

PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN TRỊ NHÂN SỰ VÀ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

1.1.1 Khái niệm về Quản trị nhân sự

Theo định nghĩa của Nguyễn Hữu Thân trong giáo trình Quản trị nhân sự xuất bản năm 2005, như sau: “Quản trị nhân sự là sự phối hợp một cách tổng thể các hoạt động hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người lao động trong tổ chức nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức”.

Ở đây danh từ “Quản trị” bao gồm các khía cạnh nhân sự liên quan đến cơ cấu, điều hành và phát triển.

- Cơ cấu là xây dựng cách lãnh đạo cho nhân sự, tạo cho nhân sự các hệ thống (phù hợp với các yếu tố bên trong và bên ngoài Doanh nghiệp) để điều khiển quá trình.
- Điều hành là chỉ đạo nhân lực trong ý nghĩa điều khiển cung cách ứng xử của nhân viên qua quá trình lãnh đạo nhân viên và chế ngự hệ thống nhân sự.
- Phát triển là cách lãnh đạo để khuyến khích khả năng học hỏi hoàn thiện liên tục việc tạo dựng cơ cấu tổ chức và điều hành tổ chức.

Vì vậy, Quản trị nhân sự là tất cả các hoạt động của một tổ chức nhằm thu hút, xác định, phát triển, sử dụng, đánh giá, bảo toàn và gìn giữ một lực lượng.

1.1.2 Chức năng của Quản trị nhân sự

Theo Trần Kim Dung, trong sách Quản trị Nguồn nhân lực xuất bản năm 2011 đưa ra 3 nhóm chức năng cơ bản như sau:

❖ Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân sự:

Nhóm chức năng này chú trọng vấn đề đảm bảo có đủ số lượng nhân viên với các phẩm chất phù hợp cho công việc của doanh nghiệp. Để có thể tuyển được đúng người cho đúng việc, trước hết doanh nghiệp phải căn cứ vào kế hoạch sản

xuất, kinh doanh và thực trạng sử dụng nhân viên trong doanh nghiệp nhằm xác định được những công việc nào cần tuyển thêm người.

❖ **Nhóm chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân sự:**

Nhóm chức năng này chú trọng việc nâng cao năng lực của nhân viên, đảm bảo cho nhân viên trong doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên được phát triển tối đa các năng lực cá nhân.

❖ **Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực:**

Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nhóm chức năng này gồm hai chức năng nhỏ hơn là kích thích, động viên nhân viên và duy trì, phát triển các mối quan hệ lao động tốt đẹp trong doanh nghiệp.

1.1.3 Vai trò của quản trị nguồn nhân lực:

Quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng trong việc quản lý và phát triển nhân lực của một tổ chức. Với ba vai trò chính, quản trị nguồn nhân lực giúp đảm bảo hoạt động của tổ chức diễn ra hiệu quả và bền vững hơn.

– Thứ nhất: Nâng cao năng suất lao động:

Quản trị nguồn nhân lực giúp nâng cao năng suất lao động. Bằng cách tìm kiếm và tuyển dụng nhân viên có năng lực và kinh nghiệm phù hợp, quản trị nguồn nhân lực giúp đảm bảo rằng tổ chức có đủ nhân sự để thực hiện các nhiệm vụ cần thiết. Họ cũng đảm bảo rằng nhân viên được đào tạo để phát triển kỹ năng và năng lực của mình, giúp tăng cường hiệu suất làm việc và nâng cao năng suất lao động.

– Thứ hai: Cải thiện chất lượng và chính sách làm việc:

Quản trị nguồn nhân lực giúp cải thiện chất lượng và chính sách làm việc. Bằng cách đảm bảo rằng các chính sách và quy trình của tổ chức được tuân thủ và thực hiện đúng cách, quản trị nguồn nhân lực giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực và đáp ứng nhu cầu của nhân viên. Họ cũng đảm bảo rằng các chính sách và quy trình này được thích nghi với thị trường và các thay đổi trong lĩnh vực kinh doanh.

– Thứ ba: Đảm bảo tính hợp pháp:

Quản trị nguồn nhân lực đảm bảo tính hợp pháp của tổ chức. Họ đảm bảo rằng các quy định và chính sách liên quan đến nhân sự tuân thủ các quy định pháp lý liên quan. Ngoài ra, họ cũng đảm bảo rằng các hoạt động liên quan đến nhân sự được thực hiện một cách công bằng và đúng quy trình, giúp đảm bảo quyền lợi và hạn chế các rủi ro pháp lý cho tổ chức.

Tóm lại, quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hoạt động của tổ chức diễn ra hiệu quả và bền vững hơn. Nhờ ba vai trò chính của mình, quản trị nguồn nhân lực giúp nâng cao năng suất lao động, cải thiện chất lượng và chính sách làm việc, và đảm bảo tính hợp pháp của tổ chức.

1.2 TUYÊN DỤNG NHÂN SỰ

1.2.1 Khái niệm về Tuyển dụng nhân sự:

Theo Nguyễn Thanh Hội, Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người để thỏa mãn các nhu cầu lao động và bổ sung cho lực lượng lao động hiện có.

Theo Bùi Văn Danh, Nguyễn Văn Dung, Lê Quang Khôi (2011), Tuyển dụng là quá trình lựa chọn các cá nhân có đủ điều kiện cần thiết để đảm nhận các công việc trong tổ chức.

Theo Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Vân Điềm, Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và tuyển chọn từ những nguồn khác nhau những nhân viên đủ khả năng đảm nhiệm những vị trí mà Doanh nghiệp cần tuyển.

Tuy có nhiều điểm khác nhau giữa các khái niệm, nhưng nhìn chung tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm, lựa chọn và thuê nhân viên mới cho một tổ chức hoặc doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân sự là một phần quan trọng trong quản lý nhân sự, đảm bảo rằng tổ chức có đủ nhân lực để đáp ứng nhu cầu của mình. Quá trình này bao gồm việc đăng tuyển công việc, thu thập và xử lý hồ sơ ứng viên, tiến hành phỏng vấn và chọn lựa ứng viên phù hợp nhất. Tuyển dụng nhân sự cần có sự phối hợp giữa các bộ phận trong tổ chức để đảm bảo tìm được nhân viên đáp ứng yêu cầu công việc và phù hợp với môi trường làm việc của tổ chức.

Tuyển mộ: là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những ứng viên phù hợp bên trong hay bên ngoài để điền vào các vị trí còn trống trong tổ chức hoặc công ty. Quá trình này bao gồm việc quảng bá thông tin tuyển dụng, thu thập hồ sơ ứng viên, đánh giá và phỏng vấn ứng viên, sau đó lựa chọn những ứng viên tốt nhất để điền vào vị trí tuyển dụng. Tuyển mộ là một quá trình quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ nhân viên chất lượng cho một tổ chức hoặc công ty.

Tuyển chọn: là quá trình đánh giá ứng viên đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ trên các tiêu chí về công việc và văn hóa doanh nghiệp. Tuyển chọn là quá trình lựa chọn và tuyển dụng nhân viên hoặc ứng viên phù hợp nhất trong quá trình tuyển mộ cho vị trí công việc cụ thể trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp. Tuyển chọn được xem là một bước quan trọng trong quản lý nhân sự và ảnh hưởng đến sự phát triển của doanh nghiệp.

1.2.2 Một số khái niệm liên quan đến ngành dịch vụ tư vấn tuyển dụng, chuyên gia săn đầu người (Headhunter):

Dịch vụ tư vấn tuyển dụng là một hình thức hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Các công ty cung cấp dịch vụ này sẽ tư vấn và hỗ trợ các đối tượng khách hàng, bao gồm các doanh nghiệp, tổ chức, các tổ chức phi lợi nhuận, và các cá nhân, trong việc thu hút và tuyển chọn ứng viên phù hợp với yêu cầu của họ.

Các dịch vụ tư vấn tuyển dụng có thể bao gồm các hoạt động như: đánh giá nhu cầu tuyển dụng, thiết kế các chiến lược tuyển dụng, quảng bá công việc, sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn ứng viên, và đưa ra lời khuyên về các quy trình tuyển dụng hiệu quả. Những dịch vụ này giúp cho các khách hàng tiết kiệm được thời gian và công sức trong việc tuyển dụng, đồng thời giúp họ tìm được nhân viên có kỹ năng và năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc.

Theo chuyên gia Yến Đỗ trong Cẩm nang nghề nghiệp hiện đại, như sau: Headhunter có thể hiểu là làm công việc của người tuyển dụng nhưng khác với chuyên viên tuyển dụng nội bộ. Trong các công ty, chuyên viên tuyển dụng nội bộ chỉ thực hiện các yêu cầu tuyển dụng cho đơn vị mình. Headhunter phải thực hiện cùng lúc nhiều đơn hàng tuyển dụng, nhiều vị trí cho các công ty khác nhau. Tùy từng quy mô của các công ty tuyển dụng mà một headhunter có thể phụ trách một

hay nhiều nhóm khách hàng, một hay nhiều nhóm đơn vị khách hàng theo ngành nghề. Headhunter cũng chính là nhân viên kinh doanh mà sản phẩm bán chính ở đây là CV, là các ứng viên.

1.2.3 Mục tiêu của Tuyển dụng nhân sự:

Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, trong Giáo trình Quản trị nhân lực xuất bản 2007 cho rằng “ Mục tiêu tuyển dụng chính là tuyển đúng người vào đúng việc và đáp ứng đúng thời gian yêu cầu. Nói một cách khác, doanh nghiệp cần phải xây dựng được quy trình tuyển dụng, tuyển chọn đảm bảo chọn được người đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, năng lực, phù hợp với văn hóa doanh nghiệp và có nguyện vọng đóng góp vào thành công chung của doanh nghiệp”.

Tuyển dụng nhân sự là quá trình đưa những ứng viên phù hợp vào vị trí việc làm trong tổ chức. Mục tiêu của tuyển dụng nhân sự là tìm kiếm và thu hút những ứng viên có kỹ năng, kinh nghiệm và tính cách phù hợp nhất với công việc và với tổ chức.

Một trong những mục tiêu quan trọng nhất của tuyển dụng nhân sự là đảm bảo rằng công việc được thực hiện bởi những người có đủ năng lực và kinh nghiệm để đáp ứng yêu cầu của công việc. Đồng thời, tuyển dụng nhân sự cũng giúp tăng cường và phát triển nhân lực cho tổ chức, đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của tổ chức.

Mục tiêu khác của tuyển dụng nhân sự là xây dựng một đội ngũ nhân viên đa dạng và bao gồm những người có tính cách, kỹ năng và kinh nghiệm khác nhau. Điều này giúp tăng cường hoạt động đa dạng và sáng tạo của tổ chức, đồng thời tạo cơ hội cho sự phát triển và thăng tiến của nhân viên.

1.2.4 Vai trò của Tuyển dụng nhân sự:

❖ Đối với tổ chức:

Tuyển dụng nhân sự là một phần quan trọng trong quản lý nhân sự của một tổ chức. Vai trò của tuyển dụng nhân sự là đảm bảo rằng tổ chức có đủ số lượng và chất lượng nhân sự cần thiết để đạt được các mục tiêu kinh doanh và phát triển trong tương lai.

Việc tuyển dụng nhân sự có thể giúp tổ chức thu hút và giữ chân những nhân viên giỏi, tận tâm và có kinh nghiệm. Điều này đảm bảo rằng tổ chức sẽ luôn có

nhân sự có năng lực và kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu kinh doanh và giải quyết các thách thức, tạo năng lực cạnh tranh bền vững cho tổ chức. Tuyển dụng nhân sự tốt giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp.

Ngoài ra, quá trình tuyển dụng nhân sự cũng giúp tổ chức nhận ra những cơ hội để cải thiện quản lý nhân sự và phát triển chính sách nhân sự phù hợp với các nhân viên. Khi tổ chức có các chính sách nhân sự tốt, các nhân viên sẽ cảm thấy được đánh giá và giữ chân lâu dài, giúp tăng tính ổn định và hiệu suất của tổ chức.

Tóm lại, tuyển dụng nhân sự đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Nếu tổ chức có nhân sự tốt, có kỹ năng và năng lực cần thiết, sẽ giúp tăng tính cạnh tranh và hiệu suất của tổ chức.

❖ Đối với người lao động:

Đối với người lao động, tuyển dụng nhân sự có tác động lớn đến sự nghiệp và cuộc sống của họ. Khi được tuyển dụng vào một doanh nghiệp, người lao động sẽ có cơ hội phát triển kỹ năng, nhận được lương thưởng và các phúc lợi khác. Đồng thời, việc được tuyển dụng cũng giúp người lao động tăng khả năng tiếp cận với các cơ hội nghề nghiệp mới.

Tuy nhiên, tuyển dụng nhân sự cũng đặt ra một số thách thức đối với người lao động, như sự cạnh tranh khốc liệt giữa các ứng viên, áp lực trong quá trình phỏng vấn và chọn lựa, cũng như sự khó khăn trong việc thích nghi với môi trường làm việc mới. Vì vậy, việc tuyển dụng nhân sự cần được thực hiện một cách cẩn thận và công bằng để đảm bảo quyền lợi cho cả doanh nghiệp và người lao động.

❖ Đối với xã hội:

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình rất quan trọng và có ảnh hưởng lớn đến xã hội. Vai trò của tuyển dụng nhân sự đối với xã hội rất quan trọng và đa dạng.

Đầu tiên, tuyển dụng nhân sự giúp cho các doanh nghiệp và tổ chức có đủ nhân lực để thực hiện các hoạt động và dịch vụ của mình. Điều này giúp cho các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn, cũng như đóng góp vào sự phát triển kinh tế và xã hội.

Thứ hai, tuyển dụng nhân sự cũng giúp cho các cá nhân có cơ hội tìm kiếm và có được một công việc ổn định, từ đó cải thiện cuộc sống của họ và gia đình. Điều

này cũng có ảnh hưởng tích cực đến xã hội, vì nó giúp giảm bớt tình trạng thất nghiệp và đóng góp vào sự phát triển kinh tế và xã hội.

Cuối cùng, tuyển dụng nhân sự còn là công cụ để đảm bảo tính đa dạng và công bằng trong việc tuyển dụng. Việc đảm bảo tính đa dạng và công bằng trong quá trình tuyển dụng sẽ giúp giảm bớt các bất công và phân biệt đối xử trong xã hội. Nó cũng giúp cho các doanh nghiệp và tổ chức có được sự đa dạng về kinh nghiệm, kiến thức và năng lực, từ đó giúp cho hoạt động của các tổ chức trở nên hiệu quả hơn.

Tóm lại, tuyển dụng nhân sự đóng một vai trò quan trọng và đa dạng đối với xã hội. Nó giúp đóng góp vào sự phát triển kinh tế và xã hội, cải thiện cuộc sống của các cá nhân và đảm bảo tính đa dạng và công bằng trong quá trình tuyển dụng.

1.2.5 Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự

1.2.5.1 Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình quan trọng và phức tạp trong hoạt động của doanh nghiệp. Nhiều yếu tố bên ngoài doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến việc tuyển dụng nhân sự.

- **Yếu tố Kinh tế - Chính trị:**

Kinh tế và Chính trị ảnh hưởng rất lớn đến việc tuyển dụng nhân sự. Một nền kinh tế ổn định và chính sách thuận lợi từ chính phủ có thể thu hút được các ứng viên tốt và tăng khả năng tuyển dụng thành công.

Các yếu tố kinh tế và chính trị có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự như sau:

Tình trạng kinh tế: Khi kinh tế đang thăng hoa, các doanh nghiệp sẽ dễ dàng chi tiêu để tuyển dụng nhân sự mới và đưa ra các gói phúc lợi hấp dẫn để thu hút nhân tài. Ngược lại, khi kinh tế suy thoái, các doanh nghiệp thường sẽ cắt giảm chi phí bao gồm cả nhân sự, dẫn đến quá trình tuyển dụng khó khăn hơn.

Chính sách chính trị: Chính sách chính trị của chính phủ cũng có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự. Ví dụ như khi chính phủ thúc đẩy các chính sách bảo vệ lao động, các doanh nghiệp sẽ phải tuân thủ các quy định mới và cải thiện điều kiện làm việc, điều này có thể ảnh hưởng đến chi phí và quá trình tuyển dụng.

- **Yếu tố Văn hóa – Xã hội:**

Văn hóa - xã hội là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Điều này có thể được giải thích bởi những điểm sau:

Sự đa dạng về văn hóa và tôn giáo có thể ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Việc tuyển dụng nhân sự có thể phụ thuộc vào khả năng thích ứng của ứng viên với môi trường làm việc và các giá trị của doanh nghiệp.

Những giá trị xã hội của địa phương, như tôn trọng gia đình hay nghĩa vụ cộng đồng, cũng có thể ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng. Doanh nghiệp có thể ưu tiên tuyển dụng những ứng viên có giá trị tương đồng với giá trị của doanh nghiệp.

Đối với những doanh nghiệp hoạt động quốc tế, yếu tố văn hóa - xã hội càng được coi trọng. Sự khác biệt về ngôn ngữ, văn hóa và phong cách kinh doanh có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng và kinh doanh của doanh nghiệp.

Tuyển dụng nhân sự cũng phải phù hợp với các quy định pháp luật và đạo đức xã hội. Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng quy trình tuyển dụng của mình tuân thủ các quy định pháp luật và đạo đức xã hội để tránh các vấn đề pháp lý và danh tiếng.

- **Đặc điểm thị trường lao động:**

Đặc điểm thị trường lao động cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự. Điều này bao gồm sự khan hiếm hay dư thừa nhân lực trong một số ngành, mức lương và các chế độ phúc lợi cạnh tranh giữa các doanh nghiệp.

Thị trường lao động là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự của các công ty. Nếu thị trường lao động đang có nhiều lao động có kỹ năng và ít công ty tuyển dụng, việc tìm kiếm ứng viên phù hợp sẽ dễ dàng hơn. Ngược lại, nếu thị trường lao động đang có nhiều công ty tuyển dụng và ít lao động, việc tìm kiếm nhân sự phù hợp sẽ trở nên khó khăn hơn.

Đối với các công ty, thị trường lao động cũng ảnh hưởng đến chiến lược tuyển dụng của họ. Nếu thị trường lao động đang có nhiều lao động có kỹ năng, công ty có thể tập trung vào tuyển dụng những ứng viên có kinh nghiệm và kỹ năng cao. Ngược lại, nếu thị trường lao động đang có ít lao động có kỹ năng, công ty có thể phải tập trung vào tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới để đáp ứng nhu cầu của họ.

Ngoài ra, thị trường lao động cũng ảnh hưởng đến mức lương và chính sách phúc lợi của các công ty. Nếu thị trường lao động đang có nhiều lao động có kỹ năng, các công ty có thể không cần phải tăng mức lương hay cải thiện chính sách phúc lợi để thu hút nhân sự. Ngược lại, nếu thị trường lao động đang có ít lao động có kỹ năng, các công ty có thể phải cạnh tranh với nhau để thu hút nhân sự bằng cách tăng mức lương và cải thiện chính sách phúc lợi.

- **Sự phát triển của công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật:**

Trình độ khoa học kỹ thuật là một yếu tố quan trọng trong việc tuyển dụng nhân sự, đặc biệt là trong thời đại phát triển. Việc có nhân viên có trình độ chuyên môn cao sẽ giúp cho doanh nghiệp có thể phát triển và áp dụng các công nghệ mới, cải tiến sản phẩm và quy trình sản xuất, tăng năng suất và đồng thời giảm chi phí sản xuất.

Ngoài ra, nhân viên có trình độ chuyên môn cao cũng có khả năng giải quyết các vấn đề kỹ thuật phức tạp, cải thiện chất lượng sản phẩm và nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp tăng cường sự cạnh tranh trên thị trường và tạo ra giá trị gia tăng cho khách hàng.

Vì vậy, khi tuyển dụng, doanh nghiệp nên ưu tiên chọn những ứng viên có trình độ chuyên môn cao để đảm bảo cho việc phát triển và bảo vệ thương hiệu của doanh nghiệp.

- **Các đối thủ cạnh tranh**

Trong môi trường kinh doanh đầy cạnh tranh hiện nay, các đối thủ cạnh tranh có thể ảnh hưởng rất lớn đến tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Các công ty cạnh tranh có thể thu hút những ứng viên tài năng bằng cách cung cấp các chế độ phúc lợi tốt hơn, mức lương cao hơn hoặc môi trường làm việc tốt hơn. Điều này có thể khiến cho các ứng viên có nhiều sự lựa chọn và tăng khả năng họ rời bỏ công ty của bạn để chuyển sang công ty đối thủ.

Ngoài ra, các đối thủ cạnh tranh cũng có thể ảnh hưởng đến hình ảnh và thương hiệu của doanh nghiệp. Nếu công ty đối thủ tốt hơn về mặt nhân sự và chất lượng sản phẩm, khách hàng có thể chuyển sang sử dụng sản phẩm hoặc dịch vụ của họ, điều này ảnh hưởng đến doanh thu của doanh nghiệp.

- **Hệ thống căn bản pháp luật của Nhà nước**

Hệ thống căn bản pháp luật của Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Các quy định pháp luật về lao động, thuế, bảo hiểm xã hội và quản lý doanh nghiệp đều ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng và giúp đảm bảo tính hợp pháp và công bằng trong quá trình tuyển dụng.

Về pháp luật lao động, doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định về việc tuyển dụng nhân sự, hợp đồng lao động, lương, thời gian làm việc và các quyền lợi của người lao động. Nếu không tuân thủ, doanh nghiệp có thể bị phạt hoặc bị kiện cáo.

Pháp luật thuế và bảo hiểm xã hội cũng ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định về việc đóng các khoản thuế và bảo hiểm xã hội cho nhân viên. Nếu không tuân thủ, doanh nghiệp có thể bị phạt nặng.

Cuối cùng, pháp luật quản lý doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến việc tuyển dụng nhân sự. Doanh nghiệp phải đăng ký và tuân thủ các quy định về quản lý doanh nghiệp, bao gồm các quy định về đăng ký doanh nghiệp, báo cáo tài chính và quản lý nhân viên.

Tóm lại, hệ thống căn bản pháp luật của Nhà nước có tác động rất lớn đến việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần tuân thủ các quy định pháp luật để đảm bảo tính hợp pháp và công bằng trong quá trình tuyển dụng.

1.2.5.2 Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp.

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình quan trọng trong hoạt động kinh doanh của một doanh nghiệp. Tuy nhiên, để thành công trong việc tuyển dụng, các doanh nghiệp cần phải xem xét những yếu tố bên trong ảnh hưởng đến quá trình này. Dưới đây là một số nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự.

- **Quan điểm của lãnh đạo cấp cao:**

Quan điểm của lãnh đạo cấp cao có thể ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự. Nếu lãnh đạo có quan điểm rõ ràng và đúng đắn về việc tuyển dụng, sẽ giúp cho quá trình này được thực hiện hiệu quả hơn.

Lãnh đạo cấp cao trong một tổ chức đóng vai trò quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Quan điểm của họ có thể ảnh hưởng đến quá trình này theo các cách sau:

Quan điểm của lãnh đạo về nhân sự sẽ phản ánh vào tiêu chí tuyển dụng của tổ chức. Nếu họ ưa chuộng ứng viên có kinh nghiệm trong lĩnh vực nhất định, thì các ứng viên trẻ tuổi hoặc mới ra trường có thể bị loại trước khi được cơ hội phỏng vấn.

Lãnh đạo cấp cao có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng bằng cách thúc đẩy sự đa dạng trong đội ngũ nhân sự. Nếu họ coi trọng tính đa dạng và sự khác biệt trong ý tưởng, quan điểm này có thể được phản ánh vào tiêu chí tuyển dụng, và các ứng viên có nền tảng và kinh nghiệm đa dạng có thể được ưu tiên.

Quan điểm của lãnh đạo cấp cao cũng có thể ảnh hưởng đến quy trình phỏng vấn và lựa chọn ứng viên. Nếu họ coi trọng kỹ năng giao tiếp và tư duy phản biện, các ứng viên được lựa chọn có thể được yêu cầu tham gia vào các buổi phỏng vấn trực tiếp để trình bày ý tưởng của mình và đưa ra lập luận rõ ràng.

Tuy nhiên, quan điểm của lãnh đạo cấp cao cũng có thể dẫn đến các vấn đề liên quan đến đạo đức và tính công bằng trong quá trình tuyển dụng. Nếu họ có xu hướng thiên vị hoặc phân biệt đối xử đối với một số ứng viên, thì quá trình tuyển dụng có thể không công bằng và dẫn đến những hậu quả không tốt cho tổ chức.

Vì vậy, quan điểm của lãnh đạo cấp cao là rất quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Chúng ta cần đảm bảo rằng quy trình tuyển dụng được thực hiện một cách công bằng và đúng đắn, và các ứng viên được đánh giá dựa trên năng lực và tiềm năng của mình, chứ không phải dựa trên quan điểm chủ quan của lãnh đạo.

- **Mục tiêu, chiến lược phát triển của tổ chức:**

Mục tiêu, chiến lược phát triển của tổ chức cũng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự. Nếu tổ chức có mục tiêu rõ ràng và chiến lược phát triển hợp lý, sẽ thu hút được những ứng viên có định hướng phù hợp với tổ chức.

Các yếu tố này sẽ giúp xác định loại nhân sự phù hợp với các mục tiêu của tổ chức và đảm bảo rằng những người được tuyển dụng có thể đóng góp hiệu quả cho sự phát triển của tổ chức.

Nếu mục tiêu của tổ chức là mở rộng thị phần và mở rộng hoạt động kinh doanh, các nhân sự được tuyển dụng có thể được đào tạo để có thể phục vụ khách hàng mới và đáp ứng các yêu cầu kinh doanh mới.

Nếu chiến lược phát triển của tổ chức là tập trung vào nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ, nhân sự được tuyển dụng có thể được chọn lọc kỹ càng để đảm bảo rằng họ có kỹ năng và kinh nghiệm để đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng cao nhất.

Nếu tổ chức đang tập trung vào mở rộng quy mô và phát triển toàn cầu, tuyển dụng nhân sự có thể tập trung vào việc tìm kiếm nhân sự có kinh nghiệm quốc tế hoặc có khả năng hoạt động trong môi trường đa quốc gia.

Tóm lại, mục tiêu và chiến lược phát triển của tổ chức là yếu tố rất quan trọng trong việc tuyển dụng nhân sự. Các ứng viên được lựa chọn cần phải phù hợp với các mục tiêu và chiến lược này, để đảm bảo rằng họ có thể đóng góp hiệu quả cho sự phát triển của tổ chức trong tương lai.

- **Uy tín, vị thế của tổ chức:**

Về uy tín, vị thế của tổ chức cũng có thể ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự. Nếu tổ chức có uy tín cao và vị thế tốt trong ngành, sẽ thu hút được nhiều ứng viên tốt.

Những yếu tố quan trọng trong quyết định tuyển dụng nhân sự không chỉ dựa trên đối tượng ứng viên mà còn phụ thuộc vào tính uy tín và vị thế của tổ chức. Vì vậy, các doanh nghiệp cần đánh giá tính uy tín và vị thế của mình để tạo được niềm tin cho ứng viên, thu hút những người có năng lực và kinh nghiệm tốt để gia nhập vào tổ chức.

Việc có tính uy tín sẽ giúp doanh nghiệp thu hút được nhiều ứng viên có năng lực và kinh nghiệm tốt hơn. Điều này sẽ giúp tăng cường đội ngũ nhân sự đồng thời giảm thiểu những rủi ro về chất lượng nhân sự. Ngoài ra, tổ chức có uy tín sẽ có nhiều cơ hội hơn để tài trợ, hợp tác với các đối tác kinh doanh khác, đem đến cơ hội phát triển lớn cho tổ chức.

Vị thế của tổ chức cũng là một yếu tố quan trọng trong quyết định tuyển dụng nhân sự. Vị thế của tổ chức không chỉ ảnh hưởng đến đối tượng ứng viên mà còn tác động đến hình ảnh và uy tín của tổ chức trên thị trường lao động. Tổ chức có

vị thế tốt sẽ thu hút được nhiều ứng viên có năng lực và kinh nghiệm tốt, nâng cao chất lượng nhân sự và đảm bảo sức bền vững của tổ chức.

Vì vậy, để tạo được đội ngũ nhân sự chất lượng, các tổ chức cần đầu tư vào việc tăng cường uy tín và vị thế của mình trên thị trường lao động.

- **Khả năng tài chính và mức độ đầu tư tài chính của tổ chức:**

Khả năng tài chính của một tổ chức không chỉ ảnh hưởng đến việc duy trì hoạt động kinh doanh mà còn có tác động đáng kể đến quá trình tuyển dụng nhân sự.

Mức lương hấp dẫn: Tổ chức có khả năng tài chính tốt thường có thể đưa ra mức lương hấp dẫn hơn so với các đối thủ cạnh tranh khác. Điều này giúp thu hút được những ứng viên có trình độ, kinh nghiệm và kỹ năng tốt hơn.

Cơ hội phát triển sự nghiệp: Từ việc tài chính ổn định, tổ chức có thể đầu tư vào các chương trình đào tạo, phát triển kỹ năng cho nhân viên. Điều này giúp nâng cao chất lượng nhân sự, cải thiện sản phẩm và dịch vụ của tổ chức.

An ninh việc làm: Với khả năng tài chính tốt, tổ chức có thể đảm bảo cho nhân viên một môi trường làm việc ổn định, không lo lắng về việc mất việc làm.

Ảnh hưởng đến thương hiệu: Tổ chức có khả năng tài chính tốt thường được đánh giá cao hơn trong mắt khách hàng, đối tác và cả nhân viên. Điều này giúp tăng tính cạnh tranh của tổ chức trên thị trường và thu hút được những nhân sự tốt nhất.

Tóm lại, khả năng tài chính và mức độ đầu tư tài chính của tổ chức là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự. Việc duy trì tài chính ổn định không chỉ giúp thu hút được những nhân sự tốt nhất mà còn giúp nâng cao chất lượng nhân sự, cải thiện sản phẩm và dịch vụ của tổ chức.

- **Các chính sách về nhân sự của tổ chức:**

Các chính sách về nhân sự không chỉ ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc giữ chân nhân viên và phát triển họ trong tổ chức. Sau đây là một số chính sách nhân sự phổ biến mà các tổ chức thường áp dụng:

Chính sách lương: Tổ chức cần có một chính sách lương cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân viên tốt. Chính sách này nên dựa trên năng lực, kinh nghiệm và thành tích của từng nhân viên.

Chính sách phúc lợi: Các chính sách phúc lợi như bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn, phúc lợi hưu trí, nghỉ phép và nghỉ mát có thể giúp cải thiện chất lượng cuộc sống của nhân viên và giữ chân họ trong tổ chức.

Chính sách đào tạo và phát triển: Các chính sách này giúp nhân viên phát triển kỹ năng, nâng cao trình độ và có cơ hội thăng tiến trong công việc. Tổ chức có thể cung cấp các khóa đào tạo nội bộ hoặc tài trợ cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo bên ngoài.

Chính sách làm việc linh hoạt: Tổ chức có thể cung cấp các chính sách làm việc linh hoạt như làm việc từ xa, làm việc part-time hoặc làm việc xoay ca để giúp nhân viên cân bằng công việc và cuộc sống.

Chính sách đánh giá hiệu suất: Các chính sách này giúp tổ chức đánh giá hiệu suất nhân viên và cung cấp phản hồi để nhân viên có thể cải thiện công việc của mình. Chính sách này cũng có thể giúp các nhân viên được đánh giá công bằng và có cơ hội thăng tiến trong công việc.

Các chính sách nhân sự phù hợp và tốt sẽ giúp tổ chức thu hút và giữ chân nhân viên tài năng, nâng cao năng suất và đóng góp vào sự phát triển của tổ chức.

- **Năng lực của bộ máy đảm nhận công tác tuyển dụng:**

Năng lực của bộ máy đảm nhận công tác tuyển dụng đóng vai trò rất quan trọng trong việc tuyển dụng nhân sự. Dưới đây là những ảnh hưởng cụ thể của năng lực của bộ máy tuyển dụng đến quá trình tuyển dụng nhân sự:

Ảnh hưởng đến chất lượng ứng viên: Năng lực của bộ máy tuyển dụng sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của ứng viên được tuyển dụng. Nếu bộ máy tuyển dụng không có năng lực đủ để đánh giá và lựa chọn ra những ứng viên tốt nhất, thì việc tuyển dụng nhân sự sẽ không đảm bảo được chất lượng.

Ảnh hưởng đến thời gian tuyển dụng: Năng lực của bộ máy tuyển dụng cũng ảnh hưởng đến thời gian tuyển dụng. Nếu bộ máy tuyển dụng không có năng lực đủ để thực hiện quá trình tuyển dụng nhanh chóng và hiệu quả, thì sẽ mất nhiều thời gian hơn để tuyển dụng được nhân sự phù hợp.

Ảnh hưởng đến chi phí tuyển dụng: Nếu bộ máy tuyển dụng không có năng lực đủ để đánh giá chính xác và lựa chọn ra những ứng viên phù hợp nhất, thì sẽ

dẫn đến việc tuyển dụng thất bại hoặc tuyển được nhân sự không đúng nhu cầu, từ đó tăng chi phí tuyển dụng cho doanh nghiệp.

Ảnh hưởng đến khả năng giữ chân nhân sự: Năng lực của bộ máy tuyển dụng cũng ảnh hưởng đến khả năng giữ chân nhân sự. Nếu bộ máy tuyển dụng không đủ năng lực để tuyển dụng những ứng viên phù hợp, thì nhân sự sẽ không cảm thấy hài lòng và có thể sẽ nghỉ việc trong thời gian ngắn.

Vì vậy, năng lực của bộ máy tuyển dụng đóng vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân sự và ảnh hưởng đến nhiều khía cạnh của công việc như chất lượng ứng viên, thời gian tuyển dụng, chi phí tuyển dụng và khả năng giữ chân nhân sự.

- **Về sự phối hợp của các cấp quản trị trong tổ chức:**

Việc tuyển dụng nhân sự không chỉ phụ thuộc vào bộ phận nhân sự mà còn phụ thuộc vào sự phối hợp của các cấp quản trị trong tổ chức. Các cấp quản trị cần có sự thống nhất về mục tiêu và nhu cầu nhân sự của tổ chức để đưa ra quyết định tuyển dụng phù hợp.

Ban lãnh đạo cần đưa ra chiến lược phát triển và kế hoạch tuyển dụng nhân sự dựa trên mục tiêu của tổ chức. Phòng nhân sự cần thực hiện đầy đủ các bước tuyển dụng như đăng tuyển, phỏng vấn, kiểm tra thực tế, đào tạo và chấm dứt hợp đồng. Bộ phận tuyển dụng cần tiếp cận và tìm kiếm ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và chia sẻ thông tin với các cấp quản trị khác để có sự đồng thuận. Ban quản lý cấp trung cần đánh giá ứng viên dựa trên kỹ năng và năng lực để đưa ra quyết định cuối cùng.

Việc phối hợp giữa các cấp quản trị trong tổ chức sẽ giúp đảm bảo quá trình tuyển dụng được thực hiện đúng quy trình và đáp ứng được nhu cầu nhân sự của tổ chức.

- **Văn hóa doanh nghiệp:**

Văn hóa doanh nghiệp là một yếu tố rất quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng rất lớn đến quyết định của ứng viên khi chọn lựa nơi làm việc. Sau đây là những ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến việc tuyển dụng nhân sự:

Tạo sự thu hút đối với ứng viên: Văn hóa doanh nghiệp tốt và lý tưởng sẽ tạo sự thu hút đối với các ứng viên tiềm năng. Điều này giúp tăng cơ hội tuyển dụng được những ứng viên chất lượng cho doanh nghiệp.

Xác định phù hợp với ứng viên: Văn hóa doanh nghiệp thể hiện phong cách làm việc, giá trị, tầm nhìn của doanh nghiệp. Những ứng viên tìm kiếm nơi làm việc phù hợp với bản thân sẽ tìm hiểu về văn hóa doanh nghiệp trước khi quyết định ứng tuyển. Vì vậy, văn hóa doanh nghiệp giúp xác định được ứng viên phù hợp với doanh nghiệp.

Tạo sự gắn kết: Văn hóa doanh nghiệp giúp tạo sự gắn kết giữa nhân viên với doanh nghiệp. Khi các nhân viên cảm thấy thoải mái và phù hợp với văn hóa doanh nghiệp, họ sẽ có xu hướng ở lại lâu dài và cống hiến cho doanh nghiệp.

Nâng cao hiệu quả làm việc: Văn hóa doanh nghiệp tốt giúp nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên. Khi những giá trị và phong cách làm việc được rõ ràng, nhân viên sẽ làm việc hiệu quả hơn và tăng trưởng nghề nghiệp một cách nhanh chóng.

Tóm lại, văn hóa doanh nghiệp là một yếu tố quan trọng trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Nó giúp tạo sự thu hút, xác định ứng viên phù hợp, tạo sự gắn kết giữa nhân viên và doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả làm việc.

- **Quảng cáo và các mối quan hệ xã hội:**

Cuối cùng, quảng cáo và các mối quan hệ xã hội cũng có thể ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự. Nếu tổ chức quảng cáo và xây dựng các mối quan hệ xã hội tốt, sẽ thu hút được nhiều ứng viên tốt.

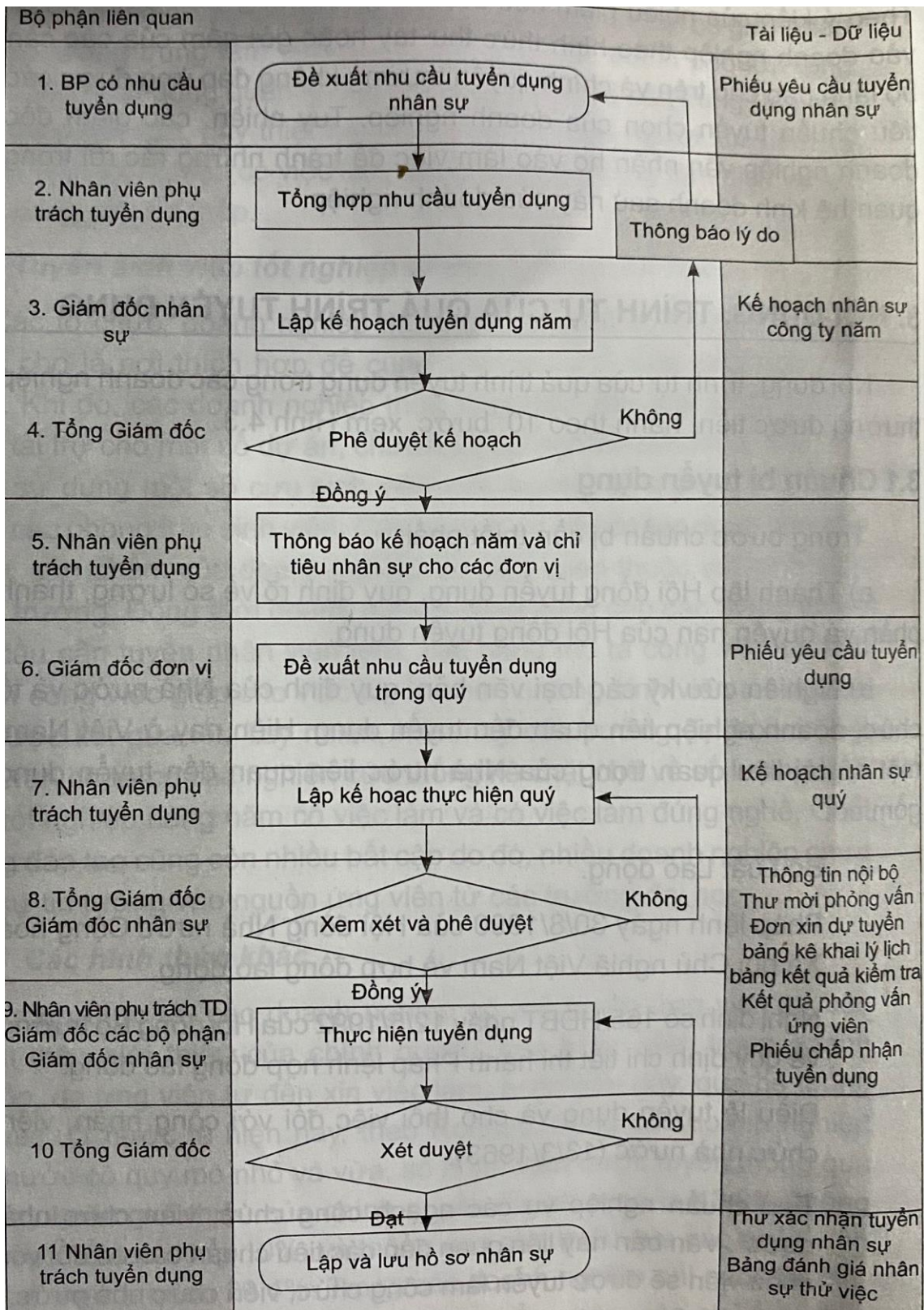
Quảng cáo: Các chiến dịch quảng cáo có thể là một trong những cách hiệu quả để thu hút ứng viên tiềm năng. Tuy nhiên, nếu chiến dịch quảng cáo không được thiết kế đúng cách hoặc không thể hiện đầy đủ giá trị của công ty, nó có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh của công ty và dẫn đến sự thiếu hụt ứng viên chất lượng.

Mối quan hệ xã hội: Mối quan hệ xã hội cũng có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự. Nếu các nhân viên hiện tại của công ty có mối quan hệ xã hội tích cực và đều đặn tham gia các hoạt động xã hội, điều này có thể tạo ra một hình ảnh tích cực về công ty và thu hút ứng viên tiềm năng. Tuy nhiên, nếu các nhân

viên có mối quan hệ xã hội tiêu cực hoặc tham gia các hoạt động không phù hợp, điều này có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh của công ty và khiến các ứng viên tiềm năng không muốn làm việc cho công ty.

Vì vậy, để đảm bảo thành công trong quá trình tuyển dụng nhân sự, công ty cần tích cực quảng bá hình ảnh của mình và đảm bảo rằng các nhân viên của mình có mối quan hệ xã hội tích cực và đóng góp tích cực cho cộng đồng.

1.2.6 Quy trình tuyển dụng nhân sự.



Sơ đồ 1: Quy trình tuyển dụng nhân sự

(Nguồn: PGS. TS. Trần Kim Dung (2018), Quản trị nhân lực (tr.142), NXB Tổng Hợp, TP.HCM)

❖ Chuẩn bị tuyển dụng

Để chuẩn bị cho quá trình tuyển dụng, các bước sau đây nên được thực hiện:

Xác định vị trí cần tuyển dụng: Trước hết, Doanh nghiệp cần xác định được vị trí công việc cần tuyển dụng. Điều này giúp Doanh nghiệp định hướng rõ ràng và tìm kiếm ứng viên phù hợp hơn.

Đưa ra mô tả công việc chi tiết: Sau khi xác định được vị trí cần tuyển dụng, Doanh nghiệp cần đưa ra mô tả công việc chi tiết để ứng viên hiểu rõ nội dung công việc và có thể đánh giá khả năng của mình.

Lựa chọn các kênh tuyển dụng: Các kênh tuyển dụng như website tuyển dụng, trang mạng xã hội hay các trang thông tin việc làm được sử dụng rộng rãi để tìm kiếm ứng viên. Bạn cần lựa chọn các kênh phù hợp với vị trí công việc cần tuyển dụng để thu hút được ứng viên tốt nhất.

Chuẩn bị cho phỏng vấn ứng viên: Nên chuẩn bị các câu hỏi phỏng vấn phù hợp với vị trí công việc và đánh giá bằng cách xem xét kinh nghiệm làm việc, kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm của ứng viên.

Lựa chọn ứng viên phù hợp: Doanh nghiệp cần lựa chọn ứng viên phù hợp nhất với vị trí công việc cần tuyển dụng, nên xem xét đánh giá kỹ lưỡng trước khi quyết định chọn ứng viên cuối cùng.

Tuyển dụng là quá trình quan trọng và tốn nhiều thời gian, nhưng việc chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi bắt đầu quá trình tuyển dụng sẽ giúp bạn tìm được ứng viên phù hợp và cải thiện hiệu quả công việc trong tương lai.

❖ Thông báo tuyển dụng

Có rất nhiều công ty và tổ chức đang tìm kiếm nhân viên tài năng để tham gia vào những dự án và hoạt động của họ. Điều này làm cho thị trường việc làm trở nên cạnh tranh hơn bao giờ hết. Vì vậy, các công ty cần phải đưa ra các thông báo và quảng cáo việc làm hấp dẫn để thu hút những nhân viên tài năng và đóng góp tích cực vào sự phát triển của công ty. Ngoài ra, thông báo cần đáp ứng những điều cơ bản như: ngắn gọn, chi tiết và đầy đủ thông tin cần thiết (yêu cầu trình độ, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất,...).

❖ **Thu thập, nghiên cứu hồ sơ**

Khi tiến hành tuyển dụng nhân sự, việc thu thập và nghiên cứu hồ sơ của ứng viên là một bước quan trọng để đánh giá khả năng và kinh nghiệm của họ. Dưới đây là một số bước cần thiết khi thực hiện công việc này:

- Tiến hành thu thập hồ sơ của ứng viên thông qua các kênh tuyển dụng như trang web, mạng xã hội, hay các trang tuyển dụng trực tuyến.

- Kiểm tra tính hợp lệ của các thông tin trong hồ sơ như họ tên, số điện thoại, email, địa chỉ,... để đảm bảo rằng ứng viên có thể liên lạc được và thông tin của họ là chính xác.

- Đọc kỹ thông tin về quá trình học tập, kinh nghiệm làm việc và các kỹ năng chuyên môn của ứng viên để đánh giá khả năng của họ trong công việc.

- Nghiên cứu về các công ty, tổ chức mà ứng viên từng làm việc hoặc tham gia để hiểu rõ hơn về kinh nghiệm và năng lực của ứng viên.

- Liên hệ trực tiếp với ứng viên để trao đổi thêm về thông tin trong hồ sơ và đánh giá khả năng của họ trong công việc.

Kết quả của quá trình thu thập và nghiên cứu hồ sơ sẽ giúp cho nhà tuyển dụng đánh giá được ứng viên có phù hợp với yêu cầu công việc hay không và từ đó chọn ra được những ứng viên có năng lực và kinh nghiệm phù hợp để trở thành nhân viên của công ty.

❖ **Phỏng vấn sơ bộ**

Sau khi đã nhận được đơn ứng tuyển từ ứng viên, việc phỏng vấn sơ bộ là một bước quan trọng để lựa chọn những ứng viên tiềm năng cho vị trí tuyển dụng. Dưới đây là một số điểm cần lưu ý khi phỏng vấn sơ bộ ứng viên:

- Chuẩn bị trước cho cuộc phỏng vấn: trước khi bắt đầu phỏng vấn, cần chuẩn bị trước các câu hỏi cơ bản để đánh giá khả năng của ứng viên. Nên tìm hiểu sơ lược về hồ sơ của ứng viên để có thể hỏi câu hỏi phù hợp.

- Tạo môi trường thoải mái: tạo một môi trường thoải mái để ứng viên có thể thể hiện tốt nhất khả năng của mình. Tránh áp đặt quá nhiều áp lực lên ứng viên khi phỏng vấn.

– Hỏi về kinh nghiệm và kỹ năng: hỏi ứng viên về kinh nghiệm và kỹ năng của họ liên quan đến vị trí tuyển dụng. Nếu cần thiết, có thể yêu cầu ứng viên cung cấp thêm thông tin về kinh nghiệm và kỹ năng của họ.

– Kiểm tra sự phù hợp với công việc: hỏi ứng viên về sự phù hợp của họ với công việc và môi trường làm việc tại công ty. Đặc biệt, nếu công việc yêu cầu nhiều tương tác với đồng nghiệp hoặc khách hàng, cần kiểm tra xem ứng viên có khả năng giao tiếp tốt hay không.

– Đánh giá sự nhiệt tình và tầm nhìn của ứng viên: hỏi ứng viên về sự nhiệt tình và tầm nhìn của họ đối với công việc và công ty. Nếu ứng viên có tầm nhìn rõ ràng về tương lai và mong muốn góp phần phát triển công ty, đó là một điểm cộng lớn.

Tuy nhiên, cần lưu ý rằng đây chỉ là phỏng vấn sơ bộ và chưa đủ để đánh giá một cách toàn diện về ứng viên. Công ty cần phải tiếp tục phỏng vấn và đánh giá thêm để có thể đưa ra quyết định tuyển dụng chính xác và hiệu quả.

❖ **Kiểm tra, trắc nghiệm**

Để đánh giá kỹ năng và năng lực của ứng viên, các phương pháp kiểm tra và trắc nghiệm thường được sử dụng phổ biến. Các phương pháp này giúp cho nhà tuyển dụng có thể đánh giá được khả năng của ứng viên trong nhiều lĩnh vực khác nhau, bao gồm:

– Kiểm tra kiến thức chuyên môn: Bao gồm các câu hỏi liên quan đến kiến thức chuyên môn của ứng viên. Đây là phương pháp đánh giá hiệu quả để xác định năng lực chuyên môn của ứng viên.

– Trắc nghiệm tính cách: Đây là phương pháp đánh giá tính cách của ứng viên thông qua các câu hỏi trắc nghiệm. Phương pháp này giúp cho nhà tuyển dụng có thể đánh giá được tính cách của ứng viên và xem liệu tính cách này có phù hợp với công việc mà ứng viên đang ứng tuyển hay không.

– Kiểm tra kỹ năng mềm: Bao gồm các câu hỏi liên quan đến kỹ năng mềm của ứng viên như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng làm việc nhóm, v.v. Phương pháp này giúp cho nhà tuyển dụng có thể đánh giá được khả năng thích nghi và làm việc trong môi trường công sở của ứng viên.

– Trắc nghiệm IQ: Đây là phương pháp đánh giá trí thông minh của ứng viên thông qua các câu hỏi trắc nghiệm. Phương pháp này giúp cho nhà tuyển dụng có thể đánh giá được khả năng tư duy, giải quyết vấn đề và học hỏi của ứng viên.

Tuy nhiên, để đánh giá đầy đủ và chính xác năng lực và kỹ năng của ứng viên, cần phải kết hợp nhiều phương pháp khác nhau và không chỉ dựa trên một phương pháp đơn lẻ.

❖ **Xác minh điều tra**

Để đảm bảo tính chính xác và đáng tin cậy của hồ sơ và thông tin ứng viên, quá trình xác minh và điều tra nên được thực hiện một cách cẩn thận và chi tiết. Các bước cần thực hiện bao gồm:

– Xác thực danh tính: Cần đảm bảo rằng thông tin về tên, ngày sinh và địa chỉ của ứng viên được xác minh chính xác. Có thể sử dụng các giấy tờ tùy thân như chứng minh thư hoặc bằng lái xe để xác minh thông tin này.

– Xác minh quá trình học tập và kinh nghiệm làm việc: Cần kiểm tra xem thông tin về quá trình học tập và kinh nghiệm làm việc của ứng viên có phù hợp với yêu cầu công việc không. Có thể liên lạc với trường học hoặc các nhà tuyển dụng trước đây để xác minh thông tin này.

– Kiểm tra tiền án tiền sự: Nếu công việc yêu cầu ứng viên không có tiền án tiền sự, cần thực hiện kiểm tra để đảm bảo rằng ứng viên không có hành vi phạm tội hoặc liên quan đến các vấn đề đạo đức.

– Xác minh thông tin tham chiếu: Cần liên hệ với các người tham chiếu để xác minh thông tin về kỹ năng, tính cách và hiệu suất làm việc của ứng viên.

Tổng hợp các thông tin từ các bước xác minh và điều tra trên sẽ giúp đánh giá chính xác năng lực và độ tin cậy của ứng viên, đồng thời giúp các nhà tuyển dụng có quyết định tốt hơn trong việc tuyển dụng.

❖ **Khám sức khỏe**

Nếu công việc yêu cầu ứng viên có sức khỏe tốt, cần thực hiện kiểm tra y tế để đảm bảo rằng ứng viên đủ sức khỏe để làm việc.

❖ **Ra quyết định tuyển dụng**

Sau khi hoàn thành các bước trên, quy trình tuyển dụng sẽ đưa ra quyết định tuyển dụng cho các ứng viên phù hợp nhất với vị trí tuyển dụng.

Để đảm bảo quá trình tuyển dụng được thực hiện một cách công bằng và hiệu quả, các bước đánh giá phải được thực hiện một cách cẩn thận và chính xác. Sau khi hoàn thành các bước đánh giá, công ty sẽ dựa trên kết quả để ra quyết định tuyển dụng như sau:

- Nếu ứng viên đáp ứng được yêu cầu của công việc và có kết quả đánh giá tốt, công ty sẽ mời ứng viên tham gia vòng phỏng vấn tiếp theo.
- Nếu ứng viên không đáp ứng được yêu cầu hoặc kết quả đánh giá không đạt yêu cầu, công ty sẽ thông báo cho ứng viên và không tiến hành phỏng vấn tiếp theo.
- Sau khi hoàn thành vòng phỏng vấn, công ty sẽ đánh giá lại kết quả của ứng viên để ra quyết định tuyển dụng chính thức.

Việc đánh giá và tuyển dụng nhân viên là một quá trình quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững của công ty trong tương lai. Chính vì vậy, công ty luôn đặt sự chính xác và công bằng lên hàng đầu trong quá trình này.

❖ **Bố trí công việc**

Sau khi đã hoàn thành quy trình tuyển dụng nhân sự cơ bản, công ty cần thực hiện các bước tiếp theo để bố trí công việc cho nhân viên mới được tuyển dụng. Cụ thể, các bước bố trí công việc bao gồm:

- Phân công nhiệm vụ: tùy thuộc vào vị trí và kinh nghiệm của nhân viên, công ty cần xác định và phân công nhiệm vụ phù hợp để đảm bảo nhân viên có thể hoàn thành tốt công việc được giao.
- Đào tạo: công ty cần đảm bảo nhân viên mới được đào tạo đầy đủ và nắm vững kiến thức, kỹ năng để có thể thực hiện công việc một cách hiệu quả.
- Thiết lập môi trường làm việc: công ty cần tạo ra môi trường làm việc thuận lợi và thoải mái để nhân viên có thể làm việc tốt hơn.
- Xác định mục tiêu và kế hoạch làm việc: công ty cần xác định mục tiêu và kế hoạch làm việc cụ thể cho từng nhân viên để đảm bảo công việc được thực hiện đúng tiến độ và đạt được kết quả tốt nhất.

Ngoài ra, công ty cần thường xuyên đánh giá và đưa ra phản hồi về kết quả làm việc của nhân viên để có thể cải thiện và nâng cao hiệu quả làm việc của toàn bộ nhân viên trong công ty.

1.3 Ý NGHĨA CỦA TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

- Đối với doanh nghiệp:

Công tác tuyển dụng nhân sự là một phần quan trọng của hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này đặc biệt đúng trong một thị trường lao động cạnh tranh, nơi các doanh nghiệp cạnh tranh với nhau để thu hút và giữ chân những ứng viên tài năng nhất.

Tuyển dụng nhân sự mang đến nhiều lợi ích cho doanh nghiệp. Trước hết, nó giúp đảm bảo rằng doanh nghiệp có đủ nhân lực để hoạt động hiệu quả và cạnh tranh trên thị trường. Ngoài ra, tuyển dụng nhân sự đúng cách còn có thể giúp tăng năng suất lao động và cải thiện chất lượng sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp, từ đó làm giảm gánh nặng chi phí, sử dụng ngân sách hợp lý, hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh.

Ngoài ra, tuyển dụng nhân sự còn đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một văn hóa doanh nghiệp tích cực. Bằng cách tuyển dụng những người có giá trị tương đương với giá trị và nhu cầu của doanh nghiệp, công việc tuyển dụng có thể giúp tạo ra một môi trường làm việc tốt hơn, với các nhân viên được trao quyền và trách nhiệm phù hợp với năng lực của họ.

Tóm lại, công tác tuyển dụng nhân sự đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự thành công của doanh nghiệp và xây dựng một môi trường làm việc tích cực cho nhân viên.

- Đối với người lao động:

Công tác tuyển dụng nhân sự là quá trình quan trọng trong việc thu hút và lựa chọn những ứng viên phù hợp để điền vào các vị trí trong công ty. Đối với người lao động, công tác này có ý nghĩa quan trọng vì họ tìm được việc làm phù hợp, tạo thu nhập cho họ, tạo ra cơ hội để họ tiếp cận với những công việc mới và phát triển bản thân trong sự nghiệp.

Một quá trình tuyển dụng chuyên nghiệp và công bằng sẽ giúp các ứng viên có cơ hội cạnh tranh công bằng với những người khác và được đánh giá dựa trên khả năng và kinh nghiệm của mình. Điều này giúp tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và công bằng, giúp người lao động cảm thấy yên tâm và động lực trong công việc.

Ngoài ra, quá trình tuyển dụng còn giúp người lao động hiểu rõ về công ty và các tiêu chí tuyển dụng của họ. Điều này giúp họ chuẩn bị tốt hơn cho các bài phỏng vấn và có thể tìm kiếm các cơ hội phù hợp hơn cho sự nghiệp của mình. Tóm lại, công tác tuyển dụng nhân sự có ý nghĩa rất quan trọng đối với người lao động, giúp họ phát triển bản thân và tìm được công việc phù hợp với khả năng của mình.

- *Đối với xã hội:*

Công tác tuyển dụng nhân sự là quá trình lựa chọn và tuyển chọn những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc của một tổ chức. Việc tuyển dụng nhân sự không chỉ đảm bảo sự hoàn thành các nhiệm vụ công việc một cách hiệu quả mà còn đóng vai trò quan trọng trong phát triển của xã hội.

Đầu tiên, công tác tuyển dụng nhân sự giúp tạo ra các công việc mới và mở rộng ngành nghề, đem lại cơ hội việc làm cho người lao động. Điều này cải thiện mức sống của cộng đồng và giúp giảm tỷ lệ thất nghiệp, tệ nạn xã hội.

Thứ hai, việc tuyển dụng nhân sự đúng đắn sẽ giúp nâng cao chất lượng lao động và đem lại hiệu quả kinh tế cho các tổ chức. Khi chọn lựa những ứng viên có kinh nghiệm và kỹ năng phù hợp, tổ chức có thể nâng cao năng suất làm việc và đạt được mục tiêu kinh doanh một cách hiệu quả.

Cuối cùng, việc tuyển dụng nhân sự cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và đa dạng, giúp thúc đẩy sự phát triển và tiến bộ của xã hội. Khi có một đội ngũ nhân viên đa dạng trong các tổ chức, các ý tưởng mới có thể được đưa ra và sự sáng tạo được khuyến khích, giúp xã hội phát triển bền vững hơn.

Vì vậy, công tác tuyển dụng nhân sự đóng vai trò quan trọng đối với xã hội, giúp tạo ra cơ hội việc làm, nâng cao chất lượng lao động, đem lại hiệu quả kinh tế cho tổ chức và thúc đẩy sự phát triển đa dạng và tiến bộ của xã hội.

Tóm tắt chương 1

Chương 1 trình bày những kiến thức cơ bản về quản trị nhân sự và tuyển dụng nhân sự, vai trò của quản trị nhân sự, vai trò của tuyển dụng, mục tiêu và yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng và cơ sở thực tiễn về công tác tuyển dụng,...Phần trọng tâm mà chương 1 hướng tới là nội dung về tuyển dụng và cơ sở thực tiễn về công tác tuyển dụng. Bên cạnh việc đưa ra quy trình tuyển dụng, đánh giá hiệu quả tuyển dụng cũng như các nguồn và phương pháp tuyển dụng cần thiết thì nội dung chương cũng nhấn mạnh đến mối quan hệ giữa tuyển dụng nhân sự với các hoạt động khác của quản trị nhân sự, giúp người đọc hiểu rõ hơn về tuyển dụng.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH TƯ VẤN TUYỂN DỤNG HCONNECT

2.1 Giới thiệu sơ lược về Công ty:

2.1.1 Giới thiệu chung

CÔNG TY TNHH HCONNECT

Tên quốc tế: HCONNECT COMPANY LIMITED

Tên viết tắt: HCONNECT CO.,LTD

Mã số thuế: 0317243379

Địa chỉ: 22a đường số 7, Phường An Phú, Quận 2, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện: TRẦN THỊ BÍCH HƯỜNG

Điện thoại: 0917 999 779

Email: bussiness@Hconnect.com.vn

Linked in: <https://www.linkedin.com/in/tranhibichhuong/>

Facebook: <https://www.facebook.com/Hconnect.headhunter>

Ngày cấp giấy phép: 12-04-2022

Logo:



2.1.2 Quá trình hình thành và phát triển

Công ty Hconnect là một Công ty tư vấn tuyển dụng được thành lập vào ngày 13 tháng 4 năm 2022. Với mục tiêu cung cấp các dịch vụ tuyển dụng chất lượng cao và hiệu quả, Công ty đã nhanh chóng trở thành một trong những đơn vị tin cậy trong lĩnh vực này.

Với sự nỗ lực và sự chuyên nghiệp của đội ngũ, Công ty Hconnect nhanh chóng nhận được sự tin tưởng từ nhiều doanh nghiệp lớn và nhỏ trên thị trường. Sự phát triển đáng kể của Công ty không chỉ nằm ở việc mở rộng danh sách khách hàng mà còn ở việc tăng cường mối quan hệ và tạo dựng uy tín với các đối tác chiến lược.

2.1.3 Sứ mệnh tầm nhìn, giá trị cốt lõi

❖ Sứ mệnh tầm nhìn:

Lịch sử hình thành của Công ty Hconnect bắt đầu với sứ mệnh tạo ra một sự kết nối vững chắc giữa các doanh nghiệp và ứng viên tiềm năng. Đội ngũ sáng lập của Công ty đã nhận thấy rằng việc tìm kiếm và tuyển dụng nhân tài phù hợp là một quá trình phức tạp và tốn nhiều thời gian và công sức. Vì vậy, Hconnect ra đời với mục tiêu cung cấp dịch vụ tư vấn tuyển dụng chuyên nghiệp và tận tâm để giúp doanh nghiệp và ứng viên đạt được sự phù hợp lý tưởng.

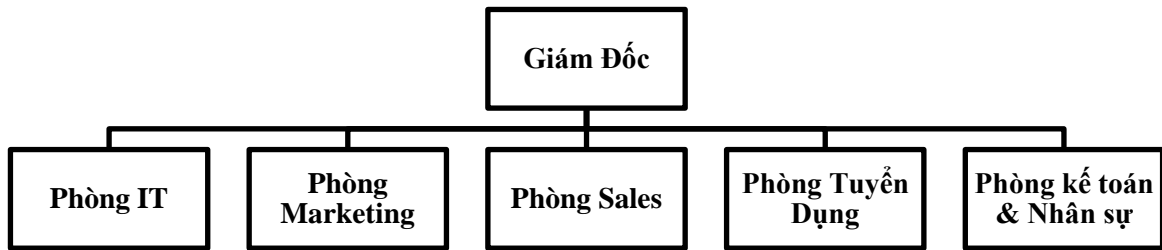
❖ Giá trị cốt lõi:

Ngay từ khi thành lập, Hconnect đã xác định giá trị cốt lõi của mình là sự chất lượng và đáng tin cậy. Công ty cam kết cung cấp các giải pháp tuyển dụng tối ưu, phù hợp với nhu cầu cụ thể của từng doanh nghiệp và ứng viên. Đội ngũ chuyên gia tư vấn tuyển dụng của Hconnect được trang bị kiến thức sâu rộng về các lĩnh vực khác nhau và có kinh nghiệm thực tế trong việc tư vấn tuyển dụng hiệu quả.

2.1.4 Đặc điểm dịch vụ của công ty

Hiện nay, Hconnect là một trong những Công ty tư vấn tuyển dụng uy tín với một danh sách khách hàng đa dạng và một mạng lưới đối tác rộng khắp. Công ty tiếp tục phát triển và mở rộng dịch vụ của mình để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của thị trường tuyển dụng và đóng góp vào sự thành công của các doanh nghiệp và ứng viên.

2.1.5 Nhiệm vụ và Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức

(Nguồn: Công ty TNHH Hconnect)

Các chức năng và nhiệm vụ của các bộ phận:

Giám đốc: Người chịu trách nhiệm giám sát và quyết định về toàn bộ hoạt động kinh doanh của Công ty.

Phòng IT: Phòng ban có chức năng nghiên cứu, xây dựng định hướng chiến lược, tham mưu, tổ chức triển khai và quản lý toàn bộ hệ thống công nghệ thông tin của Công ty.

Phòng Marketing: Phòng ban chịu trách nhiệm xây dựng, phát triển thương hiệu, hình ảnh cho Công ty, nghiên cứu thị trường và phát triển sản phẩm, lên kế hoạch và thực hiện các chiến lược Marketing, quảng bá dịch vụ của Công ty với khách hàng, thiết lập và duy trì mối quan hệ với báo chí, truyền thông. Chạy chiến dịch đẩy nguồn ứng viên về cho Phòng Tuyển dụng

Phòng Sales: Phòng ban tham mưu chiến lược, hướng dẫn, chỉ đạo nghiên cứu, xây dựng phát triển nguồn khách hàng, theo dõi, kiểm soát, báo cáo và thúc đẩy tiêu thụ dịch vụ của Công ty. Thường kết hợp với chăm sóc khách hàng,

Phòng Tuyển Dụng: Bộ phận Tuyển dụng chịu trách nhiệm trực tiếp về nguồn nhân lực. Ngoài việc tuyển dụng những ứng viên có đủ trình độ, chuyên môn, phù hợp với văn hóa doanh nghiệp.

Phòng kế toán & Nhân sự: Chức năng nhiệm vụ của phòng kế toán & nhân sự đảm bảo toàn bộ công việc hạch toán trong Công ty. Bao gồm hạch toán ban đầu, xử lý thông tin đến lập báo cáo điều tài chính. Ngoài ra phòng ban này còn chịu trách nhiệm quản lý thông tin, hồ sơ nhân sự, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, duy trì và quản lý hoạt động của nguồn nhân lực, quản lý hiệu suất làm việc của nhân viên, hoạch định nguồn nhân lực, lương thưởng và phúc lợi.

2.1.6 Phân tích kết quả Hoạt động kinh doanh của Công ty

Bảng 2.1: Kết quả kinh doanh Công ty Hconnect

	Năm 2022	2 quý đầu năm 2023	So sánh 2023/2022	
			Tuyệt đối	Tương đối
Số lượng Khách hàng	102	163	61	59,8%
Số lượng Ứng Viên	2300	4850	2550	110,8%
Doanh Thu	670.000.000 VNĐ	1.020.000.000 VNĐ	350.000.000 VNĐ	52,23%
Chi phí	320.000.000 VNĐ	611.000.000 VNĐ	291.000.000 VNĐ	90,93%
Lợi nhuận	350.000.000 VNĐ	409.000.000 VNĐ	59.000.000 VNĐ	16,58%

(Nguồn: Báo cáo của Công ty TNHH Hconnect)

Trên đây là bảng số liệu về kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH Hconnect trong giai đoạn năm 2022 và 2 quý đầu năm 2023.

Hiện tại thì tình hình tìm kiếm việc làm của mọi người vẫn đang gặp khó vì có tác động từ đại dịch Covid – 19, nhiều ngành nghề bị hạn chế kinh doanh và giảm sản xuất cũng như các ngành như du lịch, nhà hàng... bị ảnh hưởng nặng nề vì vậy các Công ty đều cắt giảm nhân sự. Đây cũng là cơ hội cho sự phát triển của các Công ty tư vấn tuyển dụng và Công ty TNHH Hconnect cũng không ngoại lệ. Tuy chỉ mới thành lập gần đây nhưng số lượng người tiêu dùng tìm đến Công ty vẫn rất khả quan.

Công ty đã có một năm hoạt động tích cực vào năm 2022, với sự tăng trưởng đáng kể trong số lượng khách hàng, ứng viên và doanh thu. Số lượng khách hàng đã tăng từ 102 người vào năm 2022 lên 163 người vào 2 quý đầu năm 2023, một sự tăng trưởng đáng kể. Điều này cho thấy Công ty đang thu hút được sự quan tâm và tin tưởng từ phía khách hàng, và có khả năng cung cấp dịch vụ tốt.

Số lượng ứng viên cũng tăng đáng kể từ 2.300 người vào năm 2022 lên 4.850 người vào 2 quý đầu năm 2023. Điều này cho thấy Công ty đang sử dụng chiến lược marketing hợp lý thu hút và tìm kiếm được nhiều ứng viên chất lượng, có khả năng đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của khách hàng.

Doanh thu của Công ty đã tăng từ 670.000.000 VNĐ vào năm 2022 lên 1.020.000.000 VNĐ vào 2 quý đầu năm 2023. Đây là một tăng trưởng đáng kể, cho thấy Công ty đang có sự phát triển về mặt kinh doanh và đạt được thành công trong việc tăng cường doanh số bán hàng.

Tuy nhiên, cần lưu ý rằng chi phí của Công ty cũng tăng từ 320.000.000 VNĐ vào năm 2022 lên 611.000.000 VNĐ vào 2 quý đầu năm 2023. Mặc dù doanh thu tăng, tuy nhiên chi phí tăng nhanh hơn, dẫn đến sự giảm nhẹ về lợi nhuận. Lợi nhuận của Công ty đã tăng từ 350.000.000 VNĐ vào năm 2022 lên 409.000.000 VNĐ vào 2 quý đầu năm 2023, mặc dù tăng nhưng tốc độ tăng trưởng không cao như doanh thu.

Nhìn chung, đối với một Công ty mới thành lập kết quả kinh doanh đã có một năm thành công với sự tăng trưởng đáng kể về số lượng khách hàng, ứng viên và doanh thu.

2.2 Thực trạng về nguồn nhân lực của Công ty TNHH Hconnect

2.2.1 Nguồn nhân lực của Công ty TNHH Hconnect

Bảng 2.2: Biến động nguồn nhân lực của Công ty giai đoạn năm 2022 đến 2 quý đầu năm 2023

Phòng ban	Năm 2022	2 quý đầu năm 2023
Giám đốc	1	1
Phòng IT	1	2
Phòng Marketing	1	1
Phòng Sales	2	5
Phòng Tuyển Dụng	4	10
Phòng kế toán & Nhân sự	2	3
Thực tập sinh	0	8
Tổng	11	30

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty TNHH Hconnect)

Bảng 2.2 cho thấy số lượng nhân sự trong giai đoạn năm 2022 và 2 quý đầu năm 2023 đã tăng gần 3 lần tính đến thời điểm hiện tại. Công ty cũng tạo được thương hiệu trên thị trường nên quy mô nhân sự tăng bình quân khoảng 19 nhân viên/năm.

2.2.2 Cơ cấu nguồn nhân lực

Bảng 2.3: Cơ cấu nguồn nhân lực của Công ty 2 quý đầu năm 2023

Diễn giải	Quản lý Cấp cao	Quản lý Cấp trung	Nhóm Kinh Doanh	Nhóm Tuyển dụng	Nhóm Hỗ trợ
Toàn Công ty	1	5	4	9	11
Tỷ lệ	3,33%	16,67%	13,33%	30%	36,67%

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty TNHH Hconnect)

Nhóm Kinh doanh và nhóm Tuyển dụng khá đông vì đây là 2 phòng ban có vai trò chủ chốt trong hoạt động kinh doanh của một Công ty tư vấn tuyển dụng như Hconnect. Nhóm Kinh doanh vừa giữ vai trò tìm kiếm khách hàng quan tâm đến dịch vụ, mang hợp đồng về cho Công ty, vừa có nhiệm vụ chăm sóc khách hàng, giải quyết các vấn đề liên quan để tạo sự tín nhiệm từ khách hàng. Vì Công ty hoạt động trong lĩnh vực tư vấn tuyển dụng nên nhóm Tuyển dụng cũng quan trọng không kém. Nhóm Tuyển dụng có nhiệm vụ tìm kiếm ứng viên sao cho phù

hợp với yêu cầu của khách hàng trong thời gian nhất định, đảm bảo cung cấp cho khách hàng nguồn nhân lực ổn định và chất lượng.

Bảng 2.4: Số liệu nhân lực theo giới tính của Công ty giai đoạn năm 2022 và 2 quý đầu năm 2023

	Năm 2022		2 quý đầu năm 2023	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Nam	4	36,36%	11	36,67%
Nữ	7	63,64%	19	63,33%
Tổng	11	100%	30	100%

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty TNHH Hconnect)

Qua bảng trên ta thấy số lượng nhân viên nam, nữ thay đổi theo từng năm. Năm 2022 tỷ lệ nhân viên nam là 36,36%, nữ 63,64%, 2 quý đầu năm 2023 tỷ lệ nhân viên nam là 36,67%, nữ 63,33%. Ta thấy số nhân viên nữ cao hơn so với nhân viên nam, do tính chất công việc đòi hỏi có sự tỉ mỉ, cẩn thận vì vậy nữ có điểm mạnh hơn nam.

Bảng 2.5: Số liệu nhân lực theo trình độ học vấn của Công ty giai đoạn năm 2022 và 2 quý đầu năm 2023

Theo trình độ học vấn	Năm 2022		2 quý đầu năm 2023	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Đại học	6	54,55%	17	56,67%
CĐ-TC	5	45,45%	13	43,33%
Tổng	11	100%	30	100%

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty TNHH Hconnect)

Qua bảng trên ta thấy được rằng, nhân viên có trình độ Đại học nhiều hơn so với Cao đẳng – Trung cấp, tỷ lệ tăng ổn định. Cụ thể là năm 2022 chiếm 54,55%, vào 2 quý đầu năm 2023 tăng lên 56,67%. Tuy nhiên, trong xã hội ngày càng phát triển như hiện nay thì cạnh tranh ngày càng gay gắt việc tăng cường nhân lực có trình độ ngày càng trở nên cần thiết.

Tỉ lệ nhân viên trình độ Cao đẳng – Trung cấp tuy có giảm qua các năm song tỷ lệ vẫn ở mức ổn định, chênh lệch không đáng kể từ 45,45% trong năm 2022 xuống 43,33% vào 2 quý đầu năm 2023.

Bảng 2.6: Cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty

Theo độ tuổi	Năm 2022		2 quý đầu năm 2023	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ%
18-25	5	45,46%	18	60%
26-35	4	36,36%	7	23,33%
Trên 36	2	18,18%	5	16,67%
Tổng	11	100%	30	100%

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty TNHH Hconnect)

Qua bảng tổng hợp trên ta thấy, qua các năm thì độ tuổi của các bộ phận trong Công ty thay đổi nhiều do sự thay đổi về nhân lực. Nhưng nhìn chung trên tổng thể độ tuổi trung bình của Công ty đang được trẻ hóa. Độ tuổi trung bình của cán bộ nhân viên Công ty trong năm 2022 là 24 tuổi và 2 quý đầu năm 2023 là 22 tuổi. Điều này cho thấy cơ cấu lao động của Công ty trẻ và đang ở độ tuổi ổn định và công hiến mạnh mẽ nhất. Lượng nhân lực tăng thêm phần lớn là nhân lực trẻ. Đây là một thế mạnh của Công ty khi hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ tư vấn tuyển dụng.

2.3 Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty

2.3.1 Thực trạng thu hút nguồn nhân lực

Bảng 2.7: Thực trạng tuyển dụng giai đoạn năm 2022 và 2 quý đầu năm 2023

Diễn giải	Năm 2022	2 quý đầu năm 2023
Nhu cầu (vị trí)	614	1965
Lượng hồ sơ (ứng viên)	2300	4850
Tuyển dụng (vị trí)	614	1965
% Hoàn thành	100%	100%

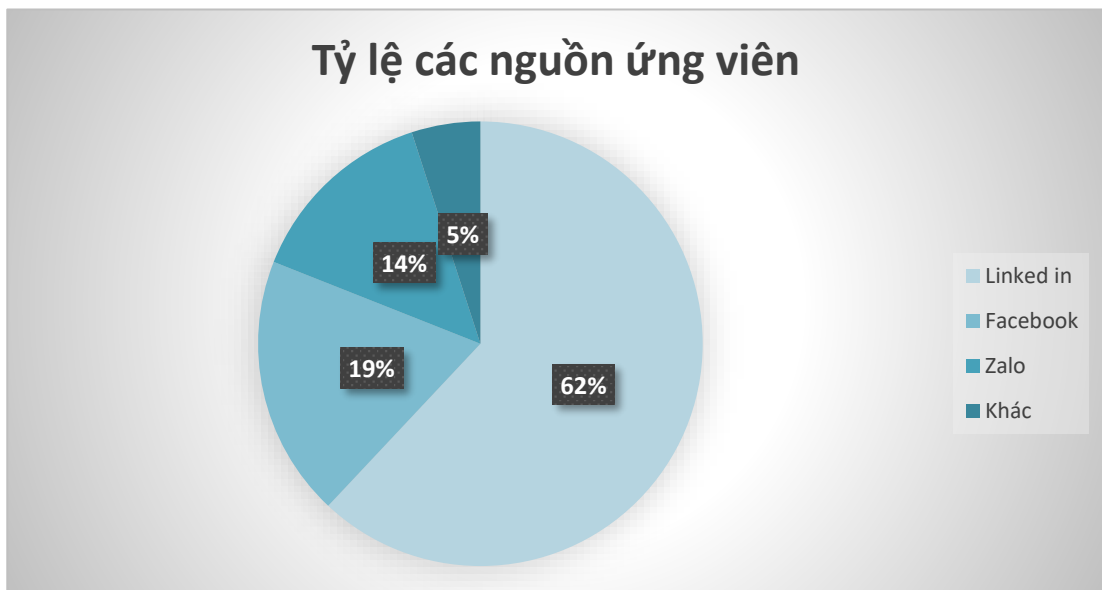
(Nguồn: Phòng Tuyển dụng Công ty TNHH Hconnect)

Dựa vào bảng 2.7 Thực trạng tuyển dụng giai đoạn năm 2022 và 2 quý đầu năm 2023 cho thấy Công ty có đủ các cơ chế về tuyển dụng được đề ra rõ ràng. Chính sách tuyển dụng căn cứ vào kế hoạch hoạt động và các mục tiêu của Công ty cũng như của khách hàng để tuyển dụng. Qua đây ta thấy công tác tuyển dụng

của Công ty khá hiệu quả, tất cả đều đạt 100% nhu cầu. Nhân sự tuyển dụng đảm bảo về số lượng cũng như chất lượng theo yêu cầu của khách hàng.

2.3.2 Nguồn tuyển dụng

Công ty tuyển dụng thực hiện quá trình tìm kiếm ứng viên thông qua nhiều nguồn, bao gồm cả CV database (ứng viên tiềm năng đã từng nộp hồ sơ trước đó), mạng xã hội chuyên nghiệp, trang web tuyển dụng, và các phương pháp khác tiến hành đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm và phù hợp với yêu cầu công việc của ứng viên.



(Nguồn: Phòng Tuyển dụng Công ty TNHH Hconnect)

Biểu đồ 1: Tỷ lệ nguồn ứng viên trên các website, mạng xã hội

Theo biểu đồ trên cho thấy nguồn tuyển dụng của Công ty đa phần từ trang LinkedIn chiếm 62% trên tổng nguồn tuyển dụng. Đây là nơi thu hút được nhiều ứng viên sáng giá đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của khách hàng cả trong nước và ngoài nước. Tuy nhiên LinkedIn vẫn còn khá lạ với một số ứng viên trẻ nên cần kết hợp tìm kiếm trên các nhóm tuyển dụng ở Facebook, Zalo,... ngoài ra việc đăng tuyển trên Facebook dễ dàng hơn rất nhiều so với LinkedIn, có ít hạn chế hơn và có thể bổ sung hình ảnh để thu hút ứng viên. Tuy nhiên các bài đăng trên mạng xã hội như Facebook được xem là kém độ tin cậy hơn so với LinkedIn nên cần phải chú trọng độ tin cậy khi đăng bài.

2.3.3 Chính sách tuyển dụng

Đánh giá nhu cầu tuyển dụng: Xác định rõ nhu cầu tuyển dụng của tổ chức, bao gồm số lượng và loại hình vị trí cần tuyển, kỹ năng và kinh nghiệm yêu cầu.

Quảng cáo và công khai thông tin tuyển dụng: Đăng thông tin tuyển dụng ở các nguồn uy tín, như trang web Công ty, trang web tuyển dụng, báo chí, mạng xã hội và các kênh khác. Thông tin tuyển dụng cần rõ ràng và đầy đủ, ghi rõ yêu cầu công việc, quyền lợi và tiêu chí đánh giá ứng viên.

Quy trình đánh giá và lựa chọn ứng viên: Xác định các phương pháp và quy trình để đánh giá ứng viên, bao gồm việc đọc CV, phỏng vấn, kiểm tra kỹ năng, tham khảo thêm thông tin và tiến hành các bài kiểm tra cần thiết. Đảm bảo sự công bằng, không phân biệt đối xử và tuân thủ quy định pháp luật trong quá trình lựa chọn ứng viên.

Đảm bảo bảo mật thông tin ứng viên: Đảm bảo thông tin cá nhân của ứng viên được bảo mật và chỉ được sử dụng cho mục đích tuyển dụng. Điều này bao gồm việc tuân thủ các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân và tuân thủ chính sách riêng tư.

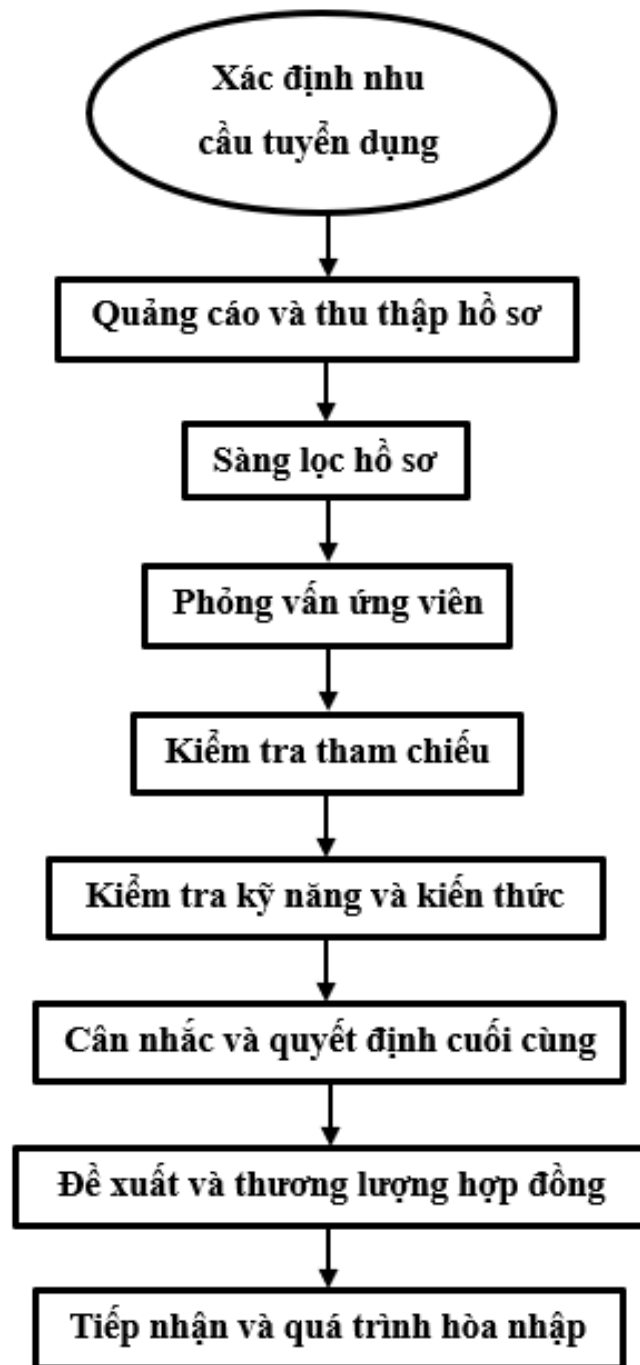
Đảm bảo tính đa dạng và bình đẳng: Tạo điều kiện công bằng cho tất cả ứng viên, không phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tuổi tác, chủng tộc, tôn giáo, quốc tịch, tình dục hoặc khuyết tật. Khuyến khích đa dạng và sự công bằng trong quá trình tuyển dụng.

Hỗ trợ và phát triển nhân viên mới: Cung cấp hướng dẫn, đào tạo và hỗ trợ cho nhân viên mới để họ có thể nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc mới và đạt được hiệu suất làm việc tốt.

Đánh giá và cải thiện chính sách tuyển dụng: Liên tục đánh giá và cải thiện chính sách tuyển dụng dựa trên phản hồi từ ứng viên và nhân viên, thay đổi trong môi trường kinh doanh và thay đổi pháp luật liên quan.

2.3.4 Quy trình tuyển dụng nhân sự

❖ Quy trình tuyển dụng trong nội bộ công ty:



Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng nhân sự nội bộ công ty

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng:

Trong quy trình tuyển dụng tại công ty, bước đầu tiên là xác định nhu cầu tuyển dụng. Điều này đòi hỏi các lãnh đạo công ty phải đánh giá kỹ lưỡng các vị trí cần tuyển dụng để đảm bảo đáp ứng được nhu cầu của công ty. Để xác định nhu

cầu tuyển dụng, các nhà quản lý cần phân tích các yếu tố như số lượng nhân viên hiện tại, tình trạng sức khỏe của công ty, mức độ phát triển của công ty và kế hoạch tương lai của công ty.

Sau khi xác định được nhu cầu tuyển dụng, công ty lập ra một kế hoạch tuyển dụng. Kế hoạch này sẽ bao gồm các thông tin như số lượng nhân viên cần tuyển dụng, các vị trí cần tuyển dụng, mức lương và các yêu cầu công việc. Điều này giúp cho công ty có thể tìm kiếm và thu hút được những ứng viên phù hợp với các vị trí tuyển dụng.

Bước 2: Quảng cáo và thu thập hồ sơ:

Trong quy trình tuyển dụng tại công ty, bước 2 là quảng cáo và thu thập hồ sơ. Đây là bước rất quan trọng vì nó giúp công ty tiếp cận với những ứng viên tiềm năng và thu thập đầy đủ thông tin để đánh giá và lựa chọn nhân sự phù hợp.

Để quảng cáo việc làm, công ty sử dụng nhiều phương tiện khác nhau như mạng lưới xã hội, trang tuyển dụng trực tuyến, báo chí hoặc truyền thông địa phương. Quảng cáo việc làm cần phải sáng tạo và hấp dẫn để thu hút được sự quan tâm của những ứng viên tiềm năng. Tuy nhiên việc này không hề dễ dàng vì Công ty TNHH Hconnect là công ty rất mới. Ngoài ra, các trang mạng xã hội hiện nay đang xiết chặt quản lý tài khoản đăng bài, khiến công ty gặp không ít khó khăn trong bước này.

Sau khi đã quảng cáo thành công, công ty sẽ tiến hành thu thập hồ sơ ứng viên. Điều này có thể được thực hiện thông qua đơn xin việc, bản CV hoặc bất kỳ tài liệu nào khác yêu cầu ứng viên cung cấp thông tin cá nhân và kinh nghiệm làm việc. Công ty thu thập đầy đủ thông tin để đánh giá và lựa chọn nhân sự phù hợp cho vị trí công việc đó.

Ngoài ra, công ty cũng cần đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong việc thu thập hồ sơ. Việc xem xét và lựa chọn ứng viên cần phải dựa trên năng lực và kinh nghiệm của họ, chứ không phải dựa trên giới tính, tuổi tác, tôn giáo hay bất kỳ yếu tố nào khác. Với sự chú ý đúng đắn và quy trình tuyển dụng chặt chẽ, công ty sẽ tìm được nhân sự phù hợp và mang lại hiệu quả làm việc cao nhất.

Bước 3: Sàng lọc hồ sơ:

Thông thường, sau khi các ứng viên đã nộp hồ sơ, công ty sẽ tiến hành đánh giá và sàng lọc các hồ sơ này để tìm ra những ứng viên phù hợp nhất.

Để sàng lọc hồ sơ hiệu quả, công ty dựa vào các tiêu chí đặt ra ở bước 1 để đánh giá các ứng viên. Các tiêu chí này cụ thể bao gồm kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn, kỹ năng và năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm,... Ngoài ra, việc sàng lọc hồ sơ cũng cần phải đảm bảo tính khách quan và công bằng, tránh đưa ra quyết định dựa trên quan điểm cá nhân hoặc định kiến.

Việc sàng lọc hồ sơ được thực hiện bằng thủ công, sang thông tin từ Email qua công cụ Excel để lưu trữ. Sau khi hoàn thành bước này, nhà tuyển dụng sẽ tiếp tục tiến hành các bước tiếp theo để tuyển chọn những ứng viên phù hợp nhất cho công ty. Loại những hồ sơ không phù hợp với vị trí tuyển dụng.

Bước 4: Phỏng vấn ứng viên:

Qua quá trình phỏng vấn, nhà tuyển dụng có thể đánh giá được nhiều yếu tố khác nhau của ứng viên như tư duy, kỹ năng giao tiếp, kinh nghiệm làm việc, sự đam mê và nhiệt huyết với công việc.

Trước khi phỏng vấn, nhà tuyển dụng nên chuẩn bị kỹ càng bộ câu hỏi phỏng vấn phù hợp với vị trí tuyển dụng và đưa ra những tiêu chí đánh giá rõ ràng. Tiến hành phỏng vấn các ứng viên đã qua sàng lọc hồ sơ. Có thể có nhiều vòng phỏng vấn, từ phỏng vấn điện thoại ban đầu đến phỏng vấn cá nhân hoặc phỏng vấn nhóm. Khi phỏng vấn, nhà tuyển dụng nên tạo môi trường thoải mái để ứng viên có thể tự tin trả lời các câu hỏi. Ngoài ra, cần lưu ý tránh đặt các câu hỏi mang tính phân biệt chủng tộc, giới tính, tôn giáo hay chính trị,... trong quá trình phỏng vấn.

Sau khi phỏng vấn, nhà tuyển dụng nên đánh giá kết quả phỏng vấn của ứng viên và so sánh với các tiêu chí đánh giá đã đề ra để có thể lựa chọn ứng viên phù hợp nhất cho vị trí tuyển dụng. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng phỏng vấn chỉ là một phần trong quá trình tuyển dụng và cần phải đánh giá toàn diện các yếu tố khác như hồ sơ ứng tuyển, kinh nghiệm làm việc và tham chiếu từ các đồng nghiệp cũ của ứng viên để có thể đưa ra quyết định tuyển dụng chính xác.

Bước 5: Kiểm tra tham chiếu:

Khi ứng viên đã qua các bước phỏng vấn và được đánh giá có khả năng phù hợp với vị trí công việc, việc kiểm tra tham chiếu sẽ giúp cho nhà tuyển dụng có thêm thông tin về ứng viên trước khi quyết định tuyển dụng.

Trong quá trình kiểm tra tham chiếu, nhà tuyển dụng sẽ liên hệ với các người tham chiếu được ứng viên cung cấp để xác nhận thông tin về kinh nghiệm làm việc, kỹ năng và tính cách của ứng viên. Việc này giúp cho nhà tuyển dụng có thêm thông tin đánh giá về ứng viên và đảm bảo rằng thông tin mà ứng viên cung cấp là chính xác.

Tuy nhiên, không phải tất cả các tham chiếu đều đưa ra những thông tin chính xác và trung thực. Do đó, việc kiểm tra tham chiếu cũng cần được thực hiện một cách cẩn thận và chính xác để đảm bảo tính chính xác và đáng tin cậy của thông tin thu được.

Bước 6: Kiểm tra kỹ năng và kiến thức:

Bước vào giai đoạn cuối cùng trong quá trình lựa chọn ứng viên phù hợp với vị trí công việc cần tuyển dụng. Trước khi tiến hành kiểm tra kỹ năng và kiến thức chuyên môn, công ty luôn chuẩn bị một kế hoạch và bộ câu hỏi phù hợp với vị trí công việc. Việc này giúp đánh giá mức độ hiểu biết và kinh nghiệm của ứng viên trong lĩnh vực tương ứng.

Các bài kiểm tra trắc nghiệm là một trong những phương pháp công ty lựa chọn để đánh giá kỹ năng và kiến thức chuyên môn của ứng viên, ngoài ra đánh giá kỹ năng thực hành hoặc tương tác với các bài tập mô phỏng thực tế cũng được sử dụng đối với một số vị trí công việc. Tuy nhiên, quan trọng nhất là phải đảm bảo độ chính xác và khách quan trong việc đánh giá ứng viên.

Tóm lại, bước 6 trong quy trình tuyển dụng giúp đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên với công việc cần tuyển dụng. Để đạt được hiệu quả tốt nhất, công ty luôn đảm bảo chuẩn bị kỹ lưỡng và đánh giá một cách khách quan.

Bước 7: Cân nhắc và quyết định cuối cùng:

Trong quá trình này, công ty sẽ đánh giá khả năng và tính phù hợp của từng ứng viên với vị trí công việc cần tuyển dụng. Công ty sẽ xem xét các yếu tố như kinh nghiệm, trình độ học vấn, kỹ năng và tính cách của ứng viên dựa trên tất cả

các thông tin thu thập được từ các bước trên để đưa ra quyết định tuyển hay không tuyển.

Sau khi đã đánh giá và so sánh các ứng viên, nhà tuyển dụng sẽ đưa ra quyết định cuối cùng về việc tuyển dụng. Nếu quyết định là tuyển dụng, nhà tuyển dụng sẽ liên hệ với ứng viên để cung cấp thông tin về thỏa thuận và điều kiện làm việc. Nếu quyết định là không tuyển, nhà tuyển dụng sẽ thông báo cho ứng viên và giải thích lý do không tuyển cho họ.

Bước 8: Đề xuất và thương lượng hợp đồng:

Trong quá trình này, các bên sẽ thương lượng để đưa ra một hợp đồng lao động phù hợp với các điều kiện và lợi ích của cả công ty và ứng viên.

Để đề xuất và thương lượng hợp đồng thành công, cần phải xác định rõ các yêu cầu của công việc, các điều kiện và lợi ích mà công ty đưa ra cho ứng viên. Đồng thời, cần đưa ra các đề xuất về mức lương, phúc lợi, thời gian làm việc và các điều khoản khác để thực hiện thương lượng. Đây là một trong các yếu tố quyết định ứng viên và doanh nghiệp có gắn bó lâu dài với nhau.

Trong quá trình thương lượng, cả hai bên cần tôn trọng và lắng nghe ý kiến của nhau để đưa ra một hợp đồng tốt nhất. Nếu có bất kỳ tranh chấp nào, cần giải quyết một cách hòa bình và công bằng để đạt được sự hài lòng của cả hai bên.

Bước 9: Tiếp nhận và quá trình hòa nhập:

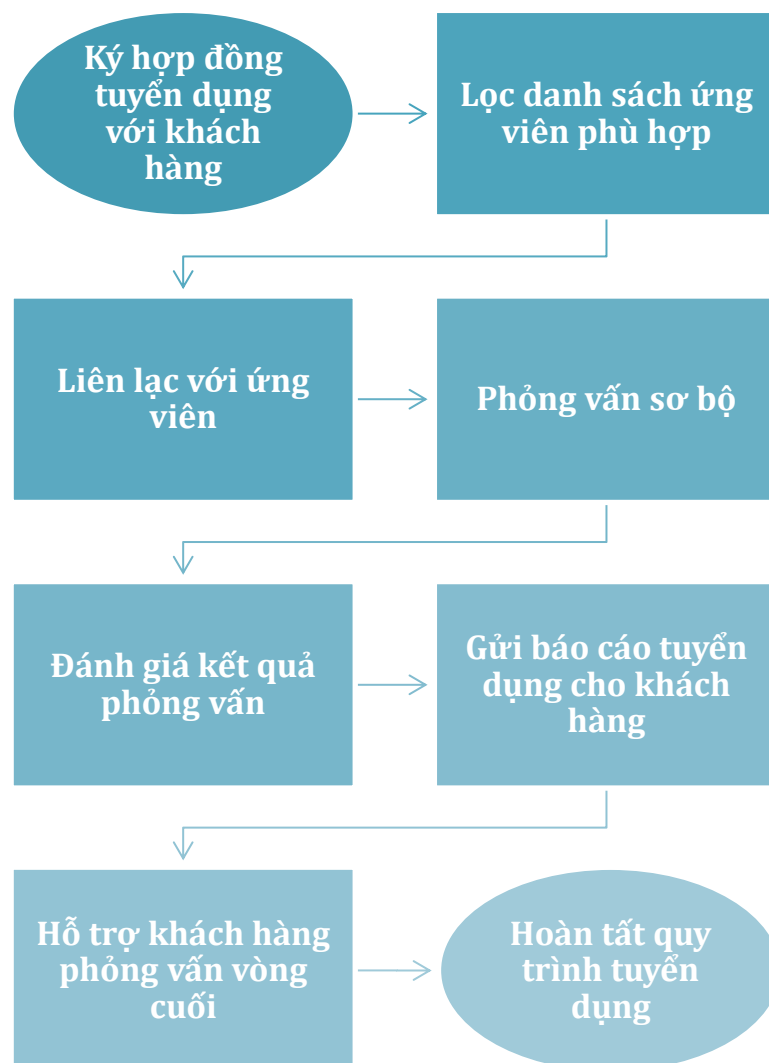
Trong quy trình tuyển dụng tại công ty, bước 9 là quá trình tiếp nhận và hòa nhập ứng viên vào công ty sau khi họ đã được tuyển chọn. Điều này đảm bảo rằng ứng viên có thể thích nghi nhanh chóng với môi trường làm việc mới và đóng góp được cho công ty.

Khi ứng viên đã được chấp nhận, công ty cần tiếp nhận họ một cách nhiệt tình và chu đáo. Quá trình tiếp nhận này bao gồm cung cấp thông tin cần thiết về công ty, quy trình làm việc và các quy định nội bộ. Ngoài ra, công ty cung cấp cho ứng viên một hướng dẫn hữu ích về các chính sách và quy trình của công ty để giúp họ hòa nhập nhanh chóng.

Sau khi đã tiếp nhận, công ty cần đưa ra các biện pháp hỗ trợ để giúp ứng viên hòa nhập với môi trường làm việc mới. Điều này bao gồm việc cung cấp các khóa đào tạo và hướng dẫn cần thiết để giúp ứng viên có thể hiểu rõ về công việc của

mình và các quy định nội bộ của công ty. Ngoài ra, công ty cần tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và thân thiện để giúp ứng viên cảm thấy thoải mái và tự tin trong công việc của mình.

❖ Quy trình tuyển dụng cho khách hàng



Sơ đồ 2.3: Quy trình tuyển dụng nhân sự cho khách hàng

Trong công ty tư vấn tuyển dụng, quy trình tuyển dụng cho khách hàng là một bước đầu tiên và rất quan trọng để đảm bảo tìm kiếm và chọn lựa được những ứng viên phù hợp nhất với công việc và nhu cầu của khách hàng.

Quy trình tuyển dụng nhân sự cho khách hàng của công ty bao gồm các bước chính sau:

Bước 1: Ký hợp đồng tuyển dụng với khách hàng

Đối với một công ty tư vấn tuyển dụng, việc ký hợp đồng tuyển dụng với khách hàng là bước đầu tiên và quan trọng trong quy trình tuyển dụng. Hợp đồng này sẽ

xác định các tiêu chuẩn, yêu cầu, và mục tiêu tuyển dụng của khách hàng. Nó cũng sẽ định nghĩa quy trình tuyển dụng, thỏa thuận phí dịch vụ, chính sách bảo hành và các điều kiện, điều khoản khác.

Trong quy trình tuyển dụng, bước này giúp cho công ty và khách hàng có cơ hội để thảo luận và đặt ra các yêu cầu cụ thể về vị trí tuyển dụng, bao gồm cả kỹ năng, kinh nghiệm và tính cách của ứng viên. Việc thống nhất các tiêu chuẩn và yêu cầu giúp cho công ty có thể tìm kiếm và lựa chọn ứng viên phù hợp nhất cho khách hàng.

Hơn nữa, việc ký hợp đồng tuyển dụng còn giúp cho công ty và khách hàng có thể đánh giá khả năng của nhau và tạo ra một mối quan hệ kinh doanh lâu dài. Chính vì vậy, bước này rất quan trọng trong quy trình tuyển dụng của công ty tư vấn tuyển dụng.

Bước 2: Lọc danh sách ứng viên phù hợp

Trong quá trình tuyển dụng, đây là một bước giúp công ty tiết kiệm thời gian và tìm được những ứng viên có khả năng phù hợp nhất với yêu cầu công việc.

Sau khi xác định được các tiêu chí đánh giá như kinh nghiệm, trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn, các chứng chỉ có liên quan đến công việc, khả năng làm việc nhóm, khả năng giao tiếp, sự nghiệp trước đây, vị trí công việc hiện tại và mức lương mong muốn, công ty sử dụng các công cụ tìm kiếm ứng viên để lọc ra danh sách các ứng viên phù hợp với các tiêu chí đánh giá đã xác định. Công ty sẽ đăng tuyển thông qua các kênh thông tin phù hợp và thu thập hồ sơ ứng viên để chuẩn bị cho bước tiếp theo.

Bước 3: Liên lạc với ứng viên

Sau khi có danh sách ứng viên phù hợp, công ty nên liên hệ với họ để tìm hiểu thêm về kinh nghiệm và năng lực của ứng viên. Điều này giúp công ty thu thập thông tin chi tiết hơn về ứng viên và đánh giá khả năng của họ phù hợp với yêu cầu công việc. Cuối cùng, công ty có thể chọn những ứng viên phù hợp nhất để tiến hành đặt lịch hẹn phỏng vấn sơ bộ và lựa chọn ứng viên cuối cùng.

Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ

Trong buổi phỏng vấn sơ bộ, công ty sẽ đặt ra các câu hỏi cơ bản để hiểu rõ hơn về kinh nghiệm làm việc, kỹ năng và kiến thức chuyên môn của ứng viên.

Ngoài ra, headhunter cũng sẽ đánh giá khả năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp và tính cách của ứng viên. Bước phỏng vấn sơ lược này thường được thực hiện gián tiếp qua email, điện thoại,... Về kỹ năng liên quan đến ngoại ngữ, công ty thường yêu cầu ứng viên cung cấp thêm dữ liệu định dạng âm thanh giới thiệu bản thân qua thư điện tử để gửi cho khách hàng.

Bước 5: Đánh giá kết quả phỏng vấn

Sau khi các ứng viên đã hoàn thành phần phỏng vấn sơ bộ, công ty sẽ tiến hành đánh giá kết quả phỏng vấn của từng ứng viên để tìm ra những ứng viên có tiềm năng và phù hợp với công việc đang tuyển dụng.

Để đánh giá kết quả phỏng vấn, công ty sẽ xem xét các thông tin sau đây:

- Các kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên liên quan đến công việc.
- Thái độ, tư duy và phong cách làm việc của ứng viên.
- Sự phù hợp của ứng viên với môi trường làm việc và văn hóa của công ty.

Nếu ứng viên đã cho thấy sự phù hợp và tiềm năng với công việc, công ty sẽ liên hệ với ứng viên để tiếp tục giai đoạn phỏng vấn tiếp theo hoặc cung cấp thông tin về kết quả phỏng vấn. Tuy nhiên, nếu ứng viên không phù hợp với công việc, công ty sẽ thông báo cho ứng viên về điều này và kết thúc quá trình phỏng vấn.

Như vậy, việc đánh giá kết quả phỏng vấn là rất quan trọng để giúp công ty tuyển dụng được những ứng viên phù hợp nhất với công việc và văn hóa của công ty.

Bước 6: Gửi báo cáo tuyển dụng cho khách hàng

Sau khi đã hoàn thành quá trình xác định ứng viên phù hợp, công ty sẽ tiến hành gửi báo cáo tuyển dụng cho khách hàng. Báo cáo này sẽ giúp khách hàng có cái nhìn tổng quan về kết quả tuyển dụng và các thông tin liên quan đến ứng viên.

Báo cáo tuyển dụng sẽ bao gồm các thông tin sau:

- Đánh giá tổng quan về quá trình tuyển dụng và kết quả tuyển dụng.
- Danh sách các ứng viên đã đăng ký ứng tuyển và được đánh giá phù hợp với yêu cầu công việc.
- Thông tin chi tiết về các ứng viên được đánh giá phù hợp, bao gồm: hồ sơ ứng viên, kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn, kỹ năng và năng lực chuyên môn.

- Thông tin về kết quả phỏng vấn và đánh giá của nhân viên tuyển dụng về từng ứng viên.

Sau khi nhận được báo cáo tuyển dụng, khách hàng sẽ có thể kiểm tra lại thông tin về ứng viên và quyết định chọn lựa ứng viên phù hợp nhất cho công việc. Nếu có bất kỳ thắc mắc hay yêu cầu thay đổi gì về báo cáo tuyển dụng, khách hàng có thể liên hệ với công ty để được hỗ trợ và giải đáp thắc mắc.

Bước 7: Hỗ trợ khách hàng phỏng vấn vòng cuối

Sau khi các ứng viên đã trải qua quá trình tuyển dụng và đạt được vòng phỏng vấn cuối cùng, công ty sẽ tiếp tục hỗ trợ khách hàng để đảm bảo quá trình tuyển dụng được hoàn thành một cách thuận lợi và hiệu quả nhất.

Công ty tiến hành thông báo đến các ứng viên về thời gian, địa điểm diễn ra vòng phỏng vấn cuối cùng. Hỗ trợ khách hàng trong quá trình lựa chọn ứng viên cuối cùng, giúp khách hàng đưa ra quyết định đúng đắn và đảm bảo sự hài lòng của cả khách hàng và ứng viên được tuyển dụng.

Trong quá trình này, công ty sẽ luôn đồng hành cùng khách hàng để đảm bảo quá trình tuyển dụng được hoàn thành thành công và đạt được mục tiêu của khách hàng.

Bước 8: Hoàn tất quy trình tuyển dụng

Quy trình này được xem là hoàn thành khi ứng viên đậu vòng phỏng vấn cuối cùng, hoàn thành thời gian thử việc tại doanh nghiệp khách hàng và tiếp tục gắn bó lâu dài. Nếu ứng viên nghỉ việc trong quá trình thử việc hay thử việc thất bại, phía công ty sẽ chịu trách nhiệm tiếp tục tuyển dụng bổ sung nhân sự cho phía khách hàng.

Với quy trình tuyển dụng nhân sự chuyên nghiệp và hiệu quả, Công ty TNHH Tư vấn tuyển dụng Hconnect đã giúp nhiều khách hàng tìm kiếm và chọn lựa được những ứng viên tốt nhất cho công việc của mình.

2.3.5 Những đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự

2.3.5.1 Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng

– **Yêu cầu công việc:** Các yêu cầu công việc được đặt ra trong mô tả công việc sẽ ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng. Điều này bao gồm kỹ năng, kinh nghiệm và trình độ học vấn cần thiết để làm công việc.

– **Văn hóa Công ty:** Văn hóa Công ty đóng vai trò quan trọng trong việc lựa chọn ứng viên. Một Công ty có một văn hóa năng động, sáng tạo có thể tìm kiếm các ứng viên phù hợp với tính cách và giá trị của Công ty.

– **Tiếp cận tuyển dụng:** Phương pháp tiếp cận tuyển dụng, bao gồm sử dụng các kênh tuyển dụng, quảng cáo việc làm và mạng lưới liên kết, có thể ảnh hưởng đến sự đa dạng và chất lượng của ứng viên.

– **Quy trình tuyển dụng:** Quy trình tuyển dụng phải được thiết kế cẩn thận để đảm bảo sự công bằng, chính xác và hiệu quả. Việc có một quy trình tuyển dụng cấu trúc, bao gồm các giai đoạn phỏng vấn và kiểm tra, sẽ giúp đánh giá ứng viên một cách công bằng.

– **Thị trường lao động:** Tình hình thị trường lao động, bao gồm sự khan hiếm hoặc dư thừa nhân lực trong lĩnh vực cụ thể, có thể ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng và cạnh tranh giữa các Công ty trong việc thu hút và giữ chân nhân tài.

2.3.5.2 Những thành tích đạt được:

– Tỷ lệ tái ký: 52% Khách hàng sau khi sử dụng tái tiếp tục sử dụng tiếp

– 85% KH sử dụng đồng ý sẽ giới thiệu dịch vụ cho những Khách hàng khác có nhu cầu

– Thời gian hoàn thành tuyển dụng được rút ngắn: Trung bình 3 - 7 ngày để hoàn thành tuyển dụng.

2.3.5.3 Những điều còn hạn chế:

Dựa trên những trải nghiệm của bản thân khi được làm việc tại Phòng Tuyển dụng của Công ty TNHH Hconnect, em nhận thấy công tác tuyển dụng tại công ty có những hạn chế sau đây:

– *Liên lạc với ứng viên qua tin nhắn hoặc email nên khó quản lý:*

Một trong những vấn đề chưa được giải quyết triệt để trong công tác tuyển dụng nhân sự đó là việc liên lạc với ứng viên qua tin nhắn hoặc email. Việc sử dụng các phương tiện truyền thông này có thể tạo nên nhiều khó khăn trong việc quản lý và theo dõi thông tin. Công việc tìm kiếm và lưu trữ thông tin của ứng viên qua các tin nhắn, email và tài liệu đính kèm có thể trở nên mất thời gian và rườm rà. Đồng thời, việc không có một hệ thống quản lý hiệu quả có thể dẫn đến việc

mất sót thông tin quan trọng và gây ra những sai sót không đáng có. Khi liên hệ với ứng viên qua các kênh không liên kết với nhau rất dễ nhầm lẫn thông tin ứng viên. Nên thống nhất một kênh liên hệ với ứng viên để việc truyền đạt và thu thập thông tin với ứng viên dễ dàng và hiệu quả nhất.

– *Hồ sơ ứng viên tiềm năng đã lưu trữ trước đó bị lãng quên:*

Một trong những vấn đề khác trong công tác tuyển dụng nhân sự là việc lãng quên hồ sơ của các ứng viên tiềm năng. Đôi khi, trong quá trình tìm kiếm và đánh giá ứng viên, có những hồ sơ đáng chú ý lại bị bỏ quên hoặc không được xem xét kỹ. Điều này gây ra mất cơ hội tuyển dụng những ứng viên có tiềm năng và ảnh hưởng đến quá trình xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng. Việc lưu trữ quá nhiều hồ sơ ứng viên mà chưa có giải pháp quản lý triệt để không thể tránh khỏi việc lãng quên hồ sơ ứng viên tiềm năng. Nên tìm hiểu nhiều công cụ hỗ trợ để quản lý hồ sơ ứng viên hiệu quả triệt để hơn.

– *Thương hiệu tuyển dụng chưa thu hút:*

Một yếu tố quan trọng trong công tác tuyển dụng nhân sự là xây dựng và thúc đẩy thương hiệu tuyển dụng của tổ chức. Vì là Công ty mới thành lập nên quy mô hoạt động chưa lớn chưa tiếp cận được nhiều khách hàng và ứng viên. Tuy nhiên, nhiều Công ty vẫn chưa đầu tư đủ vào việc xây dựng một thương hiệu tuyển dụng hấp dẫn và thu hút các ứng viên giỏi. Điều này có thể gây khó khăn trong việc thu hút những ứng viên có năng lực và kỹ năng cao, ảnh hưởng đến sự phát triển của tổ chức. Tăng cường tăng lượng tương tác trên fanpage của Công ty, tham gia nhiều nhóm tuyển dụng để tiếp cận nhiều ứng viên hơn.

– *Việc quản lý tài khoản đăng tuyển gặp nhiều khó khăn:*

Việc quản lý tài khoản đăng tuyển cũng là một trong những vấn đề gặp nhiều khó khăn trong công tác tuyển dụng nhân sự. Đặc biệt là trong các tổ chức lớn hoặc có nhiều vị trí tuyển dụng, việc theo dõi, cập nhật và quản lý thông tin về các tài khoản đăng tuyển trở nên phức tạp. Điều này có thể dẫn đến việc lỡ mất cơ hội tuyển dụng và gây ra sự cố trong quy trình tìm kiếm và lựa chọn ứng viên. Hiện nay các trang web tuyển dụng, mạng xã hội siết chặt quản lý bài đăng nên việc đăng tuyển phải hết sức cẩn thận, nếu vi phạm chính sách thì tài khoản sẽ lập tức bị khóa và không thể đăng tuyển được nữa. Vì vậy cần thận trọng khi đăng tuyển

và giữ tương tác với nhiều người để tránh bị khóa tài khoản khiến hoạt động tuyển dụng bị gián đoạn.

– *Ứng viên không gắn bó lâu dài với công việc:*

Một trong những thách thức lớn trong công tác tuyển dụng nhân sự là việc giữ chân và gắn bó ứng viên trong thời gian dài. Hiện nay vẫn còn tình trạng không ít ứng viên sau khi được tuyển vào chỉ sau khoảng 1 tuần hoặc 1 tháng hay chỉ 1 đến 2 ngày đã bỏ việc rời đi. Có nhiều trường hợp ứng viên có thể không ổn định và thường xuyên chuyển việc. Điều này gây ra sự mất cân đối trong đội ngũ nhân sự và tăng lượng công việc phải làm lại. Để giải quyết vấn đề này, công tác tuyển dụng cần đảm bảo quy trình tuyển dụng chính xác và đáng tin cậy, từ việc đánh giá ứng viên cho đến giai đoạn hợp đồng và chăm sóc sau tuyển dụng.

Tóm tắt phần 2

Tìm hiểu tổng quan và phân tích thực trạng công tác tuyển dụng của Công ty TNHH Hconnect. Bên cạnh việc xem xét các số liệu về cơ cấu nguồn nhân lực và nguồn tuyển dụng còn đánh giá những yếu tố ảnh hưởng, những thành tích đạt được. Ngoài ra nội dung chương 2 còn phân tích sâu những hạn chế hiện tại trong công tác tuyển dụng của Công ty, từ đó xác định những nguyên nhân tồn tại để tiến hành đưa ra giải pháp về sau.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH TƯ VẤN TUYỂN DỤNG HCONNECT

3.1 MỤC TIÊU PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY TRONG GIAI ĐOẠN 2023-2026

3.1.1 Mục tiêu

Công ty tư vấn tuyển dụng là một ngành công nghiệp ngày càng phát triển trong thời đại hiện nay. Mục tiêu phát triển của công ty trong 3 năm tới có thể bao gồm nhiều yếu tố như sau:

– Mở rộng quy mô hoạt động: Công ty có thể đặt mục tiêu mở rộng quy mô hoạt động của mình thông qua việc tăng cường quảng bá và tiếp cận với nhiều đối tượng khách hàng mới. Đồng thời, công ty nên đầu tư vào cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng và tài nguyên con người để đáp ứng nhu cầu phát triển. Cụ thể, khách hàng và ứng viên biết đến công ty qua Linked in chiếm hơn 60%, vì vậy thời gian tới sẽ mở rộng tiếp cận khách hàng và ứng viên qua các kênh khác.

– Nâng cao chất lượng dịch vụ: Để thu hút khách hàng và giữ chân họ, công ty cần tập trung vào việc cải thiện chất lượng dịch vụ của mình. Điều này có thể đạt được thông qua việc đào tạo nhân viên, cải tiến quy trình làm việc và áp dụng công nghệ mới.

– Tìm kiếm thị trường mới: Để đảm bảo tương lai phát triển của mình, công ty tìm kiếm thị trường mới và khai thác những cơ hội mới. Công ty tiến hành mở rộng hoạt động sang các lĩnh vực tuyển dụng chuyên môn hoặc tìm kiếm khách hàng ở các khu vực đang phát triển mạnh, tìm kiếm khách hàng là doanh nghiệp nước ngoài, tuyển dụng đa ngành, đa vị trí.

Tổng quát, để đạt được mục tiêu phát triển trong 3 năm tới, công ty cần tập trung vào việc mở rộng quy mô hoạt động, nâng cao chất lượng dịch vụ và tìm kiếm thị trường mới. Tất nhiên, để đạt được những mục tiêu này, công ty cần có sự quản lý thông minh và chiến lược phù hợp.

3.1.2 Phương hướng phát triển của công ty trong giai đoạn 2023-2026

Về dịch vụ:

Trong vòng 3 năm tới, Công ty tư vấn tuyển dụng định hướng tập trung vào mở rộng quy mô kinh doanh của mình bằng cách phát triển các dịch vụ mới và mở rộng thị trường khách hàng. Bên cạnh đó, công ty cũng có thể tăng cường năng lực cạnh tranh của mình bằng cách nâng cao chất lượng dịch vụ, tăng khả năng tư vấn và hỗ trợ khách hàng.

Một phương hướng khác mà công ty định hướng thực hiện là tập trung vào các lĩnh vực đặc biệt hoặc nhóm khách hàng cụ thể. Bằng cách tập trung vào một lĩnh vực cụ thể, công ty có thể tăng cường năng lực cạnh tranh của mình và trở thành một chuyên gia trong lĩnh vực đó. Điều này cũng giúp công ty thu hút được khách hàng tiềm năng từ những ngành nghề liên quan.

Công ty cũng tập trung vào việc phát triển các kênh tiếp thị và quảng cáo để thu hút khách hàng mới và giữ chân khách hàng cũ. Các kênh tiếp thị và quảng cáo tiềm năng có thể bao gồm quảng cáo trực tuyến, quảng cáo trên mạng xã hội và email marketing.

Tóm lại, để phát triển trong 3 năm tới, công ty tư vấn tuyển dụng có thể tập trung vào việc mở rộng quy mô kinh doanh, tăng cường năng lực cạnh tranh, tập trung vào lĩnh vực đặc biệt hoặc nhóm khách hàng cụ thể, và phát triển các kênh tiếp thị và quảng cáo.

Về chất lượng nhân sự:

Trong giai đoạn 2023-2026, để đáp ứng nhu cầu mở rộng quy mô kinh doanh và tăng cường năng lực cạnh tranh, công ty xác định nâng cao chất lượng nhân sự bằng cách nâng cao yêu cầu đối với trình độ nhân sự. Dự kiến khoảng 25 nhân viên có trình độ Đại học, tăng 8 nhân viên, tương đương với tăng 26.7% so với tổng nhân sự so với 2 quý đầu năm 2023.

3.2 Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Tư vấn tuyển dụng Hconnect

3.2.1 Giải pháp 1: Nâng cao quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình quan trọng để xây dựng một đội ngũ làm việc chất lượng cao cho công ty. Tuy nhiên, quy trình tuyển dụng nhân sự không phải lúc nào cũng đơn giản và dễ dàng. Có nhiều khó khăn và thách thức mà các công ty phải đối mặt trong quá trình tuyển dụng nhân sự. Vì vậy, để nâng cao quy trình tuyển dụng nhân sự, các công ty có thể áp dụng một số giải pháp như sau:

Xác định mục tiêu tuyển dụng rõ ràng và chi tiết: Các công ty cần đặt ra mục tiêu tuyển dụng rõ ràng và chi tiết để có thể tìm kiếm và lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất cho vị trí việc làm. Điều này giúp tiết kiệm thời gian và nguồn lực cho công ty.

Sử dụng các công cụ tuyển dụng hiệu quả: Các công ty có thể sử dụng các công cụ tuyển dụng hiệu quả như các trang web tuyển dụng, các mạng xã hội và các trang web đánh giá nhân viên. Những công cụ này giúp công ty quảng bá thông tin tuyển dụng của mình đến nhiều người và thu hút được các ứng viên tiềm năng.

Áp dụng phỏng vấn cẩn thận: Công ty cần có một quy trình phỏng vấn cẩn thận để đánh giá sự phù hợp của ứng viên với vị trí việc làm. Các câu hỏi phỏng vấn cần được chuẩn bị kỹ càng và cần đảm bảo tính khách quan để đánh giá đúng năng lực của ứng viên.

Đào tạo nhân viên tham gia quy trình tuyển dụng: Các công ty nên đào tạo nhân viên tham gia quy trình tuyển dụng để đảm bảo quy trình tuyển dụng được thực hiện đúng cách và tránh những sai lầm đáng tiếc.

Những giải pháp trên sẽ giúp các công ty nâng cao quy trình tuyển dụng nhân sự, thu hút được những ứng viên phù hợp và xây dựng một đội ngũ nhân sự chất lượng cao.

3.2.2 Giải pháp 2: Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng

Nguồn tuyển dụng đa dạng là một trong những yếu tố quan trọng giúp các doanh nghiệp có được đội ngũ nhân viên đa dạng và phong phú. Tuy nhiên, tìm kiếm và thu hút được những ứng viên đa dạng không phải là điều dễ dàng. Dưới đây là một vài giải pháp giúp đa dạng hóa nguồn tuyển dụng:

Tìm kiếm ứng viên ở nhiều nơi khác nhau: Doanh nghiệp nên tìm kiếm và quảng bá công việc của mình đến nhiều nguồn khác nhau để thu hút ứng viên đa dạng. Các kênh tuyển dụng như LinkedIn, Glassdoor và các trang web đa dạng hóa tuyển dụng có thể giúp doanh nghiệp tiếp cận với đối tượng ứng viên đa dạng.

Xây dựng một môi trường làm việc đa dạng: Doanh nghiệp cần tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và bao dung, nơi mọi người được tôn trọng và đánh giá dựa trên năng lực và đóng góp của họ. Điều này sẽ thu hút nhân viên đa dạng và giúp họ thấy mình được đón nhận.

Đào tạo và phát triển: Doanh nghiệp có thể đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên đa dạng để giúp họ phát triển năng lực của mình và đóng góp tốt hơn cho công ty. Điều này cũng giúp đảm bảo rằng nhân viên đa dạng được đối xử công bằng và có cơ hội thăng tiến trong công ty.

Nói chung, đa dạng hóa nguồn tuyển dụng là một giải pháp quan trọng để đảm bảo rằng doanh nghiệp có được đội ngũ nhân viên đa dạng và phong phú. Các giải pháp như tìm kiếm ứng viên ở nhiều nơi khác nhau, xây dựng một môi trường làm việc đa dạng và đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên đa dạng có thể giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu này.

3.2.3 Giải pháp 3: Bổ sung nhiều cách thu hút nguồn nhân lực

Dưới đây là một số cách để thu hút ứng viên tài năng:

- Ngoài việc tập trung đăng tuyển trên LinkedIn, Facebook thì công ty có thể mở rộng đăng tuyển trên các kênh tuyển dụng lớn khác để tiếp cận đc nhiều ứng viên hơn.

- Hiện nay công ty chưa có Website riêng, nên có thể cân nhắc tạo ra một trang web hoặc một trang đích riêng cho việc tuyển dụng, nơi mà các ứng viên có thể tìm hiểu về công ty và các vị trí công việc mà công ty đang tuyển dụng.

- Tạo ra một bài viết quảng cáo việc làm đầy sáng tạo và độc đáo, kèm theo các hình ảnh và video để thu hút sự chú ý của người xem.

- Tổ chức các sự kiện tuyển dụng như buổi gặp gỡ trực tiếp, seminar, hoặc tham gia các triển lãm việc làm để tìm kiếm các ứng viên tiềm năng.

- Tạo ra một môi trường làm việc thu hút người lao động, cung cấp các chế độ đãi ngộ tốt và cơ hội thăng tiến trong công việc.

3.2.4 Giải pháp 4: Xây dựng độ nhận diện thương hiệu

Công ty TNHH Hconnect là công ty tư vấn tuyển dụng mới thành lập, chưa có nhiều khách hàng cũng như nhân viên biết đến, từ đó các ứng viên vẫn còn e ngại về uy tín của công ty.

Hiện nay, trong cuộc cạnh tranh khốc liệt trên thị trường lao động, việc tìm kiếm và thu hút nhân sự tài năng và có kinh nghiệm là một thách thức lớn đối với các công ty. Một trong những giải pháp để nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân sự là xây dựng độ nhận diện thương hiệu của công ty.

Để xây dựng độ nhận diện thương hiệu, công ty cần phải có một chiến lược quảng bá thương hiệu mạnh mẽ và hiệu quả. Các chiến lược quảng bá thương hiệu này có thể bao gồm việc tạo ra các nội dung quảng cáo sáng tạo trên các kênh truyền thông xã hội hoặc website của công ty. Ngoài ra, công ty cũng cần đảm bảo rằng hình ảnh và thông điệp quảng bá của họ phù hợp với giá trị và sứ mệnh của công ty.

Khi độ nhận diện thương hiệu của công ty được xây dựng, việc tuyển dụng nhân sự sẽ dễ dàng hơn. Những ứng viên tiềm năng sẽ dễ dàng tìm thấy thông tin về công ty và các vị trí tuyển dụng trên các kênh truyền thông xã hội hoặc website của công ty. Đồng thời, độ nhận diện thương hiệu mạnh cũng giúp tạo niềm tin và đánh giá cao về công ty trong mắt ứng viên, từ đó giúp tăng khả năng thu hút và giữ chân nhân sự tài năng cho công ty.

Tóm lại, xây dựng độ nhận diện thương hiệu của công ty là một giải pháp hiệu quả giúp nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân sự. Để đạt được điều này, công ty cần có một chiến lược quảng bá thương hiệu mạnh mẽ và phù hợp với giá trị, sứ mệnh của công ty.

3.2.5 Giải pháp 5: Đầu tư vào ứng dụng di động hoặc phần mềm quản lý

Tuyển dụng nhân sự hiệu quả là một trong những yếu tố chính để đảm bảo thành công của một doanh nghiệp. Với sự phát triển của công nghệ, đầu tư vào ứng dụng di động hoặc phần mềm quản lý có thể giúp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự.

Đầu tiên, việc sử dụng ứng dụng di động giúp cho việc tuyển dụng trở nên nhanh chóng và tiện lợi hơn. Nhà tuyển dụng có thể đăng tải thông tin về vị trí việc

làm trên ứng dụng di động và ứng viên có thể dễ dàng tìm kiếm và ứng tuyển thông qua thiết bị di động của mình. Điều này giúp tiết kiệm thời gian và công sức cho cả nhà tuyển dụng và ứng viên.

Thứ hai, phần mềm quản lý tuyển dụng có thể giúp nhà tuyển dụng quản lý thông tin ứng viên một cách chuyên nghiệp và hiệu quả. Phần mềm này giúp nhà tuyển dụng quản lý thông tin của ứng viên từ quá trình ứng tuyển đến khi họ trở thành nhân viên chính thức. Điều này giúp cho nhà tuyển dụng dễ dàng theo dõi quá trình tuyển dụng và có thể tìm kiếm thông tin về ứng viên một cách nhanh chóng và chính xác.

Cuối cùng, đầu tư vào ứng dụng di động hoặc phần mềm quản lý tuyển dụng nhân sự cũng giúp cho doanh nghiệp cải thiện trải nghiệm của ứng viên. Với việc sử dụng công nghệ, ứng viên sẽ cảm thấy doanh nghiệp của bạn là một doanh nghiệp tiên tiến và chuyên nghiệp. Điều này giúp tăng tính cạnh tranh của doanh nghiệp trong việc thu hút và giữ chân nhân sự tài năng.

Tóm lại, đầu tư vào ứng dụng di động hoặc phần mềm quản lý tuyển dụng nhân sự có thể giúp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự. Việc sử dụng công nghệ giúp cho quá trình tuyển dụng trở nên nhanh chóng, tiện lợi và chuyên nghiệp hơn.

3.2.6 Giải pháp 6: Phê duyệt nội dung đăng tuyển

Hiện nay, các trang mạng xã hội đã siết chặt quản lý các bài đăng, khi bài viết vi phạm chính sách tuyển dụng thì tài khoản bị khóa và không thể tiếp tục thực hiện công tác tuyển dụng. Việc sử dụng giải pháp phê duyệt nội dung đăng tuyển là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự. Để đảm bảo bài đăng không vi phạm chính sách và tài khoản đăng tuyển không bị khóa, doanh nghiệp có thể áp dụng một số giải pháp như sau:

- Xây dựng quy trình phê duyệt nội dung đăng tuyển: Doanh nghiệp cần thiết lập một quy trình phê duyệt nội dung đăng tuyển để đảm bảo rằng mọi bài đăng đều được kiểm tra kỹ lưỡng và theo đúng quy định của doanh nghiệp.
- Sử dụng công cụ phê duyệt nội dung: Doanh nghiệp có thể sử dụng các công cụ phê duyệt nội dung để kiểm tra các bài đăng trước khi đăng tải. Các công

cụ này có thể giúp phát hiện các từ ngữ vi phạm chính sách đăng tuyển và giúp đưa ra các đề xuất để sửa đổi.

– Tạo ra nội dung chất lượng: Để đảm bảo các bài đăng được phê duyệt nhanh chóng, doanh nghiệp cần chuẩn bị nội dung chất lượng. Các bài đăng nên được viết bằng ngôn ngữ chính xác, dễ hiểu và tránh sử dụng các từ ngữ vi phạm chính sách tuyển dụng.

– Đào tạo nhân viên phê duyệt nội dung: Doanh nghiệp cần đào tạo nhân viên phê duyệt nội dung để đảm bảo rằng họ có đầy đủ kiến thức về chính sách tuyển dụng và có thể phê duyệt bài đăng một cách chính xác và hiệu quả.

Tóm lại, việc sử dụng giải pháp phê duyệt nội dung đăng tuyển là rất cần thiết để đảm bảo tài khoản đăng tuyển không bị khóa và tăng hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự. Các giải pháp trên có thể giúp doanh nghiệp thực hiện công tác phê duyệt nội dung đăng tuyển một cách hiệu quả và chính xác.

PHẦN KẾT LUẬN

Hiện nay, tình hình kinh tế Việt Nam đang gặp nhiều thách thức do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19. Tuy nhiên, chính phủ và các tổ chức kinh tế đang nỗ lực để ổn định và phục hồi tình hình kinh tế. Do ảnh hưởng quá lớn của đại dịch những năm qua, nhiều công ty gặp khó khăn, phải cắt giảm nhân sự. Khi nền kinh tế bắt đầu ổn định lại, một số doanh nghiệp có nhu cầu bổ sung thêm nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu hoạt động kinh doanh. Vì thế các công ty tư vấn tuyển dụng đang đối mặt với nhiều vấn đề khác nhau. Một trong những vấn đề chính là cạnh tranh khốc liệt giữa các công ty tư vấn tuyển dụng. Do nhu cầu tuyển dụng ngày càng cao, lượng ứng viên tìm kiếm việc làm tăng, nên số lượng các công ty tư vấn tuyển dụng cũng tăng lên, dẫn đến sự cạnh tranh về giá cả và chất lượng dịch vụ. qua những khó khăn ấy, em nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với các doanh nghiệp, cách thức tuyển dụng như thế nào để có được nguồn lực ổn định và phù hợp với yêu cầu công việc. Công tác tuyển dụng nhân sự là một quy trình quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ nhân viên chất lượng.

Qua tìm hiểu thực tiễn công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Hconnect đã cho thấy trên thực tế bên cạnh những thành tựu đạt được, vẫn tồn tại một số hạn chế làm giảm hiệu quả của công tác tuyển dụng, gây ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực cung cấp đến khách hàng. Từ bài nghiên cứu này, em có thể đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự của công ty trong thời gian tới.

Công tác tuyển nguồn nhân lực là một trong những chủ đề cấp thiết với các doanh nghiệp trong thời buổi kinh tế ngày nay. Tuy nhiên, với thời gian, kiến thức và kỹ năng thực tế có hạn nên đề tài nghiên cứu không tránh khỏi những thiếu sót, rất mong được sự quan tâm hướng dẫn của thầy cô để đề tài được hoàn thiện hơn.