

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH**



ĐẠI NAM
UNIVERSITY

DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN
DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH HADU
VIỆT NAM**

Người hướng dẫn : ThS. VŨ THỊ LỆ GIANG

Họ và tên sinh viên: HOÀNG THỊ THANH TÂM

Mã sinh viên : 1454010221

Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 5 năm 2024

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



ĐẠI NAM
UNIVERSITY

DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

**TÊN DỰ ÁN: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN
DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH HADU
VIỆT NAM**

Người hướng dẫn : ThS. VŨ THỊ LỆ GIANG

Họ và tên sinh viên: HOÀNG THỊ THANH TÂM

Mã sinh viên : 1454010221

Lớp : QTNL 14-01

Hà Nội, tháng 5 năm 2024

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đề tài dự án tốt nghiệp “Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam” là công trình nghiên cứu độc lập của em dưới sự hướng dẫn của ThS. Vũ Thị Lệ Giang. Những dữ liệu được sử dụng trong đề tài là trung thực và khách quan, trích dẫn rõ ràng các nguồn tài liệu tham khảo. Kết quả nghiên cứu được trình bày không sao chép từ công trình nào khác. Em xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về nội dung cam đoan trên.

XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN

(Ký và ghi rõ họ tên)

Hoàng Thị Thanh Tâm

LỜI CẢM ƠN

Dưới đây là kết quả của những kiến thức mà em đã tích lũy được khi học tập, rèn luyện tại nhà trường và trong quá trình đi thực tập. Sự chỉ dạy của các thầy cô giáo cùng với sự nhiệt tình của các anh chị trong công ty đã giúp em hoàn thành tốt bài dự án này.

Em xin chân thành cảm ơn ban giám hiệu Trường đại học Đại Nam cùng các thầy cô khoa Quản Trị Kinh Doanh đã truyền dạy cho em rất nhiều kiến thức. Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn giáo viên hướng dẫn – ThS. Vũ Thị Lệ Giang đã giúp đỡ, tạo điều kiện cho em trong suốt quá trình làm dự án.

Bên cạnh đó, em cũng xin chân thành cảm ơn Ban Giám đốc cùng toàn thể các anh chị nhân viên trong Công ty TNHH HaDu Việt Nam đã tạo điều kiện thuận lợi để em làm việc và tìm hiểu thực tế tại công ty để em hoàn thành dự án tốt nghiệp của mình.

Trong quá trình làm dự án tốt nghiệp, em đã cố gắng hết sức để kết quả đạt được tốt nhất, tuy nhiên năng lực và nhận thức của bản thân còn hạn chế nên không tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự góp ý, giúp đỡ của thầy cô và các bạn để hoàn thiện thật tốt dự án tốt nghiệp của mình!

Em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, tháng 5 năm 2024

Sinh viên thực hiện

Hoàng Thị Thanh Tâm

Mục Lục

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	1
2.1. Mục tiêu chung	1
2.2. Mục tiêu cụ thể.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
3.1. Đối tượng nghiên cứu	2
3.2. Phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu.....	2
4.1. Phương pháp thu nhập số liệu	2
4.2. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu.....	2
4.3. Phương pháp so sánh.....	3
4.4. Phương pháp tổng hợp.....	3
5. Kết cấu của đề tài.....	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	4
1.1. Một số khái niệm	4
1.1.1. Nhân lực	4
1.1.2. Tuyển dụng nhân lực	4
1.1.3. Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân lực.....	5
1.2. Quy trình tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp	6
1.2.1. Xác định nhu cầu và mục tiêu tuyển dụng nhân lực	6
1.2.2. Xây dựng chính sách tuyển dụng nhân lực	7
1.2.3. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết.....	7
1.2.4. Xác định nguồn tuyển mộ nhân lực	8
1.2.5. Tuyển chọn nhân lực.....	10
1.2.6. Đánh giá tuyển dụng nhân lực	12
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp.....	13
1.3.1. Các yếu tố bên trong.....	13
1.3.2. Các yếu tố bên ngoài.....	14
1.4. Các chỉ tiêu đánh giá tuyển dụng nhân lực.....	15

1.4.1. Chi phí mỗi lần tuyển dụng:	15
1.4.2. Số lượng hồ sơ ứng viên.....	16
1.4.3. Thời gian tuyển dụng	16
1.4.4. Chất lượng ứng viên	16
1.4.5. Tỷ lệ nhân viên nghỉ.....	17
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	18
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM.....	19
2.1. Tổng quan về Công ty TNHH HaDu Việt Nam	19
2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty TNHH HaDu Việt Nam	19
2.1.2. Tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của Công ty	19
2.1.3. Lĩnh vực sản xuất và kinh doanh	20
2.1.4. Cơ cấu tổ chức bộ máy.....	22
2.1.5. Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong thời gian qua.....	24
2.1.6. Sơ lược về đặc điểm lao động.....	26
2.1.7. Cơ cấu phòng nhân sự.....	28
2.2. Thực trạng về công tác tuyển dụng nguồn nhân sự tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam	29
2.2.1. Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng.....	29
2.2.2. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết.....	29
2.2.3. Quy trình tuyển mộ nhân lực của Công ty	30
2.2.4. Quy trình tuyển chọn	34
2.2.5. Các chỉ tiêu đánh giá tuyển dụng nhân lực	37
2.2.6. Kết quả tuyển dụng nhân lực.....	38
2.2.7. Hoạt động điều chỉnh công tác tuyển dụng nhân lực.....	39
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng	40
2.3.1. Các yếu tố bên trong tổ chức	40
2.3.2. Các yếu tố bên ngoài tổ chức.....	40
2.4. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng của công ty TNHH HaDu Việt Nam.....	42
2.4.1. Những kết quả đạt được	42
2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân	43
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	45
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM.....	46
3.1. Định hướng phát triển của công ty trong thời gian tới	46
3.1.1. Kế hoạch về sản phẩm	46

3.1.2. Kế hoạch về chỉ tiêu tài chính.....	46
3.1.3. Kế hoạch về lực lượng lao động	46
3.1.4. Kế hoạch về đầu tư	46
3.1.5. Kế hoạch về dịch vụ	47
3.1.6. Kế hoạch về quản trị doanh nghiệp.....	47
3.1.7. Kế hoạch về phía đối tác	47
3.1.8. Những hoạt động và đóng góp của công ty với xã hội và cộng đồng.....	48
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty HaDu Việt Nam.....	48
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực cho công ty	48
<i>Thay đổi chính sách đào tạo nhân lực:.....</i>	<i>48</i>
3.2.2. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình tuyển mộ nhân lực cho Công ty	49
3.2.3. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình tuyển chọn nhân lực cho Công ty	53
3.2.4. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình đánh giá tuyển dụng của Công ty	54
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3.....	56
KẾT LUẬN.....	57
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	58
PHỤ LỤC.....	59

DANH TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Diễn giải
1	MSTL	Massage trị liệu
2	TTDV	Trung tâm dịch vụ
3	TTĐT	Trung tâm đào tạo
4	TTVH	Trung tâm vận hành
5	TTNC	Trung tâm nghiên cứu
6	MTCV	Mô tả công việc
7	HCNS	Hành chính nhân sự

8	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
9	NL	Nhân lực
10	CMND/CCCD	Chứng minh nhân dân/ Căn cước công dân
11	NLĐ	Người lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh Công ty TNHH HaDu Việt Nam năm 2020-2022	24
Bảng 2.2: Bảng so sánh chênh lệch báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH HaDu Việt Nam năm 2020-2022	25
Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo giới tính, trình độ học vấn và độ tuổi của Công ty TNHH HaDu Việt Nam giai đoạn 2021- 2023	26
Bảng 2.4: Nhu cầu tuyển dụng trị liệu viên tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam từ năm 2021 – Năm 2023.....	30
Bảng 2.5: Bản MTCV đối với vị trí trị liệu viên tại Công ty TNHH HaDuViệt Nam.....	32
Bảng 2.6: Số lượng hồ sơ ứng tuyển vị trí trị liệu viên theo phương pháp tuyển mộ từ bên ngoài giai đoạn 2021-2023	34
Bảng 2.7: Mô tả thời gian tuyển dụng các vị trí của Công ty TNHH HaDu.....Việt Nam.....	38
Bảng 2.8. Bảng đánh giá kết quả tuyển dụng trị liệu viên tại công ty TNHH HaDu Việt Nam từ năm 2021 - Tháng 9 năm 2023	39
Bảng 2.9: Nghiên cứu của Mordor Intelligence (2023).....	42

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1: Logo Công ty TNHH HaDu Việt Nam	19
Hình 2.2: Khu vực tiếp đón khách hàng đến sử dụng dịch vụ.....	20
Hình 2.3: Quy trình đào tạo cho học viên	21
Hình 2.4: Hình ảnh làm việc của bộ phận tuyển dụng.....	21
Hình 2.5: Một số sản phẩm chăm sóc sức khỏe của công ty.....	22
Hình 2.6: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH HaDu Việt Nam.....	22
Hình 3.1. Mẫu thông báo tuyển dụng dạng content ngắn	51
Hình 3.2. Mẫu thông báo tuyển dụng chi tiết	52
Hình 3.3. Giấy ảnh khám sức khỏe bán tràn lan trên mạng và định hướng tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên.....	54

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu phòng nhân sự của Công ty TNHH HaDu Việt Nam	28
Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển mộ trị liệu viên tại công ty TNHH HaDu Việt Nam.....	30
Sơ đồ 2.3. Quy trình tuyển chọn trị liệu viên Công ty TNHH HaDu Việt Nam	35

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Có nhiều yếu tố tạo nên sự thành công cho doanh nghiệp, nguồn lực là một trong những yếu tố đó: nguồn lực tài chính, nguồn lực nhân sự, máy móc thiết bị, khách hàng và nhà cung cấp, tài sản cố định,... Trong đó, nguồn nhân lực là quan trọng nhất và đóng vai trò rất lớn trong việc thành bại của mỗi tổ chức, bởi nó mang đầy đủ những thông tin và kỹ năng làm việc của tổng thể. Do đó, các doanh nghiệp Việt Nam cần có một nguồn nhân lực đủ mạnh mới có thể tồn tại và phát triển trên thị trường cạnh tranh gay gắt, sau đó mới bắt kịp và hòa nhập vào nền kinh tế thế giới.

Để xây dựng nguồn nhân lực đủ mạnh về cả số lượng và chất lượng trước hết doanh nghiệp phải “sở hữu” được nó, tức là phải biết cách tìm kiếm và khai thác có hiệu quả qua nguồn lực này trên thị trường lao động. Hay nói cách khác, tuyển dụng nhân lực được xem là một hoạt động then chốt của mỗi doanh nghiệp nhằm để có được một đội ngũ nhân viên thỏa mãn với những yêu cầu của công việc. Hoạt động tuyển dụng có vai trò quyết định đến chất lượng của nguồn nhân lực, nếu công tác này được làm tốt thì tổ chức sẽ có một cơ cấu hợp lý, đủ sức mạnh để có thể tồn tại và phát triển.

Là một công ty có uy tín và thương hiệu hàng đầu trong ngành massage dưỡng sinh, trị liệu, trung tâm đào tạo nghề chính quy, duy nhất và đầu tiên trên toàn quốc được cấp phép đào tạo cấp chứng chỉ hệ sơ cấp cho mã ngành Massage trị liệu tại Việt Nam. Là đơn vị setup và cung ứng nguồn nhân lực trong ngành MSTL, Công ty TNHH HaDu Việt Nam rất quan tâm đến nhân tố con người bằng nhiều chính sách thu hút tuyển dụng cụ thể, nâng cao yêu cầu đối với trình độ của người lao động, tuyển những đội ngũ quản lý trẻ có năng lực, gắn bó với công ty.

Xuất phát từ tầm quan trọng của công tác tuyển dụng, từ thực tế hoạt động tại Công ty, cùng với sự hướng dẫn tận tình của giáo viên hướng dẫn và sự giúp đỡ của các cán bộ tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam, em đã lựa chọn đề tài “Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam” để làm đề tài Dự án tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Dựa trên cơ sở phân tích quy trình tuyển dụng, đánh giá hiệu quả, đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Mục tiêu của đề tài là đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam.

Để đạt được những mục tiêu trên, dự án này có những nhiệm vụ cụ thể sau:

Thứ nhất, hệ thống những vấn đề chung trong tuyển dụng nhân lực, làm rõ vai trò và tầm quan trọng của nhân lực đối với doanh nghiệp, tổ chức.

Thứ hai, phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH HaDu Việt Nam. Từ đó đưa ra đánh giá, điểm mạnh và hạn chế trong công tác tuyển dụng của Công ty TNHH HaDu Việt Nam.

Thứ ba, đề xuất những giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty TNHH HaDu Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu tập trung vào các công tác tuyển dụng tri liệu viên và các hoạt động liên quan tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam giai đoạn 2021-2023.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Thời gian: Nghiên cứu dữ liệu thứ cấp và sơ cấp về tình hình nhân sự của Công ty TNHH HaDu Việt Nam được thu thập trong ba năm gần đây từ 2021 đến 2023.

Về không gian: Tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam, địa chỉ tại Làng Việt Kiều Châu Âu- Mỹ Lao- Hà Đông- Hà Nội.

Về nội dung: Nghiên cứu hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam.

4. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu và hoàn thiện bài dự án tốt nghiệp, tác giả kết hợp sử dụng các phương pháp chủ yếu sau:

4.1. Phương pháp thu nhập số liệu

Thu thập số liệu thứ cấp: Số liệu là thông tin thu thập được từ các báo cáo của Công ty TNHH HaDu Việt Nam qua các năm.

Thu thập số liệu sơ cấp: được thể hiện qua bảng phỏng kết quả phỏng vấn

4.2. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Phương pháp thống kê số liệu thứ cấp: các số liệu về quy trình tuyển dụng qua các năm được thống kê theo các tiêu chí nhất định.

Phương pháp thống kê: các số liệu về kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong các năm.

4.3. Phương pháp so sánh

So sánh, đối chiếu dựa vào những số liệu sẵn có, thường là so sánh giữa các năm để đưa ra số tương đối, tuyệt đối, tốc độ tăng giảm,... Từ đó góp phần giúp cho quá trình phân tích số liệu

4.4. Phương pháp tổng hợp

Tổng hợp lại các nội dung cụ thể, từng đề mục các số liệu mà Công ty cung cấp, từ đó diễn giải sự biến động và đưa ra nguyên nhân.

5. Kết cấu của đề tài

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

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Nhân lực

Nhân lực (NL) từ lâu được xem là yếu tố cốt lõi, có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của doanh nghiệp. NL được định nghĩa là:

Theo thuật ngữ của Bộ Lao động

Theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2007) thì *“Bất kỳ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn NL của nó. Nguồn NL Thương binh và Xã hội: “Nguồn NL hay nhân sự là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể được xác định trên một địa phương, một ngành hay một vùng. Đây là nguồn NL quan trọng nhất để phát triển kinh tế xã hội.” của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn NL được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực.”*

Hay Liên hợp quốc có định nghĩa về NL: “Nguồn NL là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế, hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế- xã hội trong một cộng đồng.”

Tóm lại, NL trong doanh nghiệp được hiểu như sau: NL là toàn bộ khả năng con người (từ những nhân viên cấp thấp đến cấp cao nhất trong doanh nghiệp), gồm sức lực và trí lực được dùng để cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp.

1.1.2. Tuyển dụng nhân lực

“Tuyển dụng NL chính là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn NL để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động cần thiết để thực hiện các mục tiêu của tổ chức”, Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2005).

Ngoài ra, một số khái niệm khác của Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2007) được đưa ra về tuyển dụng NL: *“Tuyển dụng NL là một quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn thích hợp cho các công việc và các chức danh cần người trong tổ chức”.*

Như vậy, tuyển dụng NL chính là quá trình tìm kiếm, thu hút ứng viên vào các vị trí khác nhau dựa trên nhu cầu thực tế của tổ chức. Quá trình này dựa trên các tiêu chí của doanh nghiệp để lựa chọn lao động phù hợp.

Trong đó, giai đoạn thứ nhất của tuyển dụng NL là quá trình thu hút và tìm kiếm ứng viên được gọi là tuyển mộ NL; giai đoạn thứ hai nhằm đánh giá và tuyển chọn ứng viên được gọi là tuyển chọn NL.

1.1.2.1. Tuyển mộ nhân lực

Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2015) đã nhận định thì: “Tuyển mộ nhân lực là quá trình thu hút những người lao động có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động trong mọi tổ chức. Mọi tổ chức phải có đầy đủ khả năng thu hút lực lượng lao động đủ về số lượng và chất lượng để đạt được mục tiêu của mình”.

Tuyển mộ nhân lực là hoạt động quan trọng, đây là quá trình thu hút nhân lực ảnh hưởng đến chất lượng số lượng nhân lực trong doanh nghiệp, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả tuyển dụng.

1.1.2.2. Tuyển chọn nhân lực

Theo giáo trình Quản trị nhân lực của Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2007) “Quá trình tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ”

Tuyển chọn NL là một bước quan trọng trong công tác tuyển dụng NL. Nhờ vào đó, nhà quản trị sẽ đưa ra quyết định tuyển dụng cuối cùng, ảnh hưởng trực tiếp tới hoạt động kinh doanh sản xuất và chiến lược của tổ chức.

Khi tuyển chọn NL hiệu quả, doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được các khoản chi phí khi phải thực hiện tuyển chọn thay thế. Đồng thời, các sai sót khi nhân viên mới làm việc cũng sẽ không xảy ra.

1.1.3. Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân lực

1.1.3.1. Đối với doanh nghiệp

Việc tuyển dụng đóng vai trò là yếu tố đầu vào cho doanh nghiệp, tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp đảm bảo được nguồn lực chất lượng phù hợp với từng vị trí công việc và phù hợp với văn hóa của doanh nghiệp từ đó tạo được sự hài hòa giữa tổ chức và người lao động. Bên cạnh đó đội ngũ lao động chất lượng thực hiện tốt công việc góp phần thúc đẩy nâng cao hoạt động sản xuất kinh doanh từ đó mang lại hiệu quả kinh doanh tốt cho doanh nghiệp. Nguồn nhân lực chất lượng cũng là lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Với việc phát triển không ngừng đặc biệt là khoa học

công nghệ thì doanh nghiệp có đội ngũ có thể tiếp cận và áp dụng các công nghệ tiên tiến là một lợi thế lớn, nó ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đó tạo lợi thế trên thị trường. Ngoài ra, việc tuyển dụng nhân lực hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp giảm thiểu được các chi phí về nhân sự và các chi phí khác ảnh hưởng đến chất lượng công việc dẫn tới hiệu quả kinh doanh.

1.1.3.2. Đối với người lao động

Việc tuyển dụng nhân lực sẽ giúp người lao động có được vị trí công việc và môi trường làm việc phù hợp với bản thân, giúp cho họ có thu nhập và cơ hội thăng tiến phát triển. Đây cũng là cơ hội để người lao động có cơ hội học hỏi trang bị thêm kỹ năng kiến thức cũng như phát huy những kiến thức, kỹ năng đang có để thực hiện công việc đáp ứng được những yêu cầu của tổ chức đặt ra. Thông qua đó người lao động nhận thức được giá trị bản thân và cần làm gì để phát triển chúng để đạt được các mục tiêu trong lộ trình thăng tiến từ đó nâng cao giá trị của bản thân mình và được tổ chức ngành càng công nhận.

1.1.3.3. Đối với xã hội

Tuyển dụng nhân lực giúp giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động, góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp cũng như những hệ lụy mà thất nghiệp gây ra. Bên cạnh đó giúp nâng cao dân trí, trình độ và nâng cao đời sống của người lao động. Việc tuyển dụng nhân lực còn giúp tận dụng được nguồn lực một cách hữu ích nhất tránh lãng phí nguồn lực.

1.2. Quy trình tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Nghiên cứu về nội dung của tuyển dụng nhân lực có nhiều tiếp cận khác nhau. Tùy vào nhu cầu của từng doanh nghiệp mà có những nội dung tuyển dụng khác nhau, có 1 số nội dung cụ thể như:

1.2.1. Xác định nhu cầu và mục tiêu tuyển dụng nhân lực

Bước đầu tiên trong quy trình tuyển dụng, doanh nghiệp cần xác định nhu cầu tuyển dụng của mình. Xác định và dự báo nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp theo mục tiêu chiến lược kinh doanh đề ra. Xác định được bản mô tả công việc cũng như bản tiêu chuẩn công việc để có thông tin chi tiết đến nhiệm vụ, yêu cầu, trách nhiệm và các điều kiện mà người đảm nhận vị trí công việc đó phải có để thực hiện.

Bản mô tả công việc: “giải thích các nhiệm vụ, trách nhiệm, điều kiện làm việc và những vấn đề có liên quan đến công việc cần tuyển” (Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, 2012)

Bản yêu cầu công việc: “là bản liệt kê các yêu cầu công việc đối với người thực hiện nó như kỹ năng, kinh nghiệm, kiến thức, trình độ giáo dục, đặc trưng về tinh thần và thể lực và các yêu cầu khác” (Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, 2012)

Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc: “là một hệ thống các tiêu chí phản ánh các yêu cầu về số lượng và chất lượng của sự hoàn thành các nhiệm vụ được quy định trong bản mô tả công việc” (Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, 2012).

Mục tiêu: Nhằm xác định nhu cầu nhân lực cần tuyển về số lượng, chất lượng, cơ cấu và thời điểm nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, đảm bảo cho hoạt động trong hiện tại và tương lai của doanh nghiệp.

1.2.2. Xây dựng chính sách tuyển dụng nhân lực

Xây dựng chính sách TDNL là xây dựng các thủ tục hướng dẫn để đảm bảo thực hiện kế hoạch tuyển dụng.

Nội dung chính sách tuyển dụng bao gồm các nội dung về: Đối tượng áp dụng, phạm vi áp dụng, nguyên tắc tuyển dụng, quy trình tuyển dụng chung, thiết lập các cam kết và giá trị cốt lõi của quy trình tuyển dụng, điều khoản thực hiện.

1.2.3. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết

Đầu tiên, xác định các nguồn tuyển dụng:

Nguồn bên trong: thu hút người lao động từ bên trong tổ chức được chuyển chuyên hoặc đề bạt lên vị trí cao hơn.

Nguồn bên ngoài: thu hút người lao động ở bên ngoài tổ chức tham gia ứng tuyển vào các vị trí đang được tuyển dụng.

Thứ hai, xác định phương thức tuyển dụng:

Các phương thức tuyển dụng có thể là: phỏng vấn trực tiếp, phỏng vấn theo tình huống, phỏng vấn theo mẫu, phỏng vấn hội đồng...; thi trắc nghiệm về kiến thức và các bài thi thực hành...

Thứ ba, thời gian tuyển dụng:

Sau khi xác định được nhu cầu tuyển dụng cần dự kiến thời gian tuyển dụng: khi nào bắt đầu tuyển dụng và thời gian tuyển dụng trong bao lâu? Khi nào các bài đăng công việc được đăng và khi nào là hạn chót nộp đơn? Việc sắp xếp thời gian hợp lý và

cụ thể cho từng công việc sẽ giúp quá trình tuyển dụng diễn ra đúng như kế hoạch đặt ra và giảm thiểu những phát sinh ngoài ý muốn.

Thứ tư, xác định chi phí tuyển dụng:

Chi phí thời gian trong việc xác định, xây dựng nhu cầu tuyển dụng

Thù lao phải trả cho bộ phận tuyển dụng

Chi phí thời gian để xem xét thư từ, sơ yếu lý lịch (hồ sơ) và phỏng vấn ứng viên

Chi phí liên quan đến việc bố trí nhân viên mới, tổn thất đến từ năng suất làm việc thấp hơn bình thường do nhân viên mất thời gian để thích nghi và thích nghi với công việc mới

Chia sẻ phí sẽ thay đổi theo các giai đoạn tuyển dụng khác nhau. Nhưng về cơ bản, việc phân bổ chi phí tuyển dụng sẽ bao gồm các loại chi phí trên.

Thứ năm, thành lập hội đồng tuyển dụng:

Với tiêu chí đề ra là tìm kiếm được những ứng viên xuất sắc nhất trong quá trình tuyển dụng, doanh nghiệp cần phải thành lập hội đồng tuyển dụng. Hội đồng tuyển dụng là những người có năng lực nhận định, đánh giá con người, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, có kinh nghiệm phỏng vấn và tuyển chọn để đảm bảo tuyển đúng người, đúng việc, đúng quy trình tuyển dụng. Hội đồng tuyển dụng sẽ là bộ phận ra quyết định và điều hành toàn bộ quá trình tuyển dụng.

1.2.4. Xác định nguồn tuyển mộ nhân lực

Xác định nguồn tuyển mộ nhân sự là quá trình xác định địa chỉ cung cấp ứng viên phù hợp cho từng vị trí để xây dựng kế hoạch tuyển mộ phù hợp. Có rất nhiều nguồn tuyển mộ tiềm năng, nhưng để đạt hiệu quả, cần xem xét loại vị trí tuyển mộ cũng như thời gian có sẵn để tuyển dụng. Có hai nguồn tuyển mộ: tuyển mộ bên trong doanh nghiệp và tuyển mộ bên ngoài doanh nghiệp.

Nguồn tuyển mộ bên trong doanh nghiệp: là nhân sự được tuyển dụng ngay trong doanh nghiệp, nhân viên có thể tự ứng cử hoặc cấp trên đề bạt. Khi tổ chức có vị trí cần tuyển dụng, luôn ưu tiên người nội bộ.

Ưu điểm:

Nhanh chóng hội nhập với doanh nghiệp

Chi phí tuyển dụng thấp; Theo thống kê, chi phí tuyển dụng nội bộ thấp hơn khoảng 50% so với tuyển dụng bên ngoài.

Tiết kiệm thời gian và công sức: Do nguồn nhân lực sẵn có nên doanh nghiệp mất ít thời gian hơn để tìm kiếm ứng viên.

Rủi ro thấp hơn: Vì nguồn ứng viên là nhân viên hiện tại.

Tạo điều kiện cho người lao động mở rộng việc làm và phát triển sự nghiệp tại công ty.

Nhược điểm:

Hạn chế về số lượng và chất lượng nhân lực

Rất khó để đáp ứng về số lượng nếu vị trí tuyển dụng cần nhiều nhân viên.

Hạn chế sự đa dạng và phong phú về nhân sự.

Nguồn tuyển mộ bên ngoài doanh nghiệp: là hình thức "chiêu mộ nhân tài" từ các ứng viên bên ngoài doanh nghiệp. Nguồn ứng viên bên ngoài khá đa dạng:

Nguồn sinh viên đến từ các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề,...

Ứng viên thất nghiệp.

Người lao động của các doanh nghiệp khác.

Cựu nhân viên của doanh nghiệp.

Bạn bè, người quen của nhân viên.

...v.v...

Ưu điểm:

Khả năng tiếp cận tuyệt vời: Công ty dễ dàng tiếp cận ứng viên, tăng cơ hội tìm được ứng viên phù hợp.

Xây dựng nguồn nhân lực đa dạng: Một nhân viên mới sẽ giúp tập thể và tập thể doanh nghiệp đa dạng hóa về tính cách, năng lực, mang đến những ý tưởng mới,...

Tạo sự công bằng cho quá trình tuyển dụng: Tuyển dụng bên ngoài được áp dụng cho tất cả các ứng viên tạo ra sự công bằng.

Nguồn ứng viên bên ngoài rất lớn nên doanh nghiệp có thể dễ dàng đáp ứng nhu cầu tuyển dụng cả về số lượng và chất lượng, có nhiều sự lựa chọn.

Nhược điểm:

Mất nhiều thời gian cho quá trình tuyển dụng: Lọc sơ yếu lý lịch, ứng viên, lựa chọn ứng viên phù hợp.

Ứng viên mới cần thời gian để thích nghi với môi trường làm việc.

Chi phí tuyển dụng tốn kém.

Các ứng viên từ nguồn bên ngoài thường có khả năng cao nhảy việc.

Tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên

Tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên là việc sử dụng các phương thức khác nhau để tiếp cận địa chỉ cung ứng ứng viên và thu hút ứng viên xin việc tại doanh nghiệp. Mỗi nguồn tuyển dụng khác nhau, nhà tuyển dụng sẽ có những cách tiếp cận nguồn khác nhau, có thể tiếp cận thông qua hệ thống các cơ sở đào tạo, thông qua giới thiệu người quen, thông qua các công ty tuyển dụng, qua mạng lưới tuyển dụng, thông qua xây dựng mạng lưới,...

Ngoài ra, tại các doanh nghiệp, khi thực hiện hoạt động tuyển dụng cần quan tâm đến vấn đề thu hút, xây dựng thương hiệu trong tuyển dụng và xây dựng chương trình quảng cáo tuyển dụng.

Một trong những hình thức truyền tải thông tin về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp đến thị trường lao động phổ biến nhất là thông báo tuyển dụng. Thông báo tuyển dụng nhằm thu hút hầu hết các ứng viên từ các nguồn khác nhau để giúp thuận tiện cho việc lựa chọn và đạt được kết quả mong muốn. Trong một số trường hợp, thông báo tuyển dụng còn có thêm mục tiêu truyền thông hình ảnh, thương hiệu của doanh nghiệp để tạo ấn tượng tốt với cộng đồng. Thông báo tuyển dụng cần được tiến hành theo ba bước: Xác định người nhận thông tin, thiết kế thông báo, thực hiện thông báo tuyển dụng.

Việc xác định nguồn tuyển dụng tạo cơ sở cho việc lựa chọn nguồn nhân lực được thực hiện hiệu quả hơn.

1.2.5. Tuyển chọn nhân lực

Nội dung cơ bản của tuyển chọn nhân lực được thể hiện theo các bước sau:

Thu nhận và xử lý hồ sơ:

Thu nhận hồ sơ là tiếp nhận hồ sơ ứng viên để nộp hồ sơ cho doanh nghiệp đảm bảo khoa học, tiết kiệm chi phí và không bị thất thoát. Khi thu nhận hồ sơ, nhà tuyển dụng cần thực hiện một số công việc như: Xây dựng kế hoạch tiếp nhận hồ sơ ứng viên, tổ chức tiếp nhận và đánh giá việc tiếp nhận hồ sơ.

Sau khi tiếp nhận hồ sơ, doanh nghiệp cần tổ chức nghiên cứu, xử lý hồ sơ để sơ bộ đánh giá năng lực ứng viên, đánh giá sự phù hợp để lựa chọn ứng viên cho các bước tiếp theo trong quy trình tuyển dụng. Việc thu thập, xử lý hồ sơ được thực hiện tốt sẽ giúp doanh nghiệp có định hướng tốt cho quá trình lựa chọn trong tương lai.

Thi tuyển

Đó là quá trình phân loại ứng viên thông qua các bài kiểm tra kiến thức, hiểu biết, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ, tư duy công việc, chuyên môn nghiệp vụ, khả năng phát triển... từ đó tạo cơ sở tìm kiếm nhân sự giỏi, có thể đảm nhận công việc mà doanh nghiệp cần tuyển dụng.

Thi tuyển có thể có nhiều hình thức khác nhau tùy thuộc vào tiêu chuẩn tuyển dụng của từng doanh nghiệp, vị trí tuyển dụng, số lượng tuyển dụng,... Có một số cách thi tuyển sau:

Thi tự luận sẽ giúp doanh nghiệp đánh giá ứng viên trên một số khía cạnh: mức độ quan tâm đến Công ty, kiến thức chuyên môn, kiến thức xã hội, tầm nhìn và tư duy chiến lược, kỹ năng viết báo cáo

Các bài thi trắc nghiệm có thể giúp doanh nghiệp loại bỏ ứng viên hoặc đánh giá kiến thức cụ thể như bài kiểm tra chuyên môn, bài kiểm tra IQ, EQ

Thi tay nghề sẽ áp dụng cho các vị trí công việc đòi hỏi nhiều thao tác và thực hành: chuyên viên máy tính, công nhân kỹ thuật..

Phỏng vấn tuyển dụng

Phỏng vấn tuyển dụng không chỉ giúp doanh nghiệp đánh giá năng lực của ứng viên thông qua tiếp xúc với ứng viên mà còn giúp ứng viên có được những thông tin quan trọng về doanh nghiệp tuyển dụng. Để có một cuộc phỏng vấn thành công, nhà tuyển dụng cần lựa chọn hình thức, phương pháp phỏng vấn phù hợp và cần trang bị một số kỹ năng phỏng vấn nhất định: Kỹ năng đặt câu hỏi phỏng vấn; phỏng vấn kỹ năng nhập vai; kỹ năng đánh giá phỏng vấn.

Giai đoạn thực hiện phỏng vấn xin việc là một giai đoạn quan trọng trong đó nhà tuyển dụng thực hành phỏng vấn theo kế hoạch phỏng vấn đã phát triển. Tùy thuộc vào phương pháp phỏng vấn, kịch bản có thể khác nhau, nhưng quá trình phỏng vấn thường bao gồm 5 giai đoạn: Thiết lập mối quan hệ và thông tin ban đầu; khai thác, nắm bắt thông tin; mô tả vị trí cần điền; Về công việc kinh doanh và kết thúc cuộc phỏng vấn.

Giai đoạn sau phỏng vấn: Kết thúc phỏng vấn, công việc chính nhà tuyển dụng cần làm là đánh giá ứng viên dựa trên kết quả phỏng vấn và thông báo kết quả phỏng vấn cho ứng viên theo lịch trình đã định.

Quyết định tuyển dụng

Quyết định tuyển dụng là quyết định trong danh sách trúng tuyển đối với các vị trí được tuyển dụng. Để có cơ sở đưa ra quyết định tuyển dụng nhân sự, nhà tuyển dụng

cần đánh giá ứng viên để tổng hợp kết quả của từng ứng viên tham gia quá trình tuyển dụng tại doanh nghiệp.

Sau buổi phỏng vấn tuyển dụng, để có cơ sở đưa ra quyết định tuyển dụng nhân sự, nhà tuyển dụng cần đánh giá ứng viên. Nhà tuyển dụng có thể sử dụng phương pháp cân trọng số, phương pháp đơn giản hoặc kết hợp cả hai phương pháp trên để đánh giá ứng viên. Đánh giá ứng viên nhằm tổng hợp kết quả của từng ứng viên tham gia vào quá trình tuyển dụng tại doanh nghiệp.

Sau khi có kết quả đánh giá ứng viên, doanh nghiệp đưa ra quyết định tuyển dụng. Ra quyết định tuyển dụng là việc lựa chọn ứng viên bước vào giai đoạn hội nhập và ứng viên dự phòng. Ứng viên được quyết định tuyển dụng sẽ được mời ký hợp đồng với doanh nghiệp để có thể bắt đầu chương trình tích hợp nhân sự mới.

Hội nhập nhân lực mới

Là việc giới thiệu cho những tân binh có kiến thức quan trọng nhất về doanh nghiệp, môi trường làm việc và công việc giúp nhân viên nhanh chóng nắm bắt được phương pháp tiến hành công việc đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Để đảm bảo hội nhập thành công nguồn nhân lực mới, nhà tuyển dụng cần xây dựng chương trình hội nhập với đầy đủ các nội dung về: Đối tượng hội nhập, người chịu trách nhiệm hội nhập, thời gian, địa điểm, nội dung, hình thức và phương pháp và ngân sách hội nhập.

Hội nhập nhân lực mới gồm hai nội dung là hội nhập môi trường làm việc và hội nhập công việc.

1.2.6 . Đánh giá tuyển dụng nhân lực

Xác định các chỉ tiêu đánh giá tuyển dụng nhân lực bao gồm chỉ tiêu định tính và định lượng

Chỉ tiêu định tính: sự phù hợp của nhân viên mới với văn hóa doanh nghiệp; mức độ hài lòng của ứng viên trong tuyển dụng; thái độ làm việc của nhân viên mới; sự gắn kết của nhân viên với doanh nghiệp.

Nhóm chỉ tiêu định lượng có thể là: thời gian đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân sự; thời gian tuyển dụng trung bình cho từng vị trí chức danh; chi phí cho từng kênh tuyển dụng; chi phí tuyển dụng trung bình cho một ứng viên; tổng số hồ sơ đăng ký trong thời gian tuyển dụng; tỷ lệ hồ sơ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng; tỷ lệ tuyển dụng nội bộ; tỷ lệ hoàn thành kế hoạch tuyển dụng;...

Đo lường kết quả tuyển dụng nhân lực

Yêu cầu phải khách quan, đúng và đủ, linh hoạt và kịp thời.

Có thể đo lường kết quả tuyển dụng nhân lực bằng các phương pháp: so sánh với mức chuẩn của ngành, sử dụng tài liệu văn bản, quan sát các dữ liệu; sử dụng bảng hỏi; phỏng vấn.

Tiến hành hoạt động điều chỉnh

Yêu cầu trong điều chỉnh tuyển dụng nhân lực là phải kịp thời vì nếu không hiệu quả điều chỉnh sẽ giảm, hoặc không có tác dụng. Ngoài ra, nó phải được điều chỉnh với “liều lượng” thích hợp.

Các loại điều chỉnh trong tuyển dụng nhân sự: điều chỉnh chỉ tiêu tuyển dụng nhân sự; điều chỉnh kế hoạch tuyển dụng nhân lực; hoặc hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp

1.3.1. Các yếu tố bên trong

Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp:

Hình ảnh và uy tín doanh nghiệp là nhân tố đầu tiên và ảnh hưởng rất nhiều trong việc tuyển mộ ứng viên. Một môi trường làm việc tốt, chế độ đãi ngộ tốt, có cơ hội được phát triển và thăng tiến trong công việc luôn là nhân tố đầu tiên người lao động chú ý khi xem xét doanh nghiệp. Những doanh nghiệp có được hình ảnh tốt và vị thế trong ngành đồng nghĩa với việc doanh nghiệp đó đã có ưu thế cạnh tranh khi tuyển dụng.

Mục tiêu tầm nhìn chiến lược của doanh nghiệp:

Mỗi doanh nghiệp đặt ra các chiến lược phát triển của mình, hoạt động tuyển dụng giúp cho doanh nghiệp có đội ngũ nhân lực để mọi hoạt động đều được tiến hành. Đội ngũ nhân lực được chia vào các phòng ban đảm nhận các nhiệm vụ khác nhau để thực hiện công việc vì mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Quy mô, cơ cấu của doanh nghiệp:

Quy mô doanh nghiệp ảnh hưởng đến số lượng nhân lực cần tuyển dụng, với quy mô lớn cần tiến hành bổ sung tuyển dụng thêm nhiều nhân lực để đảm bảo đủ nhân lực thực hiện công việc. Cơ cấu tổ chức phức tạp cũng dẫn tới việc quyết định tuyển dụng khó khăn hơn.

Khả năng tài chính:

Khi tiến hành tuyển dụng cần phụ thuộc vào tình hình tài chính của công ty cụ thể là các chi phí cho chương trình tuyển dụng và các chi phí chi trả lương cho lao động.

Doanh nghiệp có tài chính tốt mang đến mức lương và nhiều phúc lợi cho nhân viên đây cũng là một lợi thế để cạnh tranh và thu hút và giữ chân nhân tài cho doanh nghiệp.

Chính sách nhân sự:

Doanh nghiệp có nhiều chính sách nhân sự phù hợp sẽ tạo cảm giác “công việc ổn định và tiềm năng” thu hút được ứng viên quan tâm. Ngoài ra, chính sách nhân sự hợp lý cũng đóng góp phần xây dựng hình ảnh uy tín của doanh nghiệp.

Tính chất và đặc điểm công việc:

Các công việc khác nhau sẽ có những đặc điểm khác nhau và yêu cầu riêng biệt. Người làm tuyển dụng cần hiểu rõ được điều này để có thể phân loại, xác định và tìm kiếm các ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng NL. Ngoài ra, có những công việc mang tính chất đặc thù dẫn đến nguồn cung ứng lao động hạn chế hơn cũng ảnh hưởng đáng kể đến tuyển dụng NL. Trong trường hợp này, người chịu trách nhiệm tuyển dụng cần đưa ra các chính sách và chiến lược phù hợp để đạt được mục tiêu tuyển dụng.

Năng lực đội ngũ đảm nhận tuyển dụng NL:

Nhân viên làm tuyển dụng NL cần phải có chuyên môn cao, phải hiểu rõ những đặc điểm tuyển dụng NL của doanh nghiệp, từ đó đưa ra những phân tích đúng đắn về phân tích công việc và lập ra các kế hoạch, chiến lược tuyển dụng phù hợp.

1.3.2. Các yếu tố bên ngoài

Thị trường lao động:

Quan hệ cung cầu lao động với loại hình lao động cụ thể cũng ảnh hưởng tới hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp. Khi cầu nhỏ hơn cung thường sẽ có nhiều NLĐ cùng dự tuyển vào một vị trí, lúc này nhà tuyển dụng sẽ có nhiều cơ hội chọn lựa và sàng lọc nhân sự một cách phù hợp nhất, đáp ứng các yêu cầu làm việc trong doanh nghiệp. Nếu cầu lao động lớn hơn cung thì hoạt động tuyển dụng sẽ gặp nhiều khó khăn, không tìm được ứng viên phải cạnh tranh với các doanh nghiệp khác và làm cách nào để có thể thu hút ứng viên ứng tuyển.

Đối thủ cạnh tranh:

Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp trên thị trường: Cạnh tranh là một trong những nhân tố làm ảnh hưởng không nhỏ tuyển dụng NL của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp sẽ có sự cạnh tranh với nhau trong quá trình thu hút, tuyển mộ người lao động.

Xu hướng nền kinh tế:

Khi nền kinh tế có xu hướng đi lên, doanh nghiệp có nhiều cơ hội để phát triển hơn. Doanh nghiệp tranh thủ tận dụng những cơ hội cho tổ chức của mình để mở rộng quy mô và cần tuyển thêm NL, thu hút nhân tài là việc chắc chắn phải xảy ra. Ngược lại, trong giai đoạn kinh tế đi xuống, doanh nghiệp cần điều chỉnh NL và hạn chế tuyển dụng cũng để đảm bảo sự thích nghi của doanh nghiệp với tình hình kinh tế suy thoái.

1.4. Các chỉ tiêu đánh giá tuyển dụng nhân lực

Đánh giá quy trình tuyển dụng nhân lực đóng vai trò quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ nhân sự tại tất cả các doanh nghiệp. Không chỉ nhằm tuyển dụng đúng vị trí, đủ chỉ tiêu mà nhà tuyển dụng còn phải đảm bảo tối ưu chi phí để quá trình tuyển dụng đạt hiệu quả tốt nhất. Chính vì vậy đánh giá và đo lường hiệu quả tuyển dụng đóng vai trò trong bất kì doanh nghiệp nào.

Trước khi các công ty có thể đánh giá chiến lược tuyển dụng, nhà quản lý cần đặt ra các tiêu chí để đo lường chiến lược đó. Nếu không thiết lập các tiêu chí để đo lường tính toán, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn để biết chiến lược tuyển dụng của họ hiệu quả hay không. Và có một số tiêu chí mà nhà quản lý có thể sử dụng để đánh giá quy trình tuyển dụng của họ, bao gồm:

1.4.1. Chi phí mỗi lần tuyển dụng:

Đây là tiêu chí đầu tiên khi **đánh giá quy trình tuyển dụng nhân sự** mà nhà quản lý không thể bỏ qua. Chỉ số này đo lường chi phí bình quân phải trả cho việc tuyển dụng mỗi nhân viên mới. Công thức tính sẽ là:

Chi phí mỗi lần tuyển dụng = Ngân sách tuyển dụng (bao gồm cả tiền lương cho nhân viên nhân sự): Số nhân viên mới vào làm việc trong cùng kỳ.

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

1.4.2. Số lượng hồ sơ ứng viên

Quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự, đặc biệt là tuyển dụng nhân sự trong một doanh nghiệp thông thường sẽ được đánh giá mức độ hiệu quả thông qua số lượng hồ sơ ứng viên. Số lượng hồ sơ gửi về càng nhiều chứng tỏ mức độ hiệu quả càng lớn. Ngược lại số lượng hồ sơ đổ về càng ít thì đương nhiên kế hoạch tuyển dụng đào tạo nhân sự chưa đạt hiệu quả kỳ vọng.

Tuy nhiên, nhiều ứng viên thường “nhắm mắt” gửi đại nên sẽ có những hồ sơ không phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Vì thế mà nhà tuyển dụng cần phải tiến hành chọn lọc những hồ sơ phù hợp để lên kế hoạch phỏng vấn. Chính vì vậy, đôi khi số lượng hồ sơ cũng chưa chắc đã là tiêu chí số một khi đánh giá hiệu quả tuyển dụng.

1.4.3. Thời gian tuyển dụng

Chỉ số này đo lường lượng thời gian kéo dài để tuyển dụng thành công một nhân viên. Thời gian tuyển dụng được tính bằng số ngày tính từ lúc nhu cầu tuyển dụng được duyệt đến thời điểm doanh nghiệp tiếp nhận thành công nhân sự. Giảm thời gian tuyển dụng là một trong những ưu tiên hàng đầu của bộ phận nhân sự, nhất là các doanh nghiệp phải tuyển dụng nhân sự số lượng lớn và liên tục.

Trên thực tế, thời gian tuyển dụng bình quân có thể là một yếu tố mang tính ràng buộc về mặt trách nhiệm đối với các chuyên viên tuyển dụng hoặc cả bộ phận nhân sự trong kế hoạch triển khai các kế hoạch, giải pháp tuyển dụng nhân sự. Bên cạnh đó, thời gian tuyển dụng cũng là điều kiện cơ sở để hoạch định cho các phòng ban trong việc chủ động thiết lập các kế hoạch và chiến lược về nguồn nhân lực. Trung bình, thời gian để tuyển dụng thành công một nhân sự ở cấp nhân viên là khoảng 1 tháng, còn nhân sự cấp Leader hay Manager sẽ mất thời gian lâu hơn. Một số tổ chức có thương hiệu tuyển dụng tốt, văn hoá doanh nghiệp mạnh thì thời gian tuyển dụng sẽ ngắn hơn, khoảng 1-2 tuần.

1.4.4. Chất lượng ứng viên

Đây có thể nói là tiêu chí quan trọng hàng đầu mà mọi nhà quản lý đặc biệt quan tâm. Chất lượng tuyển dụng là một tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực cốt lõi. Tiêu chí này nhằm xác định chất lượng ứng viên và mức độ phù hợp của quy trình tuyển dụng trong việc sàng lọc tài năng cho công ty. Ngoài ra, nó cũng thể hiện môi trường làm việc, văn hóa công ty và thương hiệu tuyển dụng có thực sự phù hợp với nhân viên mới hay không. Chất lượng tuyển dụng này thể hiện ở việc nhân viên có làm đúng với bản mô tả công việc mà họ được nhận lúc tuyển vào công ty hay không. Sau khi kết thúc quá trình thử việc thì bao nhiêu nhân viên được ký hợp đồng chính thức cũng là một tiêu chí đánh giá hiệu quả tuyển dụng của doanh nghiệp.

1.4.5. Tỷ lệ nhân viên nghỉ

Cuối cùng là một tiêu chí cũng quan trọng không kém, đó chính là tỉ lệ nhân viên nghỉ việc. Sau khi trải qua đợt tuyển dụng nhân sự, thử việc, sẽ có một số ứng viên trở thành nhân viên chính thức. Lúc này bạn cũng cần theo dõi số lượng nhân viên nghỉ việc của nhân viên mới tại doanh nghiệp của bạn.

Theo một thống kê, trung bình 25% những người được tuyển dụng mới rời bỏ công ty của họ trong năm đầu tiên kể từ khi gia nhập. Nếu điều này đang xảy ra trong tổ chức, bạn cần phải đánh giá lại về tính hiệu quả để ***hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự*** hơn nữa.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương này em đã trình bày các lý thuyết liên quan đến nhân lực và tuyển dụng nhân lực, cũng như nêu các nội dung và hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp, ngoài ra còn nêu được lý thuyết về các nhân tố bên trong và bên ngoài ảnh hưởng tới việc tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp.

Quy trình tuyển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm:

Xác định nhu cầu và mục tiêu tuyển dụng nhân lực

Xây dựng chính sách tuyển dụng nhân lực

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết

Xác định nguồn tuyển mộ nhân lực

Tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên

Thu nhận và xử lý hồ sơ

Thi tuyển

Phỏng vấn tuyển dụng

Quyết định tuyển dụng

Hội nhập nhân lực mới

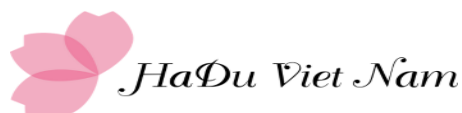
Ngoài ra, em cũng có trình bày thêm về các tiêu chí đánh giá tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp, giúp các doanh nghiệp có thể dựa vào các tiêu chí này để đánh giá và đưa ra kết quả tuyển dụng xem có hiệu quả không.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM

2.1. Tổng quan về Công ty TNHH HaDu Việt Nam

2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty TNHH HaDu Việt Nam

- Tên công ty: Công ty TNHH HaDu Việt Nam
- Logo:



Hình 2.1: Logo Công ty TNHH HaDu Việt Nam

- Trụ sở chính: BT3/16A1 Làng Việt Kiều Châu Âu- Mộ Lao- Hà Đông-Hà Nội
- Hotline: 02466.599.377
- Giấy phép kinh doanh số: 5200834241 do Sở KHĐT thành phố Hà Nội cấp ngày 21/12/2015
- Mã số thuế: 5200834241
- Ngày thành lập: Ngày 21 tháng 12 năm 2015
- Email: congyhaduvietnam@gmail.com
- Website: haduvietnam.com ; <https://haduvietnam.edu.vn/>
- Giám đốc/chủ tịch thành viên: Bà Nguyễn Thị Hải Duyệt.

2.1.2. Tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của Công ty

Tầm nhìn

Với tầm nhìn 5 năm sắp tới, HaDu sẽ hiện diện tại tất cả các thành phố ở Việt Nam và hơn thế nữa, tầm nhìn trong 10 năm, công ty TNHH HaDu Việt Nam đặt mục tiêu sẽ chuyển đổi thành Công ty đại chúng, hoạt động theo mô hình phi lợi nhuận về sức khỏe cộng đồng.

Sứ mệnh

Sứ mệnh của HaDu là trở thành “Trung tâm chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng”, xây dựng thói quen sống lành mạnh cho mọi người ngay khi còn khỏe. Đồng thời, xây dựng công việc Massage Trị liệu trở thành một nghề cao quý như bao nghề nghiệp khác.

Giá trị cốt lõi

Giá trị cốt lõi mà con người HaDu hướng đến là: Trách nhiệm (với cộng đồng), tận tâm (với khách hàng), trung thực (với cấp trên) và chia sẻ (với đồng nghiệp) với hy vọng có thể mang đến cho mọi người trong cộng đồng những giá trị tốt đẹp.

HaDu luôn cố gắng tạo ra một môi trường làm việc vui vẻ nơi mà nhân viên được thúc đẩy làm việc chủ động, sáng tạo, có sự hợp tác cao cùng với cấp quản lý, đồng thời luôn nỗ lực để xây dựng mối quan hệ kinh doanh và bền vững cùng với khách hàng của mình thông qua quá trình liên tục đổi mới và cải tiến chất lượng dịch vụ.

2.1.3. Lĩnh vực sản xuất và kinh doanh

Trung tâm dịch vụ khách hàng (TTDV)

Nguồn: Tự chụp



Hình 2.2: Khu vực tiếp đón khách hàng đến sử dụng dịch vụ

Hệ thống trung tâm chăm sóc sức khỏe HaDu Việt Nam, cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe thông qua phương pháp dưỡng sinh thông kinh lạc, dựa trên nền tảng cơ sở luận của Y học cổ truyền phương đông về học thuyết kinh lạc và tạng phủ. Các dịch vụ được sáng tạo theo phương pháp độc đáo riêng, được đào tạo và giám sát bởi Công ty TNHH HaDu Việt Nam, bao gồm: kỹ thuật Massage, công thức sản phẩm, kỹ năng và quy trình chăm sóc khách hàng

Trung tâm đào tạo - thực hành MSTL (TTĐT)

Nguồn: HaDu tuyển dụng



Hình 2.3: Quy trình đào tạo cho học viên

Đào tạo nghề Massage trị liệu cho các cá nhân muốn học nghề

Tổ chức các khóa đào tạo tập trung cho học viên

Đào tạo kỹ thuật viên cho các Spa, hệ thống chăm sóc sức khỏe khác

Đào tạo có cấp chứng chỉ chính quy

Trung tâm vận hành (TTVH):

Nguồn: Tự chụp



Hình 2.4: Hình ảnh làm việc của bộ phận tuyển dụng

Cung cấp dịch vụ tư vấn thiết kế, đào tạo, vận hành Trung tâm massage trị liệu.

Trung tâm nghiên cứu và sản xuất (TTNC):

Nguồn: Tự chụp

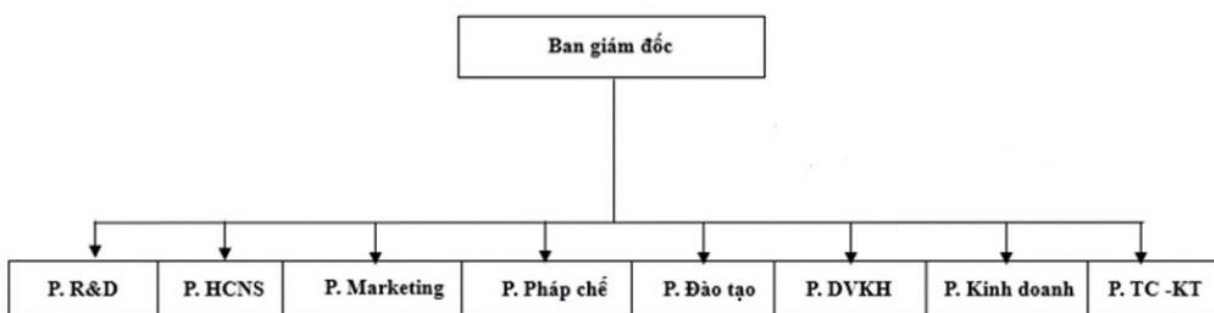


Hình 2.5: Một số sản phẩm chăm sóc sức khỏe của công ty

Sản xuất các sản phẩm chăm sóc sức khỏe nhằm phục vụ hoạt động kinh doanh của hệ thống trung tâm trực thuộc công ty, phân phối tới các đơn vị nhượng quyền, đại lý, các kênh bán lẻ và người tiêu dùng.

2.1.4. Cơ cấu tổ chức bộ máy

Nguồn: P. HCNS



Hình 2.6: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban cụ thể như sau:

Giám đốc điều hành: Ông Nguyễn Bá Ba

Là người phụ trách điều HaDu theo mục tiêu, tầm nhìn và các giá trị cốt lõi vốn có của doanh nghiệp. Ông 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 kế hoạch kinh doanh.

Giám đốc đào tạo: Bà Nguyễn Thị Hải Duyệt

Là người sáng lập thương hiệu HaDu Việt Nam. Là Chuyên gia đào tạo Massage Trị liệu và chuyên gia tư vấn xây dựng mô hình spa chăm sóc sức khỏe.

Phó giám đốc: Ông Đỗ Minh Tuấn

Là người giúp Giám đốc quản lý, điều hành hoạt động của công ty, doanh nghiệp theo sự phân công của Giám đốc. Bên cạnh đó, chủ động triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao, chịu trách nhiệm trước Giám đốc về kết quả hoạt động. Thiết lập mục tiêu, chính sách cho việc quản lý các bộ phận

Phòng R&D: Tham mưu, giúp việc Giám đốc công tác nghiên cứu để phát triển sản phẩm mới để đáp ứng nhu cầu thị trường và thực hiện chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Cải tiến nội địa hoá công nghệ sản xuất. Nghiên cứu và thay thế dần các nguyên liệu và công nghệ phù hợp nhằm nâng cao chất lượng trên các sản phẩm, tiết kiệm chi phí sản xuất.

Phòng nhân sự:

Bộ phận Hành chính nhân sự: Đảm nhiệm việc phụ trách việc chăm lo đời sống của toàn bộ nhân viên trong công ty. Xây dựng và quản lý các chế độ phúc lợi, đãi ngộ đối với đội ngũ nhân sự trong công ty.

Bộ phận tuyển dụng: Đảm nhiệm vai trò tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo hoạt động của doanh nghiệp luôn diễn ra liên tục, hiệu quả. Phòng tuyển dụng nhận order và tuyển các vị trí nội bộ trong công ty cũng như nhận các đơn hàng tuyển dụng và tuyển cho các đối tác (Quản lý cơ sở, trị liệu viên có kinh nghiệm/ không có kinh nghiệm, lễ tân, thu ngân,...)

Phòng truyền thông: Cũng như những công ty khác thì phòng truyền thông của HaDu là nơi tạo dựng và quảng bá hình ảnh thương hiệu của công ty đến tất cả những bên liên quan thông qua việc thực hiện chức năng truyền thông của mình. Thực hiện vai trò cố vấn cho việc xây dựng, phát triển và quản lý hình ảnh danh tiếng của toàn bộ thương hiệu của công ty. Xây dựng thông điệp mang đặc trưng văn hóa riêng của công ty để gửi đến các bên liên quan như đối tác, khách hàng, và tất cả nhân viên trong công ty.

Phòng pháp chế: Tham mưu giúp Giám đốc Công ty về những vấn đề pháp lý liên quan đến tổ chức, quản lý liên quan đến tổ chức, quản lý và hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty: Xây dựng Quy chế quản lý nội bộ trong Công ty.

Phòng đào tạo: Nghiên cứu và xác định nhu cầu đào tạo về Massage Trị liệu của công ty. Xây dựng các khung chương trình và hoạch định ngân sách đào tạo. Thực hiện công tác đào tạo cho học viên. Nghiên cứu và sáng tạo các các chương trình đào tạo mới theo định hướng của thị trường.

Phòng kinh doanh: Tham mưu, giúp việc Giám đốc về phát triển sản phẩm của doanh nghiệp. Phân tích thị trường, tiếp cận khách hàng tiềm năng và duy trì quan hệ với khách hàng, đảm bảo tăng trưởng doanh số. Xây dựng chiến lược phát triển cho hoạt động kinh doanh của công ty.

Phòng tài chính kế toán: Tham mưu và giúp Giám đốc về công tác tài chính, kế toán, quản lý và sử dụng vốn, tài sản của HaDu. Đảm bảo cân đối nguồn vốn cho các hoạt động sản xuất kinh doanh về trung tâm dịch vụ và trung tâm đào tạo. Thực hiện thanh toán tiền lương, thưởng cho toàn bộ nhân viên trong công ty. Thực hiện việc quyết toán, hạch toán, báo cáo tài chính của công ty.

Bên cạnh đó còn có các bộ phận dịch vụ khác như lễ tân, quản lý, trị liệu viên, tạp vụ và bộ phận bảo vệ.

2.1.5. Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong thời gian qua

(Đơn vị: đồng)

Chỉ tiêu	2020	2021	2022
Tổng doanh thu	2.876.937.297	2.339.511.994	4.167.787.801
Lợi nhuận sau thuế	15.361.436	14.042.876	13.297.619

Nguồn phòng tài chính kế toán

Bảng 2.1: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh Công ty TNHH HaDu Việt Nam năm 2020-2022

(Đơn vị: đồng)

Chỉ tiêu	Chênh lệch 2021/2020	% tăng giảm	Chênh lệch 2022/2021	% tăng giảm
Tổng doanh thu	(537.425.303)	-18%	1.828.275.807	78%
Lợi nhuận sau thuế	(1.318.560)	-9%	(745.257)	-5%

Bảng 2.2: Bảng so sánh chênh lệch báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH HaDu Việt Nam năm 2020-2022

Các chỉ tiêu về tổng doanh thu và lợi nhuận sau thuế của công ty TNHH HaDu Việt Nam đã được thể hiện ở bảng trên.

Theo đó về tổng doanh thu của công ty:

Tổng doanh thu năm 2020 và 2021 có sự sụt giảm với số liệu lần lượt là 2.876.937.297 đồng và 2.339.511.994 đồng tương ứng giảm 18%. Đây là 2 năm công ty bị ảnh hưởng từ dịch bệnh nhiều nhất do hoạt động mảng dịch vụ, không thể gặp khách hàng trực tiếp trong những đợt giãn cách xã hội.

Đến năm 2022, doanh thu của công ty có sự tăng trưởng mạnh mẽ với doanh thu là 4.167.787.801 đồng, tăng gấp đôi so với tổng doanh thu năm 2021 là 2.339.111.914 đồng tương ứng tăng 78%. Điều này được giải thích do công ty đã khắc phục khó khăn và hoạt động kinh doanh trở lại sau đại dịch, mở rộng nguồn thu từ khách hàng, đối tác và học viên.

Ngoài ra, về lợi nhuận sau thuế của công ty: Lợi nhuận sau thuế 3 năm gần đây cũng có xu thế giảm. Cụ thể năm 2021 giảm 1.318.560 đồng so với năm 2010 tương ứng giảm 9%. Năm 2022 giảm 745.257 đồng so với năm 2021 tương ứng giảm 5% là do ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh, khiến chi phí quản lý kinh doanh và chi phí tài chính tăng, công ty chưa có biện pháp thắt chặt các khoản chi phí này.

2.1.6. Sơ lược về đặc điểm lao động

CƠ CẤU LAO ĐỘNG		NĂM 2021		NĂM 2022		NĂM 2023	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
GIỚI TÍNH	Nam	12	32,43	19	35,18	28	38,36
	Nữ	25	67,57	35	64,82	45	61,64
TRÌNH ĐỘ	Cao đẳng/Đại học	17	49,95	21	38,88	24	32,87
	Trung cấp	7	18,92	10	18,51	14	19,17
	THPT	13	35,13	23	42,61	35	47,96
ĐỘ TUỔI	18-25	6	16,2	12	22,2	24	32,8
	25-35	19	51	19	35	26	35,6
	Trên 35	12	33	23	42,8	23	31,6
Tổng lao động		37	100	54	100	73	100

Nguồn: Phòng HCNS

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo giới tính, trình độ học vấn và độ tuổi của Công ty TNHH HaDu Việt Nam giai đoạn 2021- 2023

Về tổng quan, số lượng lao động tại HaDu Việt Nam đã có sự tăng trưởng mạnh mẽ trong giai đoạn 2021 - năm 2023. Trong đó tổng lao động các năm 2021; năm 2022; tháng 9 năm 2023 lần lượt là 37; 54 và 73 người. Điều này có thể giải thích do 2 lý do sau đây:

Thứ nhất, công ty hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ nên đã bị ảnh hưởng rất nhiều và gần như bị đóng cửa hoàn toàn trong những đợt giãn cách xã hội thời kỳ đại dịch Covid -19. Vì vậy, sau khi hết giãn cách, công ty đã dần phục hồi đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh như bình thường.

Lý do thứ hai là nhu cầu chăm sóc sức khỏe sau đại dịch đã tăng lên, nắm bắt cơ hội đó, công ty cũng mở rộng hoạt động kinh doanh dịch vụ và cần tuyển thêm nhiều nhân sự để đáp ứng công suất vận hành.

Về cơ cấu lao động theo giới tính, tỷ lệ lao động nam luôn ít hơn tỷ lệ lao động nữ. Cụ thể, tỷ lệ lao động nữ luôn lớn hơn 60%: năm 2021 là 67,57%; năm 2022 là 64,82%, năm 2023 tỉ lệ này là 61,64%. Đây cũng là đặc thù của ngành spa chăm sóc sức

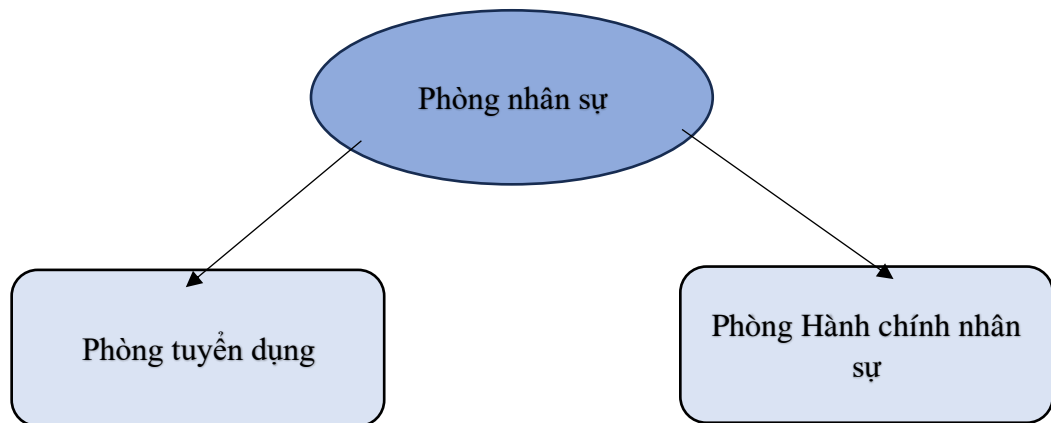
khỏe, nhân sự chủ chốt của HaDu Việt Nam tại TTDV là trị liệu viên cũng như ở TTĐT: các giảng viên, chuyên gia MSTL đều là nữ do là công việc chăm sóc, đòi hỏi khéo léo, chính xác và cẩn thận cao. Tuy nhiên tỷ lệ này có xu hướng giảm dần và tăng dần tỉ lệ nhân sự nam.

Về cơ cấu lao động theo trình độ, số lượng lao động có trình độ Đại học, Cao đẳng tại HaDu Việt Nam có xu hướng giảm dần cùng với sự tăng lên của số lao động có trình độ THPT. Tỷ lệ này ở trình độ Đại học, Cao đẳng là 45,94%; 38,88%; 32,87%; Ở trình độ THPT là 35,13%; 42,61%; 47,96%. Còn trình độ Trung cấp có xu hướng biến động nhẹ từ 18,92% trong năm 2021; 18,51% trong năm 2022 và 19,17% trong đến năm 2023.

Về cơ cấu lao động theo độ tuổi, số lượng lao động có tuổi từ 18-25 luôn ở xu hướng tăng theo từng năm, cụ thể năm 2020 có 6 nhân sự, 2021 có 12 nhân sự, 2023 lên 24 nhân sự. Số lượng lao động có độ tuổi từ 25-35 ổn định trong 2 năm 2020 và 2021 giữ vững nhân sự là 19 người, đến năm 2023 sau khi tình hình công ty ổn định trở lại sau dịch thì số lượng nhân sự tăng lên 26 nhân sự. Số lượng nhân sự có độ tuổi trên 35 luôn giữ trạng thái ổn định.

Qua bảng số liệu ta thấy số lượng lao động ở trình độ Đại học, Cao đẳng luôn chiếm trên 30% nhân sự công ty; không có sự chênh lệch quá lớn với số lượng lao động có trình độ THPT. Đây là những nhân sự đóng vai trò quan trọng trong công tác vận hành công ty, các phòng ban hành chính văn phòng, giảng dạy, nghiên cứu, theo bảng cơ cấu tổ chức đã vẽ ở trên. Điều này thể hiện sự quan tâm, chú trọng của Công ty đến chuyên môn và trình độ học vấn của nhân viên, giảng viên đào tạo, nhằm đảm bảo được kết quả kinh doanh và uy tín với khách hàng, học viên và đối tác. Bên cạnh đó, số nhân viên trình độ THPT tăng dần lên và chiếm gần 50% số lao động, chủ yếu là trị liệu viên cho thấy vị trí này không yêu cầu trình độ cao.

2.1.7. Cơ cấu phòng nhân sự



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu phòng nhân sự của Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Phòng nhân sự được chia thành 2 bộ phận, mỗi bộ phận có chức năng nhiệm vụ khác nhau và do các trưởng bộ phận đứng đầu chịu trách nhiệm về bộ phận của mình và phối hợp với các bộ phận khác để đảm bảo thực hiện được công việc chung của phòng, cụ thể:

Bộ phận tuyển dụng:

Thu hút và tuyển dụng nhân viên cho công ty. Thực hiện đăng tải các công việc trên các web tuyển dụng, tiếp nhận và xử lý hồ sơ ứng viên, thực hiện phỏng vấn và cung cấp các bài kiểm tra để tìm ra những ứng viên phù hợp nhất cho các vị trí tuyển dụng. Báo cáo tình hình kết quả tuyển dụng, các thông tin cần thiết và định hướng nhân viên mới.

Bộ phận hành chính nhân sự:

Hành chính: Quản lý các tài liệu, hồ sơ liên quan đến nhân sự. Đảm nhiệm việc cung cấp công cụ dụng cụ, đồng phục cho nhân viên. Làm việc với các bên cung cấp để hỗ trợ hoạt động của các bộ phận trong công ty diễn ra thuận lợi đúng tiến độ.

Đào tạo và phát triển: Đào tạo thông qua buổi đào tạo hội nhập nhân viên mới giúp nhân viên hiểu rõ hơn về các quy định, văn hóa của công ty. Xây dựng phát triển và cải tiến các chương trình đào tạo nhân viên. Có kế hoạch và xây dựng các khóa học để giúp nhân viên nâng cao kỹ năng, kiến thức đồng thời cung cấp các khóa đào tạo mới để đáp ứng nhu cầu phát triển của công ty.

Lương và Phúc lợi: Tính toán và quản lý các khoản lương và phụ cấp cho nhân viên. Ngoài ra còn chịu trách nhiệm về các khoản thuế, bảo hiểm xã hội và các khoản phúc lợi khác liên quan đến lương thưởng của nhân viên.

2.2. Thực trạng về công tác tuyển dụng nguồn nhân sự tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam

2.2.1. Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng

Các phòng ban, bộ phận của công ty có nhu cầu tuyển dụng nhân lực sẽ thực hiện làm phiếu order tuyển dụng. Sau đó trình lên phía Ban giám đốc để xét duyệt và kí kết. Sau khi được Ban giám đốc xét duyệt thì bộ phận tuyển dụng sẽ thực hiện lên kế hoạch tuyển dụng chi tiết.

Về phía đối tác, trưởng bộ phận hỗ trợ làm việc và trao đổi cùng đối tác để xây dựng mẫu khảo sát cơ sở để từ đó xây dựng bảng yêu cầu đầu vào với vị trí trị liệu viên sao cho phù hợp nhất.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết

Sau khi nhận được thông tin tuyển dụng, bộ phận tuyển dụng sẽ trực tiếp làm việc với phía đối tác, tiếp nhận và bắt đầu lên kế hoạch tuyển dụng chi tiết:

Bộ phận tuyển dụng kết hợp làm việc cùng các trưởng bộ phận và đối tác xác định rõ một số tiêu chí xác định nhu cầu tuyển dụng:

Vị trí cần tuyển là gì?

Tuyển dụng để thực hiện những công việc gì?

Tuyển mới hay thay thế?

Số lượng cần tuyển?

Thời gian cần tuyển?

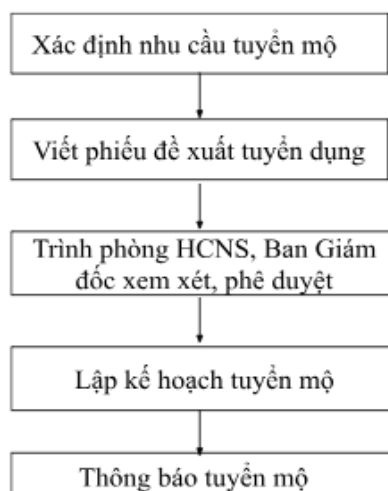
Tạo file danh sách ứng viên quan tâm, bảng báo cáo tuyển dụng: gửi link vào nhóm chung chi tiết hằng ngày để đối tác và các bộ phận nắm bắt được thông tin tuyển dụng nhanh nhất.

Xác định đối tượng, khu vực cần tuyển dụng: Nắm rõ được đối tượng cần tuyển dụng là ai, có những yêu cầu gì; khoanh vùng các địa điểm quanh khu vực cần tuyển

Lên danh sách các data cũ: chủ động liên hệ giới thiệu công việc cho ứng viên.

Chuẩn bị và thực hiện đăng bài tuyển dụng trên: danh sách các hội nhóm Facebook cần đăng tuyển, trên các trang việc làm, trên các nhóm truyền thông nội bộ, các nhóm CTV,...

2.2.3. Quy trình tuyển mộ nhân lực của Công ty



Nguồn: phòng HCNS

Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển mộ trị liệu viên tại công ty TNHH HaDu Việt Nam

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển mộ

Người chịu trách nhiệm xác định nhu cầu tuyển dụng: Quản lý TTDV – quản lý trực tiếp trị liệu viên

Thời điểm xác định nhu cầu tuyển mộ: Hàng tháng, quản lý TTDV sẽ đánh giá tình hình nhân sự của trung tâm:

Số lượng trị liệu viên hiện tại đã đáp ứng công suất làm việc của trung tâm chưa, dự đoán số lượng khách hàng tháng tới.

Trong tháng có trị liệu viên nào nghỉ việc không?

Từ đó đưa ra đề xuất tuyển dụng phù hợp theo tình hình thực tế.

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Trị liệu viên	7	17	40

Nguồn: Phòng HCNS

Bảng 2.4: Nhu cầu tuyển dụng trị liệu viên tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam từ năm 2021 – Năm 2023

Từ bảng trên ta thấy được nhu cầu tuyển dụng trị liệu viên có xu hướng tăng lên trong giai đoạn 2021 - Năm 2023. Cụ thể nhu cầu tuyển dụng trị liệu viên tăng từ 7 trong năm 2021 lên 17 trong năm 2022; con số này là 40 trị liệu viên tính đến tháng 9 năm 2023. Điều này là do năm 2022 công ty có sự phục hồi sau Covid -19 nên đã trở lại sản

xuất bình thường và hơn nữa còn mở rộng kinh doanh. Công ty đã đầu tư mở rộng không gian spa ở trụ sở chính từ chỉ tầng 1 lên tất cả không gian 3 tầng; Chuyển khối hành chính - văn phòng sang làm việc ở 1 chi nhánh mới.

Bước 2: Viết phiếu đề xuất tuyển dụng

Quản lý TTDV khi xác định được nhu cầu tuyển dụng sẽ viết phiếu đề xuất tuyển dụng theo mẫu BM.02 (Phụ lục 01) gửi phòng HCNS. Đây là mẫu chung đề xuất tuyển dụng cho tất cả phòng ban trong công ty, bao gồm những thông tin chính sau: Phòng ban đề xuất tuyển dụng; Chức danh cần tuyển; Số lượng cần tuyển; Lý do tuyển dụng; Mô tả công việc; Yêu cầu đối với vị trí công việc; Cơ chế lương thưởng

Phiếu đề xuất tuyển dụng trị liệu viên cần có phê duyệt của TTDV trước khi gửi tới Phòng HCNS.

Bước 3: Trình phòng HCNS, Ban giám đốc

Phòng HCNS khi nhận phiếu đề xuất nhân sự từ TTDV sẽ xem xét, kiểm tra thông tin đề xuất tuyển dụng. Nếu đồng ý với đề xuất tuyển dụng mới sẽ gửi Ban giám đốc để phê duyệt.

Bước 4: Lập kế hoạch tuyển mộ

Khi Ban giám đốc xác nhận đồng ý với đề xuất tuyển dụng trị liệu viên của TTDV. Phòng HCNS sẽ tiến hành bước lập kế hoạch tuyển mộ.

Lập kế hoạch tuyển mộ sẽ giúp quá trình tuyển dụng phân bổ thời gian hợp lý, phòng HCNS sẽ có sự chuẩn bị đầy đủ tốt nhất trước khi tuyển mộ. Bên cạnh đó, Công ty tránh bị rơi vào trạng thái thiếu hoặc dư thừa nhân sự; mất thời gian hay thiếu ngân sách.

Mẫu kế hoạch tuyển dụng của HaDu Việt Nam với vị trí trị liệu viên gồm các thông tin như sau:

Số lượng trị liệu viên cần tuyển.

MTCV đối với vị trí trị liệu viên, chế độ đãi ngộ

Dự trù kinh phí cho tuyển mộ, địa điểm tuyển mộ và thời gian tuyển mộ,

Xác định nguồn tuyển mộ và phương pháp tuyển mộ.

CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC	
Tên vị trí: Trị liệu viên Phòng/ Ban: TTDV	Cấp bậc: Quản lý trực tiếp:
NHIỆM VỤ	
1.Các công tác chuẩn bị <ul style="list-style-type: none"> - Tiếp đón khách hàng sử dụng dịch vụ tại khu vực lễ tân - Xác nhận thông tin khách hàng sử dụng dịch vụ - Setup phòng cho khách hàng sử dụng dịch vụ + Sắp xếp, trang trí phòng trị liệu theo yêu cầu của khách hàng + Chuẩn bị các thiết bị, dụng cụ phục vụ quá trình thực hiện dịch vụ + Kiểm tra số lượng dầu, tinh dầu.... bổ sung nếu thiếu 	
2.Các công tác phục vụ khách hàng <ul style="list-style-type: none"> - Xác định điểm đau mỗi của và nhu cầu trị liệu của khách hàng -Thực hiện các thao tác dịch vụ theo liệu trình chuyên môn được đào tạo - Trao đổi - tư vấn cho khách hàng về các gói dịch vụ và sản phẩm của công ty - Đặt lịch tái sử dụng dịch vụ cho khách hàng 	
2.Các công tác khác <ul style="list-style-type: none"> - Vệ sinh phòng trị liệu, trang thiết bị, công cụ, dụng cụ theo yêu cầu - Hỗ trợ các công việc khác trong giờ cao điểm - Tham gia các buổi đào tạo, nâng cao kỹ năng tay nghề trị liệu viên từ TTĐT - Thực hiện các công việc khác theo yêu cầu từ quản lý 	
YÊU CẦU	
<ul style="list-style-type: none"> - Tốt nghiệp THPT trở lên - Có kinh nghiệm là lợi thế, không có kinh nghiệm sẽ được đào tạo bài bản - Chiều cao: trên 1m50, không gặp các vấn đề về đôi bàn tay. - Nhanh nhẹn, trung thực, tận tâm với công việc 	

Bảng 2.5: Bản MTCV đối với vị trí trị liệu viên tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Về nguồn tuyển mộ trị liệu viên thì HaDu Việt Nam đang áp dụng cả nguồn tuyển mộ bên trong và nguồn tuyển mộ bên ngoài. Trong đó nguồn từ bên ngoài vẫn là là nguồn chính, nguồn bên trong đến Tháng 9 năm 2023 hoàn toàn là chưa có.

Nguồn ứng viên từ trong nội bộ công ty

Với nguồn tuyển dụng bên trong là các nhân viên ở các vị trí khác, bộ phận HCNS sẽ tiến hành thông báo, đăng tin tuyển dụng qua nhóm thông báo chung và gửi email qua email của từng cá nhân theo nội dung thông báo tuyển dụng bao gồm kèm theo biểu mẫu thông báo đính kèm có bản MTCV (Phụ lục 02). Nếu các phòng ban khác có ứng viên phù hợp và muốn chuyển công việc thì trưởng bộ phận sẽ đề bạt gửi đến phòng HCNS.

Nguồn ứng viên từ bên ngoài công ty

Các phương pháp tuyển dụng bên ngoài của HaDu Việt Nam thường sử dụng:

Đăng tin và quảng cáo trên trang mạng xã hội: Facebook, Zalo ... Đây là nguồn tuyển bên ngoài phổ biến nhất là công ty đang dùng. Do sự bùng nổ của mạng xã hội, người người nhà nhà đều dùng công cụ miễn phí này để tìm việc. Ngoài ra, đối tượng ứng viên trị liệu viên hướng đến thường là lao động phổ thông, không yêu cầu về bằng cấp cao nên ứng viên thường có xu hướng tìm việc trên các hội nhóm Facebook, hội nhóm Zalo. Ngoài ra HaDu Việt Nam còn chạy quảng cáo trên Facebook Ads, đây là nguồn ứng viên lớn nhất trong các phương pháp tuyển dụng.

Đăng tin tuyển dụng trên website công ty: Thông tin tuyển dụng trị liệu viên sẽ được đăng tuyển qua website tuyển dụng chính thức của HaDu Việt Nam: <https://haduvietnam.com/tuyen-dung>.

Thông qua giới thiệu nội bộ: HaDu Việt Nam luôn khuyến khích và ưu tiên giới thiệu nội bộ với chính sách thưởng giới thiệu nội bộ hấp dẫn: Với mỗi ứng viên được giới thiệu vào vị trí trị liệu viên, người giới thiệu sẽ nhận được khoản tiền thưởng là 1.000.000đ (Người giới thiệu sẽ nhận được khoản tiền thưởng này sau khi trị liệu viên được giới thiệu ký hợp đồng đào tạo)

Đăng tin trên các website tuyển dụng khác: TopCV, Việc làm 24h; Tìm việc 365.... Phòng HCNS sẽ đăng tin miễn phí trên các website này. Tuyển dụng trên các website tuyển dụng thường hướng đến trị liệu viên cấp bậc cao hơn, hoặc ứng viên có bằng cấp từ các trường y dược.

Bước 5: Thông báo tuyển mộ

Sau khi xác định nguồn tuyển mộ và phương pháp tuyển mộ trị liệu viên, Phòng HCNS sẽ tiến hành thông báo tuyển mộ hàng loạt qua các kênh tuyển mộ.

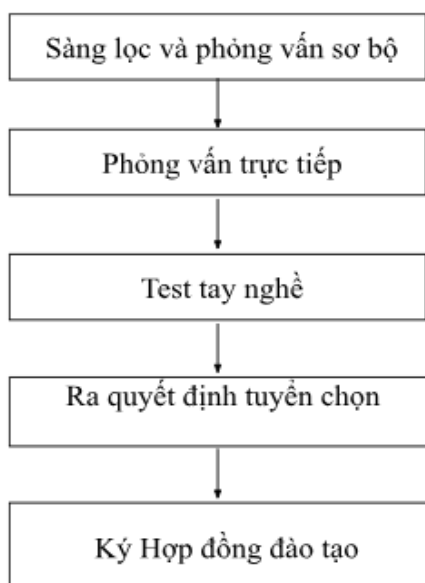
Chỉ tiêu	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số hồ sơ	70	100	219	100	413	100
Mạng xã hội: Facebook, zalo	54	77,15	170	77,39	331	80,16
Website công ty	4	5,71	10	4,79	16	3,74
Giới thiệu nội bộ	7	10	25	11,43	49	11,85
Các website tuyển dụng	5	7,14	14	6,39	17	4,25

Nguồn: Phòng HCNS

Bảng 2.6: Số lượng hồ sơ ứng tuyển vị trí trị liệu viên theo phương pháp tuyển mộ từ bên ngoài giai đoạn 2021-2023

Qua số liệu bảng trên ta thấy số hồ sơ ứng tuyển vị trí trị liệu viên tăng mạnh qua từng năm. Số hồ sơ các năm lần lượt là 140; 438 và 827 hồ sơ. Với nguồn hồ sơ ứng tuyển chủ yếu là từ mạng xã hội với tỷ lệ luôn chiếm trên 70% tổng số hồ sơ qua các năm. Điều này cho thấy công ty đã sử dụng đúng phương pháp tuyển mộ và càng ngày càng thu hút được nhiều ứng viên trị liệu viên.

2.2.4. Quy trình tuyển chọn



Nguồn: Phòng HCNS

Sơ đồ 2.3. Quy trình tuyển chọn trị liệu viên Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Bước 1: Sàng lọc và phỏng vấn sơ bộ

Sau khi có hồ sơ của các ứng viên từ các phương pháp tuyển mộ gửi về, Phòng Nhân sự sẽ tiến hành sàng lọc các hồ sơ phù hợp và phỏng vấn sơ bộ các ứng viên thông qua điện thoại. Chuyên viên tuyển dụng căn cứ vào bản MTCV của trị liệu viên để sàng lọc, phỏng vấn sơ bộ theo các nội dung sau:

Xin thông tin ứng viên: họ tên và năm sinh, khu vực sinh sống hiện tại và chiều cao cân nặng

Hỏi tình trạng công việc hiện nay của ứng viên: Còn đi làm ở đơn vị cũ hay không?

Hỏi về định hướng của ứng viên: Muốn làm lâu dài trong ngành spa chăm sóc sức khỏe hay chỉ muốn tìm một công việc tạm thời

Chia sẻ về HaDu Việt Nam, văn tắt lộ trình đào tạo của trị liệu viên, điều kiện làm việc và các chính sách đãi ngộ khác. Ứng viên thấy ra sao về công việc và có thể đáp ứng được thời gian làm việc hay không?

Khi trao đổi và thấy ứng viên phù hợp với chân dung trị liệu viên, chuyên viên tuyển dụng sẽ xếp lịch phỏng vấn gần nhất với ứng viên đó. Đồng thời chuyên viên tuyển dụng cũng là người gửi thư mời phỏng vấn (qua email hoặc zalo) với ứng viên, nhập dữ liệu phỏng vấn lên nơi lưu trữ dữ liệu ứng viên của công ty, chăm sóc ứng viên, cập nhật những thay đổi của ứng viên trong quá trình tuyển chọn như: ứng viên đã nhận việc; ứng viên không còn quan tâm công việc, ứng viên đã đi tìm công việc mới khác... để chắc chắn rằng đã xử lý triệt để data ứng viên đó.

Ngoài ra, nếu hồ sơ ứng viên phù hợp với vị trí khác của công ty đang tuyển thì Phòng HCNS cũng có thể tư vấn với ứng viên chuyển sang nhóm công việc phù hợp.

Bước 2: Phỏng vấn trực tiếp

Các công tác chuẩn bị: Nhân viên support của Phòng HCNS sẽ chịu trách nhiệm công việc này, bao gồm:

Chuẩn bị danh sách ứng viên tham gia phỏng vấn.

Gọi điện thoại nhắc lịch phỏng vấn tới ứng viên: Nhằm đảm bảo ứng viên sẽ tham gia buổi phỏng vấn này. Tránh bị mất thời gian cho hội đồng phỏng vấn khi ứng viên hủy tham gia phỏng vấn nhưng chưa thông báo lại Phòng HCNS.

Chuẩn bị Phiếu đánh giá phỏng vấn theo mẫu sẵn BM.03 (Phụ lục 03)

Chuẩn bị văn phòng phỏng vấn, tiếp đón ứng viên

Hội đồng phỏng vấn:

Quản lý TTDV - quản lý trực tiếp trị liệu viên

Trưởng Phòng HCNS

Vòng phỏng vấn trực tiếp sẽ trao đổi sâu hơn để thu thập thêm thông tin của ứng viên: Ứng viên có những tố chất gì? Chia sẻ về định hướng nghề nghiệp cũng như mong muốn về lương và công việc của ứng viên là bao nhiêu?... Những câu hỏi liên quan đến công việc, các tình huống phải xử lý trong khi làm việc với khách hàng. Những câu hỏi này để đánh giá ứng viên có phù hợp với vị trí trị liệu viên hay không. Ngoài ra sẽ chia sẻ chi tiết về công việc trị liệu viên, chính sách và đãi ngộ để ứng viên xem xét mình có thực sự mình có phù hợp với vị trí này của HaDu Việt Nam.

Sau buổi phỏng vấn, Phòng HCNS sẽ tổng hợp kết quả và thông báo kết quả tới các ứng viên tham gia.

Bước 3: Test tay nghề, trình độ

Các ứng viên vượt qua vòng phỏng vấn sẽ được Phòng HCNS thông báo và mời đến test tay nghề. Các ứng viên chưa có kinh nghiệm cũng sẽ làm bài để kiểm tra thái độ cũng như kỹ năng tư vấn bán hàng cần có của trị liệu viên.

Trong bước này, ứng viên sẽ được test bởi các giảng viên của TTĐT theo mẫu phiếu chấm thi PĐ - 02 (Phụ lục 04)

Bước 4: Ra quyết định tuyển chọn

Từ kết quả bài test tay nghề và kết quả phỏng vấn trực tiếp trước đó, quản lý TTDV sẽ là người ra quyết định cuối cùng là có tuyển ứng viên này hay không. Nếu ứng viên đạt, Phòng HCNS sẽ thông báo trúng tuyển qua điện thoại và gửi một thư mời nhập học đến ứng viên (Phụ lục 05)

Bước 5: Ký Hợp đồng đào tạo

Trong ngày đầu tiên hội nhập công việc mới, trị liệu viên sẽ cần nộp lại những giấy tờ dưới đây. Phòng HCNS có trách nhiệm kiểm tra thông tin đó và lưu lại hồ sơ của nhân viên.

01 Sơ yếu lý lịch

01 bản CMND/ CCCD công chứng

01 Giấy khai sinh công chứng

01 Giấy khám sức khỏe (trong vòng 6 tháng gần nhất)

04 ảnh 3*4

Văn bằng, chứng chỉ công chứng liên quan

Sau khi được Phòng HCNS hội nhập xong, bước cuối cùng trị liệu viên sẽ được ký hợp đồng đào tạo. Trong đó:

Ứng viên sẽ được đào tạo miễn phí khóa MSTL cơ bản tại TTĐT HaDu Việt Nam trong 1 tháng (Không được hỗ trợ phụ cấp học việc)

Cam kết làm việc ít nhất 6 tháng tại HaDu Việt Nam (Không tính tháng học việc)

Từ tháng thứ 2 sẽ được đi làm và tính lương tùy vào bậc trị liệu viên khi test tay nghề.

2.2.5. Các chỉ tiêu đánh giá tuyển dụng nhân lực

Chi phí tuyển dụng: bao gồm chi phí tuyển dụng nhân sự, lương cho nhân sự tuyển dụng và chi phí marketing cho từng chiến dịch tuyển dụng nhân lực.

Stt	Dịch vụ	Đơn giá	Đơn vị	Sl sử dụng	Thành tiền
1	Chạy ADS	60.00	Đồng	165	9.900
2	Marketing	1.0000	Đồng	4	4.000
3	Lương nhân sự	7.000	Đồng	5	30.000

Bảng 2.7: Mô tả chi phí tuyển dụng vị trí TLV của Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Số lượng hồ sơ ứng viên: bao gồm số lượng data ứng viên đổ về từ nguồn Facebook Ads của công ty, nguồn CTV nội bộ (CBNV trong công ty giới thiệu) và nguồn data từ bên ngoài (Chuyên viên tự tìm kiếm).

Trưởng bộ phận thực hiện tổng hợp số lượng hồ sơ ứng viên ứng tuyển phân chia theo từng chiến dịch, khu vực trên ứng dụng 1Office và File báo cáo kết quả tuyển dụng hàng tháng của công ty.

Thời gian tuyển dụng:

Công tác tuyển dụng cho từng vị trí sẽ có khoảng thời gian tuyển dụng khác nhau, cụ thể được thực hiện trong khoảng thời gian:

Cấp bậc	Thời hạn
Nhân viên, chuyên viên	30 ngày
Quản lý, Trưởng nhóm, Trưởng phòng	30 ngày
Trị liệu viên, kỹ thuật viên	60 ngày

Bảng 2.8: Mô tả thời gian tuyển dụng các vị trí của Công ty TNHH HaDu Việt Nam

Trong trường hợp hết thời gian tuyển dụng dự kiến vẫn chưa tuyển được nhân sự, bộ phận tuyển dụng sẽ cùng bộ phận chuyên môn xem xét lại yêu cầu tuyển dụng/tiến trình tuyển dụng để có sự điều chỉnh, thay đổi và đưa ra phương án phù hợp nhằm mục đích nhanh chóng tuyển được nhân sự. Còn về phía trị liệu viên thì xem xét lại thời hạn hợp đồng với đối tác, nếu đối tác vẫn còn nhu cầu tuyển thì có thể xin đề xuất gia hạn hợp đồng tuyển dụng và nhanh chóng tuyển nhân sự phù hợp.

Chất lượng ứng viên:

Bao gồm số lượng ứng viên quan tâm công việc, số lượng ứng viên ứng tuyển, số lượng ứng viên đáp ứng yêu cầu tuyển dụng (yêu cầu đầu vào, thời gian làm việc, khu vực làm việc, quyền lợi chế độ,...) và ngược lại, số lượng ứng viên đến tham gia phỏng vấn và số lượng ứng viên nhận việc,... tất cả sẽ được tổng hợp ở trong các File báo cáo tiến độ tuyển dụng của công ty.

2.2.6. Kết quả tuyển dụng nhân lực

STT	Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
1	Số trị liệu viên cần tuyển	7	17	40
2	Tổng số hồ sơ ứng tuyển	70	219	413
3	Số hồ sơ đạt yêu cầu sau phỏng vấn sơ bộ	27	90	182
4	Số ứng viên được tuyển chọn	10	36	77
5	Số ứng viên ký kết hợp đồng đào tạo	5	17	32
6	Tỷ lệ sàng lọc hồ sơ(3)/(2)	38,57%	41,09%	44,06%

7	Tỷ lệ đạt tuyển chọn (4)/(3)	37,03%	40%	42,30%
8	Tỷ lệ hoàn thành chỉ tiêu tuyển dụng (5)/(1)	71,42%	100%	80%

Nguồn: Phòng HCNS

Bảng 2.8. Bảng đánh giá kết quả tuyển dụng trị liệu viên tại công ty TNHH HaDu Việt Nam từ năm 2021 - Tháng 9 năm 2023

Về kết quả tuyển mộ và tuyển chọn: Thực tế cho thấy sau khi lọc hồ sơ bằng phương pháp phỏng vấn sơ bộ thì tỷ lệ sàng lọc hồ sơ có xu hướng tăng từ năm 2021 là 38,57% đến 2022 là 41,09%, và là 44,06% đến năm 2023. Tương ứng với tỷ lệ sàng lọc, tỷ lệ đạt tuyển chọn là 37,03%; 40%; 42,30%.

Cả 2 tỷ lệ sàng lọc hồ sơ và tỷ lệ đạt tuyển chọn đều có xu hướng tăng nhẹ, chứng tỏ HaDu Việt Nam đã thu hút được nhiều ứng viên phù hợp hơn, đáp ứng chỉ tiêu tuyển dụng của công ty. Tuy nhiên, cả 2 tỷ lệ này lại đều chưa được quá cao do có ứng viên quan tâm đến công việc nhưng lại chưa đáp ứng được ca làm việc xoay ca, cũng như chế độ tháng đầu học việc không lương tại các cơ sở. Ngoài ra, do nguồn tuyển mộ và phương pháp tuyển mộ chính là đối tượng lao động phổ thông từ nguồn Facebook Ads là nguồn tuyển mộ chưa thực sự chất lượng, lao động thường này có xu hướng chuyển việc cao.

Về kết quả hoàn thành chỉ tiêu tuyển dụng: Tỷ lệ hoàn thành chỉ tiêu từ năm 2021 - năm 2023 lần lượt là 71,42%; 100%; 80%. Tỷ lệ này vẫn còn biến động do nhu cầu tuyển dụng năm 2022 ngành spa chăm sóc sức khỏe được phù hồi nhưng phải cạnh tranh tuyển dụng NL với nhiều đơn vị mới vào 2023. Dù vậy, với nhu cầu tuyển dụng trị liệu viên tăng cao trong 2 năm gần nhất là 2022 cùng 2023, đội ngũ nhân viên phòng HCNS đã có sự phấn đấu rất nhiều để hoàn thành được chỉ tiêu tuyển dụng trị liệu viên cho TTDV.

2.2.7. Hoạt động điều chỉnh công tác tuyển dụng nhân lực

Khi bộ phận tuyển dụng không hoàn thành được chỉ tiêu tuyển dụng sau mỗi đợt tuyển dụng thì sẽ cần phải điều chỉnh lại một số việc như sau:

Content và hình ảnh đăng bài tuyển dụng;

Tăng số lượng cuộc gọi hằng ngày;

Thay đổi cách nhắn tin, tương tác, trao đổi, thuyết phục ứng viên;

Đánh giá hiệu quả của các kênh đăng tuyển;

...V...VV...

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng

2.3.1. Các yếu tố bên trong tổ chức

Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp

HaDu Việt Nam được biết đến là một trong những doanh nghiệp đi đầu trong ngành MSTL, là đơn vị chuyên setup, vận hành và cung ứng nhân lực trong ngành MSTL khắp cả nước. Nhắc đến HaDu Việt Nam, mọi người sẽ nghĩ đến một mô hình spa dưỡng sinh trị liệu kiểu mẫu. Đồng thời gợi đến hình ảnh của cô Hải Duy- người sáng lập ra HaDu Việt Nam cũng như các bài MSTL.

Văn hóa doanh nghiệp

Văn hóa tập thể dục và nghe sách nói mỗi buổi sáng từ thứ 2 đến thứ 6: Đây là văn hóa trong nghề MSTL, bắt đầu buổi sáng bằng bài tập thể dục kéo dài hơn 10 phút, giúp tinh thần thật thoải mái để bắt đầu ngày mới, làm ấm người, giúp bàn tay – linh hồn trong ngành spa được linh hoạt, dẻo dai. Khi tập tay xong các nhân viên sẽ tập trung vào phòng hội thảo để nghe sách nói được thu âm trực tiếp từ nhân viên của công ty trước khi bắt đầu công việc.

Welcome day: Đây là ngày HaDu Việt Nam tổ chức vào mỗi sáng thứ bảy cuối cùng trong tháng dành để chào đón những nhân sự mới, những nhân sự có sinh nhật trong tháng. Trong ngày này, nhân sự từ các trung tâm bao gồm cả trị liệu viên sẽ cùng nhau tham gia buổi tiệc nhẹ, giới thiệu bản thân, làm quen người mới và các hoạt động teambuilding.

Đãi ngộ, phúc lợi của doanh nghiệp

Tại HaDu Việt Nam, các chính sách nhân sự dành cho nhân viên khá tốt. Tất cả nhân viên sẽ được đóng các chế độ bảo hiểm xã hội theo luật quy định khi ký hợp đồng chính thức. Ngoài ra còn có các chính sách thăng tiến, tạo động lực khác như: Nhân viên có lượng ứng viên đến phỏng vấn/ bàn giao nhiều nhất tuần sẽ được thưởng nóng, Đạt KPI tối thiểu của phòng được thưởng nóng...

2.3.2. Các yếu tố bên ngoài tổ chức

Đối thủ cạnh tranh

Sở hữu tiềm năng kinh doanh với lợi nhuận lớn, thị trường Spa hiện nay đã và đang thu hút rất nhiều đầu tư. Rất nhiều cơ sở Spa mới mở tạo ra sự cạnh tranh vô cùng gay gắt khi tuyển dụng trị liệu viên.

Hơn nữa trong ngành dịch spa chăm sóc sức khỏe hiện nay cũng có nhiều doanh nghiệp lớn và lâu năm cạnh tranh với Công ty như: Tập đoàn Sen Tài Thu, Y Viên Spa... Điều này đặt ra cho HaDu Việt Nam cần có những chính sách, biện pháp thiết thực có thể tuyển dụng được nguồn tri liệu viên chất lượng, phù hợp với yêu cầu của hoạt động kinh doanh của công ty trong các giai đoạn tiếp theo.

Nguồn lao động

Hiện nay, xu hướng làm đẹp và chăm sóc sức khỏe của mọi người ngày càng cao, các spa cũng vì thế mà mọc lên cũng ngày càng nhiều. Chính vì vậy cũng gây khó khăn trong việc tuyển dụng ktv. Hiện nay, muốn tuyển được người có kinh nghiệm, kỹ thuật chuyên môn tốt không phải là điều dễ dàng. Ứng viên chưa có kinh nghiệm thì yêu cầu cao (dạy nghề miễn phí, hỗ trợ lương học việc, chỗ ăn ở,..); ứng viên có ít kinh nghiệm không chấp nhận đào tạo lại theo đúng bài của cơ sở; ứng viên có tay nghề yêu cầu mức lương và thu nhập cao,.. Đây là một trong những thách thức đau đầu đối với bộ phận tuyển dụng.

Xu hướng kinh tế

Đại dịch Covid - 19 là cuộc khủng hoảng của thế giới chưa từng có, nhưng cũng đi kèm theo đó những cơ hội. Trong giai đoạn giãn cách xã hội, ngành spa là một trong những ngành đầu tiên phải tạm dừng hoạt động, thậm chí đóng cửa tại Việt Nam. Nhưng sau khi thị trường mở cửa từ quý II/2022, ngành spa đã có dấu sự phục hồi.

Và có thể giải thích được lý do tại sao thị trường doanh nghiệp spa chăm sóc sức khỏe có sự phát triển lớn chính là do thói quen chăm sóc sức khỏe của con người đã thay đổi. Người dân chú trọng hơn đến sức khỏe, mong muốn bảo vệ sức khỏe chính bản thân mình từ cách chăm sóc sức khỏe chủ động. Mọi người sẽ có ý thức chú trọng chăm sóc sức khỏe ngay cả khi không có bệnh chứ không để có bệnh rồi mới đi mới phòng bệnh.

Bên cạnh đó, ngành y tế đã và đang phát triển về các mặt trong vòng vài thập kỷ gần đây, kết hợp sử dụng công nghệ hóa và số hóa. 2 năm dịch bệnh kéo dài này đã thúc đẩy tạo ra làn sóng thay đổi to lớn biến đổi toàn bộ cách thức hoạt động của doanh nghiệp spa chăm sóc sức khỏe. Ngoài ra, xu hướng khách du lịch sử dụng dịch vụ chăm sóc sức khỏe trong các chuyến đi nghỉ mát cũng thúc đẩy các doanh nghiệp Spa trong mở lên hoạt động trong ngành khách sạn và du lịch.

Giai Đoạn Nghiên Cứu	2018 - 2028
Năm Cơ Sở Để Ước Tính	2022
Giai Đoạn Dữ Liệu Dự Báo	2023 - 2028
CAGR	4.10 %
Thị Trường Tăng Trưởng Nhanh Nhất	Châu Á Thái Bình Dương
Thị Trường Lớn Nhất	Bắc Mỹ

Nguồn: <https://www.mordorintelligence.com/>

Bảng 2.9: Nghiên cứu của Mordor Intelligence (2023)

Theo nghiên cứu của Mordor Intelligence (2023), Khu vực châu Á-Thái Bình Dương là khu vực có tốc độ phát triển thị trường spa nhanh nhất trong các khu vực được nghiên cứu.

Thị trường Spa tại Việt Nam được cho là có tốc độ tăng trưởng nhanh. Tổng cục du lịch (2022) cho biết từ năm 2017-2019, mỗi năm có thêm gần 2.000 đơn vị kinh doanh Spa mở ra, đặc biệt tăng nhanh là khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, khu vực biển: Đà Nẵng, Quảng Nam, Nha Trang, Huế, Quảng Ninh...thống kê số lượng Spa tại Việt Nam có khoảng 6000 cơ sở kinh doanh Spa đang hoạt động và còn tiếp tục tăng mạnh trong những năm tới.

=> Đây là các yếu tố ảnh hưởng gián tiếp đến quá trình tuyển dụng nhân lực tại HaDu Việt Nam.

2.4. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng của công ty TNHH HaDu Việt Nam

2.4.1. Những kết quả đạt được

Từ những phân tích và đánh giá về thực trạng công tác tuyển dụng trị liệu viên tại công ty TNHH HaDu Việt Nam ở trên, ta thấy công ty có những điểm mạnh sau:

Đầu tiên, HaDu Việt Nam đã xây dựng được quy trình tuyển dụng riêng đối với trị liệu viên, có các bước rõ ràng và các văn bản khác liên quan đến công việc tuyển dụng: bản MTCV, các mẫu phiếu thông báo tuyển dụng và đánh giá ứng viên giúp quá trình tuyển dụng diễn ra thuận tiện nhất.

Thứ hai, công tác xác định nhu cầu tuyển dụng trị liệu viên được thực hiện đúng với yêu cầu thực tế từ TTDV, phù hợp tình hình kinh doanh sản xuất của công ty.

Thứ ba, công tác tuyển dụng trị liệu viên diễn ra đã có sự phối hợp nhuần nhuyễn giữa Phòng HCNS cùng TTDV và TTĐV, giúp công tác tuyển dụng diễn ra hiệu quả, đánh giá ứng viên một cách công bằng khách quan, từ đó lựa chọn được những ứng viên thực sự phù hợp với văn hóa và mục tiêu phát triển của công ty.

Thứ tư, công ty đã xác định được nguồn tuyển mộ và phương pháp tuyển mộ đúng đắn: xác định đối tượng lao động phổ thông là đối tượng chính để tập trung vào các phương pháp tuyển dụng thông qua mạng xã hội và tối ưu chi phí tuyển dụng.

Thứ năm, các bước tuyển mộ và tuyển chọn được thực hiện đầy đủ, áp dụng đúng quy trình. Sau mỗi đợt tuyển dụng đều có báo cáo hiệu quả tuyển dụng để Phòng HCNS đưa ra phương án tuyển dụng trị liệu viên tốt hơn.

Thứ sáu, cán bộ chịu trách nhiệm tuyển dụng đã thực hiện tốt công việc của mình, đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng của công ty.

2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân

Ngoài những điểm mạnh kể trên, công tác tuyển dụng trị liệu viên tại công ty TNHH HaDu Việt Nam vẫn tồn tại những hạn chế sau đây:

Đầu tiên, quy trình tuyển dụng vẫn còn thiếu sót. Trị liệu viên là người trực tiếp thực hiện dịch vụ với khách hàng, cần đảm bảo yêu cầu về sức khỏe tốt nhưng hiện trong quy trình tuyển chọn trị liệu viên của HaDu Việt Nam vẫn còn thiếu bước khám sức khỏe. Chỉ sau khi ứng viên đạt tất cả các vòng và đi làm rồi mới cần nộp giấy khám sức khỏe lại cho công ty. Với trình trạng làm giấy khám sức khỏe giả tràn lan trên thị trường thì Phòng HCNS sẽ không thể xác thực thông tin về sức khỏe của nhân viên mới là đã đúng với thực tế hay không.

Thứ hai, nguồn và phương pháp tuyển mộ chưa đa dạng. Hiện tại HaDu Việt Nam phần lớn chỉ tập trung vào kênh tuyển mộ qua mạng xã hội, phần lớn là Facebook Ads. Điều này khiến không tiếp cận được tối đa nguồn lao động, bỏ lỡ tiếp cận những ứng viên tiềm năng.

Thứ ba, thông tin tuyển mộ chưa rõ ràng. Với xu hướng đăng bài tuyển dụng dạng ngắn trên các trang mạng xã hội, chỉ đánh vào tiêu đề hấp dẫn. Ứng viên sẽ không nắm rõ được đầy đủ thông tin về công việc. Ví dụ nhiều ứng viên chưa biết rõ về thời

gian làm việc xoay ca của trị liệu viên tại HaDu Việt Nam, sau khi viết thì lại không đáp ứng thời gian làm việc. Điều này khiến tỷ lệ sàng lọc bị thấp đi.

Thứ tư, chính sách đào tạo trị liệu viên mới còn nhiều bất cập. Thời gian học việc một tháng không lương đối với các ứng viên là quá lâu. Đây là một rào cản khiến ứng viên không nhận việc vị trí trị liệu viên tại HaDu Việt Nam.

Thứ năm, hình thức lưu trữ dữ liệu ứng viên còn thủ công. Các dữ liệu về trị liệu viên được HaDu Việt Nam lưu trữ trên các ứng dụng lưu trữ miễn phí của Google như Google Sheet, Google Drive, gây khó khăn khi đồng bộ hóa các dữ liệu. Có nhiều trang tính cần làm việc nhưng chuyên viên tuyển dụng phải nhập dữ liệu ứng viên bằng cách thủ công nên rất tốn thời gian, và không tránh khỏi những lúc sai sót khi làm việc.

Thứ sáu, năng lực đội ngũ tuyển dụng còn hạn chế. Các nhân viên chịu trách nhiệm tuyển dụng có 90% là thuộc thế hệ gen Z, là các sinh viên mới tốt nghiệp chưa có nhiều kinh nghiệm hoặc năm kinh nghiệm nhỏ hơn 2 năm nên kinh nghiệm thực tế về công việc còn ít và các kỹ năng tuyển dụng còn yếu.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương này em giới thiệu chung về Công ty TNHH HaDu Việt Nam bao gồm: tên công ty, năm thành lập, người sáng lập, giấy phép kinh doanh,... cơ cấu tổ chức cũng như lĩnh vực hoạt động và kinh doanh của công ty. Em cũng đưa ra một số hình ảnh minh họa, trình bày chi tiết về thực trạng của công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam, bao gồm:

Thực trạng tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam:
Tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng, Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết, Quy trình tuyển mộ của công ty, Quy trình tuyển chọn của công ty và Đánh giá

Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực gồm Yếu tố bên ngoài (Đối thủ cạnh tranh, nguồn lao động và xu hướng kinh tế); Yếu tố bên trong (Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp; Văn hoá doanh nghiệp và Đãi ngộ, phúc lợi của doanh nghiệp).

Từ thực trạng trên của doanh nghiệp em đã đưa ra đa hs giá về hiệu quả tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam qua cách đưa ra 6 điểm mạnh và 6 mặt hạn chế trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH HaDu Việt Nam.

Để công tác tuyển dụng của công ty được hoàn chỉnh hơn, em xin đặt ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân lực ở phần Chương 3.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM

3.1. Định hướng phát triển của công ty trong thời gian tới

Để thực hiện sứ mệnh đưa nghề MSTL thành nghề cao quý, mục tiêu của HaDu Việt Nam là trở thành doanh nghiệp spa đa năng hàng đầu tại Việt Nam, cung cấp đầy đủ các dịch vụ trong lĩnh vực MSTL, chiến lược của công ty đến năm 2025 như sau:

3.1.1. Kế hoạch về sản phẩm

Trong thời gian tới, công ty sẽ tiếp tục phát triển mở rộng mạng lưới các nhà phân phối, các spa lớn nhỏ ở khắp các khu vực miền Bắc, đồng thời đầu tư theo chiều sâu không ngừng sáng tạo để đem đến thêm trải nghiệm mới mẻ cho khách hàng, đa dạng sản phẩm tại spa.

Bên cạnh các sản phẩm quen thuộc như: dầu gội thảo dược, trà xinh tươi hạnh phúc, ngâm chân thảo dược,... công ty cũng sẽ tiếp tục nghiên cứu và cho ra mắt những sản phẩm chăm sóc sức khỏe mới nhằm tăng thêm sự lựa chọn cho khách hàng, đa dạng hơn về các sản phẩm bán tại spa, luôn cập nhật nhu cầu và tình trạng của khách hàng, từ đó có thể tiếp cận được nhiều tệp khách hàng khác nhau.

Ngoài ra, trong những năm tới công ty đề ra mục tiêu là ký kết nhiều hợp đồng đại lý phân phối, nhà bán lẻ. Lợi nhuận mảng kinh doanh sản phẩm dự kiến tăng từ 10 - 15% hàng năm.

3.1.2. Kế hoạch về chỉ tiêu tài chính

Trong thời gian tới, HaDu định hướng tăng trưởng về doanh thu, tiếp tục mở rộng và phát triển mạng lưới đối tác spa.

Chú trọng công tác quản trị chi phí tuyển dụng, truyền thông,... Cân đối lại vốn, quản lý và sử dụng vốn linh hoạt, kiểm soát dòng tiền hiệu quả.

3.1.3. Kế hoạch về lực lượng lao động

Đối với vị trí nhân viên: Tiếp tục củng cố, xây dựng đội ngũ CBNV chất lượng. Tăng cường công tác đào tạo, nâng cao trình độ nghiệp vụ cho nhân viên. Kiện toàn hệ thống đánh giá công việc và chính sách lương thưởng một cách hiệu quả, chuyên nghiệp nhằm đảm bảo các chế độ đãi ngộ cho người lao động.

Đối với vị trí trí liệu viên: Nâng cao chất lượng và số lượng đầu vào vị trí ktv. Tích cực đẩy mạnh ứng viên qua tất cả các đơn vị đối tác phòng vấn và làm việc.

3.1.4. Kế hoạch về đầu tư

Tiếp tục cải tạo nâng cấp hình ảnh, cơ sở vật chất của Trung tâm đào tạo để thu hút khách hàng đến trải nghiệm dịch vụ và học viên đến đăng kí, tham gia khóa học MSTL cơ bản/ chuyên sâu,.. Đẩy mạnh xây dựng hình ảnh, thương hiệu đào tạo nghề MSTL. Hướng tới mục tiêu đào tạo và cấp chứng chỉ cho 2000 học viên MSTL mới cho đến năm 2025

Phát triển hệ thống TTDV MSTL: Thành lập 1 chi nhánh TTDV trên địa bàn Hà Nội

MiTu: Nghiên cứu và phát triển thêm các phần mềm quản lý spa mới.

Anco: Nghiên cứu, sáng tạo các bao bì sản phẩm, nắm bắt xu hướng.

3.1.5. Kế hoạch về dịch vụ

Theo ông Đỗ Minh tuần- Giám đốc TTDV, ban lãnh đạo công ty đặt mục tiêu số hóa từng khâu trong vận hành, áp dụng mạnh mẽ chuyển đổi số vào vận hành và phục vụ nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ và trải nghiệm khách hàng.

Nhằm đáp ứng nhu cầu và trải nghiệm dịch vụ của các phân khúc khách hàng khác nhau, công ty tiếp tục nghiên cứu và ra mắt những sản phẩm, 01 buổi trải nghiệm thử dịch vụ cho khách hàng mới,... nhằm đẩy mạnh số lượng khách hàng sử dụng dịch vụ tại cơ sở.

3.1.6. Kế hoạch về quản trị doanh nghiệp

Năm 2023, Công ty đã thực hiện cải tiến cơ cấu tổ chức, đào tạo đội ngũ cán bộ nhân viên trẻ năng động sáng tạo trong điều hành, quản lý sản xuất kinh doanh, phát huy quyền tự chủ của các cán bộ nhân viên; kiện toàn các phòng ban qua đó tính chủ động sáng tạo, tinh thần trách nhiệm của các cá nhân được nâng lên rõ rệt.

Trong năm tiếp theo, Công ty sẽ tiếp tục rà soát, bổ sung xây dựng và hoàn thiện các quy chế, quy định nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty. Áp dụng công nghệ tiên tiến trong công tác điều chỉnh, phát triển doanh nghiệp. Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các hệ thống hỗ trợ nhằm tăng cường trải nghiệm của khách hàng, tối ưu trong quản lý vận hành.

3.1.7. Kế hoạch về phía đối tác

Tiếp tục làm việc với các đối tác spa trong khu vực và trên khắp cả nước về dịch vụ cung ứng nhân lực trị liệu viên toàn quốc đi cùng đó là dịch vụ tư vấn, truyền thông, vận hành và setup spa theo chuẩn mẫu thiết kế của TTVH.

Phát triển, mở rộng thêm mạng lưới các đối tác spa trong khu vực và các tỉnh lân cận.

3.1.8. Những hoạt động và đóng góp của công ty với xã hội và cộng đồng

Trong các năm trước, HaDu cũng đã hoạt động mạnh trong lĩnh vực cộng đồng. Công ty cũng đã thực hiện triển khai các hoạt động chăm sóc sức khỏe miễn phí dành cho người cao tuổi tại trung tâm.

Triển khai các dự án chăm sóc sức khỏe cộng đồng phi lợi nhuận, như dự án “Ngày chủ nhật khỏe mạnh” bơm huyết miễn phí được tổ chức từ năm 2016 đến nay, được phát sóng trên kênh truyền hình Quốc hội Việt Nam năm 2018.

Tiếp đó, vào cuối năm 2023 đầu năm 2024, HaDu cũng đã đồng hành cùng Bệnh Viện K3 Tân Triều, triển khai xây dựng 1 phòng Massage Trị Liệu 0 Đồng nhằm chăm sóc miễn phí cho những cô, chú đau mỏi vai gáy, mất ngủ, những người chưa từng trải nghiệm dịch vụ massage và tất cả bệnh nhân đang điều trị bệnh tại đây. Đây chính là một mở đầu cho hành trình mới, đưa nghề MSTL đến với mọi người, để mọi người có cái nhìn mới về ngành MSTL, dần đưa MSTL trở thành một nghề cao quý, chăm sóc sức khỏe cộng đồng.

Với phương hướng tiếp tục mở rộng, phát triển thêm các hoạt động thiện nguyện trong các năm tới, công ty đã xây dựng dự án “*Mang tri thức tới bản làng*”. Với mong muốn mang kiến thức và văn hóa đọc sách đến cho các trẻ em vùng cao, công ty đã thực hiện trích 1% doanh thu bán hàng, các CBNV trong công ty cũng thực hiện trích 100.000 đồng hằng tháng để thực hiện dự án này. Mục tiêu cuối năm 2024 sẽ xây dựng được nhà sách đầu tiên cho các em nhỏ vùng cao.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty HaDu Việt Nam

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực cho công ty

Thay đổi chính sách đào tạo nhân lực:

Mục đích: Thu hút và giữ chân trị liệu viên mới

Đối với những ứng viên chưa có kinh nghiệm làm việc, những ứng viên muốn chuyển nghề hay ứng viên đã có gia đình thì việc chấp nhận đào tạo 1-2 tháng không có hỗ trợ lương là điều khiến cho các ứng viên cân nhắc. Đa số ứng viên đều được muốn đào tạo miễn phí nhưng bên cơ sở đào tạo vẫn phải hỗ trợ lương học việc cho họ. Chưa

biết việc nhưng ứng viên cũng không chấp nhận học việc trong thời gian dài và không có lương. Từ đó cũng gây khó khăn trong quá trình tuyển dụng và giữ chân nhân lực.

Để khắc phục tình trạng này thì công ty cần thay đổi lại chính sách đào tạo cho trị liệu viên mới. Nhân viên mới sẽ được đào tạo nhanh trong vòng 7 ngày đầu, sau đó sẽ vừa học vừa làm và có tính lương luôn cho trị liệu viên. Thời gian 7 ngày là thời gian nhiều doanh nghiệp spa khác hiện nay đang dùng để đào tạo nhân viên., không quá dài như chính sách hiện tại là 30 ngày như của HaDu Việt Nam. Khi đó, ứng viên vẫn vừa học vừa làm để vừa có thêm kỹ năng đáp ứng công việc, vừa tạo được thu nhập cho bản thân.

3.2.2. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình tuyển mộ nhân lực cho Công ty

Đẩy mạnh nguồn tuyển mộ nhân lực:

Mục đích: Tạo nguồn tuyển mộ dự trữ và nguồn tuyển mộ chất lượng cao

Nguồn tuyển dụng của HaDu từ trước đến nay vẫn chưa được đa dạng, nguồn trị liệu viên đa số đều tuyển từ các trang mạng xã hội, các hội nhóm trên Facebook Ads và Zalo. Số lượng ứng viên tiếp cận được từ các nguồn này vẫn chưa được nhiều. Chính vì vậy mà công ty cần phải đa dạng hóa nguồn tuyển mộ bằng cách tiếp tục đẩy mạnh nguồn chính là từ các trang mạng xã hội Facebook và Zalo, đồng thời cần đẩy mạnh thêm các nguồn tuyển dụng từ các kênh sau:

Tiktok: Trang mạng xã hội với quy mô người dùng tăng mạnh gần đây sẽ là nguồn dữ liệu ứng viên khổng lồ cho vị trí trị liệu viên tại HaDu Việt Nam. Ngoài ra, tuyển thông trên TikTok cũng mang lại thương hiệu và hình ảnh tuyển dụng cho công ty. Để sử dụng tốt nguồn tuyển mộ từ Tiktok, Phòng HCNS cần hợp tác với Phòng Truyền thông để có kế hoạch quảng bá hiệu quả.

Liên kết với các trường Đại học, Cao đẳng, Trung cấp trong khu vực Hà Đông và các quận xung quanh có chuyên ngành về y, dược, điều dưỡng, chăm sóc sắc đẹp: Học viện Y Dược học Cổ Truyền Việt Nam; Trường Cao Đẳng Y Dược Tuệ Tĩnh Hà Nội; Trường cao đẳng y tế Hà Đông; Trường Cao Đẳng Kỹ Thuật Y Dược Hà Nội; Trường Cao Đẳng Nghề Công Nghệ,...

Liên hệ và hợp tác thông qua Phòng Công tác sinh viên, nhận hỗ trợ thực tập và hỗ trợ việc làm đầu ra cho sinh viên của các trường trên. Đây là nguồn tuyển mộ vô cùng

tiềm năng; ứng viên đã có kiến thức nền tảng từ trước và khả năng gắn bó công việc lâu dài.

Tăng cường đăng tin tuyển dụng miễn phí lên một số website tuyển dụng trực tuyến: chotot.com, vieclam365, vieclam24h; TopCV.... Dù nguồn ứng viên đổ về từ các trang tuyển dụng này khá ít nhưng đây là nguồn miễn phí công ty có thể tận dụng. Ngoài ra có thể đề xuất công ty mua gói lọc CV và gói ghim tin tuyển dụng trên các website này khi cần tuyển nhân sự trị liệu viên cấp cao hơn.

Giới thiệu việc làm đến học viên của Trung Tâm Đào Tạo:

Phòng HCNS làm việc với TTĐT để có thể gửi thông báo, giới thiệu việc làm cho các học viên có nhu cầu.

Liên hệ trực tiếp với các giảng viên của TTĐT, nhờ các thầy cô gửi thông tin đến cho các học viên của họ và ứng tuyển nếu có nhu cầu.

Tham gia hội chợ việc làm:

Hội chợ việc làm ngành y

Hội chợ việc làm lao động phổ thông tại...

Tham gia hội chợ việc làm bằng cách chủ động liên hệ với phòng ban công tác sinh viên các trường ngành y, Sở lao động – thương binh xã hội của các tỉnh.

Phát triển mạng lưới cộng tác viên:

Cộng tác viên tự do (Những ứng viên chưa có nhu cầu về công việc hoặc chưa đạt yêu cầu phù hợp với cơ sở).

Cộng tác viên là nhân viên của công ty (Giới thiệu của nhân viên nội bộ).

Cộng tác viên là học viên của công ty.

Mỗi chuyên viên tuyển dụng nên tự tạo cho mình một nhóm CTV tuyển dụng, thường xuyên gửi content tuyển dụng hoặc nội dung tuyển dụng vào các nhóm để CTV nắm bắt được thông tin cơ sở đang cần tuyển dụng. Từ đó, khi nào có ứng viên quan tâm, CVT sẽ gửi lại thông tin cho chuyên viên để liên hệ xin thông tin chi tiết và phỏng vấn sơ tuyển. Nếu ứng viên được gửi đến phù hợp và đồng ý đi làm tại cơ sở thì công ty sẽ trích tiền thưởng cho CTV là 1.000.000đ từ quỹ tuyển dụng.

Điều chỉnh thông tin đăng tuyển để thu hút ứng viên:

Mục đích: Tránh mất thời gian khi tuyển dụng những ứng viên không đáp ứng được yêu cầu công việc.

Xu hướng đăng bài tuyển dụng với các nội dung content ngắn trên các hội nhóm và các trang mạng xã hội hiện đang được sử dụng khá nhiều. Content tuyển dụng ngắn thường chỉ đánh vào tiêu đề hấp dẫn, ví dụ như mức thu nhập cao từ 10.000.000tr-20.000.000tr.

Điều này cũng gây ảnh hưởng đến quá trình ứng tuyển của ứng viên vì họ không nắm rõ đầy đủ các thông tin về công việc. Khi được chuyên viên tư vấn qua điện thoại cũng không nắm bắt được đầy đủ. Ví dụ như một số ứng viên không biết về thời gian làm việc và địa điểm làm việc cụ thể của cơ sở cho đến khi chuyên viên tư vấn xong thì ứng viên không đáp ứng được. Từ đó gây mất thời gian cho cả người ứng tuyển lẫn bên tuyển dụng.

Nguồn: Tự chụp



Hình 3.1. Mẫu thông báo tuyển dụng dạng content ngắn

Từ đó, bộ phận tuyển dụng cần thực hiện điều chỉnh lại về thông tin dùng để đăng tuyển dụng trên các hội nhóm và các trang mạng xã hội. Các nội dung content đăng tuyển có thể tham khảo các hội nhóm HR chuyên về tuyển dụng để điều chỉnh lại nội dung và content đăng bài tuyển dụng.

🎉HADU VIỆT NAM TUYỂN DỤNG🎉

Thu nhập 15tr/tháng

📌 Yêu cầu:

- ✅ Nữ, >1m50 Ngoại hình ưa nhìn
- ✅ Tuổi: <= 35 tuổi
- ✅ Học vấn: Tốt nghiệp THPT trở lên
- ✅ Kinh nghiệm: làm việc từ 6 tháng ở đơn vị spa dưỡng sinh khác
- ✅ Cam kết làm việc chính thức 06 tháng

📌 Mô Tả công việc:

- ✅ Đón tiếp khách tại khu vực lễ tân
- ✅ Xác nhận thông tin khách hàng sử dụng dịch vụ
- ✅ Setup phòng khách sử dụng dịch vụ
- ✅ Thực hiện các thao tác dịch vụ theo liệu trình chuyên môn được đào tạo.
- ✅ Trao đổi - tư vấn về các chương trình, sản phẩm của trung tâm.
- ✅ Thời gian làm việc:

Ca 1: 8h00- 17h00;Ca 2: 13h00-21h30 nghỉ 01 ngày/tuần. Ca làm việc sắp xếp theo quản lý

📌 Thu nhập tới 15.000.000 VNĐ bao gồm

- ✅ Thưởng hoa hồng bán thẻ/sản phẩm: 5% - 10% mức giá bán
- ✅ Thưởng chất lượng DV: 10k - 100k/ DV theo đánh giá của khách hàng
- ✅ Thưởng thao tác dịch vụ: 10k -100k/ DV
- ✅ Nhận 100% Tips khách hàng
- ✅ Hưởng lương tăng ca: 150% lương giờ thường

➡ Hỗ trợ đóng BHXH sau 6 tháng làm việc ký HĐ

➡ Hưởng các chế độ khác (du lịch, lễ, tết, ăn ...) theo quy chế của Cơ sở"

➡ Đào tạo trong thời gian: 15-30 ngày, hỗ trợ lương học việc là 3.000.000VNĐ/tháng

➡ Thi tốt nghiệp xét tay nghề để nhận LCB phù hợp (TLV đã có kinh nghiệm trước đó thì LCB thường sẽ cao hơn do tay nghề tốt hơn)

➡ Sau đó được thực tập có lương tại Trung tâm dịch vụ của HaDu Việt Nam để nâng cao tay nghề trước khi về cơ sở (lương theo quy định TLV của HaDu Việt Nam)"

➡ Hỗ trợ chỗ ở cho nhân viên và 1 bữa ăn ca

Ứng Tuyển Ngay!

HaDu Việt Nam - Đặt tâm vào đôi tay

🌐 Website: haduvietnam.com

✉ Mail ứng tuyển: tuyendung.hadu@gmail.com

☎ Hotline: 0333.130.966

#haduvietnam #YEP2023 #Recap #spaduongsinh #massagetrilieu #tuyendung

Hình 3.2. Mẫu thông báo tuyển dụng chi tiết

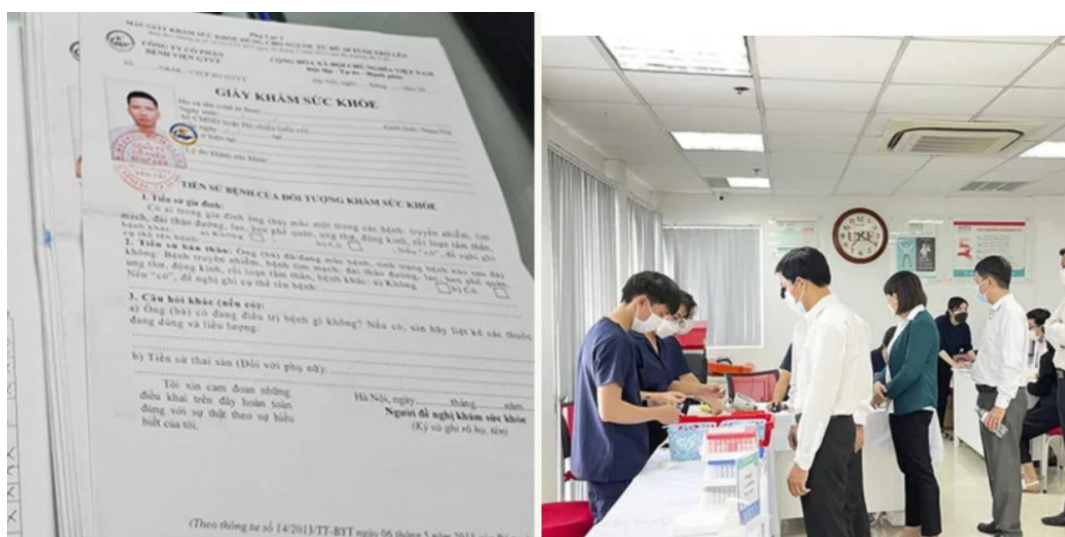
Thông tin tuyển mộ cần rõ ràng, đảm bảo khi đăng bài thông báo tuyển mộ phải đầy đủ các thông tin cơ bản của công việc như yêu cầu đầu vào, mô tả công việc, thu nhập, những quyền lợi của ứng viên, thời gian làm việc, địa điểm làm việc,... nhằm cung cấp các thông tin một cách rõ ràng và chi tiết nhất đến ứng viên đang có nhu cầu tìm việc và tiếp cận ngay những ứng viên phù hợp, tránh gây lãng phí thời gian.

3.2.3. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình tuyển chọn nhân lực cho Công ty

Mục đích: Kiểm tra sức khỏe sẽ cho biết sức khỏe của ứng viên ra sao, từ đó làm cơ sở quyết định tuyển dụng.

Sức khỏe là một yếu tố quan trọng và ảnh hưởng lớn trong quá trình làm việc của NLĐ. Tuy nhiên quy trình tuyển dụng của công ty vẫn còn có nhiều thiếu sót. Hiện nay, để có được giấy khám sức khỏe là điều khá dễ dàng, các trang mạng, cơ sở bán tràn lan trên mạng và bên ngoài. Điều này dẫn đến khó khăn trong công tác tuyển dụng nhân sự, bộ phận nhân sự không thể xác nhận được giấy khám sức khỏe mà NLĐ nộp có chính xác hay không.

Căn cứ theo khoản 3 Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 quy định về khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động như sau: *“Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động”*.



Hình 3.3. Giấy ảnh khám sức khỏe bán tràn lan trên mạng và định hướng tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên

Trong ngành MSTL, bàn tay và thể trạng sức khỏe là điều quan trọng nhất. Trị liệu viên là người trực tiếp thực hiện dịch vụ cho khách hàng, nếu gặp các vấn đề về sức khỏe thì sẽ đem lại ảnh hưởng không tốt đến trải nghiệm cũng như uy tín của cơ sở. Để khắc phục được vấn đề này thì công ty cần có một số phương án như sau:

Trao đổi, phỏng vấn sơ tuyển kỹ ứng viên.

Khi các ứng viên đạt yêu cầu đầu vào, thực hiện tổ chức buổi khám sức khỏe sau bước test tay nghề.

Công ty có thể liên kết với bệnh viện/ phòng khám/ trung tâm sức khỏe thứ 3 để chuyên khám sức khỏe cho trị liệu viên của công ty. Kiểm tra sức khỏe sẽ cho biết sức khỏe của ứng viên, từ đó làm cơ sở quyết định tuyển dụng.

Công ty cần thực hiện và làm chặt chẽ vấn đề này ngay từ khâu sơ tuyển ứng viên để tránh được các rủi ro trong tuyển dụng và không làm ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực cung ứng.

3.2.4. Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình đánh giá tuyển dụng của Công ty

Để công tác tuyển dụng được diễn ra hiệu quả thì năng lực làm việc của chuyên viên tuyển dụng cũng ảnh hưởng không ít đến quá trình tuyển dụng nhân lực cho Công ty. Chính vì vậy mà sau mỗi đợt tuyển dụng, Trưởng bộ phận cũng thực hiện họp nhân viên để tổng kết và đưa ra phương án điều chỉnh phù hợp trong công tác tuyển dụng.

Mục đích: Giúp nâng cao kỹ năng đội ngũ tuyển dụng, tiết kiệm thời gian và chi phí và tạo ra động lực làm việc, giúp hiệu suất công việc cao hơn.

Bộ phận tuyển dụng là bộ phận không thể thiếu trong công ty, đồng thời cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến doanh thu và các đơn hàng tuyển dụng trị liệu viên của công ty. Nhưng hiện nay các nhân viên thuộc bộ phận tuyển dụng 90% đều thuộc thế hệ gen Z, đều là những nhân tố khá mới mẻ trong công việc lẫn xã hội. Các bạn đều là sinh viên mới ra trường, chưa có nhiều kinh nghiệm và kiến thức thực tế về công việc. Các kỹ năng về tuyển dụng vẫn còn yếu, tỉ lệ chuyển đổi data còn thấp không đáp ứng được yêu cầu công ty đặt ra.

Nguồn: HaDu Việt Nam



Hình 3.4. Buổi đào tạo kỹ năng làm việc

Để giải quyết vấn đề này thì cần đề xuất công ty nên có các buổi đào tạo theo tháng hoặc đào tạo đột xuất khi cần thiết về các kiến thức, nghiệp vụ cho nhân viên tuyển dụng. Phòng HCNS vẫn chưa thực sự chú trọng đến công tác đào tạo nhân viên vì số lượng buổi đào tạo diễn ra khá ít và chưa kịp thời (3 tháng đào tạo 1 lần). Trong khi đó thì năng lực của cán bộ chuyên môn cũng quyết định rất nhiều đến hiệu quả công việc.

Ngoài ra thì đầu vào của chuyên viên tuyển dụng cũng phải được đảm bảo được các yêu cầu của công ty. Tăng cường tuyển dụng các ứng viên đã có nhiều năm kinh nghiệm về tuyển dụng hoặc chuyên tuyển mass, spa để có thể đẩy mạnh được hiệu quả tuyển dụng, đạt được hiệu quả cao nhất và tránh gây lãng phí, rủi ro trong việc phải hoàn

trả đơn hàng cho đối tác trong trường hợp quá hạn tuyển dụng hoặc không tuyển được nhân viên cho họ.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Chương này đã đề xuất một loạt các giải pháp nhằm cải thiện và hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp và nhân viên trong bối cảnh thị trường lao động và công nghệ đang phát triển mạnh mẽ.

Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong Công ty TNHH HaDu Việt Nam:

01 Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực cho Công ty.

01 Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình tuyển mộ nhân lực cho Công ty

01 Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình tuyển chọn nhân lực cho Công ty là Tổ chức khám sức khỏe cho nhân viên.

01 Giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng quy trình đánh giá tuyển dụng của Công ty.

Thông qua một số giải pháp em đề xuất nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam, hy vọng công ty có thể tham khảo để có thể hoàn thiện công tác tuyển dụng một cách tốt nhất và hiệu quả nhất trong thời gian sắp tới.

KẾT LUẬN

Ngành spa chăm sóc sức khỏe trên thị trường các ngành công nghiệp không khỏi ngày càng có sự phát triển mạnh mẽ, công tác tuyển dụng một ngày khẳng định vai trò áp đảo của mình giúp cho doanh nghiệp đứng vững trên thị trường. Dẫu vậy, không phải tổ chức nào cũng có thể vận hành công tác tuyển dụng một cách tối ưu hiệu quả.

Đề tài **“Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH HaDu Việt Nam”** đã nghiên cứu nội dung chính về thực trạng công tác tuyển dụng trị liệu viên tại doanh nghiệp spa chăm sóc sức khỏe trong giai đoạn 2021 - năm 2023. Trên cơ sở những đánh giá, nhận xét về ưu điểm và hạn chế của công tác tuyển dụng của công ty, em đã đề xuất những giải pháp để hiệu quả công tác tuyển dụng trị liệu viên được tốt nhất.

Do năng lực, thời gian nghiên cứu còn hạn chế nên bài làm không tránh khỏi nhiều sai sót. Em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của quý Thầy, Cô và bạn bè để bài dự án tốt nghiệp của em được hoàn thiện hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Vân Điềm. (2007). Giáo trình Quản trị Nhân lực. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc Dân.
2. Hoàng Văn Hải, Vũ Thùy Dương. (2005). Giáo trình Quản trị Nhân lực. Hà Nội: NXB Thống Kê.
3. Lê Thanh Hà. (2007). Giáo trình Quản trị nhân lực. NXB Lao động - Xã hội.
4. WB. World Development Indicators. (n.d.). Oxford. London: 2000.
5. CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM TUYỂN DỤNG NHIỀU VỊ TRÍ HẤP DẪN. (n.d.). Retrieved from Đại học Đại Nam:
<https://cec.dainam.edu.vn/jobs/cong-ty-tnhh-hadu-viet-nam-tuyen-dung-tri-lieu-vien/>
6. Trại liệu viên. (n.d.). Retrieved from MESSAGE TRẠI LIỆU HADU VIỆT NAM:
<https://haduvietnam.com/tuyen-dung/44>
7. Vụ Khách sạn. (2022). DU LỊCH VÀ CÁC DỊCH VỤ LIÊN QUAN – SPA CHĂM SÓC SỨC KHỎE – YÊU CẦU ĐỐI VỚI DỊCH VỤ. TỔNG CỤC DU LỊCH.
8. CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM. (n.d.). Retrieved from Top CV:
<https://www.topcv.vn/cong-ty/cong-ty-tnhh-hadu-viet-nam/46636.html>
9. NGUYỄN TRƯỜNG GIANG. (2019). TUYỂN DỤNG CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TẠI CÔNG TY TNHH ĐIỆN TỬ MEIKO VIỆT NAM. Retrieved from Trường đại học lao động xã hội:
http://ulsa.edu.vn/uploads/file/Nam2020/LuanVanTN_CaoHoc_2019/QT07021%20Nguy_n%20Tr%C6%B0%ngGiang.pdf
11. PHẠM THỊ ÚT HẠNH. (2015). CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NHIỆT ĐIỆN PHẢ LẠI . Retrieved from Trường đại học lao động xã hội:
<http://ulsa.edu.vn/uploads/file/Luan%20van%202015/PhamThiUtHanh3B.pdf>
12. Thanh Ny Beauty. (n.d.). Kỹ Thuật Viên Spa Là Gì? – Tiêu Chuẩn Cần Những Gì? Retrieved from Hướng nghiệp Á Âu: <https://www.huongnghiepaa.com/ky-thuat-vien-spa-can-nhung-gi>
13. (2023). Spa Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2023-2028). Mordor intelligence

PHỤ LỤC

Phụ lục 1:

PHIẾU ĐỀ XUẤT TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

Phòng đề nghị tuyển dụng:	
Chức danh cần tuyển:	
Số lượng cần tuyển:	
Địa điểm làm việc:	
Tên Quản lý trực tiếp:	
Ngày đề nghị:	Ngày phê duyệt:
Lý do tuyển dụng:	
Tuyển thay thế	Thông tin về nhân viên trước: Họ tên: Ngày làm việc cuối cùng:
Tuyển mới	Lý do:
Định biên nhân sự đã được phê duyệt (cho vị trí tuyển dụng): Số nhân sự hiện có (thực tế):	
1.Mô tả công việc:	
2.Yêu cầu vị trí công việc:	
3. Cơ chế lương thưởng (LCB tính ntn có phụ thuộc vào KPI k? đính kèm KPI nếu có, phụ cấp khác k?...):	

Trình độ học vấn yêu cầu: Trung học phổ thông Trung cấp/Cao đẳng Đại học Trình độ khác:.....	Các yêu cầu quan trọng về chuyên ngành, ngoại hình, kinh nghiệm... (ghi rõ):
Yêu cầu kinh nghiệm:	
Có yêu cầu kinh nghiệm: Tháng. Năm.
Không yêu cầu kinh nghiệm có thể đào tạo.	

NGƯỜI ĐỀ XUẤT

(Ký và ghi rõ họ tên)

NGƯỜI PHÊ

DUYỆT

(Ký và ghi rõ họ)

CÔNG TY TNHH HADU VIỆT NAM

Số:0510/TB/HADU

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

THÔNG BÁO TUYỂN DỤNG

Nhằm đáp ứng nguồn nhân lực cho sự phát triển của công ty, HaDu Việt Nam thông báo tuyển dụng như sau:

- Đón tiếp khách tại khu vực lễ tân
- Xác nhận thông tin khách hàng sử dụng dịch vụ
- Setup phòng khách sử dụng dịch vụ
- Thực hiện các thao tác dịch vụ theo liệu trình chuyên môn được đào tạo.
- Trao đổi - tư vấn về các chương trình - sản phẩm của trung tâm.

Vị trí	Địa điểm làm việc	Mô tả công việc
Trị liệu viên	Hà Đông, Hà Nội	JD
Trị liệu viên	Đống Đa, Hà Nội	JD
Trị liệu viên Quản lý Spa	Ecopark Hải Dương	JD JD
Trị liệu viên	Hồng Hải, Hạ Long	JD
Trị liệu viên	Quận 2, Thủ Đức	JD
Trị liệu viên	Quận 9, Thủ Đức	JD

- Làm việc trong môi trường chuyên nghiệp, năng động, có cơ hội phát triển bản thân.

- Thu nhập: Mức lương cạnh tranh bao gồm: Lương cứng + Thưởng hoa hồng thể/ sản phẩm + Thưởng chất lượng dịch vụ + Tips. Tham khảo chi tiết trong Mô tả công việc từng vị trí.

- Được hỗ trợ ăn ở

- Được hưởng các điều kiện về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ lương, thưởng, phụ cấp và các khoản chế độ phù hợp tuân theo quy định của cơ sở

- Được đóng bảo hiểm xã hội theo quy định khi ký Hợp đồng lao động chính thức.

YÊU CẦU:

- Giới tính: Nam, Nữ

- Chiều cao: 1m50 trở lên

- Ngoại hình: Cân đối, ưa nhìn

- Độ tuổi: Từ 18 đến 35 tuổi

- Kinh nghiệm làm việc: Ưu tiên ứng viên có kinh nghiệm về Gọi đầu dưỡng sinh, Massage body. Không có kinh nghiệm sẽ được đào tạo bài bản, chính quy.

THÔNG TIN ỨNG TUYỂN

- Hotline tuyển dụng: 0333 130 966

- Email: tuyendung.hadu@gmail.com

GIÁM ĐỐC

Phụ lục 3:

Phiếu kết quả phỏng vấn
PHIẾU KẾT QUẢ PHỎNG VẤN

I. Thông tin chung:

1. Họ và tên ứng viên:.....SĐT:.....
2. Vị trí ứng tuyển:..... Năm sinh:.....
3. Nơi ở hiện tại:.....
4. Lịch PV: Giờ Ngày.....Người PT:.....Người PV:.....

II. Đánh giá ứng viên:

(Đề nghị người phỏng vấn ghi các nhận xét cụ thể ngoài việc đánh giá theo các mức: mức cao/tốt nhất: 10; mức thấp/kém nhất: 1)

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	THANG ĐIỂM (Từ 1 - 10)
1.	Kinh nghiệm làm việc (kinh nghiệm trước đó có liên quan đến vị trí ứng tuyển, công việc gần nhất, thành tựu đạt được, lý do nghỉ):	
2.	Điểm mạnh/ Kỹ năng phát triển mạnh:	
3.	Điểm hạn chế/ Kỹ năng chưa tốt:	
4.	Trình độ chuyên môn:	
5.	Định hướng nghề nghiệp:	
6.	Tính cách/ Sở thích:	

Học viên:

Địa chỉ:

Giới tính:

Khóa đào tạo: Khóa học Massage trị liệu cơ bản.

Hình thức học: Cầm tay chỉ việc + tài khoản học tập online.

I. Nội dung khóa học:

Các môn chung	<ul style="list-style-type: none">• Bấm huyệt giải quyết các vấn đề về tay (Ra mồ hôi, lạnh tay chân).• Bài tập rèn luyện khớp tay, cơ tay, lấy lực, cảm nhận điểm đau.• Điều khí và năng lượng của cơ thể, chuyển hóa năng lượng cho KH.• Các thao tác cơ bản sử dụng trong massage trị liệu.
Lý thuyết	<ul style="list-style-type: none">• Lý thuyết khái quát.• Khái quát tạng phủ.• Các đường kinh lạc trên cơ thể.• Học thuyết âm dương ứng dụng trong danh sách thông kinh lạc.• Huyệt và cách xác định huyệt.• Cấu tạo bộ xương.• Kỹ năng tư vấn chuyên môn.
Thực hành	<ul style="list-style-type: none">• Massage trị liệu toàn thân• Massage trị liệu cổ vai gáy• Massage trị liệu lưng eo• Massage trị liệu chân• Massage trị liệu chăm sóc da mặt• Massage trị liệu bầu• Gội đầu thảo dược
Kỹ năng	<ul style="list-style-type: none">• Kỹ năng bán hàng + xử lý tình huống• Tối ưu vận hành

II. Thời gian học:

1. Thời gian nhập học:

2. Thời gian học:

01 tháng, cho 2 môn: MSTL toàn thân và Gội đầu thảo dược. (Sau khi hoàn thành sẽ được làm việc và tính lương ngay)

3. Địa điểm học: BT3, Lô 16A4, Làng Việt kiều Châu Âu, Mộ Lao, Hà Đông, Hà Nội.

III. Thủ tục đăng ký học: Để hoàn tất thủ tục đăng ký, học viên cần chuẩn bị các giấy tờ sau:

Giấy tờ	Số lượng
Sơ yếu lý lịch (bản gốc)	1
Giấy khám sức khỏe (bản gốc)	1
Chứng minh thư nhân dân photo (công chứng)	1
Ảnh 3*4	4
Giấy khai sinh photo (công chứng)	1
Bằng tốt nghiệp photo (công chứng)	1

Khi đến nhập học, học viên nộp các giấy tờ trên. Thời hạn bổ sung chậm nhất sau **07 ngày** kể từ ngày nhập học.

VI. Chi phí đào tạo và các khoản cần nộp:

+ Chi phí khóa đào tạo	50.000.000 đ
+ Chi phí đặt cọc ở Ký túc xá (nếu đăng ký)	500.000 đ
- <i>Giảm trừ theo cam kết làm việc</i>	50.000.000 đ
Tổng còn phải nộp	500.000 đ

- **Hình thức thanh toán:** Chuyển khoản

Thông tin chuyển khoản:

Tên tài khoản	Nguyễn Bá Ba
Số tài khoản	12312345666
Ngân hàng thụ hưởng	VPBank
Nội dung chuyển khoản	“Hovaten” - SĐT - Thanh toán KH

Chúc học viên có một khóa học hiệu quả và ý nghĩa! Hẹn gặp bạn tại HaDu Việt Nam!

GIÁM ĐỐC