự đến xin việc làm, hoặc qua hệ thống internet đăng tuyển trên các trang tuyển về tuyển dụng như vietnamwork, topcv, timviecnhanh,...

## 1.5. Quy trình tuyển dụng trong doanh nghiệp

Hầu hết các doanh nghiệp đều có quy trình tuyển dụng riêng cho từng vị trí trong tổ chức của mình. Các bước trong quy trình tuyển dụng có thể khác nhau, tùy thuộc vào một số yếu tố như: vị trí tuyển dụng, số lượng cần tuyển, thời điểm tuyển dụng, và nhiều yếu tố khác. Điều này có nghĩa rằng không có một quy trình tuyển dụng duy nhất áp dụng cho tất cả các loại hình doanh nghiệp và các vị trí việc làm khác nhau.

Thông thường, đối với một số công việc đơn giản như lao động phổ thông không yêu cầu trình độ học vấn cao, quy trình tuyển dụng thường khá đơn giản. Ngược lại, đối với các công việc yêu cầu trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm thực tế như kỹ sư, giáo viên, quản lý,... thì quy trình tuyển dụng sẽ phức tạp hơn nhiều.

Dù là tuyển dụng cho công việc đơn giản hay phức tạp, người làm công tác tuyển dụng cần chú trọng đến một số bước sau đây.



**Hình 1.1 Quy trình tuyển dụng**

(Nguồn: Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh & Dương Minh Tú, 2024)

### 1.5.1 Lập kế hoạch tuyển dụng

Đây là bước cơ bản đầu tiên trong quy trình tuyển dụng nhân lực nói chung và mang tính chất quyết định đến toàn bộ quá trình. Để công tác tuyển dụng đạt kết quả cao, bộ phận phụ trách cần lập một bản kế hoạch tuyển dụng chi tiết. Bản kế hoạch đầy đủ phải trả lời được các câu hỏi quan trọng như: Số lượng nhân viên cần tuyển là bao nhiêu? Vị trí việc làm cụ thể là gì? Điều kiện và tiêu chuẩn thực hiện công việc ra sao? Tiếp cận ứng viên qua các kênh nào? Thiết kế các bài kiểm tra như thế nào để lựa chọn ứng viên phù hợp? Ngân sách cho tuyển dụng là bao nhiêu?...

### 1.5.2 Viết và đăng tải thông tin tuyển dụng

Bộ phận tuyển dụng cần viết thông tin tuyển dụng một cách cô đọng, đầy đủ, bao gồm ba mục chính: Bản mô tả công việc, bản yêu cầu thực hiện công việc và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Sau khi hoàn thành nội dung, bộ phận tuyển dụng sẽ đăng tải thông tin lên các kênh khác nhau để tiếp cận và thu hút ứng viên tiềm năng. Doanh nghiệp có thể chọn một kênh hoặc kết hợp nhiều kênh để đảm bảo thông tin nhanh chóng đến với ứng viên, nhưng cần cân đối chi phí tuyển dụng.

### ***1.5.3 Tiếp nhận, sàng lọc và đánh giá hồ sơ***

Đây là bước đầu tiên trong khâu tuyển chọn ứng viên, với nhiệm vụ chính là sàng lọc và đánh giá sơ bộ ứng viên dựa trên hồ sơ năng lực. Người làm công tác đánh giá hồ sơ cần tránh bỏ sót ứng viên tiềm năng và phải phân loại ban đầu để tránh làm phức tạp và tốn kém chi phí cho các công đoạn sau. Việc đánh giá hồ sơ thường dựa trên các tiêu chí cứng như: bằng cấp, chứng chỉ, kinh nghiệm làm việc và các tiêu chí mềm như: đặc điểm cá nhân, cá tính, phong cách, ngoại hình. Tổng hợp các yếu tố này sẽ tạo thành bức tranh tổng thể về ứng viên, làm tiền đề để quyết định tiếp nhận hay loại hồ sơ ứng viên.

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

Một số doanh nghiệp tách riêng hai bước này, trong khi một số khác kết hợp chúng, tùy thuộc vào tính chất công việc đang tuyển dụng. Phỏng vấn giúp nhà tuyển dụng nắm bắt thông tin đầy đủ và chân thực về ứng viên, so sánh và kiểm chứng thông tin trên hồ sơ với thực tế. Với những ứng viên đáp ứng các tiêu chí cơ bản như bằng cấp, kinh nghiệm, nhà tuyển dụng sẽ thực hiện một số bài kiểm tra nhằm đánh giá, phân loại ứng viên theo nhiều tiêu chí khác nhau. Các bài kiểm tra thường bao gồm: kiến thức chung, kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, trắc nghiệm cá tính,...

### ***1.4.5 Thương thảo hợp đồng lao động***

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

với doanh nghiệp tư nhân hay có vốn đầu tư nước ngoài, ứng viên có thể đưa ra đề xuất và nguyện vọng để đảm nhận công việc.

#### **1.5.6 Ra quyết định tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động**

Sau khi thống nhất các điều khoản trong hợp đồng lao động, bước tiếp theo là ra quyết định tuyển dụng. Đây là bước chính thức hóa mối quan hệ lao động giữa nhà tuyển dụng và ứng viên. Việc ký hợp đồng lao động đánh dấu sự nhất trí về quyền và nghĩa vụ của hai bên, tạo cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết các vấn đề phát sinh trong tương lai.

#### **1.5.7 Hội nhập nhân viên mới**

Mặc dù một số ý kiến cho rằng việc ký kết hợp đồng lao động là bước cuối cùng trong quy trình tuyển dụng, nhưng thực tế không phải vậy. Sau khi ký hợp đồng, bộ phận nhân sự cần hướng dẫn nhân viên mới hội nhập với tổ chức. Tùy theo đặc thù của doanh nghiệp, bộ phận nhân sự có thể viết email giới thiệu nhân viên mới gửi tới toàn thể doanh nghiệp hoặc ra mắt ban lãnh đạo, các bộ phận chức năng, giới thiệu những nét văn hóa tiêu biểu để nhân viên mới có cái nhìn ban đầu và dần thích nghi với môi trường làm việc mới.

### **1.6. Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả tuyển dụng**

Có rất nhiều tiêu chí được các nhà quản trị đưa ra để xem xét, đánh giá, hiệu quả tuyển dụng. Theo Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh, Dương Minh Tú (2024), một số tiêu chí đánh giá hiệu quả tuyển dụng gồm chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng; tỉ lệ tuyển ứng tuyển; thời gian tuyển dụng; tỷ lệ nhân viên nghỉ việc; ....

#### **1.6.1 chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng**

Đây là tiêu chí hàng đầu mà các nhà tuyển dụng thường đo lường sau một đợt tuyển dụng, công thức tính là

$$C_{td} = \frac{\text{Ngân sách tuyển dụng}}{\text{số nhân viên được tuyển dụng trong một đơn vị}}$$

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

Nhà quản trị nhân sự nắm rõ chỉ số này sẽ biết phân biệt ngân sách và tính toán chi tiết cho từng kênh tuyển dụng để đánh giá hiệu quả của từng kênh. Trên thực tế,



doanh nghiệp sẽ tiêu tốn nhiều ngân sách hơn nếu thời gian tuyển dụng lâu hơn. Do đó sẽ dẫn đến một thực trạng rằng tổng chi phí tuyển dụng mỗi nhân viên, dù là ở cấp bậc cơ bản cũng sẽ trở nên tốn kém và đắt đỏ hơn.

### **1.6.2 Tỷ lệ ứng viên tuyển**

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

Trong đó:  $T_{uv}$  là tỷ lệ ứng viên ứng tuyển

Tỷ lệ ứng viên tuyển được tính dựa trên số lượng hồ sơ ứng tuyển so với tổng số lượng chỉ tiêu tuyển dụng của doanh nghiệp. Số lượng hồ sơ ứng tuyển cao thể hiện mức độ quan tâm và uy tín của doanh nghiệp trong mắt ứng viên. Điều này cung cấp cơ hội để doanh nghiệp lựa chọn những ứng viên phù hợp với tiêu chí tuyển dụng. Tuy nhiên, khi số lượng hồ sơ ứng tuyển ít hơn số lượng chỉ tiêu tuyển dụng, doanh nghiệp có thể gặp khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu nhân sự và chọn lựa những ứng viên chất lượng. Mặt khác, tỷ lệ ứng viên tuyển quá cao có thể tăng chi phí tuyển dụng và thời gian sàng lọc hồ sơ. Vì vậy, để đánh giá hiệu quả tuyển dụng, cần xem xét cả số lượng và chất lượng của các hồ sơ ứng tuyển.

### **1.6.3 Thời gian tuyển dụng**

Thời gian tuyển dụng được đo lường từ khi doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng đến khi ký hợp đồng lao động với ứng viên. Thời gian ngắn thường là dấu hiệu của việc tuyển dụng hiệu quả, đảm bảo doanh nghiệp không bị gián đoạn hoạt động do thiếu nhân lực. Tuy nhiên, để đánh giá hiệu quả thực sự, cần kết hợp với các tiêu chí khác như chi phí và chất lượng ứng viên. Nếu thời gian tuyển dụng ngắn nhưng chi phí cao hoặc chất lượng ứng viên không tốt, thì chỉ tiêu thời gian không có ý nghĩa nhiều. Thời gian tuyển dụng thường ngắn đối với lao động phổ thông, nhưng có thể kéo dài đối với cấp quản lý và chuyên gia. Một số doanh nghiệp có thể có thời gian tuyển dụng dài do quy trình phức tạp hoặc nguồn ứng viên không phù hợp, gây tốn kém cho doanh nghiệp.

### **1.6.4 Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc**

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

Trong đó:  $T_{nv}$  là tỷ lệ nhân viên nghỉ việc.

Sau vòng tuyển dụng, ứng viên thường trải qua giai đoạn thử việc trước khi ký hợp đồng chính thức, thời gian không quá 180 ngày. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc thấp cho thấy việc tuyển dụng đã đạt yêu cầu của nhà tuyển dụng. Giai đoạn này quan trọng, là cơ hội cuối cùng để đánh giá ứng viên trước khi trở thành nhân viên chính thức. Ngược lại, tỷ lệ nghỉ việc cao có thể chỉ ra các bước tuyển dụng trước đó không hiệu quả, và việc lựa chọn ứng viên không phù hợp. Điều này cũng thể hiện tầm quan trọng của việc thiết lập quy trình tuyển dụng chặt chẽ và hiệu quả để giảm thiểu rủi ro nghỉ việc sau giai đoạn thử việc.

## TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

Chương đầu tiên giới thiệu cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp. Các nội dung chính được đề cập trong chương này bao gồm: Tổng quan về tuyển dụng nhân lực doanh nghiệp trong phần này nêu khái niệm *Tuyển dụng nhân lực* là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm đảm đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của tổ chức. Hoạt động tuyển dụng không chỉ có vai trò quan trọng đảm bảo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp mà còn có vai trò đối với người lao động và đối với xã hội.

Các nhân tố ảnh hưởng tới quy trình tuyển dụng nhân lực phần này đã phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng, bao gồm những nhân tố nội tại thuộc về tổ chức như văn hóa doanh nghiệp, chiến lược phát triển, và chính sách nhân sự. Bên cạnh đó, các yếu tố thuộc về môi trường như tình hình kinh tế, chính sách pháp luật, và xu hướng thị trường lao động cũng được xem xét kỹ lưỡng. Hiểu rõ các nhân tố này giúp doanh nghiệp có thể điều chỉnh quy trình tuyển dụng để phù hợp với thực tiễn và đạt hiệu quả cao nhất.

Các nguồn tuyển dụng nhân lực, nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp và từ bên ngoài đều được phân tích, so sánh về ưu và nhược điểm. Tuyển dụng nội bộ giúp tiết kiệm chi phí và thời gian, đồng thời thúc đẩy động lực làm việc và sự phát triển của nhân viên hiện tại. Trong khi đó, tuyển dụng từ bên ngoài mang lại sự đa dạng và những góc nhìn mới cho doanh nghiệp.

Một số phương pháp thu hút ứng viên bao gồm các phương pháp như đăng tin tuyển dụng qua mạng, tham gia ngày hội việc làm, và tận dụng mạng lưới quan hệ cá nhân. Mỗi phương pháp có đặc điểm và hiệu quả riêng, và việc lựa chọn phương pháp phù hợp cần dựa trên đặc thù của từng vị trí công việc cũng như chiến lược nhân sự của doanh nghiệp.

Quy trình tuyển dụng được mô tả từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng, lập kế hoạch, thu hút ứng viên, sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn, kiểm tra và cuối cùng là quyết định tuyển chọn. Mỗi bước đều cần sự chuẩn bị kỹ lưỡng và thực hiện cẩn trọng để đảm bảo chất lượng của nhân sự được tuyển chọn.

Một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả tuyển dụng các chỉ tiêu như tỷ lệ ứng viên phù hợp, thời gian tuyển dụng, chi phí tuyển dụng, và tỷ lệ giữ chân nhân viên mới được đưa ra làm thước đo đánh giá hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Sự đánh giá này giúp doanh nghiệp có cái nhìn tổng quan về chất lượng tuyển dụng và có cơ sở để cải thiện các hoạt động liên quan.

Chương đã cung cấp một nền tảng lý thuyết toàn diện về tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp. Những kiến thức này không chỉ giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về quá trình tuyển dụng mà còn cung cấp các công cụ và phương pháp để thực hiện tuyển dụng một cách hiệu quả. Việc áp dụng các lý luận và phương pháp này một cách khoa học sẽ giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân được nhân tài, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững trong môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh.

## **CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ CỦA KHỐI SALON TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ 30SHINE**

### **2.1. Tổng quan về công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine**

#### **2.1.1. Giới thiệu về công ty**

- Tên gọi: **Công Ty Cổ Phần Thương Mại Dịch Vụ 30Shine**
- Tên tiếng Anh: **30Shine Trade Services Joint Stock Company**
- Tên giao dịch: **30SHINE., JSC**
- Mã số thuế: **0107467693**
- Địa chỉ: **Tầng 2, tòa nhà Machinco 2, số 10 Trần Phú, Hà Đông, Hà Nội**
- Ngày hoạt động: **08/06/2016**
- Số điện thoại: **0988485156**
- Logo của công ty:



**Hình 2.1. Logo công ty**

*(Nguồn: trang web 30shine)*

30Shine được coi là biểu tượng của sức mạnh và khát vọng thành công của nam giới ở độ tuổi trưởng thành, đặc biệt là tuổi 30. Với ý nghĩa biểu tượng mạnh mẽ nhất, tuổi 30 thường được xem là giai đoạn của sự chín chắn, tự tin và quyết định, nơi mà ngọn lửa thành công, khát vọng chiến thắng và ý chí vươn lên đạt đến đỉnh cao. Logo

của 30Shine được thiết kế với hình ảnh nam nhân tỏa sáng, kết hợp với font chữ cứng cáp hiện đại, nhấn mạnh vào sự mạnh mẽ và quyết đoán của người đàn ông hiện đại.

Vào tháng 8 năm 2023, 30Shine đã chính thức giới thiệu bộ nhận diện thương hiệu mới, đánh dấu một bước tiến quan trọng sau nhiều năm sử dụng logo cũ và bộ nhận diện đen trắng vàng. Logo mới được hoàn thiện tỉ mỉ và hiện đại hơn, kết hợp với màu xanh regal blue mang thông điệp của sự đổi mới và dẫn đầu trong ngành làm đẹp cho nam giới. Ý nghĩa của logo mới không chỉ là tôn vinh tinh thần trẻ trung của nam giới hiện đại mà còn là sự gần gũi và thân thiện của 30Shine đối với khách hàng.

Logo mới của 30Shine được thể hiện qua hình ảnh ngôi sao 4 cánh trong số 30, biểu tượng cho sự tỏa sáng (Shine). Màu xanh regal blue chủ đạo giúp 30Shine nổi bật hơn, dễ dàng thu hút sự chú ý của khách hàng trên đường phố và trên các mạng xã hội.

Hơn tất cả, việc thay đổi nhận diện thương hiệu là cam kết của toàn bộ nhân viên 30Shine trong việc không ngừng đổi mới sáng tạo, mang lại dịch vụ và trải nghiệm tuyệt vời, thân thiện và đáng tin cậy cho khách hàng.

**Tầm nhìn:** Năm 2023 30shine đạt quy mô 1000 salon tại Việt Nam, trở thành thương hiệu lớn nhất Đông Nam Á, mang tính biểu tượng trong ngành tóc thể giới và niềm yết thành công trên thị trường chứng khoán

**Sứ mệnh:** 30Shine không ngừng quan tâm và lan tỏa niềm tin tới mọi người để *đổi mới và có cuộc sống ý nghĩa hơn.*

***Giá trị cốt lõi:***

- + *Đổi mới* Luôn tin có góc nhìn và cách nhìn khác tốt hơn trong mọi tình huống; đề cao những giải pháp
- + *Quan tâm* làm thêm chút nữa mang lại giá trị cho mọi người
- + *Ham học hỏi* chia sẻ kiến thức kinh nghiệm với mọi người cũng là học tập; nhìn nhận lý thuyết, sách vở, kiến thức cũng quan trọng như thực tiễn, kinh nghiệm
- + *Chân thành* lắng nghe để hiểu cảm xúc, mong muốn của người khác; nói rõ cảm xúc, mong muốn của chính mình
- + *Khích lệ phát triển:* tin rằng mọi người đều có thể “tỏa sáng”; lãnh đạo sẵn sàng trao quyền; anh em làm chủ công việc.

## **2.1.2. Đặc điểm hoạt động của công ty**

### **2.1.2.1. Ngành nghề kinh doanh**

Lĩnh vực hoạt động chính của công ty là cung cấp dịch vụ chăm sóc tóc và da cho nam giới, đây là hoạt động được quan tâm hàng đầu tại công ty, chiếm phần lớn trong tổng doanh thu hàng năm của công ty. Hoạt động của 30Shine liên quan đến các dịch vụ chăm sóc nam giới như: Gội đầu, cắt tóc, chăm sóc tóc nam, chăm sóc da cho nam.

30Shine là chuỗi salon tóc nam đầu tiên ứng dụng công nghệ như đặt lịch trực tuyến, màn hình ứng đo chất lượng gội, ứng dụng đánh giá chất lượng dịch vụ,... mang đến sự tiện lợi cho khách hàng và tăng hiệu suất chung của ngành tóc. 30Shine tin tưởng và nỗ lực mỗi ngày để kết nối bàn tay tài hoa của người thợ Việt cùng công nghệ khoa học trong 30 phút nhằm đem đến cho nam giới kiểu tóc đẹp nhất, làn da khỏe mạnh, cuốn hút, tinh thần thư giãn để bứt phá trong công việc

### **2.1.2.2. Các sản phẩm dịch vụ kinh doanh của công ty**

#### ***Dịch vụ cắt tóc:***

+ Shine cut dịch vụ dành cho khách hàng chỉ có nhu cầu cắt mà không cần nhiều bước thư giãn đối với dịch vụ này chỉ đơn giản bao gồm việc cắt - cạo - xả

+ Shine Combo ultracare dịch vụ với 10 bước bao gồm cắt - gội - massage thư giãn

+ Kid combo

+ Lấy rái tai

#### ***Uốn định hình nếp tóc:***

+ Uốn tiêu chuẩn định hình tóc phòng đẹp tự nhiên, vào nếp bền đẹp mỗi ngày

+ Uốn cao cấp: công nghệ uốn định hình chuyên nam sử dụng thuốc uốn cao cấp

*Thay đổi màu tóc:* có hai hình thức nhuộm thay đổi màu tóc cho khách hàng lựa chọn là nhuộm tiêu chuẩn và nhuộm cao cấp

#### ***Dưỡng tóc:***

- + Dưỡng keratin: dưỡng phục hồi tinh chất Oliu phục hồi tóc hư tổn, khô xơ
- + Dưỡng phục hồi Robo Nano: dịch vụ bổ sung dưỡng chất nuôi dưỡng và bảo vệ tóc khỏe, bền đẹp

#### ***Gội massage relax:***

- + Gội massage cổ vai gáy & chăm sóc da: gội đầu massage cổ vai gáy, đắp mặt nạ & tẩy da chết căng mịn
- + Gội massage đá nóng Paradise: gội & massage bấm huyết lưng, vùng đầu vai gáy bằng đá nóng giãn cơ
- + Combo gội vip tự nhiên thiết kế trải nghiệm: gội & detox, đắp mặt nạ, lột mụn kết hợp massage cổ vai gáy
- + Gội dưỡng sinh Midnight: gội đầu massage cổ vai gáy, đắp mặt nạ mát lạnh & tẩy da chết căng mịn

#### **Chăm sóc da spa:**

- + Chăm sóc da chuyên sâu Shine spa: giảm dầu nhờn, massage nâng cơ mặt, bổ sung chất công nghệ Hàn Quốc
- + Lấy mụn & chăm sóc da chuyên sâu Light Smooth: soi da, lấy nhân mụn kết hợp công nghệ cao Hàn Quốc
- + Trắng đều màu da & spa da chuyên sâu White Nanotech: sáng đẹp, đều màu da kết hợp Công nghệ & Mỹ phẩm Hàn Quốc

#### **Mỹ phẩm dành cho nam:**

- + Tạo kiểu tóc: sáp vuốt tóc, gôm giữ nếp, Pre styling, sấy tóc
- + Chăm sóc da mặt: sữa rửa mặt, dưỡng da, tẩy da chết, toner, kem chống nắng, mặt nạ
- + Chăm sóc tóc: dầu gội, dầu xả, dưỡng tóc
- + Chăm sóc cơ thể: sữa tắm, khử mùi cơ thể, tẩy da chết cơ thể
- + Thực phẩm chức năng: làm đẹp, sức khỏe

#### **2.1.2.3. Quan điểm kinh doanh**

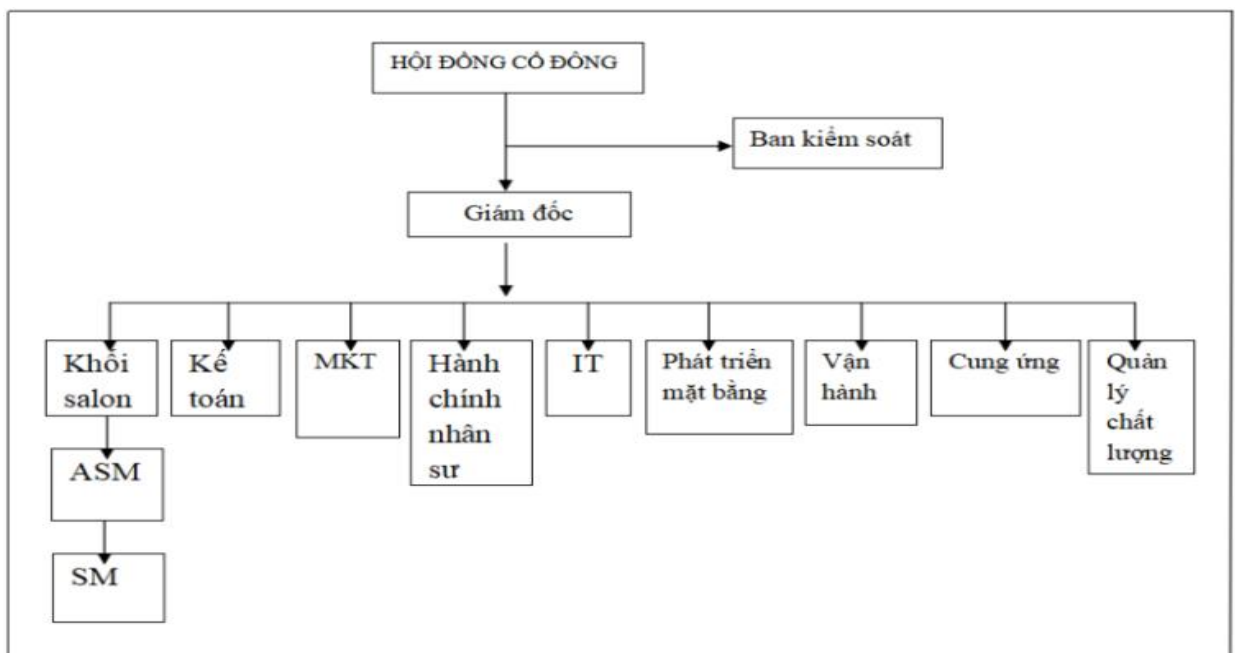


Công ty cam kết đáp ứng mọi nhu cầu chăm sóc tóc và da cho nam giới, mang đến các dịch vụ và sản phẩm chất lượng cao để đảm bảo sự hài lòng tối đa của khách hàng, luôn tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật, thực hiện chế độ hạch toán thống kê thống nhất, minh bạch trong các hoạt động tài chính và hoàn thành đầy đủ các nghĩa vụ đối với Nhà nước, đảm bảo sự phát triển bền vững và uy tín của doanh nghiệp.

Bên cạnh việc cam kết đáp ứng nhu cầu chăm sóc sắc đẹp cho thị trường trong nước công ty đang hướng đến việc mở rộng, phát triển thị trường ra nước ngoài, mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh tạo cơ hội việc làm cho người lao động, góp phần ổn định xã hội.

### 2.1.2. Cơ cấu tổ chức

**Sơ đồ 2.1: sơ đồ tổ chức công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine**



(Nguồn: Tác giả tổng hợp & xây dựng)

### 2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban

**Giám đốc điều hành:** (CEO) là người phụ trách điều hành doanh nghiệp theo mục tiêu, tầm nhìn và các giá trị cốt lõi vốn có của doanh nghiệp. CEO còn là người tổng hợp dữ liệu và đưa ra các quyết định chiến lược cho công việc kinh doanh ngắn hạn và dài hạn của công ty và chịu trách nhiệm cho kết quả kinh doanh này.

*Khối salon:* Bộ phận chính đem đến doanh thu cho công ty, là nơi tiếp đón khách, tư vấn dịch vụ, thực hiện dịch vụ khách hàng lựa chọn, hướng dẫn khách chăm sóc khi về nhà và tiễn khách khi về, cung cấp các dịch vụ kèm theo trong lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, trong khối salon sẽ có quản lý vùng (ASM) dưới quản lý vùng sẽ có các quản lý khu vực (SM).

*Bộ phận kế toán:* Hạch toán các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại doanh nghiệp một cách đầy đủ, kịp thời. Mở sổ theo dõi chi tiết các khoản mục trên BCTC bao gồm các khoản phải thu, phải trả, TSCĐ, hàng tồn kho, giá thành, công cụ dụng cụ, doanh thu, chi phí... Soát xét chứng từ, đảm bảo chứng từ đầy đủ và hợp lệ theo quy định. Quản lý việc xuất hoá đơn tuân thủ các hướng dẫn của cơ quan thuế... Lập báo cáo cho các mục đích: báo cáo nội bộ, báo cáo thuế... Đảm bảo chứng từ được lưu trữ một cách khoa học và theo đúng quy định. Giải trình số liệu kế toán cho các bên liên quan. Xây dựng, hoàn thiện các quy trình chính sách, hệ thống tài khoản và các mẫu biểu báo cáo kế toán và thuế. Phối hợp với các bộ phận khác trong các hoạt động hàng ngày của Doanh nghiệp và xử lý các sự cố phát sinh.

*Bộ phận Marketing:* Nhiệm vụ của bộ phận Marketing chính là xây dựng chiến lược Marketing cho doanh nghiệp; điều hành việc triển khai chiến lược Marketing; theo dõi, giám sát quá trình thực hiện, kịp thời điều chỉnh và đánh giá, báo cáo kết quả chiến lược Marketing.

*Bộ phận hành chính nhân sự:* Đảm bảo nguồn nhân lực cho công ty, bảo đảm cá nhân và bộ phận thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ để đạt hiệu quả tốt nhất: Xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ công nhân viên theo mục tiêu chiến lược của công ty; Lên kế hoạch và tuyển dụng đảm bảo chất lượng nhân sự; Tổ chức và phối hợp thực hiện quản lý đào tạo và tái đào tạo; Sắp xếp, bố trí cán bộ, nhân viên phù hợp với trình độ, năng lực để đáp ứng được yêu cầu công việc của các phòng ban; Xây dựng quy chế lương, thưởng, khuyến khích, đảm bảo thực hiện các chế độ cho người lao động; Tham mưu cho Ban Giám Đốc về công tác cán bộ, công tác tổ chức, quản lý nhân sự.

*Bộ phận IT:* Một phòng ban thuộc cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, có chức năng nghiên cứu, xây dựng định hướng chiến lược, tham mưu, tổ chức triển khai và quản lý toàn bộ hệ thống công nghệ thông tin của doanh nghiệp, bao gồm: cơ sở hạ

tăng CNTT, hệ thống mạng và hệ thống cơ sở dữ liệu, hệ thống phần cứng, hệ thống phần mềm, các ứng dụng doanh nghiệp. Chức năng của bộ phận IT là đảm bảo hệ thống công nghệ thông tin của doanh nghiệp hoạt động ổn định, chính xác, từ đó hỗ trợ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp dễ dàng và hiệu quả

*Bộ phận phát triển mặt bằng:* Nơi chịu trách nhiệm tìm kiếm các mặt bằng có tiềm năng phát triển theo sự định hướng của công ty. Và sẽ là nơi có nhiệm vụ nghiên cứu và báo cáo lại về tính khả thi, các điểm mạnh và những hạn chế của mặt bằng với cấp trên.

*Bộ phận vận hành:* Bà bộ phận tiếp nhận các thông tin và công việc từ phía Giám đốc điều hành, triển khai các kế hoạch, Mục tiêu và chiến lược đối với tất cả các bộ phận và giám sát quá trình thực hiện đó của từng bộ phận.

*Bộ phận cung ứng:* Quản lý chuỗi cung ứng, giao tiếp với khách hàng, đối tác. Thông qua giao tiếp, thực hiện việc giao thương giữa các đơn vị cung ứng với doanh nghiệp. Từ đó, cung cấp các sản phẩm chất lượng, dịch vụ sao cho đáp ứng nhu cầu người tiêu dùng. Thực hiện công tác thương lượng hợp đồng và mức giá với các đơn vị vận chuyển, hải quan, người quản lý kho hàng... và các nhà cung cấp dịch vụ logistic của bên thứ ba có liên quan.

*Bộ phận quản lý chất lượng:* Nhiệm vụ chính của Bộ phận quản lý chất lượng là đảm bảo chất lượng sản phẩm, dịch vụ đầu ra đáp ứng được các yêu cầu và tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của doanh nghiệp. Để đảm bảo chất lượng sản phẩm, phòng quản lý chất lượng cần phải lập kế hoạch cụ thể để kiểm soát chất lượng. Trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ, theo dõi, kiểm tra và đánh giá bộ phận chịu trách nhiệm cung cấp dịch vụ, đồng thời hướng dẫn Khách hàng, giúp họ nâng cao năng lực chuyên môn, cũng như có thể xử lý khi có các trường hợp không đạt yêu cầu tại khâu cung cấp dịch vụ.

#### **2.1.3.1. Bộ máy chuyên trách công tác quản trị nhân lực**

Bộ phận chuyên trách quản trị nhân lực công ty CPTM dịch vụ 30Shine được gộp vào cùng bộ phận hành chính được gọi chung là phòng “Hành chính nhân sự”

Bộ phận chuyên trách quản trị nhân lực có chức năng và nhiệm vụ đảm bảo nguồn nhân lực cho công ty, bảo đảm cá nhân và bộ phận thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ để đạt hiệu quả tốt nhất

Trong phòng hành chính nhân sự gồm có 14 thành viên bao gồm 3 có bộ phận nhỏ: Bộ phận đào tạo có 7 thành viên phụ trách công tác Nghiên cứu và xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình và hoạch định ngân sách đào tạo, thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu và sáng tạo các chương trình đào tạo mới. Xây dựng chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Báo cáo về hiệu quả đào tạo, lộ trình đào tạo và phát triển.

Bộ phận tuyển dụng của công ty gồm 4 thành viên, chịu trách nhiệm tuyển dụng nhân sự, xác định nhu cầu, soạn thảo và đăng tin tuyển dụng, sàng lọc và phỏng vấn ứng viên, đàm phán lương và soạn thảo hợp đồng. Bên cạnh đó hỗ trợ ứng viên mới hoàn tất thủ tục và hội nhập, duy trì nguồn ứng viên tiềm năng và cải tiến quy trình tuyển dụng.

Bộ phận hành chính bao gồm 3 thành viên với nhiệm vụ: Theo dõi, làm các công việc liên quan đến văn phòng. Nhận công văn chứng từ đến và đi, quản lý việc thu hồ sơ, hợp đồng nhân viên trong công ty. Quản lý, trang bị văn phòng phẩm, thiết bị văn phòng cho công ty. Lên kế hoạch, theo dõi, bảo trì các thiết bị điện tử (máy tính, máy in, máy photo.. ) và quản lý tài sản công ty.

#### **2.1.4. Đặc điểm nguồn nhân lực của công ty**

**Bảng 2.1: Cơ cấu lao động của công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine giai  
đoạn 2021-2023**

*Đơn vị: người*

STT	Chỉ tiêu		2021	2022	2023	Tăng trưởng			
						2021- 2022		2022-2023	
						Số lượng	%	Số lượng	%
1	Theo giới tính	Nam	811	975	1139	164	20.2	164	16.8
		Nữ	540	649	759	109	20.2	110	17
2	Theo trình độ	ĐH và SDH	126	148	150	22	17.5	2	1.4
		Trung cấp, CĐ	196	224	268	28	14.3	44	19.6
		Phổ thông	1096	1224	1480	128	11.7	265	20.9
3	Theo độ tuổi	18-25 tuổi	883	992	1171	109	12.3	186	18.1
		25-35 tuổi	410	660	665	250	61	5	0.8
		Trên 35 tuổi	58	62	67	4	6.9	5	8.1
Tổng			1351	1624	1898	273	17	274	14

*( Nguồn: Tài liệu phòng hành chính nhân sự )*

Dựa trên bảng thống kê cho từng năm 2021, 2022 và 2023 của công ty theo các chỉ tiêu về giới tính, trình độ và độ tuổi, ta có thể nhận xét tổng quan như sau:

Theo giới tính: Số lượng nam và nữ đều có sự tăng từ năm 2021 đến năm 2023. Tỷ lệ tăng của nam và nữ không có sự chênh lệch lớn nhau (tăng khoảng 20.2% và 20.2% trong giai đoạn 2021-2022 và 16.8% và 17% trong giai đoạn 2022-2023). Điều này cho thấy công ty duy trì sự cân bằng giới tính trong cơ cấu nhân sự.

Theo trình độ: Nhóm có trình độ Đại học và sau Đại học có sự tăng từ 126 người năm 2021 lên 150 người năm 2023. Nhóm trình độ Trung cấp, Cao đẳng cũng có sự gia tăng đáng kể từ 196 người năm 2021 lên 268 người năm 2023. Nhóm lao động Phổ thông có sự tăng lên đáng kể từ 1096 người năm 2021 lên 1480 người năm 2023. Các nhóm trình độ đều có sự gia tăng mạnh mẽ, đặc biệt là nhóm trình độ Phổ thông.

Theo độ tuổi: Nhóm độ tuổi 18-25 và 25-35 tuổi đều có sự tăng số lượng đáng kể từ năm 2021 đến năm 2023. Nhóm trên 35 tuổi cũng có sự gia tăng nhẹ.

Tổng quan: Tổng số lao động của công ty đã tăng từ 1351 người năm 2021 lên 1898 người năm 2023. Tỷ lệ tăng trưởng từ năm 2021-2022 là 17%, và từ năm 2022-2023 là 14%, cho thấy sự ổn định trong việc mở rộng quy mô nhân sự của công ty. Công ty có xu hướng tăng cường đội ngũ lao động trẻ và tăng cường trình độ học vấn, đặc biệt là trong nhóm trình độ Phổ thông và Trung cấp, Cao đẳng.

Tóm lại, bảng thống kê cho thấy công ty đã có sự phát triển về số lượng và cơ cấu lao động từ năm 2021 đến năm 2023, phản ánh một chiến lược mở rộng và phát triển nhân sự hiệu quả của công ty.

*Thẻ lực:* Hiện nay đội ngũ nhân viên khối văn phòng phần lớn đều là lao động trẻ, tràn đầy năng lượng và kỹ năng làm việc hiệu quả.

**Bảng 2.2:** Cơ cấu độ tuổi của nguồn nhân lực công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine

*Đơn vị: người*

<b>Độ tuổi \ Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Từ 18-25 tuổi	883	992	1171
Từ 25-35 tuổi	410	660	665
Trên 35 tuổi	58	62	67

*(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)*

Như bảng 2.1 ta thấy hiện tại nguồn nhân lực của 30Shine chủ yếu tập trung ở độ tuổi từ 18-25 tuổi (năm 2023 có 1171 người), đây là độ tuổi trẻ và tràn đầy năng lượng làm việc. Đồng thời ở độ tuổi này sức khỏe của lao động khá tốt, có thể dành tối đa quỹ thời gian của mình để phục vụ cho công việc, lao động nữ ở độ tuổi này phần lớn chưa lập gia đình vậy nên công ty không cần chi nhiều tiền cho thai sản cũng như phúc lợi khác cho lao động có con nhỏ.

*Trí lực:* Đối với những vị trí khác nhau 30Shine sẽ có yêu cầu về kỹ năng trình độ khác nhau, công ty luôn tạo điều kiện để nhân viên tập trung và phát triển trí lực cho công việc.

**Bảng 2.3:** Cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine

*Đơn vị: người*

<b>Trình độ \ Năm</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
ĐH và sau ĐH	126	148	150
Cao đẳng, trung cấp	196	224	286
Trung học phổ thông	1096	1224	1480

*(Nguồn : Phòng hành chính nhân sự)*

Theo bảng 2.3 ta thấy bộ phận nhân viên khối văn phòng có trình độ từ đại học và sau đại học khá cao (năm 2023 có 1486 nhân viên) được đào tạo từ những trường đại học uy tín như : Đại học Ngoại Thương, Học viện ngoại giao, Kinh tế Quốc dân, Công nghệ thông tin..... Với tuổi đời còn khá trẻ nhưng những nhân viên khối văn phòng khá dày dặn kinh nghiệm làm việc thực tiễn, góp phần thúc đẩy sự phát triển của công ty ngày càng vững mạnh. Đối với nhân viên khối salon số lượng nhân viên lớn thứ hai lần lượt qua năm 2021, 2022 và 2023 là 1096, 1224 và 1480 nhân viên, trình độ học vấn yêu cầu từ trung học phổ thông trở lên, bên cạnh đây để được làm việc tại 30Shine bắt buộc nhân viên phải có kinh nghiệm hành nghề tóc từ 06 tháng trở lên, thành thạo những thao tác uốn nhuộm. Để trở thành nhân viên chính thức bắt buộc nhân viên ở mọi vị trí sẽ phải trải qua những vòng phỏng vấn và bài kiểm tra tay nghề theo yêu cầu đảm bảo những ứng viên tuyển vào đều là những người có đầy đủ năng lực

*Tâm lực:* Với khẩu hiệu: “ Thư giãn 30 phút và bạn sẽ tỏa sáng” toàn bộ nhân viên của 30Shine luôn làm việc với tinh thần đặt cái tâm, trách nhiệm lên hàng đầu. Đến với 30Shine khách hàng luôn được sử dụng mọi dịch vụ một cách hoàn hảo nhất, tạo niềm tin và sự hài lòng lâu dài, nhân viên và quản lý làm việc trên tinh thần tôn trọng và thấu hiểu lẫn nhau, xem lợi ích và thương hiệu của công ty là đích đến chung

**Bảng 2.4: Cơ cấu lao động của công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30Shine năm 2023**

*Đơn vị: người*

Chỉ tiêu	Giới tính		Trình độ			Độ tuổi		
	Nam	Nữ	THPT	Trung cấp, CD	ĐH, sau ĐH	Từ 18-25 tuổi	Từ 25-35 tuổi	Trên 35 tuổi
Số lượng	1139	759	1480	268	150	1171	665	67



*(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)*

Dựa trên bảng 2.4 về cơ cấu lao động của công ty 30Shine năm 2023, có thể rút ra những nhận xét sau:

Tổng số lao động của công ty tính đến năm 2023 là 1898 người, phân bố theo nhiều trình độ chuyên môn khác nhau. Nhóm có trình độ phổ thông chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số lao động, đạt 1480 người, tương đương với 78%. Đây là tỷ lệ cao và cho thấy công ty đang tập trung đầu tư vào nhân lực khối salon yêu cầu trình độ thấp.

Trình độ Đại học và sau Đại học chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số lao động, đạt 150 người, tương đương với 7.9%. Nhóm có trình độ Cao Đẳng, Trung Cấp chiếm 14.11% (268 người). Sự phân bố này cho thấy sự đa dạng trong cơ cấu lao động của công ty, từ nhân viên có trình độ vừa phải đến nhân viên chuyên sâu và làm việc thực tế. Đội ngũ nhân viên trẻ tuổi từ 18-25 tuổi chiếm phần lớn trong tổng cơ cấu lao động, cho thấy môi trường làm việc tại 30Shine được đánh giá là năng động, sôi nổi và thích hợp cho các bạn trẻ phát triển nghề nghiệp và gắn bó lâu dài.

Như vậy, cơ cấu lao động của 30Shine năm 2023 cho thấy một sự cân bằng và phân bố hợp lý giữa các nhóm trình độ và độ tuổi, đồng thời chứng tỏ sự quan tâm và đầu tư vào nguồn nhân lực để nâng cao hiệu quả hoạt động và phát triển bền vững của công ty.

## **2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine**

### **2.2.1. Các nguồn tuyển dụng nhân sự của công ty**

#### **✧ Nguồn ứng viên từ nội bộ doanh nghiệp**

Đối với khối salon trong một số trường hợp nhân sự sẽ được luân chuyển từ những salon có lượng khách ít sang các salon tập trung nhiều khách hoặc trường hợp salon dư số lượng nhân viên, thì các salon thiếu người gần với salon đó nhất sẽ tiến hành nhận nhân viên từ salon bên này qua.

Với vị trí quản lý salon sẽ ưu tiên cho nhân viên tại salon hơn là việc tuyển quản lý bên ngoài vì đối các nhân viên làm tại salon đã có kinh nghiệm, nắm vững tay nghề và hiểu rõ về quy trình như vậy sẽ không mất nhiều thời gian đào tạo phù hợp cho việc cần gấp nhân sự vị trí này.

### *❖ Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp*

Với số lượng lớn salon 30shine cần nguồn nhân lực rất lớn để có thể đáp ứng và phục vụ được khách hàng không những trong những ngày lễ lượng khách tăng một cách nhanh chóng mà trong những ngày bình thường thì cũng cần một lượng lớn nhân sự. Nguồn tuyển dụng chính nhân viên khối salon 30shine chủ yếu thông qua việc tìm kiếm từ facebook, chợ tốt, từ một số trường đại học và các trung tâm đào tạo nghề, với khối văn phòng của công ty thường được tuyển dụng trên các trang chuyên về tuyển dụng như topcv, vieclam.net, JobsGo, ....

### **2.2.2. Các phương pháp thu hút ứng viên của công ty**

30Shine sử dụng chủ yếu 4 phương pháp thu hút ứng viên bao gồm thông qua quảng cáo, đăng tin tuyển dụng trên các trang chuyên tuyển dụng, thông qua các trung tâm tư vấn việc làm, thu hút sinh viên thực tập tại doanh nghiệp:

#### *❖ Thông qua quảng cáo*

30Shine hành chạy quảng cáo trên trang fanpage 30shine việc làm với các bài tuyển dụng nhấn mạnh vào việc thu nhập cao, đăng ký cơ sở làm gần nhà bên dưới sẽ kèm theo số điện thoại để ứng viên có thể liên hệ khi có nhu cầu. Bên cạnh đó tiến hành việc phát tờ rơi, treo banner thông báo tuyển dụng,...

Bên cạnh 30Shine Sử dụng hình ảnh và video chất lượng cao để thể hiện không gian làm việc và các dịch vụ tại 30Shine. Các hình ảnh trước sau của khách hàng hài lòng cũng là một cách tốt để minh họa chất lượng dịch vụ vừa thu hút được khách hàng quan tâm đến dịch vụ, vừa thu hút được ứng viên bởi môi trường làm việc chuyên nghiệp với cơ sở vật chất hiện đại.

#### *❖ Đăng tin tuyển dụng trên các chuyên về tuyển dụng*

Thu hút ứng viên cho khối salon bộ phận nhân sự chủ yếu tìm kiếm ứng thông qua việc đăng bài trong các hội nhóm trên facebook, công việc đăng bài trên facebook chủ yếu do nhóm thực tập sinh tại công ty đăng bài và spam bài viết tuyển dụng trong các nhóm tuyển dụng, Các bài đăng tuyển dụng nhân sự khối salon luôn ưu nội dung bài đăng ngắn gọn thu hút, ấn tượng ứng viên dễ dàng thấy được. Ngoài việc thu hút và tìm kiếm ứng viên trên trang facebook, 30shine còn đăng tuyển trên các trang tuyển dụng khác như chợ tốt, việc làm 24h, topcv, vieclam.net, JobsGo, ....

### **❖ *Thông qua các trung tâm giới thiệu và tư vấn việc làm***

Để tạo liên kết với các trung tâm giới thiệu việc làm, phía công ty 30Shine cần nắm vững thông tin về các trung tâm tư vấn việc làm hoạt động trong khu vực cần tuyển dụng nhân viên, tiếp cận và thiết lập mối quan hệ đối tác với những trung tâm này, thông qua gặp gỡ trực tiếp hoặc qua các kênh liên lạc như email hoặc điện thoại.

Trong quá trình gặp gỡ, công ty cần giới thiệu về công ty và mục tiêu tuyển dụng của công ty. Đồng thời, cung cấp thông tin rõ ràng và chi tiết về các vị trí công việc đang cần tuyển dụng, kèm theo các tiêu chí và yêu cầu cụ thể phúc lợi và điều kiện làm việc được truyền đạt một cách minh bạch và chân thực.

Khi đạt được thỏa thuận về điều khoản hợp tác, 30Shine và các trung tâm giới thiệu việc làm có thể ký kết hợp đồng chính thức, cam kết việc hợp tác lâu dài và hiệu quả. Công ty có cơ hội thu hút nhân viên chất lượng từ 30Shine thông qua các trung tâm tư vấn việc làm, nhân sự khối salon yêu cầu quan trọng là có trình ít nhất 1 năm trong nghề với thợ cắt và biết các gội cơ bản đối với thợ gội vậy nên việc liên kết với các trung tâm giới thiệu việc làm có thể hút được lượng lớn nhân sự.

### **❖ *Thu hút sinh viên thực tập tại doanh nghiệp***

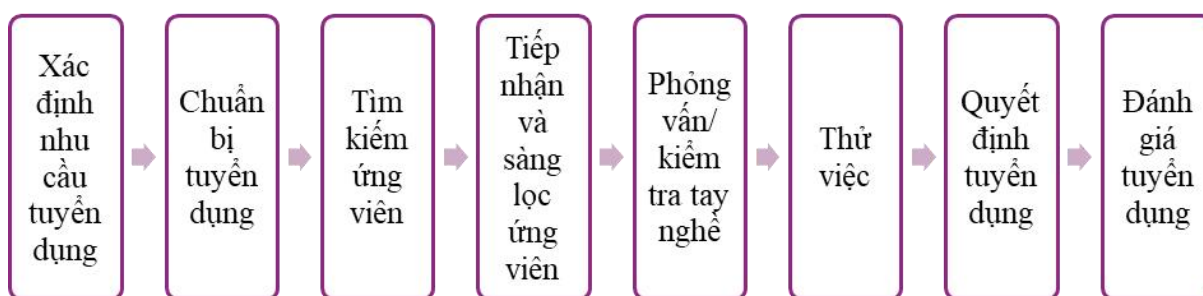
Phía công ty có liên kết với viện thẩm mỹ và tham gia ngày hội việc làm tại một số trường cao đẳng có đào tạo ngành chăm sóc sắc đẹp việc tham gia các chương trình đây là một cơ hội cho việc giới thiệu thêm với các bạn sinh viên biết đến phía salon có ngành chăm sóc sắc đẹp với các công việc liên quan như gội, spa, chăm sóc da mặt, gội dưỡng sinh, đến các bạn sinh viên, đây cũng tạo cơ hội cho các bạn sinh viên tiếp cận với môi trường làm việc chuyên nghiệp với các tranh thiết bị hiện đại. Trong ngày hội việc làm phía công ty có những phần quà dành cho các bạn sinh viên những suất học spa massage miễn phí và những phần quà khác như mũ bảo hiểm, móc khóa,...

### **❖ *Các nguồn khác***

Nhiều nhân viên khối salon sau khi nghỉ việc tại công ty về mở salon riêng có đào tạo học viên dựa có thể tuyển dụng nhân sự thông qua việc nhờ nhân sự cũ giới thiệu người hoặc có thể nhận học viên sau khi ra nghề từ các nhân sự cũ của công ty. Bên cạnh đó cũng có nhiều nhân sự tự đến xin ứng tuyển việc làm tại các salon.

### **2.2.3. *Quy trình công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty***

Hiện nay quy trình tuyển dụng được 30Shine áp dụng cho cả khối văn phòng và salon đều được thực hiện theo quy trình 08 bước bao gồm:



**Hình 2.1. Quy trình tuyển dụng nhân tại công ty CP TM DV 30Shine**

( Nguồn: Phòng HCNS công ty CP TMDV 30shine)

Đối với công ty cổ phần thương mại 30Shine luôn mong muốn có thể tuyển chọn được những lao động tốt nhất, phù hợp yêu cầu của công ty. Hằng năm 30Shine đầu tư rất lớn vào công tác tuyển dụng nhân lực, khai thác triệt để các kênh thông tin miễn phí để tuyển dụng nhân viên khối salon như : Facebook, zalo, chợ tốt....Đối với nhân viên khối văn phòng thường đăng tuyển qua TopCV, vieclam.net, JobsGo...Số lượng tuyển dụng hàng năm lớn đặc biệt là khối salon lên tới hàng nghìn người với mức chi phí đầu tư cho tuyển dụng lên tới hàng tỷ đồng.

### **Xác định nhu cầu tuyển dụng:**

Thông tin nhu cầu nhân sự của các phòng ban được đưa về phòng hành chính nhân sự của công ty, bộ phận chuyên viên tuyển dụng tiến hành tổng hợp cụ thể thông tin về số lượng vị trí cần tuyển, ngân sách dự kiến, thời gian thực hiện,... sau đó bảng tổng hợp sẽ được gửi lên trường phòng hành chính nhân sự phê duyệt.

Thông qua bảng đánh giá nhu cầu nhân từ khối salon của công ty, bộ phận nhân sự sẽ tiến hành tổng hợp những khu vực cần ứng viên sau đó tiến hành công tác phân tích, xác định số lượng vị trí cần tuyển là thợ cắt, quản lý, thợ gội, hay lễ tân và ước tính chi phí, thời gian dành cho việc tuyển dụng

### **Chuẩn bị tuyển dụng:**

Khi đã xác định được nhu cầu cần tuyển dụng, bộ phận tuyển dụng tiến hành xây dựng bảng mô tả công việc chi tiết những yêu cầu đối với từng vị trí. Lập kế hoạch tuyển dụng chi tiết và xác định rõ nguồn lực cần để thực hiện công việc tuyển dụng.

### **Tìm kiếm ứng viên:**

Đối với công ty cổ phần thương mại 30Shine luôn mong muốn có thể tuyển chọn được những lao động tốt nhất, phù hợp yêu cầu của công ty. Hằng năm 30Shine đầu tư rất lớn vào công tác tuyển dụng nhân lực, khai thác triệt để các kênh thông tin miễn phí để tuyển dụng nhân viên khối salon như : Facebook,zalo, chợ tốt....Đối với nhân viên khối văn phòng thường đăng tuyển qua TopCV, vieclam.net, JobsGo...Số lượng tuyển dụng hàng năm lớn đặc biệt là khối salon lên tới hàng nghìn người với mức chi phí đầu tư cho tuyển dụng lên tới hàng tỷ đồng

Việc tìm kiếm ứng viên khối salon được khai thác triệt để thông qua các kênh thông tin miễn phí như : Facebook, zalo, chợ tốt.... việc tìm kiếm ứng viên đôi lúc thông qua giới thiệu của các nhân viên trong khối salon, từ nhân sự cũ.

### **Lọc hồ sơ/ xác nhận lại thông tin:**

Sau quá trình tìm kiếm ứng viên thu về số lượng hồ sơ ứng tuyển, khi đó bộ phận nhân sự sẽ tiến hành công việc lọc những hồ sơ phù hợp với yêu cầu của từng vị trí và loại bỏ những hồ sơ không đạt yêu cầu với những ứng viên phù hợp với yêu cầu tiến hành gọi hẹn phỏng vấn tại văn phòng đối với các ứng viên bên khối salon sẽ hẹn tại các salon.

Sau khi thu được data ứng viên, bộ phận tuyển dụng sẽ tiến hành liên hệ với ứng viên để tư vấn về vị trí công việc, xác nhận lại thông tin của ứng viên và cuối cùng là hẹn lịch phỏng vấn. Do thông tin ứng viên thu được từ hai nguồn Chợ tốt và facebook hầu hết chỉ có số điện thoại, do đó bộ phận tuyển dụng cần liên lạc với ứng viên để có thể lấy đầy đủ những thông tin cần thiết từ phía ứng viên.

Thông tin ứng viên mà các cán bộ phụ trách tuyển dụng cần thu được sau khi trao đổi với ứng viên là:

- Họ và tên
- Ngày sinh
- Giới tính
- Địa chỉ hiện tại
- Số chứng minh thư nhân dân/ số căn cước công dân

- Chiều cao, cân nặng
- Một bức ảnh rõ mặt
- Địa điểm mong muốn làm việc
- Thông tin liên lạc như Zalo/ Facebook/...
- Thông tin người liên hệ nếu cần
- Kinh nghiệm làm việc trước đây( nếu có)

Sau khi tiếp nhận thông tin của ứng viên, cán bộ phụ trách tuyển dụng sẽ tiến hành loại bỏ những ứng viên không phù hợp về các tiêu chí như chiều cao, độ tuổi..., những ứng viên phù hợp sẽ được tiến hành sắp xếp lịch phỏng vấn.

### **Phỏng vấn/ Kiểm tra tay nghề:**

Cuộc phỏng vấn sẽ diễn ra từ 15-30 phút, trong quá trình phỏng vấn phòng nhân sự sẽ tiến hành hỏi ứng viên các câu hỏi liên quan đến chuyên môn và các câu hỏi tình huống để đánh giá được khả năng ứng biến xử lý tình huống của ứng viên, bên cạnh đó trong quá trình phỏng vấn sẽ giải đáp ứng viên đề còn vướng mắc hay những mong muốn của các ứng viên khi làm việc tại công ty

*Đối với vị trí Thợ gọi, Lễ tân:* Hiện nay đối với các vị trí tại salon của 30Shine đều cần phải yêu cầu về ngoại hình của ứng viên, do đó quy trình phỏng vấn được chia thành hai bước đó là phỏng vấn online và phỏng vấn trực tiếp tại salon

Phỏng vấn online quy trình phỏng vấn online hiện nay tại 30Shine chủ yếu được thực hiện thông qua Zalo, Facebook, Skype hoặc bất cứ ứng dụng nào sao cho phù hợp được với ứng viên nhất. Cuộc phỏng vấn online sẽ diễn ra trong khoảng 20-25 phút, trong khi phỏng vấn, ứng viên sẽ được kiểm tra về ngoại hình, kỹ năng và giọng nói, khả năng giải quyết tình huống. Kết thúc buổi phỏng vấn, cán bộ phụ trách phỏng vấn online sẽ chụp lại một bức ảnh màn hình trong khi đang gọi điện cho ứng viên. Sau đó đối với những ứng viên đáp ứng được các yêu cầu của công việc sẽ được hẹn trực tiếp qua salon để phỏng vấn trực tiếp.

### *Phụ lục 1: Tiêu chí đánh giá ứng viên phỏng vấn online*

Phỏng vấn trực tiếp tại salon phỏng vấn lần này sẽ do các SM và ASM phỏng vấn trực tiếp nhằm đánh giá kiến thức, kỹ năng, khả năng xử lý tình huống cũng như

tính phù hợp của ứng viên đối với môi trường làm việc của 30Shine. Kết quả của buổi phỏng vấn thông thường sẽ được thông báo tới ứng viên sau 2 ngày.

*Đối với vị trí stylist (thợ cắt):* quy trình phỏng vấn bình thường sẽ thay bằng việc test tay nghề vì có thể đảm bảo việc sau khi ứng viên ứng tuyển vượt qua được các vòng có thể bắt đầu làm việc mà không phải mất quá nhiều thời gian vào việc đào tạo lại, vì vậy tiêu chí được quan tâm đầu tiên là ứng viên có kinh nghiệm ít nhất 1 năm trong nghề và đã thành thạo được việc cắt, uốn, nhuộm, bài test tay nghề phía salon gồm có test về lý thuyết và test thực hành, Ứng viên tham gia kiểm tra tay nghề sẽ cần chuẩn bị một mẫu nam có tóc đủ dài, hai tép tóc nhỏ và các dụng cụ cá nhân như tông - đơ, kéo, lược.

Buổi kiểm tra tay nghề của thợ cắt được chia thành bài thi lý thuyết và bài thi thực hành. Bài thi lý thuyết sẽ bao gồm các câu hỏi liên quan đến các kỹ năng, kiểu tóc, bao gồm 60 câu trắc nghiệm và 30 câu lý thuyết ngắn. Bài thi thực hành gồm hai phần là thi cắt và hóa chất. Đối với phần cắt thì ứng viên sẽ tiến hành cắt hai trong bốn kiểu tóc short quiff, sport, side part hoặc pompadour và uốn tóc. Đối với phần hóa chất thì sẽ tiến hành tẩy và nhuộm màu trên hai tép tóc mà salon đã chuẩn bị.

*Phụ lục 2 : Bộ tiêu chí test đầu vào thợ cắt*

### ***Thử Việc:***

Các ứng viên vượt qua vòng phỏng vấn tiến hành thử việc với thời gian thử việc giai đoạn này sẽ diễn ra từ 3 ngày đến 1 tuần tùy thuộc vào vị trí của ứng viên, trong giai đoạn này các ứng viên sẽ làm quen với môi trường và công việc tại công ty.

Các ứng viên vượt qua vòng phỏng vấn sẽ tiến hành làm quen tìm hiểu với công việc tại các salon cũng như học thêm về quy trình gội, massage đối với thợ gội và đối với thợ cắt sẽ tiến hành học về quy trình cắt tại salon để ứng viên vừa có thể nâng cao được trình độ tay nghề vừa học được quy trình của salon quá trình này thường diễn ra 1 tuần, sau một tuần các ứng viên làm bài kiểm tra và được đánh giá có phù hợp với công việc hay không.

***Ra quyết định tuyển dụng:***

Sau thời gian thử việc, công ty sẽ có câu trả lời chính thức tiếp nhận nhân viên mới và tiến hành ký hợp đồng lao động, đồng thời bộ phận có nhân viên mới sẽ cử người hướng dẫn các bạn hòa nhập hoàn toàn với môi trường làm việc của công ty.

Dựa vào Kết quả của quá trình thử việc và học nghề sẽ là yếu tố quan trọng nhất để xác định khả năng và năng lực thực tế của ứng viên trong môi trường làm việc thực tế của 30Shine. Các đánh giá về hiệu suất công việc, sự thích ứng, tương tác với đồng nghiệp và khách hàng sẽ được cân nhắc cẩn thận. kết quả quá trình thử việc và học nghề những ứng viên thông qua sẽ được quản lý thông báo nhận chính thức và được tạo mã nhân viên

### ***Đánh giá tuyển dụng:***

Kết thúc quá trình tuyển dụng bộ phận nhân sự sẽ tiến hành đánh giá quá quá trình tuyển dụng, kết quả đạt được so với kế hoạch đề ra, thời gian thực hiện, chi phí dành dành cho quá trình tuyển dụng, đánh giá toàn diện giữa kế hoạch đặt ra ban đầu với kết quả đạt được sau tuyển dụng qua đó thấy được những điều chưa thực hiện tốt, chưa hoàn thiện đúng kế hoạch và rút kinh nghiệm và hoàn thiện hơn quy trình cho những lần tuyển dụng tiếp theo.

## **2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty**

### **2.3.1. Các yếu tố thuộc về tổ chức**

#### **✧ Hình ảnh và uy tín của tổ chức**

Với những công ty tổ chức có hình ảnh và uy tín thì tỉ lệ ứng viên quan tâm và ứng tuyển sẽ cao hơn các doanh nghiệp chưa được ai biết đến, hình ảnh và uy tín đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút ứng viên và đảm bảo chất lượng của quá trình tuyển dụng. 30Shine được biết đến như một trong những chuỗi salon tóc hàng đầu tại Việt Nam, tập trung chủ yếu vào dịch vụ chăm sóc tóc và làm đẹp cho nam giới, hệ thống chi nhánh rộng khắp trên cả nước. Môi trường làm việc chuyên nghiệp với quy trình làm việc rõ ràng, quy củ và có tiêu chuẩn cao về chất lượng dịch vụ, khi nhắc đến chuỗi salon về tóc nam người ta sẽ nghĩ ngay tới 30shine đầu tiên. Hình ảnh 30shine đã khắc sâu vào tâm trí khách hàng đó cũng là một lợi thế cho việc thu hút ứng viên.

#### **✧ Kế hoạch hóa nhân lực**



Kế hoạch hóa nhân lực chính là nền tảng quan trọng định hình cho quy trình tuyển dụng của 30Shine. Qua quá trình đánh giá và xác định nhu cầu về nguồn nhân lực, tổ chức có thể hiểu rõ hơn về số lượng và loại hình lao động cần tuyển dụng để đáp ứng mục tiêu và chiến lược kinh doanh của mình. Việc này giúp 30Shine xác định được điểm nhấn trong quá trình tuyển dụng, từ việc định rõ vị trí cần tuyển, số lượng ứng viên cần tìm kiếm đến thời gian và phương pháp tuyển dụng phù hợp.

Đặc biệt, kế hoạch hóa nhân lực cũng giúp 30Shine đưa ra quyết định chiến lược trong việc tuyển dụng, như liệu có nên tìm kiếm nguồn nhân lực mới từ bên ngoài hay nên tập trung vào việc phát triển và thăng tiến nội bộ. Bằng cách này, 30Shine có thể tối ưu hóa quá trình tuyển dụng để đáp ứng mục tiêu kinh doanh và phát triển bền vững.

Tóm lại, kế hoạch hóa nhân lực không chỉ ảnh hưởng đến quy mô của tuyển dụng mà còn định hình cách thức và mục tiêu tuyển dụng của 30Shine, từ đó tạo ra sự hiệu quả và hiệu suất cao trong quá trình thu hút và chọn lựa nhân sự.

#### ✧ ***Công tác chuẩn bị tuyển dụng***

Công tác chuẩn bị cho tuyển dụng đóng vai trò cực kỳ quan trọng đối với quá trình tuyển dụng của 30Shine. Đầu tiên, từ việc lập kế hoạch tuyển dụng và phân tích công việc giúp bộ phận nhân sự có thể xác định rõ nhiệm vụ và yêu cầu đối với ứng viên một cách chính xác, giúp tìm kiếm và thu hút những ứng viên phù hợp với công việc.

Việc đầu tư đúng mức vào tuyển dụng, bao gồm cả chi phí tài chính và thời gian, cũng rất quan trọng. Nếu 30Shine đảm bảo chi phí tuyển dụng là hợp lý, họ sẽ có điều kiện tối ưu hóa các kênh tuyển dụng và thu hút được những ứng viên tài năng. Ngược lại, nếu chi phí không được đầu tư đúng mức, việc thu hút và chọn lựa ứng viên sẽ gặp khó khăn và ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng của 30Shine.

Đặc biệt, đầu tư vào cán bộ tuyển dụng cũng rất quan trọng. Khả năng của cán bộ tuyển dụng ảnh hưởng lớn đến kết quả cuối cùng của quá trình tuyển dụng. Chính vì vậy, việc 30Shine đảm bảo cán bộ tuyển dụng được đào tạo đúng cách, có kinh nghiệm và năng động sẽ giúp tăng cường hiệu quả của quá trình tuyển dụng, từ việc thu hút ứng viên đến chọn lựa và tuyển dụng nhân sự phù hợp.

Tóm lại, công tác chuẩn bị cho tuyển dụng ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng của 30Shine bằng cách giúp định hình rõ nét nhiệm vụ và yêu cầu công việc, tối ưu hóa chi phí và thời gian tuyển dụng, cũng như đảm bảo cán bộ tuyển dụng có đủ năng lực và kỹ năng để thực hiện công việc một cách hiệu quả.

#### ✧ ***Chính sách tuyển dụng***

Chính sách tuyển dụng có ảnh hưởng sâu rộng đến quá trình tuyển dụng của 30Shine. Một trong những yếu tố quan trọng của chính sách này là sự linh hoạt và cứng nhắc trong quy trình tuyển dụng.

Nếu 30Shine có một chính sách tuyển dụng linh hoạt, như các doanh nghiệp nhỏ thường áp dụng, họ có thể tận dụng các mối quan hệ cá nhân để tìm kiếm những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và nhu cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, sự linh hoạt này cũng đòi hỏi sự tỉ mỉ trong việc đánh giá và lựa chọn ứng viên, cũng như khả năng đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật về tuyển dụng lao động.

Ngược lại, nếu 30Shine áp dụng một chính sách tuyển dụng cứng nhắc, như các doanh nghiệp lớn thường thực hiện, họ có thể tuân thủ các quy định cụ thể và bắt buộc về tuyển dụng, từ việc quảng cáo vị trí công việc đến quy trình đánh giá và chọn lựa ứng viên. Tuy nhiên, điều này đồng nghĩa với việc cần phải đầu tư nhiều hơn vào kế hoạch tuyển dụng và đào tạo nhân sự mới, cũng như đảm bảo rằng quá trình tuyển dụng tuân thủ đúng các quy định pháp luật và đáp ứng được mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp.

Tóm lại, chính sách tuyển dụng của 30Shine không chỉ ảnh hưởng đến sự linh hoạt và cứng nhắc trong quá trình tuyển dụng mà còn định hình cách thức và mục tiêu tuyển dụng, từ đó tạo ra sự hiệu quả và hiệu suất cao trong quá trình thu hút và chọn lựa nhân sự phù hợp.

#### ✧ ***Văn hóa tổ chức***

Văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng đối với quá trình tuyển dụng nó không chỉ ảnh hưởng đến sự thu hút của tổ chức đối với ứng viên tiềm năng mà còn đến việc duy trì nhân viên hiện tại. Văn hóa tổ chức của 30Shine được định hình theo một phong cách hoàn toàn thoải mái và linh hoạt dễ dàng thu hút nguồn nhân lực trẻ và năng động. Mặt khác môi trường làm việc này có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân

những nhân viên có tính cách nghiêm túc và chuyên nghiệp đã có kinh nghiệm lâu năm ở các vị trí cao.

Tuy nhiên, việc cải thiện và phát triển một môi trường văn hóa phù hợp không phải là điều quá khó khăn hoặc tốn kém đối với 30Shine. Bằng việc sẵn lòng quan sát, lắng nghe và mở cửa sổ trước những ý kiến và ý tưởng mới từ nhân viên và ứng viên, 30Shine có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực, sáng tạo và thu hút, thuận lợi cho quá trình tuyển dụng. Điều này giúp tổ chức thu hút được những ứng viên phù hợp với môi trường làm việc và đồng thời duy trì được nhân viên hiện tại trong dài hạn.

### ***2.3.2. Các yếu tố thuộc về môi trường***

#### **✧ Các điều kiện về thị trường lao động**

Điều kiện về thị trường lao động có ảnh hưởng đáng kể đến công tác tuyển dụng của 30Shine. Thị trường lao động được thể hiện qua cung cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động, việc tuyển dụng của 30Shine sẽ trở nên thuận lợi hơn. Trong tình huống này, 30Shine không chỉ có thể tuyển đủ số lượng nhân viên theo chỉ tiêu mà còn có cơ hội tuyển chọn được những ứng viên tiềm năng cao.

Ngành làm đẹp đang được sự quan tâm, rất nhiều trường cao đẳng, trung cấp, các trung tâm học viện, đã đào tạo thêm các ngành liên quan đến spa, chăm sóc sắc đẹp, dưỡng sinh. Cũng đồng nghĩa với việc sau khi học viên tốt nghiệp sẽ cung cấp một lượng lớn lao động cho thị trường, tạo điều kiện cho việc tuyển dụng được ứng viên tiềm chất lượng một cách dễ dàng. 30Shine có thể chọn lựa những ứng viên xuất sắc, đáp ứng tốt các yêu cầu công việc và góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ của mình.

#### **✧ Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác**

Trong ngành làm đẹp, nơi mà sự phát triển diễn ra nhanh chóng, sự cạnh tranh giữa các salon trở nên đặc biệt gay gắt, đặc biệt là trong việc thu hút và giữ chân nhân tài. Với nhu cầu ngày càng tăng về các dịch vụ làm đẹp và sự quan tâm ngày càng lớn từ phía khách hàng, việc có được đội ngũ nhân viên có kỹ năng và chuyên môn cao trở thành một ưu tiên hàng đầu cho các salon.

Hiện nay có rất nhiều doanh nghiệp kinh doanh trong ngành làm đẹp với đa dạng hình thức từ kinh doanh dưới dạng cá nhân, hộ gia đình, công ty cổ phần, công ty

trách nhiệm hữu hạn ..., điển hình là một số doanh nghiệp như 1900 hair salon, các tiệm tóc bamber, chuỗi gội đầu dưỡng sinh, spa. Theo như khảo thị trường ngành tóc từ bộ phận nhân sự vào tháng 12/2023 khu vực Hà Nội có trên 1834 salon tóc, khu vực HCM có hơn 1718 salon tóc và các tỉnh thành khác có cơ sở 30shine hoạt động ước tính có 1440 salon.

Với số lượng lớn các salon và các doanh nghiệp đang kinh doanh trong lĩnh vực chăm sóc sắc đẹp lớn như hiện nay 30shine đang phải đối mặt với sự cạnh tranh nguồn nhân lực rất lớn từ các doanh nghiệp đối thủ.

#### ✧ **Các xu hướng kinh tế**

Sự toàn cầu hóa đã mở ra nhiều cơ hội và thách thức mới cho 30Shine trong việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Với thị trường lao động ngày càng đa dạng và phức tạp do ảnh hưởng từ sự tương tác giữa các quốc gia, 30Shine cần phải đảm bảo rằng đội ngũ nhân viên của họ được trang bị đầy đủ kỹ năng và kiến thức để thích ứng với môi trường làm việc đa văn hóa và sự tiến bộ của công nghệ.

Để đối phó với thách thức này, 30Shine cần tập trung vào việc nâng cao trình độ và kỹ năng của nhân viên thông qua việc cung cấp đào tạo và huấn luyện chuyên sâu. Điều này giúp đảm bảo rằng nhân viên luôn cập nhật những kiến thức mới nhất về ngành và công nghệ, từ đó cung cấp dịch vụ tốt nhất cho khách hàng.

Ngoài ra, việc cải thiện quá trình tuyển dụng cũng là một phần quan trọng. 30Shine cần áp dụng các phương pháp tuyển dụng hiện đại và chuyên nghiệp để thu hút và tuyển dụng nhân tài chất lượng. Điều này giúp đảm bảo rằng đội ngũ nhân viên của họ đủ mạnh mẽ và đa dạng để đáp ứng mọi nhu cầu của khách hàng.

Sự toàn cầu hóa đã thúc đẩy 30Shine cần phải cải thiện quản lý và phát triển nguồn nhân lực, từ việc nâng cao kỹ năng của nhân viên đến việc tối ưu hóa quá trình tuyển dụng, nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững và thành công của công ty.

## **2.4. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty theo tiêu chí ứng viên ứng tuyển**

### **2.4.1. Chi phí bình quân mỗi đợt tuyển dụng**

Hàng năm công ty cần số lượng nhân sự lớn đặc biệt là khối salon lên tới hàng nghìn người.

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

Vào tháng 9/2022 chi phí tuyển dụng bình quân dành cho khối văn phòng với số lượng cần tuyển là 14, số lượng tuyển dụng được 7, chi phí tuyển dụng trong năm 2022 là 207.842.553 đồng ước tính 1 tháng tuyển công ty sẽ chi khoảng 17.320.212,75 đồng cho việc tuyển dụng của khối văn phòng. Chi phí tuyển dụng bình quân cho là 2.474.316,107 đồng cho đợt tuyển dụng khối văn phòng vào tháng 9/2022.

#### ***Chi phí bình quân cho tuyển một người***

Trong 3 năm 2021, 2022, 2023 tổng chi phí tuyển dụng nhân sự khối salon lần lượt là 49.965.000; 52.113.000 và 60.414.000 đồng với số lượng ứng viên tuyển dụng lần lượt là 2169; 2537; 3151 người (Nguồn: *Tài liệu tuyển dụng công ty CP TMDV 30Shine*)

Chi phí tuyển dụng bình quân cho một người năm 2021 là 23.038,88 đồng/người; năm 2022 là 20.539,4 đồng/ người và năm 2023 là 19.172,961 đồng/ người. Chi phí tuyển dụng bình quân một người qua các năm liên tục giảm năm từ năm 2021-2022 giảm 10.85%; năm 2022-2023 giảm 6.65%. Chi phí tuyển dụng bình quân cho một người thấp hơn nhiều so với chi phí tuyển dụng một phần chủ yếu ứng viên được tuyển trên các kênh tuyển dụng không mất, dù tổng chi phí tuyển dụng và số lượng ứng viên đều tăng, việc giảm chi phí bình quân trên mỗi ứng viên cho thấy rằng các chiến lược tuyển dụng ngày càng hiệu quả và tiết kiệm chi phí.

**Bảng 2.5. Chi phí tuyển dụng nhân lực khối Văn phòng tại công ty CP TMDV 30Shine giai đoạn 2020-2022**

*Đơn vị: đồng*

	<b>Loại chi phí</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Kế Hoạch</b>	Chi phí cho web VNW	30.000.000	45.000.000	56.250.000
	Chi phí cho web TVN	65.000.000	59.000.000	58.735.000
	Chi phí cho web TopCV	50.000.000	55.000.000	64.625.000

	<b>Loại chi phí</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Chi phí cho web JobGO	-	9.000.000	10.800.000
	Chi phí cho web VL24h	-	18.130.000	21.756.000
	Chi phí cho Facebook	0	4.000.000	4.800.000
	Chi phí in ấn giấy tờ	400.000	450.000	478.000
	Chi phí SMS Marketing	1.250.000	1.500.000	1.650.000
	Chi phí thuê báo viết bài	15.000.000	15.000.000	15.000.000
<b>Tổng chi phí</b>		<b>160.650.000</b>	<b>206.550.000</b>	<b>243.094.000</b>
<b>Thực hiện</b>	Chi phí cho web VNW	30.560.000	42.784.000	59.063.000
	Chi phí cho web TVN	78.400.560	57.330.000	61.671.750
	Chi phí cho web TopCV	54.420.000	66.150.120	67.856.250
	Chi phí cho web JobsGO	-	4.500.000	11.34.000
	Chi phí cho web VL24h	-	16.480.533	22.843.800
	Chi phí cho Facebook	1.600.000	2.540.000	5.040.000
	Chi phí in ấn giấy tờ	375.850	557.900	501.900
	Chi phí SMS Marketing	1.250.000	1.500.000	1.732.500
	Chi phí thuê báo viết bài	13.000.000	16.000.000	15.750.00
<b>Tổng chi phí</b>		<b>179.606.410</b>	<b>207.842.553</b>	<b>245.798.700</b>

(Nguồn: Báo cáo chi phí tuyển dụng công ty CP TMDV 30Shine giai đoạn 2021, 2022, 2023)

Trong bảng chi phí tuyển dụng nhân sự khối văn phòng trong năm 2021 tổng chi cho việc thực hiện công tác tuyển dụng là 179.606.410 đồng chi phí này lớn hơn 160.650.000 đồng so với kế hoạch dự kiến ban đầu. Năm 2022 tổng chi phí thực hiện là 207.842.553 đồng chi phí thực tế trong năm lớn hơn tổng chi phí kế hoạch 1.292.553 đồng. Tổng chi phí thực hiện năm 2022 tăng 15.72% so với năm 2021. Năm 2023 tổng chi phí thực hiện là 245.798.700 đồng chi phí thực tế trong năm lớn hơn tổng chi phí kế hoạch 2.695.700 đồng. Tổng chi phí thực hiện năm 2023 tăng 16.98% so với năm 2021

Trong 3 đều có sự chênh lệch giữa kế hoạch và thực hiện trong năm 2021 chi phí thực hiện có sự chênh lệch lớn so với kế hoạch đề ra sau đó năm 2022 chi phí thực hiện đã giảm một cách đáng kể điều này cho thấy được có sự cải thiện trong việc dự đoán chi phí tuyển dụng.

**Bảng 2.6: Chi phí tuyển dụng nhân lực khối Salon tại công ty CP TMDV 30Shine giai đoạn 2021 - 2023**

*Đơn vị: nghìn đồng*

	Loại chi phí	2021		2022		2023	
		KH	TH	KH	TH	KH	TH
1	Chi phí điện thoại	15.000	15.532	18.000	13.320	19.800	12.856
2	Chi phí Thực tập sinh	20.000	21.213	24.000	21.043	29.400	24.873
3	Chi phí web Chợ tốt	0	0	1.500	2.200.2	1.800	2.640

	Loại chi phí	2021		2022		2023	
		KH	TH	KH	TH	KH	TH
4	Chi phí in ấn*	15.000	13.220	20.720	15.550	29.116	20.045
<b>Tổng chi phí</b>		50.000	49.965	64.220	52.113	80.116	60.414

*(Nguồn: Báo cáo chi phí tuyển dụng công 30Shine )*

Trong năm 2021 Chênh lệch giữa tổng chi phí thực hiện và kế hoạch rất nhỏ, chỉ khoảng 0.07%. Điều này cho thấy rằng tổ chức có thể đã có sự kiểm soát tốt hơn đối với chi phí trong năm này so với năm trước, năm 2022 tổng chi phí thực hiện thấp hơn kế hoạch đặt ra đáng kể, với sự chênh lệch lên đến 18.85%. Điều này có thể gợi ý về việc cắt giảm chi phí hoặc quản lý hiệu suất tốt hơn trong việc sử dụng nguồn lực. Năm 2023: Chi phí thực hiện tiếp tục giảm mạnh so với kế hoạch (-24.59%), cho thấy công ty đã thực hiện các biện pháp hiệu quả để tiết kiệm chi phí Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng việc cắt giảm chi phí có thể ảnh hưởng đến một số hoạt động hoặc dịch vụ cần thiết. Tổng chi phí thực hiện năm 2021 tăng 26.88% so với năm 2020 và tỷ lệ tăng năm 2022 tăng 4.3% so với năm 2021

#### ❖ Tỷ lệ phần trăm thực hiện so với kế hoạch

$$\text{Tỷ lệ phần trăm} = \left( \frac{\text{Tổng chi phí thực hiện} - \text{tổng chi phí kế hoạch}}{\text{Tổng chi phí kế hoạch}} \right) \times 100\%$$

Với chi phí tuyển dụng cho khối salon trong 3 năm 2021, 2022, 2023 kết quả tỷ lệ thực hiện so với kế hoạch cho thấy rằng chi phí thực hiện thấp hơn so với kế hoạch.

Năm 2021 có tỷ lệ chênh lệch nhỏ (-0,07%), nhưng năm 2022 lại có tỷ lệ chênh lệch lớn hơn nhiều (-18,85%), Sự gia tăng chênh lệch từ -0,07% đến -18,85% cho thấy một sự khác biệt lớn trong quản lý chi phí hoặc lập kế hoạch giữa hai năm.

Năm 2023 có tỷ lệ chênh lệch lớn (-24.6%) chi phí thực hiện nhỏ hơn chi phí kế hoạch ban đầu. Điều này có thể do nhiều yếu tố, bao gồm việc lập kế hoạch không chính xác cho năm 2023, Có một sự gia tăng lớn trong chênh lệch giữa thực hiện và kế



hoạch, phản ánh một vấn đề tiềm tàng trong lập kế hoạch hoặc các yếu tố không lường trước được ảnh hưởng đến chi phí.

#### **2.4.2. Tỷ lệ ứng tuyển**

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

Về tỉ lệ tuyển dụng khối văn phòng trong đợt tuyển dụng trong giai tháng 9/2022, tổng số ứng viên cần là 14 sau quá trình tuyển dụng số lượng hồ sơ thu về 185 hồ sơ ứng tuyển, tỷ lệ ứng tuyển là khoảng 13.21, nghĩa là trung bình có khoảng 13.21 hồ sơ ứng tuyển cho mỗi vị trí tuyển dụng. Tỷ lệ ứng tuyển là khá cao, điều này cho thấy sự quan tâm lớn của các ứng viên đối với các vị trí tuyển dụng trong khối văn phòng với tỉ lệ ứng tuyển cao quá trình tuyển dụng có thể chọn lọc được những ứng viên phù hợp và chất lượng nhất từ một số lượng hồ sơ ứng tuyển lớn.

Tỷ lệ ứng tuyển khối salon giai đoạn tháng 9/2022, tổng số ứng viên cần là 84 mà sau quá trình tuyển dụng chỉ thu về được 34 ứng viên, tỷ lệ ứng tuyển khoảng 38,1%. Tỷ lệ ứng tuyển khá thấp, điều này cho thấy các vị trí khối salon không được quan tâm. Điều này thể hiện việc tìm kiếm và thu hút ứng viên cho các vị trí khối salon chưa hiệu quả, tỷ lệ ứng tuyển thấp quy trình chọn lọc ứng viên những ứng viên phù hợp và chất lượng cho vị trí khó khăn

#### **2.4.3. Thời gian tuyển dụng**

Thời gian tuyển dụng cho một đợt tuyển dụng của công ty không cố định tùy thuộc vào vị trí tuyển mà bộ phận nhân sự sẽ đưa ra kế hoạch tuyển cho từng vị trí, đối với vị trí Digital Marketing thời gian tuyển 10 ngày còn đối với vị trí SM thời gian tuyển dụng 20 ngày, với các vị trí càng cao yêu cầu đối với trình độ và kinh nghiệm thì thời gian tuyển dụng càng lâu.

Đối với vị trí thợ stylist và skiner thời gian tuyển thường là 1 tháng, tùy từng khu vực có yêu cầu tuyển thêm nhân sự, trong đó quá trình tìm kiếm ứng viên là quá trình chiếm nhiều thời nhất đối với khu vực trung tâm của thành phố việc tìm kiếm ứng viên chỉ mất 1-2 ngày còn đối với các khu vực thuộc các tỉnh Đồng Nai, Vũng Tàu thì mất 1 tuần đôi khi thời gian sẽ kéo dài hơn. Sau quá trình tìm kiếm ứng viên phải trải qua quá trình phỏng vấn/ test tay nghề, thử việc mới được nhận vào làm. Tuy

nhiên đối với các ứng viên đã từng làm muốn quay lại làm việc thì thời gian nhanh hơn rất nhiều chỉ mất 1 tuần vì các ứng viên đã nắm vững được quy trình làm việc từ trước.

Thời gian 1 tháng là khá dài trong ngành salon, nơi mà nhu cầu nhân sự có thể thay đổi nhanh chóng. Cần có sự tinh gọn hóa trong quy trình từ giai đoạn tìm kiếm ứng viên đến giai đoạn tuyển dụng chính thức để đáp ứng kịp thời nhu cầu. để đáp ứng kịp thời nhu cầu của khối salon, cần có một quy trình tuyển dụng linh hoạt, tinh gọn và hiệu quả hơn. Điều này giúp cho salon có thể dễ dàng điều chỉnh và bổ sung nhân sự khi cần thiết, đồng thời duy trì sự ổn định và hiệu suất làm việc của đội ngũ nhân viên.

#### **2.4.4. Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc**

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

Theo số liệu tổng hợp từ phòng hành chính nhân sự của công ty:

##### **✧ Vị trí Stylist**

Năm 2021 Số lượng ứng viên thử việc: 1129; Số lượng ứng viên đi làm sau thử việc: 621; Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thử việc: 508; Tỷ lệ nghỉ việc: 45%

Năm 2022 Số lượng ứng viên thử việc: 1334; Số lượng ứng viên đi làm sau thử việc: 986; Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thử việc: 348; Tỷ lệ nghỉ việc: 26%

Năm 2023 Số lượng ứng viên thử việc: 1576; Số lượng ứng viên đi làm sau thử việc: 1109; Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thử việc: 467; Tỷ lệ nghỉ việc: 30%

##### **✧ Vị trí Skiner**

+ Năm 2021 Số lượng ứng viên thử việc: 1472; Số lượng ứng viên đi làm sau thử việc: 810; Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thử việc: 662; Tỷ lệ nghỉ việc: 45%

+ Năm 2022; Số lượng ứng viên thử việc: 1760; Số lượng ứng viên đi làm sau thử việc: 1183; Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thử việc: 577; Tỷ lệ nghỉ việc: 33%

+ Năm 2023; Số lượng ứng viên thử việc: 2032; Số lượng ứng viên đi làm sau thử việc: 1428; Số lượng ứng viên nghỉ việc sau thử việc: 604; Tỷ lệ nghỉ việc: 30%

Tỷ lệ nghỉ việc cao sau thử việc ở cả hai vị trí Stylist và Skiner, mặc dù đã giảm qua các năm, vẫn chỉ ra một số vấn đề trong quá trình tuyển dụng và quản lý nhân sự:

Quy trình lựa chọn ứng viên chưa hiệu quả các tiêu chí lựa chọn ứng viên của công chưa cụ thể. Đào tạo và hòa nhập chưa tốt, ứng viên thiếu hỗ trợ và hướng dẫn trong giai đoạn thử việc. Môi trường làm việc và văn hóa công ty Không phù hợp với mong đợi của ứng viên. Chế độ phúc lợi và đãi ngộ chưa hấp dẫn Không đáp ứng nhu cầu của nhân viên. Kỳ vọng không thực tế công ty không truyền đạt rõ ràng vai trò và trách nhiệm của công việc. Cần cải thiện các yếu tố này để giảm tỷ lệ nghỉ việc và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

## 2.5. Đánh giá chung về tuyển dụng nhân sự tại công ty

### 2.5.1. Những kết quả đạt được

**Bảng 2.7. Tổng hợp kết quả tuyển dụng tuyển dụng vị trí stylist skiner giai đoạn 2021-2023**

*Đơn vị: người*

<b>Vị trí</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Stylist</b>	986	1109	1393
<b>Skiner</b>	1183	1428	1758
<b>Tổng</b>	<b>2169</b>	<b>2537</b>	<b>3151</b>

*(Nguồn: Tài liệu tuyển dụng công ty CP TMDV 30Shine)*

Trong giai đoạn từ 2021 đến 2022 cả hai vị trí stylist và skiner đều có sự tăng trưởng với vị trí stylist tăng 12.5%, vị trí skiner tăng 20.7% tổng số nhân viên tuyển dụng được tăng 17%. Trong giai đoạn 2022 - 2023 tốc độ tăng chậm lại so với năm trước nhưng không đáng kể với vị trí stylist tăng 25.6% và vị trí skiner tăng 23.1%, tổng số nhân sự tuyển trong năm tăng 24.2%.

Điều này cho thấy 30Shine đã có sự phát triển ổn định trong công tác tuyển dụng nhân sự. Tuy tốc độ tăng trưởng nhẹ từ năm 2021 đến 2023, nhưng tổng số nhân viên vẫn tiếp tục tăng, điều đó cho thấy sự mở rộng và phát triển liên tục của công ty

### 2.5.2. Những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân

Công tác tuyển chọn tại 30Shine hiện nay đã dần đi vào hoàn thiện, nó đã thực hiện tốt được vai trò của mình, trong quá trình thực hiện thì đã có được những thành công nhất định, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số khuyết điểm mà công ty cần nghiên cứu, tìm hiểu nhằm tìm cách khắc phục, giúp cho công tác tuyển chọn tại 30Shine ngày càng được hoàn thiện hơn

### **Ưu điểm**

Trong suốt thời gian qua, công tác tuyển chọn nhân lực tại công ty đã có một số những ưu điểm nổi bật như sau:

Hiện nay quy trình tuyển chọn của Salon tại 30Shine đã khá hoàn thiện, nó giúp cho các cán bộ tuyển dụng tại công ty có thể thực hiện tốt được các nhiệm vụ quan trọng mà trong quá trình tuyển chọn cần có, từ đó nhằm giúp nâng cao chất lượng công tác tuyển chọn của công ty hơn nữa

Hệ thống hồ sơ ứng viên được lưu trữ online trên ứng dụng ERP do công ty tự sáng lập và phát triển. Điều này giúp việc theo dõi, đánh giá ứng viên đầy đủ và chính xác hơn, tránh được nhầm lẫn không đáng có.

Việc tuyển chọn bằng phương pháp phỏng vấn và kiểm tra tay nghề tạo cho lao động có cơ hội được thoải thể hiện bản thân đây là nhu cầu cao nhất trong tháp nhu cầu của Maslow. Điều này khiến cho lao động luôn muốn gắn bó và cống hiến hết mình cho Công ty, nhanh chóng thích nghi với công việc mới và dễ hòa nhập hơn

Việc phỏng vấn online trước với các ứng viên giúp tiết kiệm được thời gian di chuyển cho ứng viên, bước đầu sàng lọc được ngay ứng viên đạt hay không đạt yêu cầu trước khi vào vòng phỏng vấn trực tiếp

Bài kiểm tra thực hành đối với thợ cắt giúp đánh giá chính xác tay nghề của ứng viên, nắm bắt được ứng viên còn yếu phần nào và có thể nhận để bồi dưỡng thêm hay không nhằm tránh mất thời gian và chi phí đào tạo đối tượng không phù hợp

### **Hạn chế**

Bên cạnh những ưu điểm trên thì công tác tuyển chọn hiện tại của 30Shine cũng vẫn còn một số hạn chế dưới đây là 3 hạn chế nổi trội:

Kênh tuyển dụng nhân viên cho khối salon chưa được đa dạng chủ yếu vẫn tuyển dụng từ nguồn facebook là chính tuy nhiên số lượng ứng viên thu được chưa

nhiều, trong khi đó hiện nay khối salon 30Shine đã có hơn 130 cơ sở salon trải dài trên các tỉnh thành, cùng với số lượng nhân viên nghỉ việc và nhu cầu mở thêm lượng lớn salon trên các tỉnh thành phố trong thời gian tới thì khó có thể đáp ứng đủ số nhân sự cần.

Quy trình tuyển dụng cho khối salon chưa hợp lý, thời gian để tuyển được một nhân là quá lâu, trong khi nhu cầu nhân sự liên tục và quy trình còn tốn nhiều thời gian dẫn đến việc nhân sự không thể đáp ứng kịp thời và ngay lập tức khi có nhu cầu tuyển dụng cần thời gian rất lâu mới có thể đáp ứng được, mà đặc thù nhân sự của khối salon nghỉ việc nhanh sau quá trình thông báo chỉ mất khoảng 1 tuần nhân sự đó đã nghỉ việc.

Tỷ lệ nghỉ việc sau quá trình thử việc của khối salon còn khá cao, khối salon luôn cần một lượng lớn nhân sự để có thể duy trì được hoạt động việc tỷ lệ ứng viên nghỉ việc sau phỏng vấn cao dẫn đến việc khối salon thiếu nhân sự và vừa thốn thời gian, công sức, tiền bạc để đào tạo nhân viên mới.

### **Nguyên nhân**

Công ty chưa có sự đầu tư hợp lý cho công tác tuyển dụng, công ty đang chú trọng đầu tư cho công tác tuyển dụng khối văn phòng, chưa thực sự đầu tư cho công tác tuyển dụng nhân sự cho khối salon, kênh tuyển dụng cho khối salon chưa đa dạng, hiện tại mới đang tận dụng các kênh tuyển dụng miễn phí kết quả tuyển dụng thu về chưa cao.

Bộ phận nhân sự chưa thực hiện dự báo về nhu cầu nhân sự dài hạn dựa trên sự phát triển và mở rộng của salon việc thiếu kế hoạch chi tiết và dài hạn dẫn đến sự bất ngờ và thiếu sự chuẩn bị khi nhu cầu nhân sự tăng đột ngột. Một phận nhân sự khối salon luôn biến động không ổn định dẫn đến việc dự đoán về nhu cầu nhân sự gặp khó khăn.

Quy trình lựa chọn ứng viên chưa hiệu quả các tiêu chí lựa chọn ứng viên của công ty chưa cụ thể dẫn đến việc lựa chọn các ứng viên chưa phù hợp và đào tạo và hòa nhập chưa tốt, ứng viên thiếu hỗ trợ và hướng dẫn trong giai đoạn thử việc. Môi trường làm việc và văn hóa công ty không phù hợp với mong đợi của ứng viên. Chế độ phúc lợi và đãi ngộ chưa hấp dẫn không đáp ứng nhu cầu của nhân viên.

## TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Trong chương thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực của khối salon tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine, bao gồm những thông tin chung về công ty và đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng.

Những thông tin chung về công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine đã giới thiệu tổng quan về Công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine, ngành nghề kinh doanh, và quan điểm kinh doanh. Trong chương đã mô tả rõ ràng cơ cấu tổ chức của công ty và chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban, giúp người đọc hiểu rõ hơn về cách thức hoạt động và quản lý của công ty.

Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine, Phần này đi sâu vào phân tích các nguồn tuyển dụng nhân sự của công ty, từ nội bộ đến bên ngoài, cũng như các phương pháp thu hút ứng viên mà công ty đang áp dụng. Quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty được mô tả chi tiết, từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng, lập kế hoạch, thu hút ứng viên, sàng lọc, phỏng vấn, đến quyết định tuyển chọn.

Các nhân tố ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty phần này đã phân tích các yếu tố thuộc về công ty như văn hóa doanh nghiệp, chính sách nhân sự, và cơ sở vật chất. Đồng thời, các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài như tình hình thị trường lao động, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, và xu hướng kinh tế toàn cầu hóa cũng được xem xét. Sự ảnh hưởng của những yếu tố này đến quá trình tuyển dụng giúp công ty có thể điều chỉnh và cải thiện quy trình tuyển dụng hiệu quả hơn.

Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng tại Công ty theo tiêu chí ứng viên ứng tuyển với nội dung này đã đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng thông qua các tiêu chí như số lượng và chất lượng ứng viên ứng tuyển, thời gian tuyển dụng, chi phí tuyển dụng, và tỷ lệ giữ chân nhân viên mới. Những đánh giá này cung cấp cái nhìn tổng quan về hiệu quả của quy trình tuyển dụng tại công ty.

Đánh giá chung về tuyển dụng nhân sự tại công ty với những kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng, nhấn mạnh những thành công và cải tiến đã thực hiện. Bên cạnh đó cũng chỉ ra những tồn tại, hạn chế trong quá trình tuyển dụng và nguyên nhân gây ra những vấn đề này, từ đó đề xuất những giải pháp khắc phục.

Chương 2 đã cung cấp cái nhìn toàn diện và sâu sắc về thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine. Những phân tích và đánh giá này không chỉ giúp nhận diện các vấn đề hiện tại mà còn mở ra hướng cải thiện và phát triển cho công tác tuyển dụng trong tương lai.

### **CHƯƠNG III. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ KHỎI SALON TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ 30SHINE**

#### **3.1. Phương hướng phát triển của công ty**

##### ***3.1.1. Phương hướng phát triển của công ty trong thời gian tới***

Trong tương lai, 30Shine đặt mục tiêu mở rộng quy mô hoạt động của mình trên toàn bộ lãnh thổ Việt Nam. Hiện tại, họ đã có hơn 130 cơ sở salon trên khắp đất nước, và trong thời gian tới, công ty sẽ tiếp tục phát triển để mỗi tỉnh thành có ít nhất một cơ sở salon vào năm 2028.

Mục tiêu lớn hơn của 30Shine là đạt được 1000 salon tại thị trường Việt Nam vào năm 2030. Để thực hiện điều này, họ không chỉ tập trung vào việc mở rộng mạng lưới salon mà còn chú trọng vào việc cải thiện chất lượng dịch vụ và tạo ra trải nghiệm tốt nhất cho khách hàng.

Ngoài ra, 30Shine cũng đang nhắm đến việc mở rộng thị trường ra các quốc gia láng giềng như Philippines, Campuchia và Lào. Bằng cách này, họ sẽ tăng cường sự hiện diện và tạo dựng thương hiệu của mình trên cấp độ quốc tế, đồng thời duy trì và mở rộng hoạt động tại Việt Nam.

##### ***3.1.2 Phương hướng, mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty***

Để đảm bảo cho việc phát triển và đạt được các mục tiêu và hướng phát triển công ty tuyển dụng tập trung vào các vị trí cần thiết cho công việc trong hướng phát triển:

Tiếp tục và tăng cường chú trọng công tác tuyển dụng nhân sự khỏi salon để đảm bảo đáp ứng đủ số lượng nhân sự trong quá trình thực hiện kế hoạch mở thêm các cơ sở salon mới trên mỗi tỉnh thành phố khắp cả nước và bên cạnh đó đáp ứng được nguồn nhân lực duy trì hoạt động của khối salon đang có trên cả nước hiện nay.

Tuyển dụng thêm vị trí nhân viên phát triển thị trường trong nước những chuyên viên này sẽ đảm nhận vai trò quan trọng trong việc khai thác và phát triển thị trường mới, xây dựng mối quan hệ với đối tác địa phương và thúc đẩy doanh số bán hàng. Với mục tiêu tập trung vào việc mở rộng mạng lưới salon trên toàn bộ lãnh thổ Việt Nam, 30Shine cần những người có kinh nghiệm trong việc khai thác thị trường,



xây dựng mối quan hệ với đối tác và phát triển chiến lược để đạt được mục tiêu có ít nhất một cơ sở salon tại mỗi tỉnh thành vào năm 2028.

Nhân viên phát triển thị trường quốc tế Với kế hoạch mở rộng ra các thị trường láng giềng như Philippines, Campuchia và Lào, công ty cần những người có kiến thức về thị trường quốc tế và kinh nghiệm trong việc phát triển kinh doanh ở các quốc gia khác nhau

### **3.2 Giải pháp hoàn thiện tuyển dụng nhân lực tại công ty**

#### **3.2.1 Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng**

✧ *Sử dụng kết hợp nhiều kênh tuyển dụng:*

- Ngoài kênh tuyển dụng miễn phí facebook, chợ tốt công ty nên chạy quảng cáo trên mạng xã hội và trang web tuyển dụng như LinkedIn, Zalo, Instagram, Tiktok để đăng tin tuyển dụng.

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

✧ *Liên kết với các trường đại học, cao đẳng, các trường đào tạo nghề:*

- Thiết lập quan hệ đối tác với các trường để tìm kiếm ứng viên từ nguồn sinh viên tốt nghiệp.

- Nhận sinh viên thực tập để đánh giá và đào tạo từ đó tuyển dụng được những ứng viên phù hợp.

✧ *Tập trung và mở rộng số lượng học viên tại trung tâm đào tạo của công ty:*

- Công ty hiện có 2 trung tâm đào tạo ngành tóc tại Hà Nội và Hồ Chí Minh tuy nhiên số lượng đào tạo còn ít chưa thể đáp ứng đủ nhu cầu vậy nên công ty cần chú trọng đào tạo và nên mở rộng quy mô đào tạo để có thể cung ứng số lượng nhân sự lớn hơn.

✧ *Tuyển dụng lại nhân sự cũ:*

- Nhân sự cũ là nguồn ứng viên tiềm năng, vì nguồn nhân lực đã từng làm và nắm rõ được quy trình nên thời gian tuyển dụng khá nhanh không mất quá nhiều thời gian để đào tạo lại.

- Công ty cần xây dựng chính sách để thu hút nhân sự cũ quay lại làm việc như giữ bậc cho những nhân sự ở bậc 1 trở lên.

- Đối với những nhân sự cũ sau quá trình nghỉ việc đã về mở salon riêng và làm chủ có đào tạo học viên mà chưa có nơi làm việc bên mình có thể trao đổi hợp tác tuyển nhân sự bên phía học viên về làm việc.

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

- Để đảm bảo việc tuyển dụng hiệu quả nhân sự có hiệu quả và giảm thiểu chi phí và thời gian tuyển dụng. Bộ phận nhân sự cần xây dựng một quy trình riêng biệt cho việc tuyển dụng nhân sự khối salon, thay vì việc áp dụng một quy trình tuyển dụng cho hai nguồn ứng viên và trình độ khác nhau.

- Lược bỏ những bước không cần thiết trong quy trình tập trung vào các bước trọng tâm như tìm kiếm ứng viên, phỏng vấn/ test tay nghề, đào tạo nhân viên mới như vậy sẽ tiết kiệm nhiều thời gian và chi phí cho quá trình tuyển dụng và có thể đáp ứng kịp thời nhanh chóng cho nhân sự cho khối salon.

### ***3.2.3 Cải thiện tỷ lệ nghỉ việc sau thử việc.***

- Công ty cần xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá ứng viên chi tiết cụ thể để dễ dàng nắm bắt đảm bảo cho việc ứng viên được đánh giá một cách khái quát và toàn diện:

+ Đối với vị trí thợ cắt tóc các tiêu chí đánh giá ở vị trí này bao gồm: độ tuổi giao động từ 18-40 tuổi, ngoại hình, kinh nghiệm trong nghề tối thiểu 1 năm. Sau khi đánh giá sơ bộ bên ngoài của ứng viên tới bài test tay nghề và trình độ với giai đoạn này cán bộ nhân sự cần dựa vào yêu cầu của bài thi để xây dựng thang điểm chuẩn cho bài test thực hành để và cả lý thuyết. Bộ tiêu chuẩn này cần được sự đồng thuận giữa bộ phận nhân sự và quản lý salon để tránh trường hợp mỗi bên một ý kiến không đồng nhất ảnh hưởng đến việc đánh giá ứng viên và gây mất thời gian.

+ Đối với vị trí thợ gội: các tiêu chí cần được đánh giá: độ tuổi 18-28t, chiều cao cân nặng, kinh nghiệm làm việc biết cơ bản về gội, giọng nói không nói giọng địa phương, khả năng ứng biến với tình huống trong quá trình phỏng vấn, sự tự tin của ứng viên.

- Xem xét lại quá trình hội nhập ứng viên trong thời gian thử việc, xem xét thông qua việc khảo sát ứng viên đang trong quá trình thử việc những điều hài lòng và chưa hài lòng về quá trình được hướng dẫn công việc, môi trường làm việc, đồng

nghiệp khảo sát đảm bảo quyền riêng tư không để thông tin cụ thể thì ứng viên sẽ dễ dàng nói ra những mong muốn. Từ khảo sát đó bộ phận phụ trách sẽ cải thiện lại những điều chưa phù hợp.

### **3.3. Một số đề xuất, khuyến nghị**

*Đưa quá trình tham quan công việc vào tuyển dụng:*

Để giải quyết vấn đề nhiều ứng viên còn chần chừ trong quá trình tuyển dụng, 30Shine có thể áp dụng phương pháp mời ứng viên đến tham quan nơi làm việc và cơ sở vật chất. Quá trình này giúp ứng viên có cái nhìn rõ ràng hơn về môi trường làm việc, từ đó cảm thấy thoải mái và tự tin hơn khi đưa ra quyết định ứng tuyển. Buổi tham quan sẽ bao gồm việc giới thiệu các khu vực làm việc chính, phòng đào tạo, khu vực tiếp khách, và các phòng chức năng khác. Ứng viên cũng sẽ có cơ hội gặp gỡ và trò chuyện với các nhân viên hiện tại để hiểu rõ hơn về văn hóa doanh nghiệp và quy trình làm việc hàng ngày. Điều này không chỉ tạo thiện cảm và ấn tượng tốt mà còn giảm bớt sự lo lắng, chần chừ của ứng viên. Một buổi tham quan được tổ chức chu đáo và chuyên nghiệp sẽ giúp ứng viên cảm thấy được tôn trọng và quan tâm, đồng thời tạo ra cơ hội truyền miệng tích cực, khi những trải nghiệm tốt đẹp này được chia sẻ với bạn bè và người quen của họ. Qua đó, 30Shine không chỉ tăng cơ hội tuyển dụng thành công mà còn mở rộng nguồn ứng viên tiềm năng và nhận được phản hồi quý báu để cải thiện quy trình tuyển dụng và môi trường làm việc.

*Nâng cao chất lượng bộ phận tuyển dụng nhân lực của công ty:*

Để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, công ty cần tổ chức các chương trình đào tạo liên tục cho cán bộ tuyển dụng. Các chương trình đào tạo này nên tập trung vào việc nâng cao kỹ năng phỏng vấn, kỹ năng đánh giá ứng viên, và các kỹ năng mềm khác như giao tiếp, thuyết phục, và quản lý thời gian. Ngoài ra, công ty cũng nên khuyến khích cán bộ tuyển dụng tham gia các khóa học và hội thảo chuyên ngành để cập nhật kiến thức và nắm bắt các xu hướng mới trong lĩnh vực tuyển dụng.

Để đảm bảo hiệu quả trong công tác tuyển dụng, công ty cần đầu tư vào việc nâng cao trình độ và kỹ năng chuyên môn cho cán bộ tuyển dụng. Điều này bao gồm việc đào tạo về các phương pháp tuyển dụng hiện đại, kỹ thuật tìm kiếm ứng viên trên các nền tảng mạng xã hội, và sử dụng các công cụ hỗ trợ tuyển dụng. Công ty cũng nên tạo điều kiện cho cán bộ tuyển dụng tham gia các khóa học về quản lý nhân sự,

tâm lý học ứng dụng trong tuyển dụng, và các chương trình đào tạo khác nhằm phát triển toàn diện năng lực của họ. Bằng cách này, công ty sẽ có được một đội ngũ tuyển dụng chuyên nghiệp, có đủ kiến thức và kỹ năng để thực hiện công tác tuyển dụng một cách hiệu quả, đóng góp vào sự phát triển bền vững của công ty.

### TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Trong chương này đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự khối salon tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine, tập trung vào các phương hướng phát triển và cải thiện quy trình tuyển dụng nội dung chính được trình bày bao gồm:

Phương hướng phát triển của công ty mở đầu bằng việc xác định phương hướng phát triển của công ty trong thời gian tới, nhấn mạnh tầm nhìn và chiến lược dài hạn. Công ty dự định mở rộng thị phần, nâng cao chất lượng dịch vụ và cải thiện hình ảnh thương hiệu. Song song với đó, phương hướng và mục tiêu tuyển dụng nguồn nhân lực được xác định rõ ràng, nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự phát triển và mở rộng của công ty.

Giải pháp hoàn thiện tuyển dụng nhân lực tại công ty, các giải pháp cụ thể để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực được đề xuất, bao gồm việc hoàn thiện công tác xác định nhu cầu tuyển dụng, đề xuất công ty cần áp dụng các phương pháp khoa học và hệ thống để xác định chính xác nhu cầu tuyển dụng, đảm bảo kế hoạch tuyển dụng phù hợp với chiến lược phát triển của công ty; hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân lực; khuyến nghị về việc chuẩn hóa và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, từ khâu lập kế hoạch, thu hút ứng viên, sàng lọc, phỏng vấn, đến quyết định tuyển chọn, nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng tuyển dụng.

Bên cạnh đó nâng cao chất lượng bộ phận tuyển dụng thông qua đề xuất đào tạo, phát triển kỹ năng và nâng cao năng lực cho đội ngũ tuyển dụng, đảm bảo họ có đủ năng lực và kỹ năng để thực hiện công tác tuyển dụng một cách chuyên nghiệp và hiệu quả.

Cuối cùng đưa ra một số đề xuất và khuyến nghị nhằm hỗ trợ việc triển khai các giải pháp đề xuất. Các khuyến nghị bao gồm việc đầu tư vào công nghệ tuyển dụng, xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ, và cải thiện chế độ đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài.

Chương 3 đã đề xuất các giải pháp toàn diện và thiết thực nhằm nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ 30shine. Những giải pháp này không chỉ giúp cải thiện quy trình tuyển dụng hiện tại mà còn tạo điều kiện

thuận lợi để công ty thu hút và giữ chân nhân tài, từ đó hỗ trợ sự phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường.

## KẾT LUẬN

Tuyển dụng là hoạt động quan trọng và không thể thiếu trong QTNL của mỗi doanh nghiệp. Trong thời đại cạnh tranh hiện nay, nhân lực càng đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định sự thành bại của doanh nghiệp. Công ty có thể đứng vững, duy trì và phát triển hay không phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ NNL. Đối với một doanh nghiệp đang đi đầu trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ làm đẹp cho phái mạnh như 30shine cần một lượng lớn nhân sự để có thể hoạt động, điều đó đồng nghĩa với việc công ty cần chú trọng trong công tác tuyển dụng nhân sự để có thể đáp ứng được nhu cầu nguồn nhân sự của doanh nghiệp. Nhưng thực tế, hoạt động tuyển dụng tại công ty vẫn đang còn nhiều khó khăn chưa thực sự hiệu quả.

Thông qua bài dự án trên ta đã có một cái nhìn khái quát cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân lực nói chung, từ cơ sở lý thuyết vận dụng vào thực tế phân tích và cụ thể ở đây là thực trạng các phương pháp tuyển chọn tại công ty 30Shine. Thông qua 3 chương làm rõ những khái niệm liên quan, các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng, các nguồn tuyển dụng của doanh nghiệp, một số phương pháp thu hút ứng viên, quy trình tuyển dụng và một số tiêu chí đánh giá hiệu quả của công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp.

Tiếp theo là một vài nét sơ bộ về công ty và nêu ra thực trạng công tác tuyển chọn tại công ty và đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự của công ty từ đó đưa ưu và nhược điểm của các phương pháp mà công ty đang sử dụng từ đây đề xuất một vài khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng tuyển chọn cũng như nâng cao chất lượng ứng viên góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực khối salon vững mạnh và giàu kinh nghiệm.

Em xin trân thành cảm ơn TS. Nguyễn Thị Thúy, cô đã tận tình chỉ bảo và hướng dẫn em trong suốt quá trình thực hiện dự án này. Sự giúp đỡ và hướng dẫn của cô đã giúp tôi hoàn thành dự án tốt nghiệp một cách tốt nhất.

Em xin trân thành cảm ơn !

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Báo cáo công tác tuyển dụng nhân sự công ty CP TMDV 30Shine giai đoạn 2020, 2021, 2022.
2. Các báo cáo và tài liệu thu thập được từ quá trình thực tập tại Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ 30Shine.
3. Hoàng Văn Hải & Vũ Thùy Dung, 2010, Giáo trình quản trị nhân lực, Nhà xuất bản thống kê, Hà Nội.
4. Nguyễn Ngọc Quân & Nguyễn Văn Điềm (2012), Quản Trị Nhân Lực, Nhà xuất bản Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, Hà Nội.
5. Phạm Văn Minh, Dương Minh Tú & đồng tác giả 2021, Tài liệu học tập quản trị nhân lực, Trường đại học Đại Nam, Hà Nội.
6. Trương Đức Thao, Phạm Văn Minh, Dương Minh Tú (2024), Giáo trình quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Đại học Quốc Gia, Hà Nội.
7. Trang thông tin công ty 30Shine (<http://30Shine.com>).



## PHỤ LỤC

### *Phụ lục 1 : Tiêu chí đánh giá ứng viên phỏng vấn online*

<b>Tiêu chí</b>	<b>Đánh giá PV</b>	<b>Thang điểm</b>
<b>Giọng nói</b>	Không nói ngọng/lấp	1
	Âm lượng vừa phải/dễ nghe	1
<b>Ngoại hình</b>	Ưu nhìn	1
	Rất xinh/đẹp trai	1
<b>Tin học VP (đối với vị trí CVTV)</b>	Sử dụng thành thạo các phần mềm, Excel, Drive..... trên máy tính, điện thoại...	1
	Sáng tạo, tự thiết lập được các báo cáo theo dõi hiệu quả công việc	1
<b>Thành tích</b>	Đã từng được khen thưởng trong công việc/học tập trước đây	1
<b>Khả năng tiếp thu kiến thức/thông tin</b>	>80% thông tin	2
<b>Giao tiếp/Trình bày</b>	Nội dung trình bày có tính Logic, dễ hiểu, đúng trọng tâm	1
	Âm lượng vừa phải, có điểm nhấn phù hợp	1
	Có các hoạt động tương tác để lôi cuốn người nghe	1
	Nét mặt tươi tỉnh/hay cười, Ngôn ngữ cơ thể linh hoạt cuốn hút	1

<b>Tiêu chí</b>	<b>Đánh giá PV</b>	<b>Thang điểm</b>
	Biết nói lời cảm ơn với người khác (khi dc mời nước, hỗ trợ dắt xe/trông xe/giải đáp thông tin....)	1
<b>Phán đoán/nắm bắt tâm lý KH</b>	Biết cách sử dụng dữ liệu lịch sử của KH trước khi tư vấn	1
	Biết đặt đặt câu hỏi phù hợp để khai thác nhu cầu của KH	1
<b>Xử lý từ chối</b>	Kiên trì lắng nghe và đồng cảm với KH	1
	Đưa ra giải pháp phù hợp với nhu cầu/mong muốn của KH	1
<b>Thuyết phục/Chốt sale</b>	Cảm thấy thật sự thuyết phục và muốn mua hàng	2
	Cảm thấy tạm được, vẫn mua hàng	1
<b>Bình tĩnh/Tự tin</b>	Trả lời các câu hỏi/xử lý tình huống một cách tự nhiên	1
	Biết cách xử lý linh hoạt xử lý trong từng hoàn cảnh	1
	Lời nói, ngữ điệu thể hiện sự chắc chắn, không sợ sai	1
<b>Tích cực</b>	Nhìn nhận các vấn đề theo hướng tích cực	1
	Biết lan tỏa sự tích cực tới người khác	1

Tiêu chí	Đánh giá PV	Thang điểm
<b>Cầu thị, tôn trọng công việc</b>	Đúng giờ/Tác phong gọn gàng	1
	Tìm hiểu và nắm được các thông tin cơ bản về công ty (ngành nghề, đối tượng KH, hệ thống Salon...)	1
	Biết và hiểu về Văn hóa 30Shine	1
	Biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến	1
<b>Kiên trì/Quyết tâm</b>	Không ngại phải làm làm đi làm lại 1 yêu cầu nào đó để đạt được mục tiêu	1

### ***Phụ lục 2 : Bộ tiêu chí test đầu vào thợ cắt***

#### **TIÊU CHÍ TEST ĐẦU VÀO THỢ NGOÀI 2022**

**I Phần Thi Cắt:** ( 35 phút: Cắt – xả không ướt áo- cạo mặt – sấy – hoàn thiện – xả sạch kiểm tra lại đường cắt.

+ kiểu 1 cắt kê lược, cắt xanh chân, chân phương, cổ điển một số kiểu như: Side Part, Side swept, Layer...

+ kiểu 2 sang tông đơ cắt sát, ngắn, cao hơn một số kiểu như: Sport, Short quiff, Mohican...

Kỹ thuật động tác:

- 0đ - Cầm dụng cụ chưa vững.
- 1đ - Kỹ thuật thành thục

Thời gian cắt: 35 phút

- 0đ: >35 phút • 1đ:<=35 phút

Cạo mặt

- 0đ - xước, đứt da mặt khách.
- 1đ- Cạo đúng quy trình, sạch sẽ, không rát, không xước sát.

## Hình khối

- 0đ - Fail: Bề mặt 2 bên mái, gáy, trán không cân đối
- 1đ - Lvl 1: Cân xứng bề mặt 2 bên mai, gáy, trán

## Độ liên kết:

- 0đ - Fail: Không có độ bám đuôi đều, gờ lẹm phân tầng
- 1đ - Lvl 1: Có độ bám đuôi sole, không bị phân tầng phân lớp.

## Đường nét:

- 0đ - Fail: Đường nét lờ mờ, vấp, chưa có độ sắc nét, vành tai chưa tròn
- 1đ - Lvl 1: Đường nét tương đối mịn, vành tai tròn, cạo viền sắc nét ( đối với những phom cắt classic cổ điển các đường cắt sole mềm ngọn bám đuôi đều)

## Độ hoàn thiện:

- 0đ - Fail: Sấy chưa đạt độ phòng, bết sáp, hoàn thiện chưa có độ bám đuôi ôm phom
- 1đ - Lvl 1: Đạt được độ phòng đều trên bề mặt, ôm phom.

## Xả sạch kiểm tra lại đường cắt

0đ – Cắt chưa đều phom tóc bên trên

1đ – Cắt đều phom tóc

\*Sau khi hoàn thành tất cả các bước ở phần thi trên ứng viên nào đạt 7/8 điểm sẽ tiếp tục phần thi hóa chất nếu, không đạt 2 trong các yêu cầu trên sẽ không cần làm bài thi hóa chất.

**II.Hóa chất bao gồm:** Uốn, Nhuộm, Tẩy, kỹ thuật vào hóa chất, kỹ thuật duỗi tóc. -

Thời gian là tổng 120 phút điểm tối thiểu: 7/7

Uốn: trên mẫu tóc thật, tóc khỏe chưa qua sử dụng hóa chất.( 15 phút time lên trục, >15 phút trượt uốn.)

1: Chân tóc:

+ 0đ- Gãy chân, tách luống

+ 1đ- Chân tóc tự nhiên không tách luống

2: Ngọn tóc:

+ 0đ -Cháy ngọn, sun ngọn, gãy ngọn

+ 1đ- Không sun ngọn, không cháy ngọn, không gãy ngọn

3: Sóng xoắn:

+ 0đ -Uốn không có sóng

+ 1đ- Uốn không quá xoắn (trừ 1 số đầu khách yêu cầu)

Nhuộm: 1 màu tự nhiên (nâu rêu, nâu đỏ) /1 màu nhuộm hạ tông( 7.3-5.3) /1 màu thời trang ( khói tím,xám khói (30 phút)

+ 0đ - Nhuộm màu không đều, lên không đúng tone

+ 1đ - Nhuộm tốt, màu đều và đẹp.

Tẩy: tẩy trên tép tóc. (60 phút)

+ 0đ - Không biết tẩy, lên không đúng tone

+ 1đ - Tẩy tốt, tông màu sáng chuẩn.

D. Kỹ thuật vào hóa chất (Tẩy, Uốn):Kiểm tra trên đầu mẫu. (10 phút) 0đ- Vào thuốc không đều, vón cục trên bề mặt tóc, đập bết vào da đầu. 1đ- thuốc đều trên bề mặt tóc, cách chân tóc, ko bị bám dính nhiều trên da đầu.

E. Kỹ thuật duỗi (ép) tóc: Kiểm tra trên đầu mẫu (10 phút)

0đ - Không biết sử dụng máy duỗi, cách chỉnh thông số nhiệt độ phù hợp với từng loại tóc.

1đ- Biết chỉnh thông số phù hợp, nắm bắt được kỹ thuật, thao tác duỗi tóc. Nếu không đáp ứng các yêu cầu trên bài thi sẽ Fail.

\*Đạt 8/8 tiếp tục cho làm 2 bài trắc nghiệm

**III: Bài thi lý thuyết cắt và hóa chất:** Sau khi đã hoàn thành các yêu cầu Bp chấm thi sẽ gửi link bài tập lý thuyết cắt và bài tập hóa chất cho ứng viên làm ngay tại Salon.

A. Bài thi cắt I. Lý thuyết 30 câu, đúng 25/30 là đạt, thi trắc nghiệm trên điện thoại, Gửi bài cho từng bạn làm.

B. Bài thi Hóa chất: Lý thuyết: Hóa chất 30 câu, đúng 25/30 câu là đạt, hóa chất đạt.

Nếu ứng viên vượt qua bài test tay nghề tại salon sẽ trực tiếp được làm việc tại salon sau đào tạo. Còn đối với những ứng viên test không đạt, 30Shine sẽ tạo điều kiện cho các bạn bổ sung thêm kiến thức, kỹ năng liên quan đến cắt và hóa chất tại khóa đào tạo tại học viện S4M 30Shine. Sau khoảng 15-20 ngày đào tạo tại S4M, những ứng viên này sẽ được đưa về salon để làm việc.