

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



DỰ ÁN TỐT NGHIỆP

TÊN DỰ ÁN: HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG
TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ CÔNG
NGHỆ FUTURE MEDIA

- Người hướng dẫn : **Th.S Phạm Xuân Bách**
- Họ và tên sinh viên: **Nguyễn Văn Tài**
- Mã sinh viên : **1454010219**
- Lớp : **QTKH TH 14-01**

Hà Nội, tháng...năm 2024

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan bài dự án với đề tài “*Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media*” là kết quả nghiên cứu của cá nhân em. Các kết quả trong dự án tốt nghiệp này là trung thực và không sao chép từ bất kỳ một nguồn nào và dưới bất kỳ hình thức nào. Việc tham khảo các nguồn tài liệu đã được thực hiện trích dẫn và ghi nguồn tài liệu tham khảo đúng quy định.

Tác giả dự án tốt nghiệp

Nguyễn Văn Tài

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bài dự án với đề tài: “*Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media*”, ngoài sự nỗ lực cố gắng của bản thân qua quá trình học tập, em đã nhận được rất nhiều sự quan tâm, giúp đỡ và hướng dẫn nhiệt tình từ phía nhà trường, các thầy cô giáo và cán bộ nhân viên tại công ty.

Trước hết, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các thầy cô giáo trong khoa Quản trị kinh doanh trường Đại học Đại Nam. Đặc biệt, em vô cùng cảm ơn thầy Th.S Phạm Xuân Bách đã dành rất nhiều thời gian và tâm huyết hướng dẫn và giúp em hoàn thành bài báo cáo này với kết quả tốt nhất.

Em xin chân thành gửi lời cảm ơn tới Ban lãnh đạo, phòng nhân sự cùng toàn thể cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đã tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ em.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	ii
LỜI CẢM ƠN	iii
DANH MỤC SƠ ĐỒ	vii
DANH MỤC BẢNG	viii
1. Lí do chọn đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu	1
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
5. Kết cấu của dự án	2
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1 Tổng quan về nguồn Nhân lực và tuyển dụng nguồn nhân lực	3
1.1.1 Khái niệm nhân lực và nguồn nhân lực	3
1.1.2 Quản trị nguồn nhân lực	3
1.1.3 Tuyển dụng nhân lực	4
1.2 Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực	5
1.2.1 Đối với doanh nghiệp	5
1.2.2 Đối với người lao động	6
1.2.3 Đối với xã hội	6
1.3 Quy trình tuyển dụng	7
1.3.1 Lập kế hoạch tuyển dụng	7
1.3.2 Xác định nguồn và phương pháp tuyển dụng	8
1.3.3 Thông báo tuyển dụng	11
1.3.4 Tiếp nhận hồ sơ và phỏng vấn	13
1.3.5 Thử việc	15
1.3.6 Ra quyết định tuyển dụng	15
1.3.7 Ký hợp đồng lao động	15
1.3.8 Đánh giá công tác tuyển dụng	15
1.3.9 Tiêu chí đánh giá hiệu quả tuyển dụng:	16

1.4	Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động tuyển dụng nhân lực	17
1.4.1	<i>Các nhân tố môi trường vĩ mô</i>	17
1.4.2	<i>Các nhân tố môi trường ngành</i>	17
1.4.3	<i>Các nhân tố môi trường bên trong doanh nghiệp</i>	18
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ CÔNG NGHỆ FUTURE MEDIA		
2.1	Tổng quan về công ty TNHH đầu tư Công Nghệ Future Media	19
2.1.1	<i>Giới thiệu chung về công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media</i>	19
2.1.2	<i>Lĩnh vực kinh doanh</i>	19
2.1.3	<i>Cơ cấu tổ chức của công ty</i>	20
2.1.4	<i>Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty những năm gần đây</i>	24
2.2	Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media	26
2.2.1	<i>Các yếu tố thuộc môi trường vĩ mô</i>	26
2.2.2	<i>Các yếu tố thuộc môi trường ngành</i>	27
2.2.3	<i>Các yếu tố bên trong doanh nghiệp</i>	27
2.3	Thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media	28
2.3.1	<i>Đặc điểm nguồn nhân lực và văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc</i>	28
2.3.2	<i>Chính sách lương và phúc lợi</i>	28
2.3.3	<i>Kết quả tuyển dụng nhân lực 3 năm gần đây</i>	29
2.3.4	<i>Quy trình tuyển dụng tại công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media</i>	32
2.3.5	<i>Đánh giá kết quả hoạt động tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media</i>	43
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ CÔNG NGHỆ FUTURE MEDIA.		
3.1	Mục tiêu và phương hướng phát triển	46
3.1.1	<i>Mục tiêu</i>	46

3.1.2	<i>Phương hướng</i>	46
3.2	Dự báo nhu cầu nhân lực của công ty trong năm 2024	48
3.3	Cơ hội và thách thức trong hoạt động tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media	48
3.3.1	<i>Cơ hội</i>	48
3.3.2	<i>Thách thức</i>	49
3.4	Một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng của công ty	50
3.4.1	<i>Xác định nhu cầu tuyển dụng của công ty bài bản và chính xác hơn.</i>	50
3.4.2	<i>Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng</i>	51
3.4.3	<i>Nâng cao chất lượng nội dung tuyển dụng</i>	52
3.4.4	<i>Giải pháp hỗ trợ</i>	55
	KẾT LUẬN	56
	TÀI LIỆU THAM KHẢO	57

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng của công ty	7
Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media	20

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Thống kê số lượng nhân sự của các phòng ban	21
Bảng 2.2: Chức năng, nhiệm vụ của mỗi phòng ban.....	22
Bảng 2.3: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media.....	24
Bảng 2.5: Thống kê lao động tại công ty theo trình độ	30
Bảng 2.6: Thống kê lao động tại công ty theo giới tính	30
Bảng 2.7: Thống kê lao động tại công ty theo độ tuổi	31
Bảng 2.8: Kết quả tuyển dụng của công ty 3 năm gần đây	31
Bảng 2.9: Tổng hợp mục tiêu tuyển dụng của từng phòng ban trong công ty trong 3 năm gần đây.....	33
Bảng 2.10: Nguồn tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media trong ba năm gần nhất (2020 - 2022)	35
Bảng 2.11: Đánh giá các yêu cầu và tiêu chí ứng viên cần đạt được sau quá trình thử việc.....	39
Bảng 2.12: Số lượng ứng viên đạt yêu cầu so với tổng chỉ tiêu tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media.....	41
Bảng 2.13: Số lượng ứng viên nhận việc sau tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media	42

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa
TNHH	Trách Nhiệm Hữu Hạn
BP	Bộ phận
TC-KT	Tài chính – Kế toán
HC-NS	Hành chính – Nhân sự

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Nguồn lực con người luôn được coi là một yếu tố vô cùng quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp cũng như nâng cao tính cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Nhân viên có thể mang đến giá trị cho doanh nghiệp thông qua kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực của họ, và giúp cho tổ chức đạt được một lợi thế cạnh tranh bền vững. Không thể sao chép được, nhân lực là một nguồn tài nguyên độc đáo và không thể thay thế.

Để đáp ứng yêu cầu của tổ chức, việc tuyển chọn nhân viên là rất quan trọng và cần được thực hiện một cách chuyên nghiệp. Quá trình tuyển dụng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ nhân viên trong tổ chức. Quyết định tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng các yêu cầu công việc và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Nếu tuyển dụng tốt, người lao động sẽ được sắp xếp vào các vị trí phù hợp với năng lực và sở trường của họ, đồng thời sẽ tăng động lực làm việc và năng suất lao động.

Tuy nhiên, việc tuyển chọn nhân viên cần được đối xử một cách nghiêm túc và chuyên nghiệp. Hiện nay, công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đã quan tâm đến việc tuyển chọn và đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế, thể hiện qua kết quả thực hiện công việc và số lượng nhân viên nghỉ việc. Nguyên nhân chính của vấn đề này là do công tác tuyển chọn nhân viên chưa được đánh giá đúng mức và thường mang tính hình thức. Do đó, việc tuyển chọn nhân viên cần được đối xử nghiêm túc và được quan tâm đúng mức để đảm bảo chất lượng đội ngũ lao động trong tổ chức.

Chính vì vậy, em lựa chọn đề tài: “Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media” làm đề tài cho dự án tốt nghiệp của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

** Mục đích tổng quát*

- Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

** Mục tiêu cụ thể*

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực trong công ty

- Phân tích thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng tại công ty.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

* Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media.

* Phạm vi nghiên cứu:

- *Thời gian*: Đề tài tập trung nghiên cứu thực trạng hoạt động tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media từ năm 2020 đến năm 2022.
- *Không gian*: Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media
- *Nội dung*: Hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài này được nghiên cứu dựa trên phương pháp chính là:

* Phương pháp thu thập dữ liệu: Dự án sử dụng những thông tin thứ cấp có sẵn, số liệu về hoạt động kinh doanh và tuyển dụng của công ty.

* Phương pháp phân tích thống kê và tổng hợp dữ liệu: Phương pháp này được sử dụng trong việc phân tích số liệu hoạt động kinh doanh, đối chiếu so sánh để đánh giá tình hình hoạt động tuyển dụng để từ đó đưa ra những giải pháp phù hợp.

5. Kết cấu của dự án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, nội dung của dự án được chia thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media.

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Tổng quan về nguồn Nhân lực và tuyển dụng nguồn nhân lực

1.1.1 Khái niệm nhân lực và nguồn nhân lực

Nhân lực là nguồn lực, là khả năng của mỗi con người bao gồm: thể lực, trí lực, khả năng của các giác quan, khả năng tiềm tàng về trí lực, bao gồm cả tư tưởng, quan điểm, đạo đức, nhân cách, tác phong, niềm tin, lý tưởng,.. của con người.[2]

Nguồn nhân lực là tập hợp tất cả các cá nhân tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nhằm đạt được các mục tiêu, mục đích của doanh nghiệp, tổ chức đó đặt ra. Bất kỳ doanh nghiệp, tổ chức nào cũng được hình thành dựa trên các thành viên. Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng trong mỗi tổ chức hay doanh nghiệp...

1.1.2 Quản trị nguồn nhân lực

Quản trị nguồn nhân lực là một quá trình phân tích, hoạch định, đánh giá, sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả để đạt được tối đa mục tiêu của doanh nghiệp đề ra.[3]

Quản trị nguồn nhân lực gồm tất cả những hoạt động, quyết định có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa doanh nghiệp và đội ngũ nhân viên.

Việc quản trị nguồn nhân lực là bộ phận quan trọng trong quản lý doanh nghiệp. Và nhiệm vụ chính đó là sắp xếp công việc phù hợp với khả năng của mỗi cá nhân.

1.1.2.1 Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực giúp tăng năng suất lao động tăng thu nhập, chi phí kinh doanh được giảm tối đa, nâng cao hiệu quả của tổ chức giúp đạt được mục tiêu của mình.

Đáp ứng nhu cầu của nhân viên và tạo điều kiện cho nhân viên phát huy được năng lực cá nhân của mình.

1.1.2.2 Chức năng của quản trị nguồn nhân lực

Chức năng thu hút nhân lực: Chức năng này có vai trò đảm bảo số lượng nhân viên và có phẩm chất phù hợp với yêu cầu của công việc.

Chức năng đào tạo – phát triển: Chức năng này có vai trò nâng cao năng lực của đội ngũ nhân lực, đảm bảo nhân viên nắm bắt được những kỹ năng chuyên môn từ cơ bản đến nâng cao qua các hoạt động như: Huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới.

Chức năng duy trì nguồn nhân lực: Chức năng này có vai trò tạo ra sự gắn bó trung thành của nhân viên với doanh nghiệp qua các chính sách động viên, nâng cao tinh thần làm việc như: Thưởng lễ tết, phụ cấp, thăng tiến, tăng lương theo thời gian làm việc,...

1.1.3 Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng là quá trình doanh nghiệp tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để đáp ứng nhu cầu nguồn lực của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp”.[1]

Tuyển dụng nhân lực là một trong những hoạt động quan trọng của quản trị nguồn nhân lực. Quá trình tuyển dụng bao gồm quá trình tuyển mộ, tuyển chọn và định hướng nhân viên mới. Quá trình tuyển dụng chỉ hoàn tất khi hoàn thành cả hoạt động định hướng nhân viên, giúp đỡ nhân viên mới hoà nhập trong môi trường của tổ chức.[4]

Vậy tuyển dụng được hiểu là tiến trình thu hút nhân lực từ các nguồn khác nhau và lựa chọn đúng người có tiêu chuẩn phù hợp để sử dụng vào đúng vị trí công việc mà doanh nghiệp có nhu cầu về nhân lực thông qua 2 quá trình là tuyển mộ và tuyển chọn.

Ở bất kì tổ chức doanh nghiệp nào, hoạt động tuyển dụng cần phải đáp ứng được một số yêu cầu sau:

- Thứ nhất, tuyển dụng phải xuất phát từ kế hoạch bổ sung nguồn nhân lực và kế hoạch trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.
- Thứ hai, hoạt động tuyển dụng phải thu hút được những ứng viên có trình độ chuyên môn, kỹ năng tốt sao cho phù hợp với công việc để đạt được hiệu quả làm việc, năng suất lao động cao.
- Thứ ba, hoạt động tuyển dụng phải thu hút được những ứng viên có tính trung thực, kỷ luật, làm việc có trách nhiệm, có mong muốn gắn bó lâu dài với công việc, với tổ chức.

1.1.3.1 Tuyển mộ

Tuyển mộ nhân lực là việc doanh nghiệp thu hút những người lao động có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với yêu cầu công việc.

Tuyển mộ nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến tuyển chọn và ảnh hưởng đến một số chức năng khác của quản trị nguồn nhân lực như: Đánh giá mức độ thực hiện công việc, lương thưởng, quá trình đào tạo và phát triển,... Đặc biệt, tuyển mộ có vai trò thu hút đảm bảo đủ ứng viên cần cho việc tuyển chọn.

1.1.3.2 Tuyển chọn

Tuyển chọn nhân lực là quá trình sàng lọc các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau được đánh giá dựa trên các yêu cầu của công việc, để lấy đủ và đúng người phù hợp nhất cho các vị trí công việc nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện công việc cũng như mục tiêu sử dụng nhân lực của tổ chức.

Quá trình tuyển chọn là bước quan trọng nhất nhằm giúp cho các nhà tuyển dụng đưa ra các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn, chính xác nhất.

1.2 Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực

1.2.1 Đối với doanh nghiệp

Trong sự phát triển của doanh nghiệp, yếu tố con người đóng vai trò quan trọng nhất, là nguồn lực duy trì tất cả các nguồn lực khác. Vì vậy, việc lựa chọn lao động sao cho phù hợp với từng vị trí và yêu cầu của công việc đã đề ra là rất cần thiết. Tuyển dụng tốt sẽ:

Tuyển dụng giúp đảm bảo rằng ứng viên được lựa chọn có kỹ năng, kinh nghiệm và đặc tính phù hợp với yêu cầu của công việc. Điều này giúp tăng khả năng thành công và hiệu suất của nhân viên.

Quá trình tuyển dụng giúp xây dựng một đội ngũ nhân sự chất lượng, góp phần vào sự phát triển và cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Một chiến lược tuyển dụng hiệu quả giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân những tài năng nổi bật, tăng khả năng nâng cao chất lượng và sự đổi mới

Tuyển dụng chính xác giúp giảm thiểu chi phí do chuyển động nhân sự, bao gồm chi phí tìm kiếm ứng viên mới, đào tạo, và thời gian học việc.

Tuyển dụng những người phù hợp với giá trị và văn hóa tổ chức giúp duy trì và phát triển một môi trường làm việc tích cực.

Như vậy, tuyển dụng nhân lực có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp, nó là bước đầu tiên trong quản trị nhân sự, nếu không làm tốt thì các bước về sau sẽ không thể trơn tru được, Hoạt động tuyển dụng quyết định trực tiếp đến sự thành công - thất bại của doanh nghiệp.

1.2.2 Đối với người lao động

Tuyển dụng nhân sự giúp cho người lao động có cơ việc làm, nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống.

Tạo động lực làm cho người lao động cảm thấy không khí thi đua hơn khi có nhiều người ứng tuyển vào một vị trí.

Quá trình tuyển dụng chính là một bước quan trọng để đảm bảo rằng tổ chức có đội ngũ nhân sự đáp ứng đúng với yêu cầu công việc và đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển cá nhân và tay nghề của nhân viên.

Quá trình tuyển dụng hiệu quả không chỉ giúp tạo ra sự công bằng cho người lao động mà còn kích thích sự cạnh tranh tích cực giữa các ứng viên, tạo động lực để họ phấn đấu hơn trong quá trình làm việc.

Quá trình tuyển dụng nhân lực giúp người lao động hiểu thêm về triết lý, quan điểm của những người lãnh đạo ở trên hay nhà quản trị từ đó có định hướng rõ ràng cho người lao động.

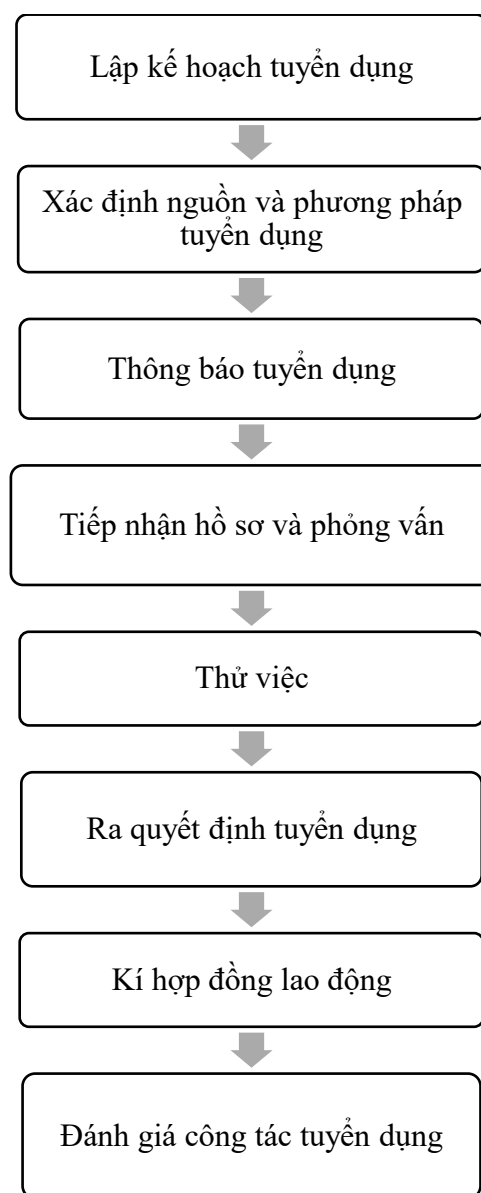
1.2.3 Đối với xã hội

Việc tuyển dụng nhân sự có thể giúp giảm bớt gánh nặng xã hội, đặc biệt là tình trạng thất nghiệp và tệ nạn xã hội. Khi doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự, nó tạo ra cơ hội việc làm cho người lao động và giảm thiểu tình trạng thất nghiệp trong xã hội.

Quá trình tuyển dụng tốt không chỉ ảnh hưởng tích cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức mà còn đóng góp vào sự phát triển của kinh tế đất nước.

Tuyển dụng góp phần vào giải quyết vấn đề thất nghiệp và tạo cơ hội việc làm cho người lao động, từ đó mang lại giá trị xã hội.

1.3 Quy trình tuyển dụng



Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng của công ty

1.3.1 Lập kế hoạch tuyển dụng

* Nhu cầu tuyển dụng:

Việc xác định nhu cầu tuyển dụng cần đầy đủ các thông tin như: Vị trí, số lượng cụ thể, yêu cầu của vị trí công việc, bản mô tả công việc, thời gian cần nhân lực.

- Quy trình để xác định nhu cầu tuyển dụng:

Bước 1: Các phòng tự cân đối đội ngũ nhân lực, thực hiện bù đắp thiếu hụt nhân lực.

Bước 2: Các phòng ban xác định nhu cầu tuyển dụng dựa trên phân tích công việc, kế hoạch và phương hướng hoạt động của tổ chức, sau đó gửi đề xuất tuyển mộ nhân lực cho cán bộ nhân sự.

- Xác định các vị trí công việc cần bổ sung
- Xác định số lượng
- Xác định nhu cầu về chất lượng về thể lực, trí lực và phẩm chất, thái độ của ứng viên

Phiếu đề nghị tuyển dụng nhân lực là một công cụ quan trọng trong quá trình quản lý nhân sự của tổ chức bao gồm: vị trí công việc, số lượng cần tuyển, trình độ chuyên môn, thời gian tuyển dụng,... do bộ phận quản trị nhân lực soạn.

Bước 3: Bộ phận nhân sự tổng hợp nhu cầu cần tuyển dụng nhân lực.

Trách nhiệm của nhân sự:

- Phân tích, thu thập thông tin.
- Thiết kế, đưa ra các giải pháp.
- Tham mưu lại cho các đơn vị về nhu cầu tuyển dụng.

Nội dung tuyển mộ cần có trong phiếu tổng hợp nhu cầu tuyển mộ: Tên đơn vị, chỉ tiêu, tiêu chuẩn, lý do, thời gian...

Bước 4: Gửi trình cấp lãnh đạo xem xét và phê duyệt.

1.3.2 Xác định nguồn và phương pháp tuyển dụng

1.3.2.1 Nguồn tuyển dụng

* Nguồn nội bộ:

Nguồn này bao gồm những người làm việc trong công ty. Hình thức tuyển mộ này thường được công ty áp dụng đối với việc chuyển chuyển cũng như thăng chức cho nhân viên ở vị trí cao hơn, thi tuyển nội bộ, đề cử nội bộ, luân chuyển nhân sự, sử dụng nhân viên đã nghỉ hưu,...

Ưu điểm:

- Đánh giá lòng trung thành, khả năng, thái độ làm việc, tinh thần, và trách nhiệm làm việc của ứng viên.
- Có sẵn nguồn lực ứng viên có chuyên môn và có kinh nghiệm làm việc lâu năm.
- Tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp: Không phải chi trả cho các kênh quảng cáo việc làm hoặc dịch vụ tuyển dụng ngoại bộ, không phải chi trả chi phí cho các cuộc phỏng vấn và xét duyệt hồ sơ ngoại bộ.
- Tiết kiệm nhiều thời gian vì doanh nghiệp không cần phải chờ đợi, tìm kiếm ứng viên mới.
- Có đầy đủ thông tin ứng viên, dễ dàng đánh giá ứng viên sau một khoảng thời gian đã công tác tại doanh nghiệp.
- Nhân viên nội bộ thường không yêu cầu quá nhiều chi phí huấn luyện ban đầu, vì họ đã hiểu rõ về tổ chức và quy trình làm việc.
- Khuyến khích nhân viên trong công ty làm việc hiệu quả và chăm chỉ hơn để có thể phát triển, thăng tiến.
- Tiếp nhận được thông tin ứng viên có năng lực phù hợp nhanh chóng qua sự đề cử của nhân viên.

Nhược điểm:

- Nếu doanh nghiệp đang trên đà phát triển mạnh và mở rộng quy mô thì sẽ bị thiếu hụt nguồn nhân lực.
 - Khi chuyển nhân viên ở bộ phận này sang bộ phận khác thì vẫn sẽ có một bộ phận bị thiếu hụt, và vẫn cần phải tuyển dụng bổ sung vị trí trống đó hoặc một nhân viên phải đảm nhiệm hai vị trí công việc.
 - Không tạo ra màu nhân sự sắc mới trong công ty.
- * Nguồn ngoài doanh nghiệp:

Với nguồn này công ty thu hút nhân lực thông qua quảng cáo báo chí, thông qua các trang thương mại điện tử như facebook, các website tìm việc làm, qua trung tâm môi giới thiệu làm...

Ưu điểm:

- Tiếp cận với lực lượng lao động trẻ, nhiệt huyết ngay từ những ngày đầu. Có thể tổ chức ngày hội tuyển dụng tại các trường học khi doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nhân sự với số lượng lớn.

- Các trang tuyển dụng thường cung cấp hệ thống thông tin và công nghệ để chủ động đề xuất ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc, giúp tiết kiệm thời gian và công sức cho doanh nghiệp. Các công cụ tìm kiếm và lọc ứng viên trên các trang tuyển dụng giúp doanh nghiệp nhanh chóng xác định những người phù hợp nhất với yêu cầu tuyển dụng. Các trang tuyển dụng thường tích hợp khả năng chia sẻ thông tin tuyển dụng trên nhiều nền tảng mạng xã hội và các kênh khác, mở rộng phạm vi tiếp cận đến đối tượng ứng viên rộng lớn.

- Các trang mạng xã hội như Facebook hay LinkedIn có lượng người sử dụng lớn và có thể tạo ra các group kết nối việc làm và kết nối được nhiều người trong các ngành nghề nên doanh nghiệp có thể tiếp cận được với nhiều ứng viên tiềm năng và có năng lực phù hợp.

- Các ứng viên mới sẽ có những kinh nghiệm riêng từ doanh nghiệp cũ, có thể phát huy những ưu điểm và chỉ ra, khắc phục những hạn chế.

Nhược điểm:

- Tồn chi phí cao: Phải chi trả chi phí quảng cáo trên các kênh tuyển dụng, chi phí dịch vụ của các đơn vị tuyển dụng, hoặc chi phí hợp đồng với các công ty môi giới nhân sự.

- Sự thay đổi liên tục trong đội ngũ nhân viên có thể gây khó khăn trong việc xây dựng và duy trì một đội ngũ ổn định và gắn kết.

- Có thể bỏ qua cơ hội phát triển và thăng tiến của nhân viên hiện tại trong doanh nghiệp.

- Quá trình tuyển dụng bị phụ thuộc vào bên thứ ba, doanh nghiệp không kiểm soát được có bao nhiêu người đã tiếp cận xem thông tin và khó nắm bắt được những đánh giá của ứng viên về thông tin tuyển dụng.

- Tồn khá nhiều chi phí tuyển dụng nên sẽ thích hợp cho việc tuyển dụng các vị trí nhân viên cấp trung và cao.

- Ứng viên từ bên ngoài thường cần thời gian để hiểu rõ về văn hóa và quy trình làm việc trong tổ chức.
- Có thể xảy ra rủi ro mất mát thông tin nội bộ khi chia sẻ thông tin với bên ngoài.

1.3.2.2 Xác định phương pháp tuyển dụng

Chọn lựa phương pháp tuyển dụng phù hợp giúp đảm bảo rằng tổ chức sẽ thu hút và chọn lựa được những ứng viên tốt nhất cho vị trí cần tuyển. Dưới đây là một số phương pháp tuyển dụng cơ bản:

** Phương pháp trực tiếp:*

- Phỏng vấn trực tiếp: Tổ chức phỏng vấn trực tiếp ứng viên để đánh giá kỹ năng và kiến thức của họ.
- Thử nghiệm kỹ năng: Yêu cầu ứng viên thực hiện các bài kiểm tra hoặc thử nghiệm để đánh giá kỹ năng cụ thể.

** Phương pháp gián tiếp:*

- Sử dụng công ty môi giới lao động: Chuyển giao quá trình tuyển dụng cho các công ty môi giới lao động chuyên nghiệp.
- Sử dụng công ty tư vấn nhân sự: Thuê các công ty tư vấn nhân sự để hỗ trợ trong việc tìm kiếm và đánh giá ứng viên.
- Sử dụng quy trình tuyển dụng trực tuyến: Áp dụng các hệ thống quản lý ứng viên để tự động hóa và tối ưu hóa quá trình tuyển dụng.
- Phỏng vấn video: Sử dụng phỏng vấn video để thuận tiện cho việc đánh giá ứng viên từ xa.
- Chọn lựa nguồn và phương pháp tuyển dụng phù hợp giúp đảm bảo rằng tổ chức sẽ thu hút và chọn lựa được những ứng viên tốt nhất cho vị trí cần tuyển.

1.3.3 Thông báo tuyển dụng

Thông báo tuyển dụng là thông báo của nhà tuyển dụng khi có nhu cầu tuyển lao động tại một vị trí việc làm nào đó, cung cấp thông tin cần thiết cho các ứng viên về thủ tục tuyển dụng.

Các thông tin cần làm rõ ở thông báo tuyển dụng:

- Nhà tuyển dụng là ai?
- Vị trí tuyển dụng là gì?
- Số lượng tuyển dụng?
- Ứng viên sau khi tuyển có trách nhiệm gì?
- Ứng viên cần có yêu cầu về kỹ năng, năng lực, yêu cầu bằng cấp gì?
- Kênh tiếp xúc và tuyển dụng của nhà tuyển dụng?

Cơ sở để xây dựng thông báo tuyển dụng:

Bản mô tả công việc là một tài liệu quan trọng trong quá trình quản lý nhân sự, cung cấp thông tin chi tiết và rõ ràng về nhiệm vụ và trách nhiệm của một vị trí công việc cụ thể.

Bản tiêu chuẩn công việc là một tài liệu quan trọng cung cấp một tóm tắt chi tiết về các yêu cầu chủ yếu của một vị trí công việc cụ thể.

- Nội dung của thông báo tuyển dụng:

Phần 1: Giới thiệu chung

Tên nhà tuyển dụng: giới thiệu ngắn gọn về nhà tuyển dụng, nêu ra một vài điểm nổi bật của nhà tuyển dụng để thu hút ứng viên.

Lý do tuyển dụng: nhà tuyển dụng nên đưa ra lý do hấp dẫn ứng viên.

Phần 2: Nhu cầu tuyển dụng

Phần này nhà tuyển dụng cần đưa ra các nội dung về:

- Chức năng và nhiệm vụ trong thực hiện công việc.
- Số lượng cần tuyển cho từng vị trí.

Phần 3: Mô tả và yêu cầu của vị trí việc làm

Trình bày vắn tắt, sơ lược của nội dung mô tả công việc.

Mục đích:

- Giúp ứng viên có hình dung ban đầu về công việc, về mức độ phong phú, hấp dẫn của công việc; xác định xem công việc có phù hợp với mình không?

- Giúp nhà tuyển dụng nâng cao số lượng ứng viên phù hợp và hạn chế ứng viên không phù hợp đến ứng tuyển.

- Trình bày các yêu cầu nhà tuyển dụng đặt ra đối với ứng viên.

Phần 4: Chế độ đãi ngộ

- Tiền lương.
- Tiền thưởng.
- Chế độ khác: Phúc lợi, trợ cấp, đãi ngộ...

Phần 5: Các hướng dẫn về thủ tục

Yêu cầu về hồ sơ:

- Về hình thức: Nổi bật hấp dẫn; ngắn gọn, súc tích; phù hợp với phương tiện thông báo.

- Về nội dung:

- Đầy đủ thông tin.
- Ấn tượng.
- Có trọng tâm.
- Phù hợp với đối tượng.

1.3.4 Tiếp nhận hồ sơ và phỏng vấn

Việc tiếp nhận hồ sơ xin việc có mục đích là kiểm tra số lượng hồ sơ, kiểm tra nguồn ứng tuyển và sự phù hợp của ứng viên so với các điều kiện tuyển dụng tối thiểu. Quá trình tiếp nhận hồ sơ không chỉ giúp tổ chức lọc ra những ứng viên phù hợp mà còn tạo ra dữ liệu quan trọng để cải thiện chiến lược tuyển dụng trong tương lai.

Nhiệm vụ của người tiếp nhận hồ sơ:

- Là người tạo ấn tượng ban đầu với ứng viên.
- Đón tiếp ân cần, chu đáo.
- Cung cấp thông tin về công ty và công việc cho ứng viên.

- Hướng dẫn thủ tục chu đáo.
- Ghi chép đầy đủ.
- Vai trò phỏng vấn sơ bộ, phát hiện tài năng.

Nhiệm vụ của bộ phận tiếp nhận và nghiên cứu hồ sơ:

- Hướng dẫn thủ tục, giới thiệu về công ty.
- Tiếp nhận và phân loại hồ sơ.
- Đánh giá sự phù hợp của hồ sơ.
- Tìm ra những điểm chưa phù hợp của hồ sơ.
- Yêu cầu ứng viên sửa đổi, bổ sung thiếu sót.
- Ghi vào sổ xin việc để lưu thông tin.
- Trình hồ sơ đáp ứng đủ điều kiện và biên bản cho Hội đồng tuyển dụng.

Khi tiếp nhận được hồ sơ sẽ tiến hành sàng lọc và phỏng vấn.

Ở bước phỏng vấn chỉ gồm phòng hành chính nhân sự kết hợp với bộ phận chuyên môn lên kế hoạch phỏng vấn. Đặc biệt, với vị trí tuyển dụng là lao động trực tiếp sẽ chia thành hai vòng chính là phỏng vấn sơ bộ và kiểm tra trực tiếp.

Bộ phận phỏng vấn của công ty gồm: Bộ phận yêu cầu tuyển dụng, cán bộ kỹ thuật liên quan; Ban giám đốc công ty và trưởng phòng hành chính nhân sự. Hội đồng này do giám đốc công ty quyết định thành lập.

Đây là bước quan trọng nhất đánh giá năng lực, thái độ và tác phong của ứng viên. Quá trình phỏng vấn sẽ phát hiện ra những ứng viên phù hợp và những ứng viên chưa phù hợp cần được loại bỏ ngay, tuy nhiên để ra được quyết định này cần được xây dựng các tiêu chuẩn một cách kỹ lưỡng, sự chuẩn bị bộ câu hỏi phỏng vấn tuyển dụng cần được chuẩn bị, bám sát nội dung công việc đang tuyển dụng. Những lí do chính để loại bỏ các ứng viên là họ chưa đáp ứng tốt được yêu cầu về kinh nghiệm cơ bản, kỹ năng, thái độ cần thiết để thực hiện công việc.

Sau khi phỏng vấn, nhà tuyển dụng có thể kiểm tra trình độ của ứng viên thông qua việc hỏi ứng viên một số câu hỏi trắc nghiệm ngắn. Các câu hỏi trắc nghiệm sẽ giúp nhà

tuyển dụng hiểu được tính cách, thái độ, trình độ của ứng viên. Đồng thời cũng giúp ứng viên có thể thể hiện khả năng của mình thông qua kết quả của các câu hỏi. Tuy nhiên, người xây dựng bài trắc nghiệm cần thực sự am hiểu về công việc, nghiên cứu kỹ bản mô tả công việc, yêu cầu của công việc. Thường những câu hỏi đã hỏi ứng viên sẽ là những công việc mà ứng viên phải làm sau này.

1.3.5 Thử việc

Sau khi ứng viên đạt được đủ các yêu cầu, nhà tuyển dụng sẽ sắp xếp cho ứng viên thử việc. Quá trình thử việc thường diễn ra trong vòng 1-2 tháng và hưởng mức lương 85% số lương đã thỏa thuận. Nếu qua thời gian thử việc mà ứng viên có thể thích nghi với môi trường làm việc cũng như có kết quả làm việc tốt sẽ được nhận vào làm chính thức.

1.3.6 Ra quyết định tuyển dụng

Sau khi kết thúc quá trình tuyển dụng, công ty tiếp tục thực hiện hoạt động đào tạo, huấn luyện lực lượng bán hàng nhằm nâng cao năng lực, tay nghề và kết quả làm việc đạt hiệu quả. Đồng thời hoạt động đào tạo sẽ giúp nhân viên thích nghi tốt với môi trường làm việc của doanh nghiệp. Quá trình đào tạo, huấn luyện phải được diễn ra thường xuyên, được giám sát chặt chẽ. Hợp đồng lao động được soạn thảo chuẩn chỉ và cho người lao động đọc, kí tên. Đồng thời nhân viên cần hoàn thiện hồ sơ, làm thủ tục cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội,...

1.3.7 Kí hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được soạn thảo chuẩn chỉ và cho người lao động đọc, kí tên. Đồng thời nhân viên cần hoàn thiện hồ sơ, làm thủ tục cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội,...

1.3.8 Đánh giá công tác tuyển dụng

Đánh giá công tác tuyển dụng là quá trình đánh giá hiệu suất và kết quả của các hoạt động tuyển dụng một cách tổng thể. Điều này giúp tổ chức đánh giá xem liệu quá trình tuyển dụng đã đáp ứng được nhu cầu nhân sự của họ chưa, cũng như xác định những cải tiến có thể thực hiện để nâng cao chất lượng và hiệu suất của quá trình này. Một số chỉ tiêu cần đánh giá là: Thời gian tuyển dụng, chất lượng ứng viên, chỉ tiêu tuyển dụng, đánh giá khả năng đánh giá tư duy và sự chính xác của quyết định tuyển dụng, xem xét hiệu suất của các kênh tuyển dụng được sử dụng, bao gồm các trang web, mạng xã hội, hay các dịch vụ tuyển dụng.

1.3.9 Tiêu chí đánh giá hiệu quả tuyển dụng:

- Chi phí mỗi lần tuyển dụng:

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

- 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 “nhầm 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.

- 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.

- 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.

- 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.

1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động tuyển dụng nhân lực

1.4.1 Các nhân tố môi trường vĩ mô

*** Yếu tố kinh tế**

Khi nền kinh tế phát triển sẽ thuận lợi cho việc mở rộng kinh doanh: Nhu cầu về nhân sự tăng, tạo cơ hội cho hoạt động tuyển dụng. Các doanh nghiệp cũng sẽ đầu tư mạnh mẽ vào hoạt động tuyển dụng để đảm bảo sự đủ nguồn nhân lực chất lượng. Do nhu cầu cao, doanh nghiệp có thể tăng cường cạnh tranh để thu hút và giữ chân những ứng viên xuất sắc.

*** Yếu tố khoa học công nghệ**

Khoa học công nghệ phát triển, thị trường ngày càng thay đổi nên việc áp dụng những thành tựu khoa học công nghệ hiện đại vào sản xuất và bán hàng sẽ mang đến cho doanh nghiệp những lợi ích, kết quả tốt, tăng khả năng cạnh tranh. Chính vì vậy, một số vị trí công việc đã được thay thế hoàn toàn bằng máy móc và một số vị trí được máy móc công nghệ hỗ trợ nên số lượng nhân sự sẽ giảm đi, dẫn đến việc không ổn định nguồn nhân lực.

1.4.2 Các nhân tố môi trường ngành

*** Hoạt động tuyển dụng của đối thủ cạnh tranh**

Đối thủ cạnh tranh là những doanh nghiệp đang kinh doanh những sản phẩm giống doanh nghiệp hoặc có cùng nhóm khách hàng mục tiêu nên mục tiêu và đối tượng tuyển dụng cũng sẽ giống nhau.

*** Sự phát triển, đổi mới của ngành**

Ngành công nghệ media phát triển rất nhanh, điều này đòi hỏi các công ty phải tìm kiếm và tuyển dụng nhân viên có kỹ năng và kiến thức sáng tạo, linh hoạt và nhanh chóng thích nghi với sự thay đổi công nghệ. Nhân viên phải cung cấp kịp thời các giải pháp mới và thu hút khách hàng cùng với kiến thức chuyên môn vững chắc và các kỹ năng liên quan đến ngành như thiết kế đồ họa, lập trình, xử lý âm thanh, quản lý dự án,...

1.4.3 Các nhân tố môi trường bên trong doanh nghiệp

1.4.3.1 Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp

Mỗi doanh nghiệp sẽ có một mục tiêu riêng và tất cả các hoạt động trong doanh nghiệp đều hướng tới mục tiêu đó. Từ mục tiêu đó, các bộ phận phòng ban lại căn cứ vào đó để bố trí công việc và nhân sự phù hợp. Mục tiêu của doanh nghiệp sẽ dẫn đường cho nhà tuyển dụng xác định được đối tượng cần thu hút, tuyển dụng là ai và có những yêu cầu trình độ, kỹ năng gì?

1.4.3.2 Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Khả năng tài chính của doanh nghiệp sẽ quyết định lượng ngân sách chi cho hoạt động tuyển dụng là bao nhiêu. Với khả năng tài chính mạnh sẽ cho phép doanh nghiệp lựa chọn hình thức quảng cáo tuyển dụng chuyên nghiệp, hiệu quả. Đi đôi với đó là chế độ lương - thưởng, đãi ngộ, phúc lợi hấp dẫn từ đó thu hút được nhiều ứng viên, đặc biệt là những ứng viên có tài năng.

1.4.3.3 Năng lực của bộ máy đảm nhận hoạt động tuyển dụng

Năng lực của bộ máy đảm nhận hoạt động tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được kết quả tốt trong quá trình tìm kiếm, lựa chọn, và thu hút nhân sự cho tổ chức một số năng lực quan trọng của bộ máy tuyển dụng là:

- Hiểu biết vững về các nguồn tuyển, thị trường lao động, và các phương pháp tuyển dụng hiện đại.
- Năng lực đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm, và tính cách của ứng viên một cách chính xác để đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa tổ chức.
- Năng lực quản lý thời gian và công việc hiệu quả để đảm bảo quá trình tuyển dụng diễn ra mạch lạc và nhanh chóng.

1.4.3.4 Chính sách nhân sự

Chính sách nhân sự đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nguồn nhân lực cho một tổ chức. Người lao động ngày càng trở nên thông minh và có nhận thức cao về quyền lợi của mình, và họ thường tìm hiểu kỹ lưỡng về chính sách nhân sự của tổ chức trước khi quyết định nộp hồ sơ. Một số chính sách doanh nghiệp có thể áp dụng: Chính sách thăng tiến nội bộ, chế độ lương thưởng, đãi ngộ, phúc lợi, chính sách hỗ trợ tạo ra môi trường làm việc tốt, chính sách đào tạo, phát triển rõ ràng.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ CÔNG NGHỆ FUTURE MEDIA

2.1 Tổng quan về công ty TNHH đầu tư Công Nghệ Future Media

2.1.1 Giới thiệu chung về công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Tên: Công Ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Đại diện pháp luật: Nguyễn Bá Hoan

Mã số thuế: 0109402807

Đăng kí kinh doanh ngày 12/11/2020

Địa chỉ hiện tại: Tầng 3 Toà SDU, số 163 đường Trần Phú, phường Văn Quán, quận Hà Đông, Thành phố Hà Nội.

Vốn điều lệ: 18.000.000.000

Quy mô nhân sự: 140 người

2.1.2 Lĩnh vực kinh doanh

2.1.2.1 Ngành nghề kinh doanh

Công ty có ngành nghề kinh doanh chính là "Hoạt động sản xuất phim điện ảnh, phim video và chương trình giải trí", do Chi cục Thuế Quận Thanh Xuân quản lý. Các sản phẩm mang lại doanh thu cho công ty hiện nay là các video, thước phim với nội dung phù hợp với trẻ em được đăng tải lên nền tảng Youtube. Các dịch vụ hiện tại mà công ty đang cung cấp với mã ngành và tên ngành tương ứng là:

J591 - Hoạt động sản xuất phim điện ảnh, phim video và chương trình truyền hình. (Ngành chính)

J6201 -Lập trình máy vi tính.

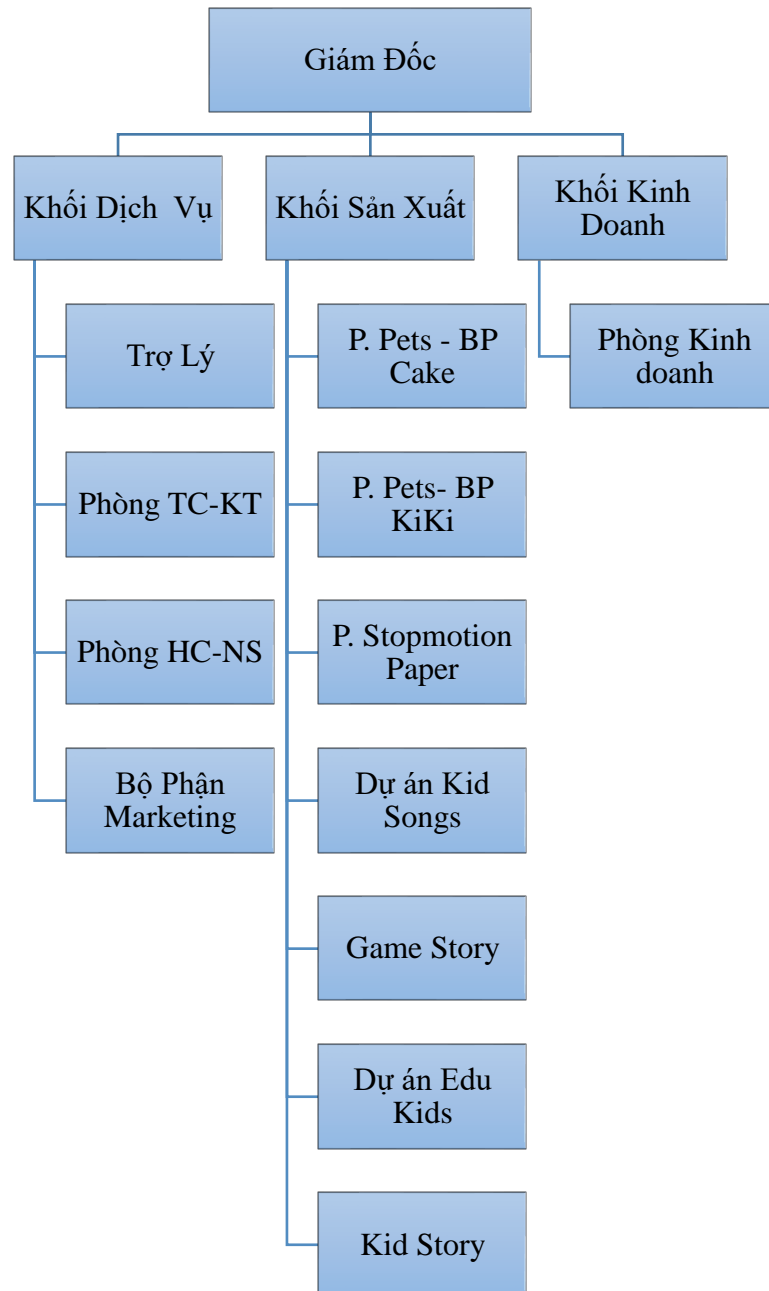
J6399 - Dịch vụ thông tin khác chưa được phân vào đâu.

M7020- Hoạt động tư vấn quản lý.

J6290 - Hoạt động dịch vụ công nghệ thông tin và dịch vụ khác liên quan đến máy vi tính.

M7310 - Quảng cáo.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty



(Nguồn: Phòng Hành Chính- Nhân Sự)

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Cơ cấu tổ chức của công ty được sắp xếp theo mô hình chức năng giúp nâng cao hiệu quả công việc, phát huy chuyên môn của từng phòng dưới sự chỉ đạo, giám sát của cấp lãnh đạo. Cơ cấu tổ chức như vậy có ưu điểm là mọi hoạt động trong doanh nghiệp được phối hợp chặt chẽ, đúng chuyên môn, đảm bảo hoạt động quản lý được kịp thời, hiệu quả.

Bảng 2.1: Thống kê số lượng nhân sự của các phòng ban

Đơn vị tính: Người

STT	Chức danh, phòng ban	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
I	Ban giám đốc			
1	Giám đốc	01	01	01
II	Khối dịch vụ			
2	Trợ Lý	01	01	02
3	Phòng TC-KT	02	02	02
4	Phòng HC-NS	05	05	06
5	Bộ Phận Marketing	08	11	16
III.	Khối sản xuất			
6	P. Pets - BP Cake	12	17	21
7	P. Pets- BP KiKi	10	13	19
8	P. Stopmotion Paper	13	18	22
9	Game Story	06	10	14
10	Dự án Edu Kids	11	14	17
11	Kid Story	08	09	08
IV	Khối kinh doanh			
12	Phòng kinh doanh	08	09	12
Tổng		85	110	140

(Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự)

Nhận xét: Có thể thấy trong 3 năm gần đây, số lượng nhân viên trong công ty có sự biến động, thay đổi và đang tăng đều ở các phòng ban khác nhau. Do số lượng công việc của công ty đang tăng dần, mỗi phòng, bộ phận khác nhau thường có kênh Youtube riêng nên khi tăng thêm nhân lực cũng được phân bổ đều. Số lượng nhân viên của công ty có sự tăng trưởng đồng nghĩa với việc công ty đang hoạt động tốt và ngày càng phát triển.

Bảng 2.2: Chức năng, nhiệm vụ của mỗi phòng ban

STT	Chức danh	Chức năng, nhiệm vụ
1	Giám đốc	Giám đốc là người đại diện pháp nhân của Công ty quản lý điều hành toàn bộ hoạt động kinh doanh và sản xuất của công ty.
2	Phòng TC-KT	Phòng kế toán có vai trò rất quan trọng trong việc theo dõi và quản lý tài chính cho Công ty. Các kế toán sẽ tham mưu, cố vấn cho ban quản trị cách thức xử lý những khó khăn tài chính do quy định tài chính không phù hợp. Đồng thời giám sát, quản lý nguồn vốn của doanh nghiệp với mục tiêu giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả sử dụng vốn của doanh nghiệp. .
3	Phòng HC-NS	Là bộ phận trực thuộc Ban Giám Đốc công ty, tham mưu giúp Ban Giám Đốc điều hành công tác cán bộ, tổ chức nhân sự, công tác hành chính quản trị và xây dựng thiết lập mô hình quản lý công ty, chăm lo đời sống cho cán bộ nhân viên, tổ chức bảo vệ tài sản... Lập kế hoạch tuyển dụng . Tuyển dụng đào tạo, phân công, đánh giá nhân sự theo định hướng phát triển của công ty . Tổ chức theo dõi hồ sơ của toàn bộ nhân viên của công ty bao gồm; Hồ sơ nhân sự hợp đồng lao động, bảo hiểm,... Giải quyết các chế độ, chính sách với người lao động. Tiếp nhận và quản lý nhân sự thực tập.
4	Bộ phận Marketing	Quảng bá kênh hoạt động của công ty ra thị trường trong nước và nước ngoài. Lập các kế hoạch liên quan tới sản phẩm và truyền thông cho thương hiệu. Làm các video

STT	Chức danh	Chức năng, nhiệm vụ
		sản phẩm về công ty và một số công việc mà giám đốc giao cho.
5	Bộ phận sản xuất	Quản lý và xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh trong công ty, điều độ sản xuất, thống kê kế hoạch sản xuất kinh doanh, quản lý mua sắm các thiết bị quay chụp, vẽ và dự trữ các loại vật tư phục vụ cho sản xuất kinh doanh, quản trị chi phí sản xuất.
6	Bộ phận kinh doanh	Sử dụng những video đã hoàn thiện để phát triển kinh doanh.

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

2.1.4 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty những năm gần đây

Bảng 2.3: Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ
Future Media

Đơn vị tính: VNĐ

CHỈ TIÊU	Mã số	Thuyết minh	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1	2	3	4	5	6
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	VII.1	38.467.387.299	40.923.802.657	47.678.983.029
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	02	VII.2	4.949.869.276	6.528.389.673	9.873.999.283
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10= 01-02)	10		33.517.518.023	34.395.412.984	37.804.983.746
4. Giá vốn hàng bán	11	VII.3	29.474.238.000	25.463.638.912	24.983.019.382
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20=10 - 11)	20		4.043.280.023	8.931.774.072	12.821.964.364
6. Doanh thu hoạt động tài chính	21	VII.4	1.230.349.764	1.919.182.384	3.192.374.919
7. Chi phí tài chính	22	VII.5	0	653.875.234	987.832.019
Trong đó: Chi phí lãi vay	23		0	653.875.234	987.832.019
8. Chi phí bán hàng	25	VII.8	3.980.329.987	4.928.363.209	7.823.091.817
9. Chi phí quản lý doanh nghiệp	26	VI.8.1	976.982.901	3.983.923.019	6.092.918.930

CHỈ TIÊU	Mã số	Thuyết minh	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
10 Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh {30 = 20 + (21 - 22) - (25 + 26)}	30		316.316.899	1.284.794.994	1.110.496.517
11. Thu nhập khác	31	VII.6	697.568.309	1.093.983.928	2.991.827.981
12. Chi phí khác	32	VII.7	0	0	1.082.873.091
13. Lợi nhuận khác (40 = 31 - 32)	40		697.568.309	1.093.983.928	1.908.954.890
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50 = 30 + 40)	50		1.013.885.208	2.378.778.922	3.019.451.407
15. Chi phí thuế TNDN hiện hành	51	VII.10	202.777.041	475.755.784	603.890.281
16. Chi phí thuế TNDN hoãn lại	52	VII.10	0	0	0
17. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60=50 – 51 - 52)	60		811.108.166	1.903.023.138	2.415.561.126

(Nguồn: Phòng Kế Toán)

Nhận xét:

Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ

Trong 3 năm gần đây, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty có xu hướng tăng trưởng cụ thể: Năm 2020 đạt 40.923.802.657 đồng, tăng 2.456.415.358 đồng so với năm 2020 (tức tăng 6%), năm 2022 doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ đạt 47.678.983.029 đồng, tăng 6.755.180.372 đồng so với năm 2021 (tức tăng 17%). Doanh thu 3 năm gần đây tăng là do những năm gần đây khi ngay cả khi dịch Covid 19 bùng phát, các bạn nhỏ không được ra ngoài chơi nên nhu cầu giải trí của các bạn nhỏ tăng lên, chính vì vậy nên doanh thu

của công ty cũng có sự tăng trưởng, hơn nữa các video của công ty đang hướng đến có nội dung phù hợp, các bạn vừa học vừa giải trí. Các dịch vụ mà các bạn nhỏ quan tâm nhất chính là những video ngắn, bắt mắt sôi động và các bạn có thể hát hoặc hoạt động theo.

2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

2.2.1 Các yếu tố thuộc môi trường vĩ mô

*** Yếu tố kinh tế**

Hiện nay Việt Nam đang thực hiện lối kinh tế mở, nền kinh tế thị trường khá ổn định, các quan hệ kinh tế đối ngoại được mở rộng, năng lực sản xuất tăng. Kinh tế ổn định thường tạo điều kiện tốt cho quảng cáo và tiêu dùng, làm tăng doanh thu quảng cáo. Ngược lại, kinh tế suy thoái có thể dẫn đến giảm ngân sách quảng cáo và chi tiêu giảm giữa các doanh nghiệp.

*** Yếu tố văn hóa - xã hội**

Việt Nam có một nền văn hóa đậm chất Á Đông, với sự coi trọng gia đình, truyền thống, và lòng tự hào dân tộc. Các công ty media cần phải tôn trọng và phản ánh đúng giá trị này trong nội dung. Ngôn ngữ chính thức là Tiếng Việt, và việc sử dụng ngôn ngữ này một cách chính xác và nhạy bén là quan trọng trong nội dung truyền thông.

*** Khoa học – công nghệ**

Yếu tố công nghệ đóng một vai trò quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của công ty, đa số những yếu tố này là cơ hội phát triển cho công ty. Sự tiến bộ của công nghệ tạo sức mạnh để đứng vững trong tình hình cạnh tranh hiện nay. Hiện nay ở Việt Nam đang được áp dụng nhiều khoa học – công nghệ vào ngành sản xuất phim, video như:

Công nghệ camera và thiết bị quay phim ngày càng tiên tiến, đem lại khả năng quay video ở độ phân giải cao như 4K và 8K. Điều này tăng cường chất lượng hình ảnh và trải nghiệm người xem.

Công nghệ ghi âm và xử lý âm thanh ngày càng cải thiện, giúp tạo ra âm thanh rõ ràng và chất lượng cao.

*** Yếu tố về thị trường lao động**

Dựa theo số liệu được công bố bởi Bộ Công Thương Việt Nam cho thấy, số lượng lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm trong quý IV năm 2022 tại thị trường lao động

Việt Nam tổng cộng là 51 triệu người, tăng 239,4 nghìn người so với quý trước và tăng gần 2 triệu người so với cùng kỳ năm 2021, cho thấy rằng lượng cầu của thị trường lao động hiện nay tại Việt Nam là rất cao. Kết quả này cũng đồng nghĩa với việc “Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media” hoàn toàn có khả năng thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng về cho công ty.

2.2.2 Các yếu tố thuộc môi trường ngành

* Đối thủ cạnh tranh

Công ty TNHH Công Nghệ Truyền Thông SMM Việt Nam

Kênh Youtube chính: Bichikids in English

- Bichikids in English là một kênh giải trí giành cho trẻ em bằng tiếng Anh chủ yếu với nội dung vui nhộn, bắt mắt và có lượt xem khá đều trong các video chứng tỏ lượng khách hàng của kênh là những người đã từng xem hoặc đã đăng kí.

* Khách hàng

Đối với bất kỳ công ty nào cũng cần có khách hàng, vì chính khách hàng mới có thể tạo ra lợi nhuận, duy trì sự tồn tại và phát triển của công ty. Các kênh Youtube của công ty được theo dõi phần lớn là các em nhỏ từ 9-15 tuổi.

2.2.3 Các yếu tố bên trong doanh nghiệp

* Nguồn lực tài chính của doanh nghiệp

Nguồn lực tài chính của doanh nghiệp thể hiện khả năng chi trả ngân sách cho hoạt động tuyển dụng. Doanh nghiệp cần xem xét tình hình tài chính của doanh nghiệp để đưa ra chiến lược tuyển dụng hiệu quả. Đặc biệt cần có những chính sách, kế hoạch để có thể giữ ổn định nguồn tài chính của doanh nghiệp. Khi có nguồn tài chính dồi dào, ổn định cũng là yếu tố nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường. Từ đó ứng viên cũng có niềm tin vào doanh nghiệp, từ đó lựa chọn doanh nghiệp để nộp hồ sơ tuyển dụng cũng như gắn bó lâu dài.

* Cơ sở vật chất

Công ty có văn phòng đại diện tại Hà Nội, tại đây thì công ty có trang thiết bị cần thiết phục vụ cho công việc của các nhân viên. Có các trang thiết bị như máy tính, máy in, máy chiếu, bàn ghế, các thiết bị vẽ, dụng cụ chuyên môn,...

Đặc biệt với lĩnh vực kinh doanh của công ty là sản xuất phim, video nên cần đầu tư các thiết bị công nghệ hiện đại để thuận tiện cho công việc. Ngoài ra công ty có cơ sở vật chất tốt cũng giúp công ty thu hút được nhiều ứng viên khi tuyển dụng.

2.3 Thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

2.3.1 *Đặc điểm nguồn nhân lực và văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc*

2.3.1.1 *Đặc điểm nguồn nhân lực*

Các nhân viên đều tốt nghiệp phổ thông trở lên hoặc có kinh nghiệm chuyên môn từ 6 tháng đến 3 năm, có đủ kỹ năng và trình độ để thực hiện công việc của mình hiệu quả.

Công ty thường đang xây dựng đội ngũ nhân sự đa dạng về giới tính, sắc tộc, tuổi tác để tăng cường sự sáng tạo và phản ánh đa chiều.

Nhân viên có tính linh hoạt và sẵn sàng học hỏi để thích ứng với thay đổi và phát triển trong công việc hiện tại mà vẫn có khả năng đối mặt với thách thức trong tương lai.

Nhân viên có sự sáng tạo và linh hoạt giúp đưa ra giải pháp mới, làm việc hiệu quả trong môi trường thay đổi nhanh, nhân viên có khả năng làm việc nhóm, giao tiếp và tương tác tích cực với đồng nghiệp.

Đặc biệt, ngoài những kỹ năng chuyên môn cần thiết, đội ngũ nhân sự của công ty còn có thái độ làm việc rất tích cực, tự giác hoàn thành công việc và thường hoàn thành đúng thời hạn.

2.3.1.2 *Văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc*

Về môi trường làm việc: Môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ và khuyến khích sự đổi mới có thể thu hút những ứng viên tài năng. Những người tìm kiếm môi trường làm việc đồng đội, sáng tạo sẽ có xu hướng ưa thích doanh nghiệp với văn hóa thích hợp.

2.3.2 *Chính sách lương và phúc lợi*

* Về chính sách phúc lợi:

Như bảo hiểm, các giá trị vật chất cũng như các hoạt động nâng cao tinh thần cho nhân viên như tham quan du lịch, cũng mang đến tinh thần động viên cho công nhân

viên trong công ty. Sự kiện du lịch hàng năm: Thông thường sẽ tùy theo chi phí hằng năm của công ty, sẽ đi biển hoặc đi tham quan các địa điểm di tích lịch sử. Đây là dịp để gắn bó giữa ban lãnh đạo và nhân viên, công nhân viên với công nhân viên, giữa các phòng ban tổ chức với nhau với mục đích tạo động lực cho công nhân viên trong công ty làm việc, đưa doanh nghiệp phát triển vững mạnh hơn.

Một số chính sách phúc lợi công ty đang sử dụng:

Làm việc linh hoạt

Bảo hiểm nhân thọ

Hỗ trợ tài chính cho nhân viên

Ăn uống và hoạt động giải trí lành mạnh

Đãi ngộ thưởng lễ, tết

Khám sức khỏe định kỳ hằng năm

Hỗ trợ ăn trưa cho nhân viên tại văn phòng

Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm xã hội sau khi được ký kết hợp đồng lao động chính thức.

* Về chính sách khen thưởng:

Căn cứ vào kết quả làm việc của nhân viên, công ty có chính sách khen thưởng như: Khen thưởng biểu dương cá nhân đạt thành tích xuất sắc, hoạt động biểu dương “Nhân viên tiêu biểu”, “Trao thưởng cho phòng ban có video đạt được lượt xem nhiều nhất trong tháng”.

* Về chính sách lương của nhân viên tại công ty:

Mức thu nhập trung bình của nhân viên tùy thuộc vào vị trí, năng lực và kinh nghiệm khoảng từ 8-20 triệu.

2.3.3 Kết quả tuyển dụng nhân lực 3 năm gần đây

2.3.3.1 Thống kê lao động 3 năm gần đây

- Về trình độ

Bảng 2.4: Thống kê lao động tại công ty theo trình độ

Đơn vị tính: Người

STT	Trình độ	Số người		
		Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1	Đại học	35	42	58
2	Cao đẳng	26	33	39
3	Trung cấp	14	21	27
4	Phổ thông, đã có kinh nghiệm vị trí chuyên môn	10	14	16
5	Tổng	85	110	140

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Nhận xét: Qua bảng số liệu và biểu đồ về trình độ của lao động tại Công ty ta thấy trình độ nhân viên có trình độ đại học cả 3 năm đều đạt khoảng 40%. Ngoài ra, các nhân viên của công ty cũng có kinh nghiệm hoặc chứng chỉ liên quan đến lĩnh vực chuyên môn.

- Về giới tính

Bảng 2.5: Thống kê lao động tại công ty theo giới tính

Đơn vị tính: Người

Năm	Nhân viên nam	Nhân viên nữ	Tổng
Năm 2020	51	34	85
Năm 2021	71	39	110
Năm 2022	92	48	140

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Nhận xét: Trong 3 năm, nguồn nhân lực trong công ty chủ yếu là nam giới do công việc mang tính chất dựng hình ảnh, chỉnh sửa video nhiều nên nam giới thường làm việc tốt hơn, các nhân viên là nữ thường làm những công việc hành chính – nhân sự, kế toán và viết kịch bản.

- Về độ tuổi

Bảng 2.6: Thống kê lao động tại công ty theo độ tuổi

Đơn vị tính: Người

STT	Độ tuổi	Số người		
		Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1	Từ 20 -25	37	52	66
2	Từ 26-35	30	33	43
3	Trên 35	18	25	31
4	Tổng	85	110	140

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

2.3.3.2 Kết quả tuyển dụng 3 năm gần đây

Bảng 2.7: Kết quả tuyển dụng của công ty 3 năm gần đây

Đơn vị tính: Người

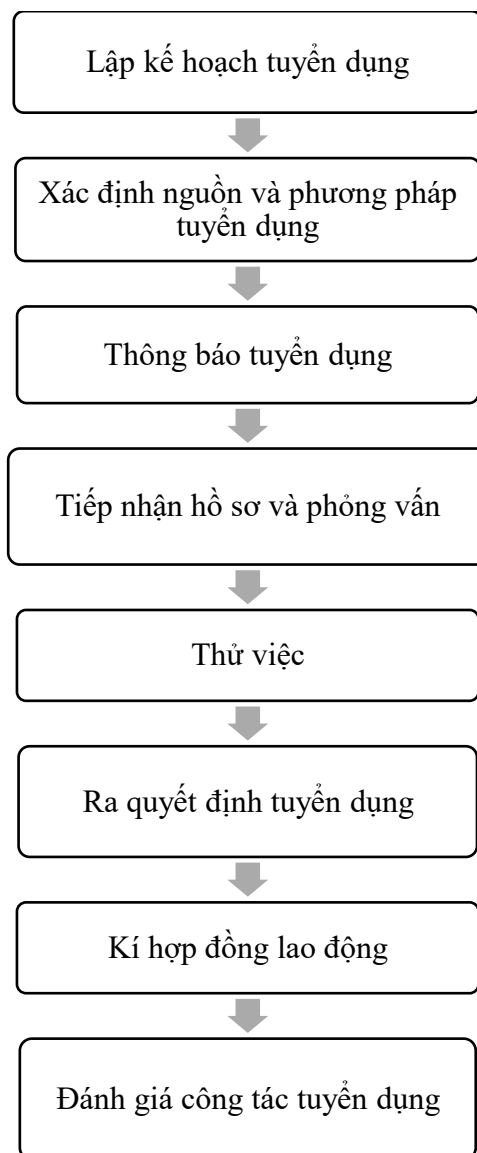
Các chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tổng số lao động tuyển dụng	85	25	30
Theo độ tuổi:			
- Từ 20-25	37	15	14
- Từ 26 - 35	30	03	10
- Trên 35	18	07	06
Theo giới tính:			
- Nam	51	20	21
- Nữ	34	05	09
Theo trình độ:			
- Đại học	35	7	16
- Cao đẳng	26	7	06
- Trung cấp	14	7	06
- Phổ thông, đã có kinh nghiệm vị trí chuyên môn	10	4	02

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Nhận xét: Ta có thể thấy do tính chất công việc, lĩnh vực hoạt động của công ty chủ yếu là về quay, dựng video cho nên số lượng nhân viên nam chiếm tỉ lệ khá cao so với nữ. Các công việc của công ty đòi hỏi sự nhanh nhẹn, cẩn thận, tỉ mỉ và có có sự sáng tạo chính vì thế số lượng lao động trong độ tuổi từ 20 tuổi đến 25 tuổi và từ 26 tuổi đến 35 tuổi chiếm tỉ lệ lớn trong tổng số lao động. Về trình độ ta có thể thấy số lượng lao động có bằng đại học, cao đẳng chiếm tỉ lệ nhiều nhất trong tổng số lao động. Qua đó ta có thể nhận xét rằng công ty rất chú trọng tới cơ cấu lao động của công ty, công ty luôn có những tiêu chuẩn trong quá trình tuyển dụng nhân lực.

Qua đây, chúng ta có thể thấy công tác tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media tuyển dụng khá hiệu quả, đảm bảo số lượng và chất lượng lao động theo yêu cầu đặt ra.

2.3.4 Quy trình tuyển dụng tại công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media



2.3.4.1 Xác định nhu cầu, mục tiêu và lập kế hoạch tuyển dụng

Xác định nhu cầu nhân sự là bước quan trọng đầu tiên trong quy trình tuyển dụng. Bộ phận tuyển dụng cần xác định rõ ràng về mục tiêu và kết quả mong đợi từ vị trí công việc mới, đề xuất danh sách kỹ năng cần thiết và năng lực mà ứng viên phải có. Thảo luận với các bộ phận liên quan để hiểu rõ nhu cầu công việc từ góc độ chuyên môn khác nhau. Xác định mức độ ưu tiên của các yếu tố cụ thể, như kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn, kỹ năng cá nhân, đặc biệt cần xem xét chiến lược phát triển của tổ chức để đảm bảo rằng nhu cầu nhân sự đáp ứng được sự thay đổi và mở rộng trong tương lai. Mục tiêu tuyển dụng của công ty vào năm 2020 là 89 người, năm 2021 là 30 người, năm 2022 là 34 người.

Sau khi đã xem xét đánh giá để đưa ra được số lượng, tiêu chí tuyển dụng cần trình lên cấp trên để được phê duyệt cũng như chỉnh sửa nếu có sai sót.

Bảng 2.8: Tổng hợp mục tiêu tuyển dụng của từng phòng ban trong công ty trong 3 năm gần đây

STT	Chức danh, phòng ban	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
I	Ban giám đốc			
1	Giám đốc	01	0	0
II	Khối dịch vụ			
2	Trợ Lý	1	1	2
3	Phòng TC-KT	2	1	5
4	Phòng HC-NS	5	3	2
5	Bộ Phận Marketing	9	3	4
III.	Khối sản xuất			
6	P. Pets - BP Cake	12	8	4
7	P. Pets- BP KiKi	11	3	4
8	P. Stopmotion Paper	13	4	2
9	Game Story	7	1	4
10	Dự án Edu Kids	11	2	4
11	Kid Story	9	4	1
IV	Khối kinh doanh			
12	Phòng kinh doanh	8	6	2
Tổng		89	30	34

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media nhận thấy rằng một bản kế hoạch tuyển dụng hiệu quả cần:

- Có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, có khả năng thực hiện được.
- Đã đưa ra được những phương pháp tuyển dụng có thể áp dụng hiệu quả.
- Xác định ai sẽ thực hiện từng bước trong quy trình, bao gồm cả người phỏng vấn, người đánh giá hồ sơ, và các bên liên quan khác.
- Lên lịch trình chi tiết cho quy trình tuyển dụng, bao gồm thời gian dự kiến cho mỗi bước và ngày kết thúc tuyển dụng.

2.3.4.2 Xác định nguồn và phương pháp tuyển dụng

* Nguồn tuyển dụng :

Để tuyển dụng nhân sự đạt được hiệu quả cao, trong thời gian vừa qua công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đã áp dụng hai nguồn tuyển dụng là nguồn tuyển dụng bên trong và nguồn tuyển dụng bên ngoài công ty.

- Nguồn nội bộ: Nguồn này bao gồm những nhân viên đã làm trong công ty, một số nhân viên được thăng chức, một số nhân viên khác sẽ được thi, kiểm tra trình độ để xem xét mức độ phù hợp với công việc mới. Các năm gần đây, số nhân viên được tuyển từ nguồn nội bộ chỉ khoảng 2-4 người. Chủ yếu là nhân viên nội bộ thăng chức hoặc đổi vị trí làm việc. Để thực hiện chính sách này công ty luôn có bảng theo dõi kết quả thực hiện công việc của từng nhân viên trong quá trình làm việc. Cũng nhờ hệ thống thông tin và hồ sơ nhân viên các cấp lãnh đạo trong công ty cũng dễ dàng thăng chức cho một số người một cách khách quan và các nhà quản trị trong công ty rất dễ dàng trong việc chuyển nhân viên.

- Nguồn bên ngoài: Nguồn này là bao gồm những người không làm trong công ty có nhu cầu ứng tuyển vào vị trí mà công ty cần tuyển. Với nguồn này công ty thu hút nhân lực thông qua quảng cáo báo chí, thông qua các trang thương mại điện tử như Facebook, các kênh tìm việc làm, qua trung tâm môi giới thiệu làm,... Tuy nhiên hiện tại công ty đang tập trung tuyển dụng bằng việc đăng bài tuyển dụng lên các hội nhóm việc làm trên Facebook vì nguồn này tiếp cận được nhiều ứng viên và dễ liên lạc trao đổi qua tin nhắn, hơn nữa các hội nhóm tìm việc làm hiện nay có rất nhiều thành viên và không mất phí khi đăng bài. Với nguồn từ bên ngoài công ty luôn tuyển được nhiều nhất với năm 2020 là 85 người, năm 2021 là 25 người và năm 2022 là 30 người.

Bảng 2.9: Nguồn tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media trong ba năm gần nhất (2020 - 2022)

Đơn vị: Người

STT	Nhu cầu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1	Nguồn tuyển dụng nội bộ	0	2	4
2	Nguồn tuyển dụng bên ngoài	85	25	30

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Kết quả thống kê về nguồn tuyển dụng của công ty trong ba năm gần nhất (2020 – 2022) đã cho thấy những kết quả điển hình như sau:

- Cả nguồn nội bộ và nguồn ngoài doanh nghiệp đều có sự tăng trưởng qua mỗi năm.
- Đặc biệt, nguồn tuyển dụng bên ngoài chiếm tỷ trọng cao hơn vì đây là nguồn tuyển dụng chính được công ty tập trung trong quá trình tuyển dụng, nhằm mục đích giúp cho công ty có thể thu hút được những ứng viên mới và có thể là những nhân tài bên ngoài thị trường lao động.
- Nguồn nội bộ có sự tăng trưởng nhưng rất ít do số lượng đó là do có một số ứng viên được nhân viên được thăng chức lên đảm nhiệm vị trí mới.

Phương pháp tuyển dụng: Hiện nay công ty chỉ đang sử dụng phương pháp tuyển dụng trực tiếp qua việc phỏng vấn ứng viên. Với một số phương pháp như làm bài kiểm tra trắc nghiệm hay bài thực hành chuyên môn,... thì công ty còn đang thiếu sót và đang trong quá trình nghiên cứu, xây dựng kế hoạch.

2.3.4.3 Thông báo tuyển dụng

Sau khi có kế hoạch tuyển dụng và xác định được nguồn, phương pháp tuyển dụng thì phòng hành chính nhân sự của công ty xây dựng tiến hành viết bản mô tả công việc và đăng thông báo tuyển dụng.

Dưới đây là một ví dụ về nội dung của thông báo tuyển dụng nhân viên biên kịch của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đăng lên các trang tuyển dụng như trang Tìm việc Hà Nội, TopCV, nhóm Facebook, LinkedIn,...

Phần 1: Giới thiệu chung

Tên công ty: Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Lĩnh vực hoạt động: Sản xuất phim điện ảnh, phim video và chương trình truyền hình

Phần 2: Nhu cầu tuyển dụng

- Chức năng và nhiệm vụ trong thực hiện công việc: Tìm kiếm ý tưởng tuân theo các tiêu chuẩn đầu vào của ý tưởng, đảm bảo đáp ứng ý tưởng cho các khâu sản xuất kịp thời. Có khả năng viết lách, lên ý tưởng kịch bản, có kỹ năng nghiên cứu thị trường, cập nhật xu hướng thịnh hành.

- Số lượng cần tuyển cho vị trí: 06 nhân viên
- Hình thức làm việc: Toàn thời gian
- Giới tính: Tất cả

Phần 3: Mô tả và yêu cầu của vị trí việc làm

Mô tả công việc:

- Kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực biên kịch hoặc sáng tác.
- Kỹ năng viết xuất sắc và khả năng sáng tạo.
- Nắm bắt xu hướng và sự phát triển trong lĩnh vực nghệ thuật và truyền thông để đảm bảo rằng nội dung là hiện đại và thú vị.
- Đảm bảo rằng kịch bản có thể chuyển đổi thành nhiều định dạng, bao gồm truyền hình, phim, video quảng cáo, và nhiều hình thức truyền thông khác.
- Thực hiện các công việc khác theo yêu cầu của cấp quản lý .

Yêu cầu

- Sử dụng thành thạo word, đánh máy nhanh, chăm chỉ, nhiệt tình.
- Nghiêm túc trong công việc, có tính sáng tạo, chủ động trong công việc.
- Hòa đồng với đồng nghiệp, có mong muốn gắn bó lâu dài với công ty.

Phần 4: Chế độ đãi ngộ

- Lương từ 8-12 triệu + thưởng và thưởng lương tháng 13.

- Được đóng BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ theo quy định của Pháp luật.

Các khoản phụ cấp:

- Ăn trưa: 30.000 VNĐ/ ngày
- Gửi xe: 80.000 VNĐ/tháng
- Xăng xe, đi lại: 250.000 VNĐ/tháng
- Sinh nhật 100.000 VNĐ

Phần 5: Các hướng dẫn về thủ tục

Gửi hồ sơ xin việc tại trực tiếp văn phòng của công ty tại 09 Liền kề 4, 90 Nguyễn Tuân, Phường Thanh Xuân Trung, Quận Thanh Xuân, Thành phố Hà Nội.

Gửi qua email: tuyendungfuturemedia@gmail.com

2.3.4.4 Tiếp nhận hồ sơ và phỏng vấn

Sau một khoảng thời gian nhất định, nhân viên trong phòng Hành Chính – Nhân Sự chịu trách nhiệm đăng bài tuyển dụng cũng là người sẽ tổng hợp lại tất cả những hồ sơ nhận được để thực hiện các bước tiếp theo của quy trình tuyển dụng.

Một bộ hồ sơ gồm có:

- Sơ yếu lý lịch
- Đơn xin việc
- Sổ hộ khẩu (bản sao công chứng)
- Chứng minh thư nhân dân/thẻ căn cước công dân (bản sao công chứng)
- CV xin việc
- Giấy khai sinh (bản sao công chứng)
- Giấy khám sức khỏe (dưới 6 tháng)
- Bằng cấp, chứng chỉ liên quan nếu có
- Ảnh hồ sơ (3x4 hoặc 4x6)

Quá trình phỏng vấn là bước quan trọng trong quy trình tuyển dụng, giúp công ty hiểu rõ hơn về kỹ năng, kinh nghiệm, và phẩm chất cá nhân của ứng viên. Chính vì vậy, sau khi nhận đủ hồ sơ nhà tuyển dụng cần xem xét để lọc ra những ứng viên có tiềm năng để phỏng vấn.

Các bước trong quá trình phỏng vấn là

- Lập kế hoạch phỏng vấn.

Cần xác định mục tiêu của cuộc phỏng vấn. Cần biết vị trí nào cần nhân viên như nào, nắm rõ thông tin về ứng viên từ CV.

- Lựa chọn hình thức và phương pháp phỏng vấn sao cho phù hợp.

Hình thức phỏng vấn: Phỏng vấn cá nhân (Các cán bộ trong bộ phận tuyển dụng đều tham gia phỏng vấn và đặt câu hỏi với một ứng viên).

Phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn Hỏi – Đáp (Ứng viên trả lời các câu hỏi cụ thể từ người phỏng vấn).

Lựa chọn hình thức và phương pháp phỏng vấn phụ thuộc vào yêu cầu cụ thể của vị trí công việc và mục tiêu tuyển dụng của công ty.

- Sắp xếp bộ phận phỏng vấn.

Bộ phận phỏng vấn gồm: Bộ phận yêu cầu tuyển dụng, cán bộ kỹ thuật liên quan; Ban giám đốc công ty và trưởng phòng hành chính nhân sự.

- Thực hiện phỏng vấn.

Các tuyển dụng sẽ hỏi về lại về các thông tin cơ bản như tên, tuổi, sở thích, cách nhìn nhận vấn đề để đánh giá về các tiêu chuẩn như tác phong làm việc, góc nhìn của ứng viên về mức độ công việc. Sau đó nhà tuyển dụng cần giới thiệu chi tiết về công việc, các vấn đề liên quan khác. Và hỏi một số câu hỏi như:

Tại sao bạn lại quyết định nộp đơn vào vị trí này?

Bạn đã tìm hiểu gì về công ty?

Bạn có thắc mắc gì về công việc không?

Bạn có điểm mạnh điểm yếu gì?

Các công việc đã làm trước đây là gì? Tại sao lại nghỉ việc ở đó?

Định hướng tương lai của bạn là gì? Mức lương bạn mong muốn là bao nhiêu?

- Xem xét, đưa ra kết quả phỏng vấn.

Sau quá trình phỏng vấn khoảng 30 phút, khi đã trao đổi đủ với ứng viên thì nhà tuyển dụng có thể kết thúc cuộc phỏng vấn. Nhà tuyển dụng cần thông báo với ứng viên thời gian chờ kết quả là 24 giờ. Sau đó nhà tuyển dụng cần lập danh sách các ứng viên đạt yêu cầu và ra quyết định tiếp nhận thử việc cho các ứng viên này. Trong trường hợp số lượng hoặc điều kiện không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng khi ứng tuyển nhân sự, thì quy trình này sẽ được kéo dài thêm cho đến khi thoả mãn được những kế hoạch đặt ra.

2.3.4.5 Thử việc

Công ty đang thực hiện chế độ thử việc trong vòng 2 tháng và nhân viên được hưởng lương 85%. Nếu qua thời gian thử việc mà ứng viên có thể thích nghi với môi trường làm việc cũng như có kết quả làm việc tốt sẽ được nhận vào làm chính thức.

Giai đoạn thử việc là một bước quan trọng trong quá trình tuyển dụng và là cơ hội để cả nhân viên và công ty có cái nhìn chính xác về khả năng làm việc và phù hợp với văn hóa tổ chức. Lợi ích của giai đoạn thử việc:

- **Đánh giá tính phù hợp:** Công ty có cơ hội đánh giá khả năng làm việc, kỹ năng và phong cách làm việc của nhân viên.
- **Ưu tiên chất lượng và hiệu suất:** Nhân viên có thể tập trung vào chất lượng công việc và thể hiện khả năng làm việc hiệu quả.
- **Tính trách nhiệm và nỗ lực:** Nhân viên có thể chứng minh tinh thần trách nhiệm và sẵn sàng nỗ lực để đạt được mục tiêu công ty.
- **Xác định phù hợp với văn hóa công ty:** Cả hai bên đều có thể xem xét khả năng hòa nhập và phù hợp với văn hóa tổ chức.

Bảng 2.10: Đánh giá các yêu cầu và tiêu chí ứng viên cần đạt được sau quá trình thử việc

Tiêu chí	Yêu cầu
Hiểu biết và kỹ năng	Có hiểu biết đầy đủ về vị trí làm việc và có kỹ năng cần thiết.
Tự chủ	Có khả năng làm việc độc lập và tổ chức công việc tốt.
Tự động	Chủ động trong việc học hỏi và cải thiện kỹ năng cá nhân.
Đồng đội	Tương tác tốt với các thành viên trong nhóm làm việc.
Thái độ làm việc	Nghiêm túc, chịu khó và có thái độ tích cực trong công việc.

Tiêu chí	Yêu cầu
Tham gia	Tham gia tích cực vào các dự án và hoạt động của công ty.
Phân tích	Có khả năng phân tích vấn đề và tìm ra giải pháp hiệu quả.
Giao tiếp	Giao tiếp rõ ràng và hiệu quả với đồng nghiệp và cấp trên.
Kỹ năng làm việc nhóm	Có khả năng làm việc nhóm tốt và đóng góp vào sự phát triển của nhóm.
Kết quả	Đạt được kết quả tốt trong quá trình thử việc.
Đánh giá chung	Các ứng viên cần đạt được những tiêu chí cơ bản nêu trên, những yêu cầu nào chưa đạt cần phải giải trình lý do và được người quản lý trực tiếp xem xét và quyết định đánh giá.

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Trong những năm gần đây, kết quả nhân viên thử việc được nhận chính thức / số người thử việc đạt khoảng 88%, các ứng viên đều đáp ứng được các tiêu chí cơ bản mà công ty đề ra.

2.3.4.6 Ra quyết định tuyển dụng

Ở bước này giúp công ty đưa ra quyết định có chọn lựa nhân viên vào vị trí chính thức hay không dựa trên hiệu quả và mức độ phù hợp với năng lực và văn hóa tổ chức. Đối với những người không được tiếp nhận, giải thích rõ lý do và giữ lại thông tin để sử dụng trong tương lai nếu cần thiết.

2.3.4.7 Ký hợp đồng lao động

Sau khi ra quyết định nhận việc phòng hành chính nhân sự sẽ tiến hành soạn thảo hai hợp đồng lao động cho người lao động đọc và kí tên sau đó chuyển lên cho Giám đốc ký. Hợp đồng sau khi đã có chữ ký của hai bên: Người lao động và người sử dụng lao động sẽ được lưu ở phòng hành chính nhân sự một bản và gửi cho người lao động một bản. Sau đó hai bên đều hoàn thành nốt các thủ tục, giấy tờ còn thiếu.

2.3.4.8 Đánh giá hiệu quả tuyển dụng

Đánh giá kết quả tuyển dụng là một bước để đảm bảo rằng quá trình tìm kiếm và chọn lựa nhân sự của nhà tuyển dụng là hiệu quả và đáp ứng đúng yêu cầu của công ty.

Bảng 2.11: Số lượng ứng viên đạt yêu cầu so với tổng chỉ tiêu tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

STT	Chức danh, phòng ban	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
		Chỉ tiêu	Thực tế	Chỉ tiêu	Thực tế	Chỉ tiêu	Thực tế
I	Ban giám đốc						
1	Giám đốc	01	01	0	0	0	0
II	Khối dịch vụ						
2	Trợ Lý	01	01	01	0	02	01
3	Phòng TC-KT	02	02	01	0	05	0
4	Phòng HC-NS	05	05	03	0	02	01
5	Bộ Phận Marketing	09	08	03	03	04	05
III.	Khối sản xuất						
6	P. Pets - BP Cake	12	12	05	05	04	04
7	P. Pets- BP KiKi	11	10	03	03	04	06
8	P. Stopmotion Paper	13	13	04	05	02	04
9	Game Story	07	06	01	04	04	04
10	Dự án Edu Kids	11	11	02	03	04	03
11	Kid Story	09	08	01	01	01	-1
IV	Khối kinh doanh						
12	Phòng kinh doanh	08	08	06	01	02	03
Tổng		89	85	30	25	34	30

Dựa vào bảng trên ta có thể thấy được số lượng ứng viên đạt yêu cầu so với chỉ tiêu đưa ra của từng bộ phận qua các năm của công ty.

Theo tỷ lệ số ứng viên đạt yêu cầu so với chỉ tiêu đưa ra trung bình của cả 3 năm khoảng 88%, một con số rất cao cho thấy chất lượng ứng viên khi nhận việc và khi thực hiện thời gian thử việc đáp ứng được yêu cầu của công ty và được làm chính thức.

Nhu cầu nhân lực của khối sản xuất rất lớn cho nên nhu cầu ứng viên cũng như chỉ tiêu của công ty là rất nhiều.

Tuy nhiên một số bộ phận đối với việc chỉ tiêu đưa ra của công ty và ứng viên thực tế chưa chính xác dẫn đến việc thiếu thừa một số vị trí. Cụ thể Khối kinh doanh chỉ tiêu năm 2021 công ty đề ra là 06 ứng viên thực tế ứng viên đạt yêu cầu là 01, năm 2022 chỉ tiêu là 02 người thực tế ứng viên đạt yêu cầu là 03,...

Bảng 2.13: Tỷ lệ số lượng ứng viên đạt yêu cầu so với tổng chỉ tiêu tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Đơn vị tính: Người.

Nội dung	2020	2021	2022
Số lượng ứng viên đạt yêu cầu	85	25	30
Tổng chỉ tiêu tuyển dụng	89	30	34
Tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu	95%	83%	88%

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Toàn bộ số lượng ứng viên đạt yêu cầu trong ba năm thấp hơn rất ít so với tổng chỉ tiêu tuyển dụng của công ty. Trong quá trình này, vì số lượng ứng viên đạt yêu cầu luôn nhỏ hơn chỉ tiêu tuyển dụng của công ty, do đó lượng nhân viên thực tế được tuyển dụng vào chỉ bằng với số lượng thực tế nhu cầu tuyển dụng, hay nói cách khác là tổng chỉ tiêu tuyển dụng của công ty. Do đó, bộ phận tuyển dụng sẽ sàng lọc lại các ứng viên đạt yêu cầu này bằng cách so sánh kinh nghiệm làm việc, kết quả phỏng vấn và đánh giá kiểm tra nhanh, để xếp hạng được các ứng viên tham gia trong cùng đợt tuyển dụng.

Bảng 2.12: Số lượng ứng viên nhận việc sau tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Đơn vị tính: người.

Nội dung	2020	2021	2022
Số lượng ứng viên nhận việc sau tuyển dụng	89	27	33
Số lượng ứng viên được chọn sau tuyển dụng	85	25	30
Số lượng ứng viên bỏ việc	4	2	3

(Nguồn: Phòng Hành Chính – Nhân Sự)

Kết quả thống kê về số lượng ứng viên nhận việc sau tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media cho thấy số lượng ứng viên được chọn sau tuyển dụng nhỏ hơn so với số lượng ứng viên nhận việc sau tuyển dụng. Kết quả này đã cho thấy rằng thông thường mỗi năm đều có các nhân viên được công ty lựa chọn vào danh sách thử việc, tuy nhiên các ứng viên đó lại không đến nhận việc. Hạn chế này có thể xuất phát từ nguyên nhân chính là do các ứng viên cảm thấy không phù hợp với môi trường làm việc hoặc tính chất công việc tại công ty sau quá trình tuyển dụng.

Số lượng ứng viên bỏ việc trong cả ba năm đều đang duy trì ở tỷ số rất thấp, sở dĩ vì đây là giai đoạn mà thị trường lao động nguồn cầu đang chênh lệch rất lớn so với nguồn cung, do đó các ứng viên cần việc tại công ty Media có thể nói là tương đối lớn.

Lý do nghỉ việc cụ thể của nhân viên qua các năm :

Lý do	Năm		
	2021	2022	2023
Không đáp ứng được tiêu chí của công ty	2	1	
Không phù hợp với công việc	1		1
Lý do khác	1	1	2
Tổng	4	2	3

Như vậy, trên đây là những căn cứ để doanh nghiệp có thể đánh giá kết quả tuyển dụng một cách chính xác và dễ nhận ra được ưu nhược điểm của hoạt động tuyển dụng.

2.3.5 Đánh giá kết quả hoạt động tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

2.3.5.1 Ưu điểm

Thứ nhất, về nguồn và phương pháp tuyển dụng: Nguồn tuyển dụng của công ty bao gồm cả nguồn bên trong và bên ngoài do đó số lượng và chất lượng ứng viên được phong phú hơn.

Thứ hai, về quy trình tuyển dụng: Nhờ có quy trình tuyển dụng được xây dựng bài bản, rõ ràng, công tác tuyển dụng trở nên dễ dàng hơn. Nhà quản trị dễ dàng sàng lọc ra được các hồ sơ phù hợp với yêu cầu của công việc. Từ đó, số lượng và chất lượng người lao động luôn đáp ứng được yêu cầu của nhà quản trị nhân sự cũng như hiệu quả công việc.

Thứ ba, kết quả tuyển dụng nhân lực: Chất lượng của nhân viên mới được tuyển chọn: Tỷ lệ số người được tiếp nhận chính thức/số người thử việc của công ty khoảng 88% qua các năm. Số lượng nhân viên mới tuyển của công ty hàng năm đều đáp ứng được yêu cầu của công việc góp phần giảm bớt chi phí và thời gian đào tạo cho công ty. Điều này chứng tỏ công tác tuyển dụng của công ty đã thực hiện thành công mục tiêu tuyển chọn đúng người, đúng việc và đúng thời điểm. Hầu hết những người được tuyển vào công ty đều có ý muốn gắn bó lâu dài với công ty và phù hợp với yêu cầu công việc. Số lượng lao động bỏ việc khá thấp.

Thứ tư, các quy định và tiêu chuẩn tuyển dụng của công ty áp dụng theo đúng Bộ luật lao động của Nhà nước và quy định của Chính phủ về lao động, việc làm cũng như mục tiêu, sứ mệnh mà công ty theo đuổi. Công ty có những văn bản quy định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ của từng phòng ban tránh sự tắc trách trong công việc của các bộ phận. Điều này cũng làm cho việc theo dõi, đánh giá ứng cử viên đầy đủ và chính xác hơn, tránh được những sai lầm không đáng có.

2.3.5.2 Nhược điểm và nguyên nhân

Bên cạnh những ưu điểm trong hoạt động tuyển dụng, công ty còn một số nhược điểm đó là

Thứ nhất, về xác định nhu cầu tuyển dụng: Sự biến động trong đội ngũ nhân sự và tình hình sản xuất kinh doanh của công ty quyết định lớn đến nhu cầu tuyển dụng. Tuy nhiên, hoạt động tuyển dụng của công ty xác định nhu cầu này chưa thực sự chính xác nên còn gặp trường hợp một số vị trí tuyển thiếu, một số vị trí lại có nhiều ứng viên ứng tuyển.

Thứ hai, công ty chưa thu hút được nhiều ứng viên, quá trình tìm kiếm và chọn lựa ứng viên còn kéo dài. Quá trình này ảnh hưởng đến khả năng của doanh nghiệp để nhanh chóng điền đầy các vị trí cần thiết đặc biệt là những vị trí nhân viên xin nghỉ đột xuất.

Thứ ba, Tiêu chuẩn tuyển dụng của công ty chưa được cụ thể cho từng phòng ban và bộ phận khác nhau, việc này dẫn đến quá trình đánh giá năng lực chưa được chính xác với ứng viên.

Thứ tư, phương pháp tuyển dụng của công ty hiện nay mới chỉ là phương pháp phỏng vấn trực tiếp, chưa đa dạng phương pháp tuyển dụng.

Thứ năm, Trong quá trình thử việc còn chưa thực sự sát sao và không có bài bản cụ thể dẫn đến việc ứng viên chưa phát huy được hết khả năng cũng như một số ứng viên có trình độ chưa tốt vẫn còn tồn tại.

* Nguyên nhân:

Bộ phận phòng Hành chính - Nhân sự số lượng nhân lực còn ít do đó số lượng công việc mà mỗi người đảm nhận nhiều dẫn đến chất lượng của hoạt động tuyển dụng vẫn còn chưa được cao.

Việc thay đổi quy mô hoạt động của mỗi phòng ban, nhân viên nghỉ đột xuất cũng khiến việc xác định nhu cầu tuyển dụng trở nên khó khăn hơn.

Công ty chưa có nhiều thông tin cụ thể về công ty trên mạng xã hội, hoạt động marketing còn tập trung chủ yếu vào quảng cáo cho các sản phẩm về công ty và chưa xây dựng nhiều hình ảnh công ty. Vì vậy, khi ứng viên muốn ứng tuyển vào công ty thì cũng có phần e ngại không biết công ty trước đây và hiện tại đang hoạt động như thế nào.

Phương pháp phỏng vấn trực tiếp đang là phương pháp mà nhà tuyển dụng thực hiện chính, các phương pháp khác như làm bài kiểm tra trắc nghiệm, lấy kết quả tuyển dụng từ công ty mô giới,... sẽ tốn nhiều công sức và chi phí. Một số đợt tuyển dụng trước cho thấy phương pháp làm bài kiểm tra trắc nghiệm chưa đạt hiệu quả nên công ty đã loại bỏ phương pháp này mà không tìm hiểu và sửa đổi để phương pháp đó trở nên tốt hơn nên chưa đánh giá được sơ qua trình độ của ứng viên.

Khi phỏng vấn, công ty dành thời gian nói về công ty, công việc và những chế độ khi ứng viên làm việc tại doanh nghiệp mà nhà tuyển dụng không lắng nghe ứng viên.

Đội ngũ, bộ phận cán bộ quản lý, cán bộ đào tạo nhân viên khi thử việc còn chưa chuyên nghiệp, chưa có kế hoạch, quy trình đào tạo bài bản.

Việc đánh giá kết quả sau khi tuyển dụng chưa thực sự được chú trọng, chưa có bài bản cụ thể, cấp trên đôi khi còn lơ là với bản đánh giá kết quả tuyển dụng.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ CÔNG NGHỆ FUTURE MEDIA.

3.1 Mục tiêu và phương hướng phát triển

Trong giai đoạn hiện nay thị trường cạnh tranh ngày càng gay gắt. Đứng trước xu thế của hội nhập, các doanh nghiệp có thêm nhiều cơ hội nhưng cũng đồng nghĩa với thêm nhiều thử thách. Để đứng vững và phát triển các Doanh nghiệp, các doanh nghiệp phải không ngừng biến hóa làm mới mình. Trong thời gian tới công ty xác định sẽ gặp nhiều khó khăn, trước những thay đổi của nền kinh tế, Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media liên tục đầu tư và đổi mới để thích ứng với những sự thay đổi đó. Trong mỗi giai đoạn hoạt động của mình, công ty luôn đặt ra những mục tiêu và phương hướng để vươn tới, căn cứ đề ra những phương hướng này là kết quả hoạt động kinh doanh của giai đoạn trước.

3.1.1 Mục tiêu

Mục tiêu trong 3 năm đến năm 2026, Giám đốc công ty đề ra mục tiêu phát triển xây dựng Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media ngày một vươn lên lớn mạnh, phát triển bền vững trên thị trường cùng ngành, trên cơ sở đảm bảo chất lượng được đặt lên hàng đầu. Đồng thời, để tăng sức cạnh tranh, khẳng định vị thế của mình, công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đang tập trung đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng, xây dựng đội ngũ nhân sự vững chắc. Đặc biệt công ty đặt ra với mục tiêu doanh thu tăng mỗi năm khoảng 18%, và 65% các kênh của công ty đạt nút vàng trở lên.

3.1.2 Phương hướng

Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đã trải qua 3 năm thành lập và phát triển, luôn mang nỗ lực cố gắng trở thành một công ty uy tín trong lĩnh vực media, sản xuất phim, video trên thị trường trong và ngoài nước. Để đạt được mục tiêu chiến lược nêu trên và có những bước phát triển hơn nữa thì công ty cũng đề ra các phương hướng phát triển cụ thể như sau:

3.1.2.1 Phương hướng về phát triển kinh doanh

* Phát triển thị trường mới

Hiện nay, ngoài việc sản xuất video, phim để đăng tải, kinh doanh trên nền tảng Youtube thì nền tảng Tiktok cũng đang được rất nhiều người quan tâm và thịnh hành.

Để mở rộng thị trường mới, khởi đầu của vấn đề này là nghiên cứu phát triển thị trường phải thu nhập, xử lý, đánh giá và sử dụng các thông tin thu thập được một cách khoa học, thận trọng. Từ đó dựa trên các yếu tố tìm hiểu được để đưa ra những nội dung và chiến lược cũng như xây dựng đội ngũ nhân sự phù hợp.

*** Mở rộng tệp khách hàng**

Với đội ngũ nhân sự hiện nay đang có trình độ chuyên môn khá tốt, công ty có thể định hướng mở rộng tệp khách hàng từ độ tuổi trẻ em sang sản xuất những video phù hợp với các bạn thiếu niên (14-18 tuổi). Tuy nhiên để thực hiện tốt các công việc liên quan đến tệp khách hàng mới này cần đòi hỏi sự nhanh nhạy của nhân viên, cần có thêm bộ phận tìm hiểu nhu cầu, tâm lý của khách hàng.

*** Chiến lược cạnh tranh**

Khi đã nắm rõ thế mạnh và điểm yếu của công ty mình đồng thời với việc chớp lấy thời cơ của thị trường, những thời điểm vàng trong năm có thể đưa ra những định hướng ngắn hạn và dài hạn. Để nâng cao lợi thế cạnh tranh, công ty sẽ tập trung phát huy những điểm mạnh và khắc phục những điểm yếu, đưa ra những điểm độc đáo hơn so với đối thủ.

3.1.2.2 Phương hướng về phát triển nhân lực

Nhiệm vụ chính của công ty trong giai đoạn này là lựa chọn được những người có năng lực, trình độ xuất sắc để tham gia vào bộ máy quản lý của công ty. Như vậy, công ty cần tập trung nâng cao phát triển một số yếu tố sau:

*** Xây dựng đội ngũ nhân sự trung thành:**

Công ty luôn có những chính sách để động viên, khích lệ tinh thần làm việc của nhân viên qua việc tổ chức liên hoan, du lịch, thưởng nóng và có những trợ cấp phù hợp. Mục tiêu vào năm tiếp theo của công ty lượng nhân viên có thâm niên trên 2 năm chiếm tỉ lệ trên 45%, như vậy đồng nghĩa với việc công ty sẽ có những chính sách đãi ngộ riêng cho đối tượng này. Ngoài ra, công ty muốn giữ chân được những nhân viên có tài năng công ty còn phải tạo ra môi trường làm việc tốt, xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực.

*** Phát triển nội bộ công ty**

- Nâng cao chất lượng nhân lực trong công ty, đặc biệt là đội ngũ quản lý, đội ngũ kế cận.

- Cải thiện, tạo môi trường làm việc luôn sạch sẽ, gọn gàng.
- Xây dựng văn hóa học tập suốt đời, tạo điều kiện để quản lý, nhân viên nhiều kiến thức, kinh nghiệm chia sẻ, và các cấp đều có tinh thần sẵn sàng chia sẻ, lắng nghe.

3.2 Dự báo nhu cầu nhân lực của công ty trong năm 2024

Mục tiêu sản xuất kinh doanh của công ty năm tiếp theo: Hiện nay, theo bảng báo cáo mục tiêu kinh doanh của công ty là doanh thu tăng khoảng 18%.

Theo báo cáo thống kê lao động năm 2022 tăng khoảng 29% và báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2022 doanh thu tăng 17% so với năm 2021. Chính vì vậy, với số lượng nhân sự năm 2024 phải tăng thấp nhất 30% thì doanh thu của công ty mới đạt được mục tiêu là tăng 18% doanh thu. Nếu không bắt buộc công ty phải đẩy mạnh chất lượng đội ngũ nhân viên có trình độ, kỹ năng tốt. Đây là kết quả dự báo của năm 2024, tuy nhiên các bộ phận liên quan sẽ điều chỉnh dựa trên yếu tố nhân sự hiện tại, mục tiêu kinh doanh cũng như tình hình kinh doanh của công ty.

Để có thể dự báo được nguồn nhân lực trong năm tới công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đã thực hiện:

- Xem xét các yếu tố bên ngoài: Thị trường lao động, thay đổi kỹ thuật và công nghệ, biến động kinh tế, chính sách chính phủ và xu hướng xã hội.
- Xác định nhu cầu nhân lực: Định rõ các vị trí và vai trò cần phải tuyển dụng trong tương lai dựa trên mục tiêu và kế hoạch phát triển của công ty.
- Đánh giá và cập nhật: Đánh giá hiệu quả của dự báo nguồn nhân lực và điều chỉnh khi cần thiết. Cập nhật dự báo và kế hoạch nhân lực theo mức độ biến động và phát triển của công ty.

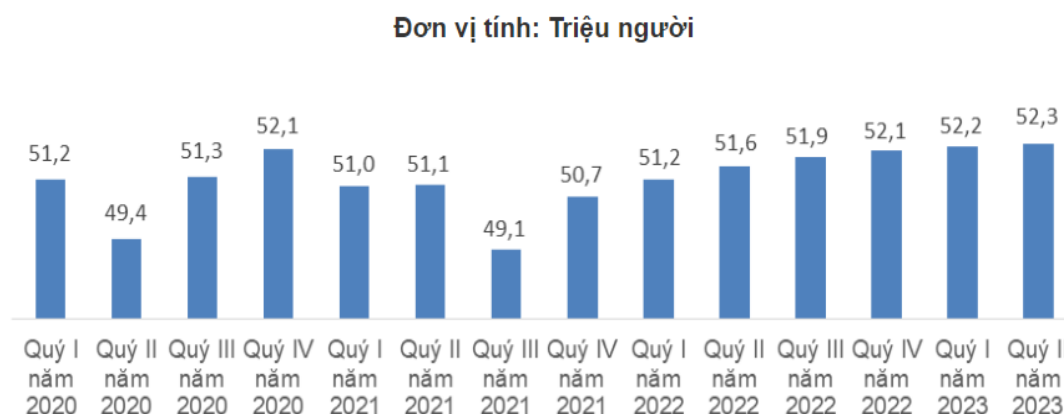
3.3 Cơ hội và thách thức trong hoạt động tuyển dụng của công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media

Hiện nay, hoạt động tuyển dụng đang đối mặt với nhiều thách thức và cơ hội do sự thay đổi của nhiều yếu tố khác nhau.

3.3.1 Cơ hội

Trình độ và số lượng lao động của Việt Nam hiện nay: Có thể nói, cơ hội lớn nhất của hoạt động tuyển dụng trong công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media là trình độ và số lượng lao động hiện nay của nước ta đang đạt con số là 52,3 triệu người (

Tính đến quý II năm 2023) ngoài ra, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 26,8% (Tính đến quý II năm 2023).



(Nguồn: Tổng Cục Thống Kê)

Hình 3.1: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên các quý, giai đoạn 2020 – 2023

Nhu cầu sử dụng các sản phẩm giải trí: Trong thời đại công nghệ 4.0, các học sinh đang được sử dụng phổ biến các phần mềm học tập song song với đó là nhu cầu giải trí của các bạn nhỏ trên điện thoại, Ti-vi cũng tăng lên với tinh thần “Vừa học - vừa chơi”, công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media cũng thu hút được nhiều lượt xem hơn. Hoạt động tuyển dụng từ đó cũng gặp thuận lợi trong việc dự báo nhân lực năm tiếp theo.

Thương hiệu của công ty: Hiện nay công ty đang khá quan tâm đến việc xây dựng hình ảnh thương hiệu nhằm tạo uy tín trong môi trường ngành. Từ đó cũng tạo điều kiện tốt cho hoạt động tuyển dụng của công ty.

Lực lượng nhân sự của công ty đang có trình độ khá tốt, điều này sẽ giúp công ty tăng khả năng đào tạo nhân sự mới.

Hiện nay, chính phủ đã và đang đưa ra những chính sách phù hợp để thúc đẩy hoạt động kinh doanh từ đó hoạt động tuyển dụng tăng lên nhằm giảm tỉ lệ thất nghiệp.

3.3.2 Thách thức

Cạnh tranh với đối thủ cùng ngành: Hiện nay, khi tình hình kinh doanh của ngành Media đi lên thì đi đôi với đó là nhu cầu tuyển dụng của các công ty đều có xu hướng tăng. Chính vì vậy, số nhân sự có trình độ cao luôn được các công ty săn đón, các công

ty đồng loạt tăng lương ở các vị trí cốt lõi trong việc sản xuất và có những chế độ đãi ngộ tốt để giữ chân nhân sự.

Thách thức về yêu cầu của lĩnh vực hoạt động: Công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media đang hoạt động trên lĩnh vực chính là sản xuất phim, video chính vì vậy trình độ đội ngũ nhân sự của công ty cũng có nhiều yêu cầu cao cả về tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình và trình độ chuyên môn cao. Như vậy sẽ tạo thách thức lớn cho hoạt động tuyển dụng cần tuyển dụng chuẩn chỉ, chính xác từ những bước lọc hồ sơ đến bước đào tạo, thử việc.

3.4 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động tuyển dụng của công ty

3.4.1 Xác định nhu cầu tuyển dụng của công ty bài bản và chính xác hơn.

** Cơ sở xây dựng giải pháp*

Số lượng là các phòng ban không có tình trạng thiếu hoặc thừa nhân viên, chất lượng là các ứng viên được làm việc đúng vị trí, đúng năng lực của bản thân.

** Mục tiêu của giải pháp*

Xây dựng nhu cầu tuyển dụng chính xác và bài bản giúp công ty tránh được việc tìm kiếm ứng viên không phù hợp, giảm thiểu thời gian và nguồn lực và giảm rủi ro cho quá trình tuyển dụng. Ngoài ra, mục tiêu của giải pháp này là giúp công ty xây dựng được quy trình tuyển dụng hiệu quả, có những chiến lược mới và tăng cơ hội tuyển dụng thành công.

** Phương hướng triển khai*

Thứ nhất, nhận định vị trí cần tuyển dụng: Xem xét các yếu tố như sự phát triển của công việc, mục tiêu chiến lược của công ty, và nhu cầu nhân sự trong bộ phận phòng ban.

Thứ hai, tạo ra một mô tả công việc chi tiết từng bộ phận:

- Yêu cầu về bằng cấp, trình độ học vấn.
- Yêu cầu về chuyên môn, kinh nghiệm làm việc.
- Yêu cầu về bằng cấp nâng cao đối với một số bộ phận.
- Yêu cầu về kỹ năng: Giao tiếp, làm việc nhóm, chỉnh sửa video, lên ý tưởng, quay phim,...

- Yêu cầu về năng lực cá nhân: Tự tin trước máy quay và mọi người, giọng nói hay,...
- Yêu cầu khác: Việc đi lại, gia đình,...

Thứ ba, định rõ kỹ năng và trình độ: Xác định các kỹ năng, trình độ, kiến thức và kinh nghiệm cần thiết cho vị trí tuyển dụng. Điều này giúp bộ phận tuyển dụng tìm kiếm và đánh giá ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và năng lực của từng phòng ban.

Thứ tư, xác định số lượng và thời gian cần: Dựa trên nhu cầu các phòng ban, xác định số lượng vị trí tuyển dụng cần thiết. Điều này giúp lên kế hoạch cho quá trình tuyển dụng và phù hợp với nguồn lực của công ty.

Cuối cùng, có thể triển khai việc đánh giá và điều chỉnh kịp thời các chính sách: Theo dõi và đánh giá quá trình tuyển dụng. Xem xét và điều chỉnh nhu cầu tuyển dụng theo thời gian để đáp ứng nhu cầu thay đổi trong công ty.

3.4.2 Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng

** Cơ sở xây dựng giải pháp*

Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng là một phần quan trọng của quá trình tuyển dụng và có nhiều lợi ích quan trọng đối với tổ chức. Xây dựng tiêu chuẩn và quy định cụ thể để không chỉ các nhân viên hiện tại sẵn có trong bộ máy tổ chức phải cố gắng phấn đấu nỗ lực duy trì và đạt được những yêu cầu công ty đặt ra, mà còn hỗ trợ cho các ứng viên ứng tuyển nhận thức và hiểu thêm được những điều kiện để ứng tuyển vào công ty.

** Mục tiêu của giải pháp*

Xây dựng tiêu chuẩn giúp giảm thời gian và nguồn lực bỏ ra cho quá trình tuyển dụng, vì quá trình lựa chọn và đánh giá ứng viên trở nên rõ ràng và có hệ thống hơn.

** Phương hướng triển khai*

Xác định yêu cầu và tiêu chuẩn cần thiết: Tùy từng phòng ban xem xét các yếu tố như trình độ học vấn, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc, khả năng làm việc nhóm, xử lý tình huống, và sự phù hợp với văn hóa và giá trị của tổ chức,...

Với công ty, một số tiêu chuẩn ứng viên khối sản xuất phòng ban video – hình ảnh cần có là:

Trình độ đào tạo: Tốt nghiệp THPT trở lên

Kinh nghiệm:

Có ít nhất 06 tháng đến 01 năm kinh nghiệm

Kỹ năng:

Có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực thiết kế hình ảnh, quay phim, chụp ảnh hoặc dựng phim.

Ứng viên cần có portfolio thể hiện sản phẩm video, clip, TVC,

Sẵn sàng đi công tác ngoại tỉnh, tác nghiệp event.

Kỹ năng màu, bố cục, hình khối.

Có năng khiếu thẩm mỹ, khả năng sáng tạo và tư duy đổi mới.

Tin học:

Thành thạo tin học văn phòng, các phần mềm, ứng dụng liên quan đến chuyên môn;

Yêu cầu về phẩm chất cá nhân:

Nhiệt tình, chịu khó, tích cực trong các hoạt động gắn kết và có trách nhiệm trong công việc;

Có tác phong làm việc năng động, chuyên nghiệp;

Cầu tiến, mong muốn phát triển bản thân;

Có định hướng làm việc lâu dài, gắn bó với công ty.

Yêu cầu về sức khỏe và giới tính:

Giới tính: không giới hạn;

Độ tuổi: dưới 35 tuổi;

Sức khỏe tốt, chịu được áp lực trong công việc.

3.4.3 Nâng cao chất lượng nội dung tuyển dụng

** Cơ sở xây dựng giải pháp*

Trong thị trường ngành hiện nay mức độ cạnh tranh về nhân lực ngày càng gay gắt, các công ty luôn sẵn đón những ứng viên có trình độ và có những chế độ giữ chân nhân viên đó.

** Mục tiêu của giải pháp*

Một nội dung tuyển dụng chất lượng và hấp dẫn sẽ thu hút được sự quan tâm của ứng viên tốt nhất, ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp sẽ quan tâm đến công việc và đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Ngoài ra mục tiêu của giải pháp này là tạo dựng hình ảnh tích cực về công ty và tăng cường sự tin tưởng của ứng viên vào quy trình tuyển dụng của công ty.

** Phương hướng triển khai*

Một số vấn đề của nội dung tuyển dụng của công ty cần được khắc phục là các quá trình: Thu hút ứng viên, đa dạng nguồn tuyển dụng, thực hiện phỏng vấn, đào tạo thử việc.

Thứ nhất, với vấn đề thu hút ứng viên: Để quá trình thu hút ứng viên đạt hiệu quả từ đó thu hút được những ứng viên tiềm năng, công ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media cần:

Tạo một hồ sơ công việc hấp dẫn: Xác định và mô tả công việc một cách rõ ràng và chi tiết trong hồ sơ công việc. Đảm bảo rằng nó nêu rõ các yêu cầu công việc, mong muốn và lợi ích mà ứng viên sẽ nhận được khi làm việc tại công ty.

Sử dụng các kênh thu hút ứng viên: Sử dụng các kênh truyền thông xã hội, trang web công ty, trang web tuyển dụng, cộng đồng chuyên ngành và các diễn đàn để đăng thông tin về công việc và thu hút ứng viên. Ngoài ra, hợp tác với các trường đại học, trung tâm đào tạo và các tổ chức chuyên về việc làm cũng là một cách thu hút ứng viên.

Tạo nội dung thu hút và gây quan tâm: Công ty cần có một văn hóa làm việc hấp dẫn và các chính sách phúc lợi hợp lý, cung cấp thông tin về cơ hội thăng tiến, đào tạo và phát triển, và các lợi ích khác mà ứng viên có thể nhận được khi tham gia công ty.

Thứ hai, đa dạng nguồn tuyển dụng: Để tuyển dụng đạt kết quả cao công ty cần có những giải pháp về đa dạng nguồn tuyển dụng.

- Nhân viên cũ trong công ty

Có những trường hợp nhân viên của công ty đang có thể đứng tốt ở vị trí hiện tại lại rời bỏ công ty để làm cho hãng khác. Nhưng khi làm việc ở nơi mới họ thấy rằng không phù hợp thì lại muốn thay đổi trở về công ty cũ. Thông thường Công ty sẽ không coi trọng nguồn nhân lực này vì cho rằng họ không thể gắn bó lâu dài với công ty, không trung thực. Tuy nhiên có những người trở lại làm việc là những nhân viên làm tốt hơn và có tinh thần trung thực hơn là trước kia. Vì vậy công ty nên mở rộng vòng tay chào đón họ thì họ sẽ dồn hết tâm lực để chứng tỏ sự cống hiến làm việc của mình, họ muốn sửa chữa những sai lầm của mình nên sẽ cống hiến hết mình vì công ty.

- Thu hút các ứng viên từ các trường Đại học và Cao đẳng

Trong thời gian qua, công ty rất ít chú trọng đến nguồn tuyển dụng này, đây là nguồn tuyển dụng rất lớn và có xu hướng ngày càng phát triển. Những sinh viên của trường Đại học và Cao đẳng ra trường rất ít kinh nghiệm và thậm chí là không có kinh nghiệm nhưng bù lại họ có sức trẻ, có sự ham học hỏi có sức sáng tạo và dễ hội nhập.

Công ty nên chủ động xây dựng mối quan hệ giữa công ty và các trường, cử nhân viên tuyển dụng xuống đưa ra các yêu cầu cụ thể cho các sinh viên có khả năng thực tập, làm việc bán thời gian... Điều này sẽ giúp cho các sinh viên có định hướng ngay từ đầu, khuyến khích được những sinh viên ưu tú về làm việc tại công ty.

Thứ ba, quá trình thực hiện phỏng vấn cần được kết hợp làm bài kiểm tra: Để triển khai giải pháp này, công ty cần chuẩn bị kỹ những câu hỏi trong bài kiểm tra sao cho phù hợp với quá trình phỏng vấn qua một số bước sau:

- Xác định mục tiêu của bài kiểm tra: Đầu tiên, xác định mục tiêu của bài kiểm tra là gì. Bạn cần định rõ những kỹ năng, kiến thức và khả năng mà bạn muốn đánh giá ở ứng viên.
- Đặt ra các câu hỏi phù hợp: Dựa trên mục tiêu đã xác định, viết ra các câu hỏi trắc nghiệm mà ứng viên cần trả lời. Phải đảm bảo đặt ra những câu hỏi thực tế liên quan đến công việc và những vấn đề mà ứng viên có thể gặp phải trong vai trò đó.
- Xác định tiêu chí chấm điểm cho bài kiểm tra đó.
- Thử nghiệm trước khi triển khai: Trước khi thực hiện bài kiểm tra với ứng viên chính thức, hãy thử nghiệm bài kiểm tra với một số người trong công ty để đảm bảo rằng nó phù hợp, có thể đánh giá được đúng mục tiêu và mức độ khó.
- Chuẩn bị công cụ để làm bài cho ứng viên, có thể là giấy bút, máy tính hay một bản mềm gửi qua mail,...

Cuối cùng là bước đánh giá hiệu quả của bài kiểm tra, đưa ra những hạn chế để khắc phục vào những lần tuyển dụng sau.

Như vậy, việc kết hợp giữa phỏng vấn và làm bài kiểm tra cũng như có một thang đo và tiêu chuẩn đánh giá kết quả và thực lực một cách công bằng và khách quan nhất có thể.

3.4.4 Giải pháp hỗ trợ

** Cơ sở đề xuất giải pháp*

Hiện nay công ty đang tập trung chủ yếu vào hoàn thiện quy trình tuyển dụng mà quên mất đi việc duy trì nguồn nhân lực hiện tại cũng khiến hoạt động tuyển dụng diễn ra dễ dàng hơn mà việc duy trì nguồn nhân lực còn mang lại cho công ty nhiều lợi ích trong hoạt động tuyển dụng cũng như trong hoạt động kinh doanh, phát triển.

** Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu chính là giúp hoạt động tuyển dụng diễn ra dễ dàng hơn, có thể dùng nguồn nhân lực có sẵn để đào tạo, huấn luyện nhân viên mới. ngoài ra mục tiêu của giải pháp này giúp công ty hoạt động ổn định và liên tục.

** Phương hướng triển khai*

Tạo một môi trường làm việc tích cực: Tạo điều kiện làm việc thuận lợi, khuyến khích sự tham gia, sáng tạo và cống hiến của nhân viên

Cung cấp các chương trình đào tạo và phát triển: Đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên là một cách hiệu quả để duy trì và nâng cao nguồn nhân lực hiện tại. Đồng thời, cung cấp cơ hội để nhân viên phát triển kỹ năng và nâng cao năng lực chuyên môn sẽ giúp tăng sự cam kết và sự hài lòng của họ đối với công việc.

Xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý: Đảm bảo rằng mức lương và chế độ đãi ngộ của công ty là hợp lý và cạnh tranh so với thị trường, cung cấp các chế độ phúc lợi và điều kiện làm việc tốt như bảo hiểm sức khỏe, nghỉ phép linh hoạt, chính sách làm việc từ xa,...

Giữ liên lạc và giao tiếp: Điều này có thể làm thông qua cuộc họp định kỳ, email, các cuộc trò chuyện cá nhân hoặc các công cụ liên lạc trực tuyến khác.

KẾT LUẬN

Tóm lại, có thể nói quá trình hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực hiện nay đang là một trong những công tác đã và đang được Công Ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media tập trung chú trọng phát triển nhất trong những năm gần đây, nhằm mục đích nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và gia tăng kết quả hoạt động kinh doanh cho công ty trong tương lai. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh mà hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty đã phát triển và hình thành được trong thời gian qua, thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực trong giai đoạn ba năm gần đây (2020 – 2022) của công ty này vẫn còn gặp không ít những hạn chế và điểm yếu còn tồn đọng và cần khắc phục. Vì vậy, bài nghiên cứu đã đưa ra những giải pháp hoàn thiện hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực nhân lực dành cho Công Ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media trong thời gian sắp tới, dựa trên những hạn chế được xác định và dự báo nguồn nhân lực trong thị trường ngành và tình hình kinh doanh của công ty trong những năm tiếp theo.

Trong quá trình tìm hiểu một số công việc của công ty em đã học hỏi thêm nhiều kiến thức thực tế cũng như hoạt động tuyển dụng của công ty. Bên cạnh những kiến thức tích lũy được ở trường, những kiến thức trong thời gian qua cũng sẽ giúp em tiếp cận được công việc sau này một cách cụ thể, nó cũng là nền tảng vững chắc cho sau này.

Sau quá trình tìm hiểu, nghiên cứu kết hợp với kiến thức đã được tích lũy trên ghế nhà trường, cùng với sự hướng dẫn tận tình của thầy Th.S Phạm Xuân Bách và Ban Lãnh Đạo trong Công Ty TNHH Đầu Tư Công Nghệ Future Media, em đã hoàn thành dự án của mình. Dù đã cố gắng rất nhiều, song báo cáo không tránh những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự đóng góp của Thầy, Cô để hoàn thiện bài hơn.

Em xin chân thành cảm ơn !

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] T. K. Dung, Quản trị nguồn nhân lực, Nhà Xuất Bản Tài Chính, 2018.
- [2] M. Q. C. v. T. X. Cầu, Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực.
- [3] P. T. T. Thu, Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, 2013.
- [4] N. H. Thân, Quản Trị Nhân Sự, NXB Lao động - Xã hội, 2008.
- [5] H. Đ. Q. T. N. Lực, Nhà Xuất Bản Thống Nhất, TS. Nguyễn Thanh Hội, 1995.
- [6] T. C. L. Đ. K. Học, Nhà Xuất Bản Giáo Dục, TS. Hồ Thị Sáng , 2004.
- [7] Bộ luật lao động, 2019.
- [8] P. T. X. Cầu, Kinh Tế Nguồn Nhân Lực, NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, 2019
- [9] P. N. N. Q. v. T. N. V. Điềm, Quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh Tế Quốc Dân, 2012.