

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC TỰ NHIÊN
KHOA CÔNG NGHỆ THÔNG TIN



REFLECTIVE REPORT WEEK 2

MÔN : KHỞI NGHIỆP

Lớp Khởi nghiệp - 21CLC

GVLT: Đinh Bá Tiến

HDTH: Đậu Ngọc Hà Dương

HDTH: Phạm Hoàng Hải

HDTH: Trần Duy Hoàng

HDTH: Đỗ Nguyên Kha

HDTH: Ngô Ngọc Đăng Khoa

Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 6 năm 2024

MSSV	Họ Và Tên	Email
20127318	Phan Trí Tài	pttai20@clc.fitus.edu.vn

I. Kiến thức tuần 2:

- Nội dung của nửa tiết đầu thì thầy Tiến đã dạy về chủ đề Human resources.
- Và có 2 thứ chính cần quan tâm mà thầy nhấn mạnh vào đó là: Tìm kiếm cộng sự và xây dựng đội ngũ.

1. Tìm kiếm cộng sự:

Xác định các vị trí cụ thể

- Trước khi bắt đầu quá trình chiêu mộ, chúng ta cần xác định rõ các vị trí cụ thể mà công ty đang cần tuyển dụng. Có thể là kỹ thuật, tiếp thị, kinh doanh hoặc hỗ trợ. Bên trong mỗi vị trí, chúng ta cần định rõ các vị trí nhỏ hơn, cụ thể hơn để phù hợp với ngành nghề của chúng ta.

Nơi tìm kiếm nhân sự

- Mạng lưới cá nhân: Hãy tận dụng mạng lưới bạn bè, đồng nghiệp và người quen. Họ có thể giới thiệu cho chúng ta những ứng viên phù hợp.
- Trang web tuyển dụng: Sử dụng các trang web tuyển dụng để đăng tin và thu hút ứng viên.

Thuyết phục ứng viên

- Hứa hẹn hấp dẫn: Nêu rõ các hợp đồng, cơ hội phát triển và lợi ích công việc để thuyết phục ứng viên.
- Lương và phúc lợi: Đề xuất mức lương phù hợp và các phúc lợi hấp dẫn để giữ chân ứng viên.
- Kế hoạch và ý tưởng: Chia sẻ kế hoạch phát triển, ý tưởng và tầm nhìn của công ty để thu hút ứng viên.

Thỏa thuận hợp tác

- Phân quyền rõ ràng: Xác định rõ vai trò và trách nhiệm của từng người trong đội ngũ.
- Luật lệ và giá trị đóng góp: Đưa ra các luật lệ, quy định và nêu rõ giá trị mà mỗi người đóng góp cho công ty.

Xử lý vấn đề thường gặp

- Sai người sai việc: Luôn kiểm tra kỹ trước khi tuyển dụng để tránh sai người sai việc.
- Mâu thuẫn giữa nhân viên: Điều này có thể xảy ra, hãy giải quyết một cách công bằng và thông qua giao tiếp hiệu quả.
- Thiếu sự thống nhất: Đảm bảo rằng tất cả nhân viên hiểu rõ mục tiêu và giá trị của công ty.

2. Xây dựng đội ngũ:

Tuyển dụng

- Sử dụng các nền tảng trực tuyến: Web, LinkedIn, Facebook và nhiều nền tảng khác có thể giúp chúng ta tìm kiếm ứng viên.

Quy trình tuyển dụng chuẩn:

1. Kiểm tra trình độ chuyên môn: Đánh giá kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên.
2. Phỏng vấn: Tiến hành phỏng vấn để đánh giá khả năng giao tiếp và phù hợp với văn hóa công ty.
3. Orientation và training: Đào tạo cho người mới để họ nắm vững quy trình và văn hóa công ty.
4. Làm hợp đồng: Chuẩn bị hợp đồng làm việc.

Phương thức làm việc

- Tận dụng các nguồn lực linh hoạt: Internship, part-time, cộng tác viên và nhân viên fulltime đều có thể đóng góp vào sự phát triển của công ty.

Quản lý đội ngũ bằng văn hóa doanh nghiệp

- Văn hóa doanh nghiệp: Tạo ra môi trường làm việc thân thiện, khuyến khích training và phát triển kỹ năng, cùng với các hoạt động vui chơi để gắn kết tinh thần đồng đội.

Quản lý đội ngũ bằng hệ thống

- Xây dựng sơ đồ tổ chức: Định rõ vai trò và trách nhiệm của từng người trong đội ngũ.
- Mô tả công việc: Đưa ra mô tả chi tiết về công việc của từng vị trí.
- Quy trình và chính sách: Xác định quy trình làm việc và các chính sách liên quan.
- Hướng dẫn và biểu mẫu: Cung cấp hướng dẫn và biểu mẫu cho nhân viên.

Thực tế những vấn đề thường gặp

- Khó quản lý nguồn lực linh hoạt: Giao việc theo mục tiêu và duy trì quản lý chặt chẽ.
- Tỷ lệ sàng lọc cao: Tạo trải nghiệm tích cực, khuyến khích học hỏi và thăng tiến để gắn bó lâu dài.

II. Buổi trò chuyện với các anh/chị:

- Ở buổi trò chuyện này có sự tham gia của 2 anh chị:
 - Anh Nguyễn Thiên Lý – HubTech.
 - Chị Hà Thị Thục Uyên – Rever.
- Em khá ấn tượng với 2 anh chị về sự sáng tạo của anh chị, em khá ngạc nhiên về kinh nghiệm hơn 20 năm của chị Uyên từ lúc công ty được sáng lập và độ liều lĩnh của anh Lý khi bắt đầu khởi nghiệp sau khi làm xong đồ án tốt nghiệp. Đó là những ấn tượng đầu tiên về 2 anh chị.
- Đầu tiên về anh Lý thì anh có những ý tưởng theo em là khá là dũng cảm khi anh vừa mới chân bước chân rảo mà đã khởi nghiệp, từ đó em học được những cái tầm nhìn xa rộng về cách sử dụng hiệu quả từ nguồn lực tài chính, câu “Vòng tròn tài chính xong quanh chúng ta” mà anh nói và tận dụng nó bằng cách anh được gia đình góp vốn để khởi nghiệp.

- Điều thứ 2 mà em ngưỡng mộ anh là anh chiêu mộ những người bạn mà anh đã làm chung đồ án tốt nghiệp về làm với anh, những người bạn ấy vẫn đi với anh cho tới bây giờ tuy có nhiều cuộc cãi vã nhưng các anh vẫn tiếp tục bước tiếp với nhau.
- Điều thứ 3 là cách anh đem lại cho những người bạn của anh một thứ đầy hứa hẹn (quy đổi công sức của họ thầy cở phiếu và sau 5 năm thì anh sẽ trả lại những thứ xứng đáng với họ) để giữ chân họ với công ty. Đó là những điều mà em thấy ấn tượng nhất về anh.
- Còn chị Uyên thì em thật sự bất ngờ khi nhìn chị quá trẻ nhưng sau cái sự trẻ đẹp đó thì lại là một bề dày kinh nghiệm. Em thấy chị rất tài năng trong lĩnh vực và những công việc của chị mà chị đang làm và đã làm như là làm ở Chợ tốt. Chị đem tới những cảm hứng của chị và anh founder mà chị quen, những câu chuyện đầy cảm hứng cho thế hệ trẻ của tụi em. Và cách tip and trick của chị về việc quản lý nhân sự và các tuyển đúng người sao cho phù hợp với văn hóa công ty. Đó là những điều mà em thấy ấn tượng nhất về chị.
- Sau buổi hôm đó thì em thấy trong em có nhiều điều để suy ngẫm. Nhiều ý tưởng mới mẻ về việc khởi nghiệp, cách quản lý nhân sự, huy động vốn, tuyển dụng, phương pháp giữ chân nhân viên của mình và nhiều thứ khác nữa. Sau tất cả thì em học được nhiều thứ của anh chị, nhiều thứ mới mẻ và táo bạo.