

# CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP

## 1.1 Khái niệm và tầm quan trọng trong công tác tuyển dụng nhân sự:

### 1.1.1 Khái niệm về nguồn nhân lực và công tác tuyển dụng:

#### ❖ Nguồn nhân lực:

##### a. Khái niệm về nguồn nhân lực:

Hiện nay, nguồn nhân lực được coi là nguồn lực quan trọng nhất quyết định sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia cũng như mỗi doanh nghiệp. Trên các góc nhìn khác nhau, khi nghiên cứu nguồn nhân lực, sẽ có nhiều khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực được đưa ra phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của từng học giả.

Nguồn nhân lực có thể được hiểu là tập hợp tất cả những người tham gia và đóng góp vào một công ty hoặc tổ chức. Nguồn nhân lực bao gồm: trí lực và thể lực.

- Trí lực: khả năng suy nghĩ, học hỏi, tiếp thu kiến thức, suy luận và phán đoán được gọi là "chất xám". Đây là khả năng tư duy và phân tích thông tin để giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định thông minh.

- Thể lực: sức khỏe, tình hình thể chất và khả năng chống chọi với bệnh tật. Một thể lực tốt giúp người lao động duy trì sự tập trung và hiệu suất trong công việc hàng ngày.

⇒ Khi có đủ hai yếu tố trên một người sẽ sống và làm việc hiệu quả.

##### b. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực:

Quản trị nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ các biện pháp và thủ tục được áp dụng cho nhân viên trong một tổ chức và có nhiệm vụ giải quyết tất cả các vấn đề liên quan đến một loại công việc cụ thể. (Theo GS Dimock)

Quản trị nguồn nhân lực là một nghệ thuật lựa chọn nhân viên mới và biết cách sử dụng các nhân viên cũ sao cho năng suất và chất lượng công việc của mỗi nhân viên đều đạt mức tối đa có thể. (Theo GS Felix Migro)

Quản trị nguồn nhân lực là hệ thống các kiến thức, các nguyên tắc, triết lý chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo – phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho các tổ chức lẫn nhân viên. (Theo PGS.TS Trần Kim Dung)

Quản trị nguồn nhân lực là việc thiết kế hay sử dụng hệ nguồn nhân lực chính thức trong tổ chức, đảm bảo việc sử dụng tài năng của con người có kết quả và năng suất cao vào việc góp phần hoàn thành mục tiêu của tổ chức. (Theo ThS Lê Thị Hạnh)

Có thể thấy rằng, quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc thành lập tổ chức, giúp cho tổ chức tồn tại, phát triển. Tùy thuộc vào những đặc điểm về cơ cấu tổ chức, nhân lực, tài chính, trình độ phát triển của DN có thể thay đổi hoạt động quản trị nguồn nhân lực cho phù hợp.

#### ❖ Các khái niệm về công tác tuyển dụng nhân sự:

##### a. Tuyển dụng:

Tuyển dụng là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Đồng thời, là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được.

Như vậy, có thể hiểu quá trình tuyển dụng bắt đầu từ khi thu hút ứng viên đến khi chấm dứt hợp đồng lao động.

##### b. Tuyển mộ:

Tuyển mộ nhân viên là một tiến trình thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng ký, tham gia ứng tuyển tại một tổ chức. Trước khi ra quyết định tuyển mộ, tổ chức cần xác định nhu cầu Nhân sự của tổ chức, bộ phận nhân sự để tránh dư thừa về nhân sự và tiết kiệm thời gian, chi phí. Quá trình tuyển mộ của một tổ chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như: uy tín, thương hiệu của tổ chức đó; văn hóa, môi trường làm việc; phương pháp quản lý, tổ chức; chính

sách lương bổng và đãi ngộ; điều kiện làm việc; cơ hội thăng tiến; ngành nghề lĩnh vực kinh doanh.

### **c. Tuyển chọn:**

Tuyển chọn là quá trình lựa chọn ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Tuyển chọn bao gồm các công việc thu nhận hồ sơ ứng viên, nghiên cứu, sàng lọc, thông báo phỏng vấn, phỏng vấn, ra quyết định tuyển chọn. Quá trình tuyển chọn thường bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như tập quán tuyển chọn của công ty hoặc tổ chức, ý kiến chủ quan của người tuyển dụng, yêu cầu của công việc, khả năng xử lý tình huống của ứng viên,...

#### **1.1.2 Vai trò, tầm quan trọng của tuyển dụng nguồn nhân sự:**

Quá trình tuyển dụng là khâu quan trọng giúp cho các nhà quản lý nhân sự đưa ra được các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất. Quyết định tuyển dụng có ý nghĩa rất quan trọng đối với chiến lược kinh doanh và đối với các tổ chức, bởi vì quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp cho các nhà tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Tuyển dụng tốt sẽ giúp cho tổ chức giảm được các chi phí do phải tuyển dụng lại, đào tạo lại, cũng như tránh được các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện các công việc.

#### **Vai trò và ý nghĩa của tuyển dụng nguồn nhân sự:**

##### **Đối với doanh nghiệp:**

Việc tuyển dụng có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân sự phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuyển dụng có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp vì nó là khâu đầu tiên của công tác quản trị nhân sự, chỉ khi làm tốt khâu tuyển dụng mới có thể làm tốt các khâu tiếp theo.

Tuyển dụng tốt giúp doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất, bởi vì tuyển dụng tốt tức là tìm ra người thực hiện công việc có năng lực, phẩm chất để hoàn thành công việc được giao. Từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh,

phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong điều kiện toàn cầu hóa.

Chất lượng của đội ngũ nhân sự tạo ra năng lực cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp, tuyển dụng nguồn Nhân sự tốt góp phần quan trọng vào việc tạo ra “đầu vào” của nguồn nhân sự, nó quyết định đến chất lượng, năng lực, trình độ cán bộ nhân viên, đáp ứng đòi hỏi nhân sự của doanh nghiệp.

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

Như vậy tuyển dụng nguồn nhân sự có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp, đây là quá trình “đãi cát tìm vàng”, nếu một doanh nghiệp tuyển dụng nhân viên không đủ năng lực cần thiết để đáp ứng theo đúng yêu cầu công việc thì chắc chắn sẽ ảnh hưởng xấu và trực tiếp đến hiệu quả hoạt động quản trị và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó dẫn đến tình trạng không ổn định về mặt tổ chức, thậm chí gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, gây xáo trộn trong doanh nghiệp, lãng phí chi phí kinh doanh...Tuyển dụng nhân viên không phù hợp sau đó lại sa thải họ không những gây tổn kém cho doanh nghiệp mà còn gây tâm lý bất an cho các nhân viên khác.

#### **Đối với lao động:**

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

Tuyển dụng nguồn nhân sự tạo ra không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh.

#### **Đối với xã hội:**

Việc tuyển dụng nguồn nhân sự của doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế – xã hội: người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời việc tuyển dụng

nguồn nhân sự của doanh nghiệp còn giúp cho việc sử dụng nguồn lực của xã hội một cách hữu ích nhất.

Tóm lại tuyển dụng nguồn nhân sự là một công việc rất quan trọng, nhà quản trị giỏi phải trực tiếp theo dõi và thực hiện những công đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng nguồn nhân sự.

## **1.2 Những căn cứ dự báo nhu cầu tuyển dụng nhân sự:**

Các căn cứ dự báo nhu cầu nhân viên là các yếu tố mà tổ chức sử dụng để đánh giá và dự đoán mức độ cần thiết về lực lượng lao động trong tương lai. Các căn cứ này cung cấp thông tin quan trọng để quản lý nguồn nhân lực có thể định hướng kế hoạch tuyển dụng, phát triển nhân viên và duy trì tính cân đối trong tổ chức. Dưới đây là một số căn cứ dự báo nhu cầu nhân viên thường được sử dụng:

Dự báo tăng trưởng kinh doanh: dựa trên kế hoạch phát triển kinh doanh của tổ chức, như dự định mở rộng hoặc mở các chi nhánh mới, dự báo tăng trưởng kinh doanh có thể sử dụng để ước tính nhu cầu nhân viên tương lai.

Chu kỳ kinh doanh: các chu kỳ kinh doanh, chẳng hạn như mùa bán hàng tăng cao, có thể tạo ra nhu cầu tạm thời về nhân viên. Các nhân viên tạm thời hoặc theo mùa có thể được tuyển dụng để đáp ứng sự gia tăng ngắn hạn này.

Phân tích dự án: khi tổ chức tham gia vào các dự án mới hoặc lớn, dự báo nhu cầu nhân viên có thể được thực hiện dựa trên các yếu tố như phạm vi dự án, nguồn lực cần thiết và thời gian thực hiện.

Thay đổi công nghệ: khi công nghệ thay đổi, tổ chức có thể cần tuyển dụng hoặc đào tạo nhân viên mới có kỹ năng phù hợp với công nghệ mới, đồng thời giảm nhu cầu về các vị trí cần thiết trước đây.

Thất nghiệp và tỷ lệ tham gia lao động: phân tích tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ tham gia lao động trong môi trường kinh doanh cũng có thể cung cấp thông tin về sự có sẵn của nguồn lao động và khả năng tìm kiếm ứng viên.

Phân tích tích cực và tiêu cực: đánh giá dòng nguồn nhân viên hiện tại để xác định những vị trí cần thay đổi hoặc điều chỉnh, cũng như đối mặt với tình trạng nghỉ hưu và sự ra đi của nhân viên.

Kế hoạch phát triển cá nhân: dựa trên kế hoạch phát triển sự nghiệp của các nhân viên hiện tại, tổ chức có thể xác định nhu cầu về đào tạo và phát triển để đảm bảo sự sẵn sàng cho các vị trí quan trọng trong tương lai.

Phân tích thị trường lao động: quản lý nguồn nhân lực có thể theo dõi thị trường lao động để hiểu sự cạnh tranh về tuyển dụng, mức lương và phúc lợi, từ đó định hình nhu cầu nhân viên phù hợp.

Việc sử dụng nhiều căn cứ dự báo khác nhau và kết hợp chúng giúp tổ chức xây dựng một kế hoạch dự đoán nhu cầu nhân viên chính xác hơn và hiệu quả hơn.

### **1.3 Các giải pháp tạm thời:**

Thuê nhân viên tạm thời hoặc theo mùa: nếu có nhu cầu ngắn hạn, bạn có thể tuyển dụng nhân viên tạm thời hoặc theo mùa. Điều này có thể giúp đáp ứng nhanh chóng sự gia tăng ngắn hạn trong công việc mà không cần tăng cường lực lượng cố định.

Tối ưu hóa nguồn nhân lực hiện tại: đánh giá cẩn thận lực lượng nhân viên hiện tại và xem xét khả năng phân công lại nhiệm vụ để đảm bảo sự sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực có sẵn.

Nâng cao khả năng làm việc của nhân viên: đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên để nâng cao khả năng làm việc của họ, giúp họ đảm nhận nhiều vai trò hơn và đáp ứng nhu cầu tạm thời.

Xây dựng dự bị nhân lực: xác định và phát triển một danh sách dự bị nguồn nhân lực có khả năng để có sẵn khi có nhu cầu bất ngờ.

### **1.4 Quy trình tuyển dụng nhân sự:**

Dưới đây là 7 bước tuyển dụng nhân sự tại công ty:

*B1. Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân sự*

Quy trình tuyển dụng nhân sự của mỗi doanh nghiệp thường bắt đầu từ khâu xác định xem vị trí nào còn trống, cần được bổ sung. Sau đó, nhà tuyển dụng phân tích các điểm đặc trưng của vị trí này, bao gồm: kỹ năng, chuyên môn cũng như kinh nghiệm cần thiết để đảm nhận vị trí này. Ở bước này, doanh nghiệp cần thực hiện một số các công việc như:

Tìm ra khoảng trống của doanh nghiệp tại thời điểm đó, đồng thời xác định có vấn đề gì tồn đọng chưa được giải quyết, ứng viên cần có năng lực, tính cách đặc trưng nào để phù hợp với vị trí tuyển dụng.

Xác định xem khối lượng công việc cần làm có tăng lên khi tuyển dụng người mới không?

Phân tích hiệu suất, liệt kê các phẩm chất, kỹ năng, trình độ mà doanh nghiệp đang bị thiếu hụt.

### *B2.Lập bảng mô tả công việc*

Lập bản mô tả công việc chính trong quy trình là bước xác định nhiệm vụ và trách nhiệm của ứng viên. Thông qua mô tả công việc (hay còn gọi là JD) ứng viên sẽ biết được bản thân có đáp ứng được yêu cầu trước khi nộp đơn hay không.

Bản mô tả công việc thường bao gồm những nội dung sau:

- Tên công việc, chức vụ, phòng ban;
- Nhiệm vụ và trách nhiệm công việc;
- Trình độ và Kỹ năng công việc;
- Địa điểm làm việc;
- Thời gian làm việc;
- Điều kiện làm việc;
- Quyền lợi và mức lương cho nhân sự.

### *B3.Tìm kiếm ứng viên tiềm năng*

Thu hút ứng viên và thúc đẩy họ nộp đơn là những khía cạnh quan trọng nhất của quá trình tuyển dụng nhân sự. Nhà tuyển dụng có thể tìm kiếm ứng viên bằng

việc quảng cáo nội bộ để tạo sự giới thiệu trong doanh nghiệp sau đó đăng tin trên các trang mạng xã hội phổ biến và ứng dụng tìm kiếm việc làm.

Ngoài ra, tham gia các hội chợ việc làm, quảng bá cơ hội ứng tuyển trên các ấn phẩm báo chí cũng là những cách tìm kiếm ứng viên khá hiệu quả.

#### *B4.Sàng lọc hồ sơ ứng viên*

Rất nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc lựa chọn ứng viên từ danh sách hồ sơ xin việc. Nếu cùng gặp chung khó khăn này, nhà tuyển dụng có thể giải quyết vấn đề theo 4 bước:

- ✓ Chọn lọc hồ sơ đáp ứng yêu cầu tối thiểu.
- ✓ Phân loại nhóm hồ sơ ưu tiên bằng việc xem xét chứng chỉ, kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn, trình độ kỹ thuật cũng như các kỹ năng khác của ứng viên xem có đáp ứng yêu cầu công việc không.
- ✓ Chọn ra những ứng viên đáp ứng 2 tiêu chí trên.
- ✓ Thống kê và đánh dấu các mục ứng viên cần trình bày rõ hơn khi tham gia phỏng vấn.

#### *B5.Tổ chức phỏng vấn*

Các ứng viên “sáng giá” trong danh sách rút gọn sẽ chuyển đổi sang quá trình phỏng vấn trước khi nhận được thư mời nhận việc hoặc thư từ chối. Tùy thuộc vào quy mô của nhóm tuyển dụng và nhu cầu tuyển dụng, các cuộc phỏng vấn ứng viên được tổ chức với sự có mặt của quản lý cấp cao, quản lý trực tiếp và chuyên viên tuyển dụng.

#### *B6.Đánh giá và tuyển dụng*

Đây là khâu cuối cùng của quá trình tuyển dụng tại công ty. Đầu phỏng vấn không hoàn toàn đảm bảo là ứng viên sẽ chấp nhận lời đề nghị của công ty. Tuy nhiên, nếu ứng viên đã kiên nhẫn hoàn thành tất cả các thủ tục giấy tờ và chờ đợi thông qua quá trình lựa chọn, tỷ lệ chấp nhận lời đề nghị rất cao.

Các công việc nhà tuyển dụng cần làm trong khâu đánh giá và tuyển dụng:

- ✓ Xác minh lại khả năng sẵn sàng nhận việc của ứng viên.

- ✓ Gửi lời mời nhận việc đến ứng viên, đồng thời thông báo thời gian gia nhập công ty.

### *B7. Giới thiệu nhân viên mới*

Khi ứng viên đã chấp nhận lời mời làm việc và đồng ý trở thành nhân viên của công ty, nhà tuyển dụng có trách nhiệm giới thiệu nhân viên mới với tổ chức và ký kết hợp đồng lao động theo quy định.

## **1.5 Các nguồn tuyển dụng của doanh nghiệp:**

### **1.5.1 Nguồn ứng viên từ bên trong nội bộ doanh nghiệp:**

Nguồn bên trong được giới hạn ở người lao động đang làm việc ở bên trong doanh nghiệp nhưng lại có nhu cầu chuyển đến công việc khác mà doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng. Để nắm được những nguồn này các nhà quản trị doanh nghiệp cần phải lập các loại hồ sơ khác nhau như: Hồ sơ nhân sự, hồ sơ phát triển nhân sự và hồ sơ sắp xếp lại Nhân sự. Thông tin về mỗi nhân viên được thu thập, cập nhật dưới các bản tóm tắt và lưu trữ trong hai loại hồ sơ đầu. Đó là các dữ liệu về trình độ học vấn, sở thích nghề nghiệp cũng như các sở thích cá nhân khác, các kỹ năng và các năng lực đặc biệt, các lớp đào tạo và bồi dưỡng đã qua. Những thông tin này sẽ được các nhà quản trị sử dụng để xem xét khả năng đề bạt hay chuyển nhân viên đến những vị trí công tác mới khi cần thiết. Loại hồ sơ thứ ba thường được trình bày dưới dạng sơ đồ sắp xếp loại Nhân sự. Nó cho phép thấy được khả năng thăng tiến đối với những người sẽ thay thế một số vị trí quan trọng nào đó trong doanh nghiệp.

Ưu điểm: Hình thức tuyển dụng nhân viên từ nội bộ doanh nghiệp thường được ưu tiên hàng đầu do các ưu điểm sau so với tuyển các ứng ở bên ngoài doanh nghiệp:

- ✓ Nó cho phép doanh nghiệp sử dụng hiệu quả hơn nhân sự hiện có. Cùng với thời gian và sự phát triển của doanh nghiệp, trong quá trình lao động nhân viên có thể thay đổi về nhân sự, nhờ vậy sẽ khai thác tốt hơn về năng lực đó. Bên cạnh đó còn có bộ phận nhân sự dư thừa, vì vậy cần bố trí, sử dụng họ vào những công việc phù hợp hơn.

- ✓ Tuyển trực tiếp nhân viên đang làm việc tại doanh nghiệp sẽ tạo cơ hội thăng tiến cho mọi người, khi làm việc trong doanh nghiệp mọi người đều mong có cơ hội thăng tiến. Được thăng tiến nhân viên cảm thấy những thành tích của mình được các nhà quản trị biết đến và đánh giá đúng mức. Bản thân họ có điều kiện thể hiện trình độ và tài năng ở cương vị công tác mới, môi trường và cuộc sống được cải thiện. Vì vậy nếu doanh nghiệp tạo ra cơ hội thăng tiến cho mọi người sẽ làm cho họ nhiệt tình và yên tâm làm việc lâu dài cho doanh nghiệp.
- ✓ Đây không phải là tuyển nhân viên mới mà là tuyển nhân viên hiện hành, những người đã quen thuộc, thông hiểu cơ cấu và những mối quan hệ trong doanh nghiệp, thích ứng với môi trường làm việc, có khả năng hội nhập nhanh chóng, nhân viên của doanh nghiệp đã được thử thách về lòng trung thành, thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm trong công việc. Nhân viên của doanh nghiệp cũng sẽ dễ dàng, thuận lợi hơn trong thực hiện công việc vì họ hiểu được mục tiêu của doanh nghiệp, mau chóng thích nghi với điều kiện làm việc mới và biết tìm giải pháp mau chóng đạt được mục tiêu đó.
- ✓ Chi phí tuyển dụng thấp.

Nhược điểm:

- ✓ Hạn chế về số lượng cũng như chất lượng ứng viên.
- ✓ Gây ra xáo trộn trong tuyển dụng, vị trí đang ổn định có thể trở nên thiếu người do nhân sự chuyển sang công việc khác và lại cần phải tuyển dụng tiếp tục. Hơn nữa nó có thể gây ra hiện tượng mất đoàn kết nội bộ do các nhân viên cạnh tranh với nhau để vào được vị trí mới, ảnh hưởng đến bầu không khí của doanh nghiệp.
- ✓ Việc tuyển nhân viên trong doanh nghiệp có thể gây ra hiện tượng xơ cứng do các nhân viên này đã quen với công việc ở cương vị cũ, hạn chế khả năng sáng tạo. Họ dễ rập khuôn và làm theo cách cũ, không dấy lên được bầu không khí thi đua mới trong doanh nghiệp.
- ✓ Trong doanh nghiệp dễ hình thành các nhóm “ứng viên không thành công” họ là những người ứng cử vào một chức vụ nào đó còn trống nhưng không được

tuyển chọn từ đó có tâm lý bất hợp tác, mất đoàn kết, dễ chia bè phái ảnh hưởng tới chất lượng công việc của doanh nghiệp.

### **1.5.2 Nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp:**

Là tuyển dụng nhân sự từ bên ngoài thị trường lao động, một doanh nghiệp thu hút lao động tham gia tuyển dụng từ nguồn bên ngoài cần quan tâm đến các yếu tố như thị trường sức lao động, công việc cần tuyển người, vị thế của doanh nghiệp, chính sách nhân sự của doanh nghiệp và của chính quyền địa phương nơi doanh nghiệp hoạt động kinh doanh, khả năng tài chính của doanh nghiệp. Nguồn lao động từ bên ngoài sẽ giúp doanh nghiệp bổ sung cả về số lượng và chất lượng cho quá trình thực hiện các mục tiêu đã đề ra.

Ưu điểm:

- ✓ Nguồn ứng viên phong phú, đa dạng về số lượng và chất lượng. Đây là những người được trang bị kiến thức tiên tiến và có hệ thống.
- ✓ Môi trường làm việc và công việc mới giúp người lao động thích thú, hăng say làm việc, thể hiện năng lực của bản thân trong công việc. Hơn nữa những người này thường có cách nhìn mới đối với tổ chức.
- ✓ Người sử dụng lao động có điều kiện huấn luyện từ đầu nguyên tắc làm việc và những quy định về công việc có ý định giao cho nhân viên mới.
- ✓ Thông thường người lao động mới tuyển dụng hòa nhập vào môi trường doanh nghiệp thông qua thực hiện công việc để làm quen với các nhân viên và người quản lý của doanh nghiệp.
- ✓ Được thay đổi môi trường làm việc giúp cho người lao động có sinh khí mới cho động cơ làm việc, vì vậy họ làm việc hăng say, sáng tạo và tận tâm với công việc, đó cũng là để họ tự thể hiện bản thân với đồng nghiệp trong môi trường làm việc mới.
- ✓ Không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ràng buộc tiêu cực (nếu có) của doanh nghiệp nên người lao động hăng hái làm việc và có tinh thần đổi mới. Họ có khả năng thay đổi việc làm cũ của tổ chức mà không sợ những người khác trong tổ chức phản ứng.

Nhược điểm:

- ✓ Môi trường làm việc mới gây không ít khó khăn cho người lao động và người sử dụng lao động như chưa hiểu biết hoàn cảnh khả năng chuyên sâu, thậm chí tính cách, cách ứng xử vì vậy có thể cản trở sự giao tiếp khó khăn trong việc thực hiện hài hòa mục tiêu của người lao động và của doanh nghiệp.
- ✓ Tuyển lao động từ nguồn bên ngoài làm cho doanh nghiệp phải bỏ ra chi phí cao hơn và thời gian nhiều hơn cho việc tìm kiếm, tuyển chọn và hội nhập nhân viên. Đồng thời doanh nghiệp không tận dụng và không khai thác được nguồn lực có sẵn của mình. Do vậy việc giải quyết tuyển dụng nguồn nào phụ thuộc vào quy mô, đặc điểm sản xuất kinh doanh và nhiều yếu tố khác của doanh nghiệp sao cho phù hợp và mang lại hiệu quả kinh tế cao.

## **1.6 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng:**

### **1.6.1 Các yếu tố bên trong doanh nghiệp:**

Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp: trong thực tế khi tiến hành mọi hoạt động của doanh nghiệp nói chung và đối với công tác tuyển dụng nói riêng thì nhà quản trị đều phải căn cứ vào mục tiêu phát triển, chiến lược của doanh nghiệp, mỗi doanh nghiệp đều có một sứ mạng, một mục tiêu riêng và tất cả các hoạt động đều được tiến hành để theo đuổi mục tiêu đó. Để theo đuổi mục tiêu và chiến lược đó các bộ phận lại căn cứ vào đó để bố trí công việc, bố trí nhân sự sao cho phù hợp. Do vậy công tác tuyển dụng nhân sự cũng phụ thuộc vào từng bộ phận, từng loại mục tiêu mà đưa ra kế hoạch và thực hiện kế hoạch tuyển dụng cho đúng.

Hình ảnh uy tín của doanh nghiệp: người lao động luôn muốn được làm việc ở một công ty có cơ hội thăng tiến, ít bị đe dọa bị mất việc, có khả năng phát triển tài năng của mình. Đây là điều kiện tốt để một công ty có thể thu hút được nhiều ứng viên giỏi. Nếu một công ty có uy tín về chất lượng sản phẩm thì cũng có nghĩa là công ty đang sở hữu nhiều ứng viên giỏi và có khả năng thu hút nhiều ứng viên có trình độ và năng lực.

Khả năng tài chính của doanh nghiệp: công tác tuyển dụng nhân sự của công ty đòi hỏi một nguồn tài chính lớn, chi phí liên quan đến chất lượng công tác tuyển dụng,

chi phí tuyển dụng càng cao chứng tỏ công tác chuẩn bị cho tuyển dụng càng tốt thì hiệu quả của tuyển dụng càng cao, ở một số công ty nhỏ năng lực tài chính thấp đã thực hiện công tác tuyển dụng không kỹ dẫn đến chất lượng của công tác này là rất thấp.

Nhu cầu nhân sự của bộ phận: việc tuyển dụng các nhân viên cũng ảnh hưởng rất nhiều bởi nhu cầu nhân sự của các bộ phận hoặc tính chất của từng công việc, tùy từng giai đoạn mà mỗi bộ phận có nhu cầu nhân sự khác nhau và cũng tùy từng bộ phận mà có nhu cầu tuyển dụng nhân sự khác nhau. Thái độ của nhà quản trị: thái độ của nhà quản trị có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp, đây là yếu tố quyết định thắng lợi của tuyển dụng. Nhà quản trị phải thấy rõ được vai trò của công tác tuyển dụng nhân sự trong một tổ chức, từ đó có thái độ đúng đắn trong tuyển dụng lao động, tránh hiện tượng thiên vị.

### **1.6.2 Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp:**

#### Yếu tố kinh tế - chính trị:

Khi một quốc gia có tình hình kinh tế chính trị ổn định thì nền kinh tế đó sẽ có điều kiện phát triển bền vững, thu nhập của người dân lao động được cải thiện, do vậy đời sống của nhân dân ngày càng được nâng cao cả về vật chất lẫn tinh thần, đây là điều kiện cho doanh nghiệp mở rộng quy mô. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải tuyển dụng thêm lao động mới.

#### Yếu tố văn hóa - xã hội:

Có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động quản trị nhân sự cũng như công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Nếu yếu tố này phát triển nó sẽ giúp phẩm chất và ý thức con người được nâng cao. Vì thế sẽ nâng cao được chất lượng của các ứng viên tham gia vào quá trình tuyển dụng.

#### Hệ thống pháp luật và các chính sách quy định của nhà nước về công tác tuyển dụng:

Các chính sách và pháp luật hiện hành của nhà nước cũng ảnh hưởng tới công tác tuyển dụng, các doanh nghiệp có các phương pháp tuyển dụng khác nhau, nhưng áp

dụng phương pháp nào thì cũng phải chấp hành các quy định của luật lao động. Doanh nghiệp còn tuân thủ chấp hành các quy định về đối tượng chính sách, đối tượng ưu tiên trong công tác tuyển dụng.

#### ✚ Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp:

Cạnh tranh là một yếu tố ảnh hưởng tới việc tiến hành tuyển dụng và chất lượng công tác tuyển dụng, khi môi trường cạnh tranh gay gắt thì các doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh cao sẽ thu hút được nhiều lao động trên thị trường và ngược lại các doanh nghiệp có sức cạnh tranh kém thì sẽ gặp khó khăn trong công tác tuyển dụng nhân tài. Do đó cạnh tranh buộc các doanh nghiệp phải đa dạng hóa các hình thức và phương pháp tuyển dụng.

#### ✚ Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động:

Yếu tố này có ảnh hưởng lớn đến doanh nghiệp và công tác tuyển dụng, nếu trên thị trường lao động đang dư thừa lao động mà doanh nghiệp cần tức là cung lớn hơn cầu, điều này sẽ có lợi cho công tác tuyển dụng. Doanh nghiệp sẽ tuyển dụng được lao động có trình độ cao và khá dễ dàng. Thông thường tỷ lệ lao động thất nghiệp càng cao thì nguồn cung ứng cử viên còn nhiều và công ty càng dễ thu hút và tuyển chọn lao động.

#### ✚ Trình độ khoa học - kỹ thuật:

Chúng ta đang sống trong thời đại bùng nổ công nghệ. Để đủ sức cạnh tranh trên thị trường các công ty phải cải tiến kỹ thuật, cải tiến trang thiết bị, sự thay đổi này cũng ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhận sự của tổ chức, đòi hỏi phải có thêm nhiều nhân viên mới có khả năng và tuyển dụng những người này không phải là dễ dàng.

## **TÓM TẮT CHƯƠNG 1**

Chương 1 cung cấp đầy đủ cơ sở lý luận về một số khái niệm nguồn nhân lực nói chung và công tác tuyển dụng nhân sự nói riêng. Bên cạnh đó nêu rõ vai trò - ý nghĩa tầm quan trọng trong công tác tuyển dụng, những căn cứ dự báo nhu cầu tuyển dụng, các giải pháp tạm thời, các nguồn tuyển dụng từ bên trong và ngoài doanh nghiệp, các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng. Từ cơ sở lý thuyết giúp phân tích thực trạng và đưa ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực ở chương 2 và chương 3 thuyết phục hơn dựa trên cơ sở lý thuyết chương 1.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT ĐIỆN ĐĂNG NGUYỄN**

### **2.1 Tổng quan về Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

#### **2.1.1 Giới thiệu về công ty:**

- Tên tiếng Việt: CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT ĐIỆN ĐĂNG NGUYỄN.
- Tên tiếng Anh: DANG NGUYEN ELECTRICAL ENGINEERING COMPANY LIMITED.
- Địa chỉ: Số 224 đường Lê Văn Tách, tổ 53, khu 3, phường Tương Bình Hiệp, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.
- SĐT: 0818.222.333
- Mã số thuế: 3702508833
- Email: [dangnguyencompany2016@gmail.com](mailto:dangnguyencompany2016@gmail.com)

#### **2.1.2 Lịch sử hình thành và các lĩnh vực hoạt động:**

##### **2.1.2.1 Lịch sử hình thành:**

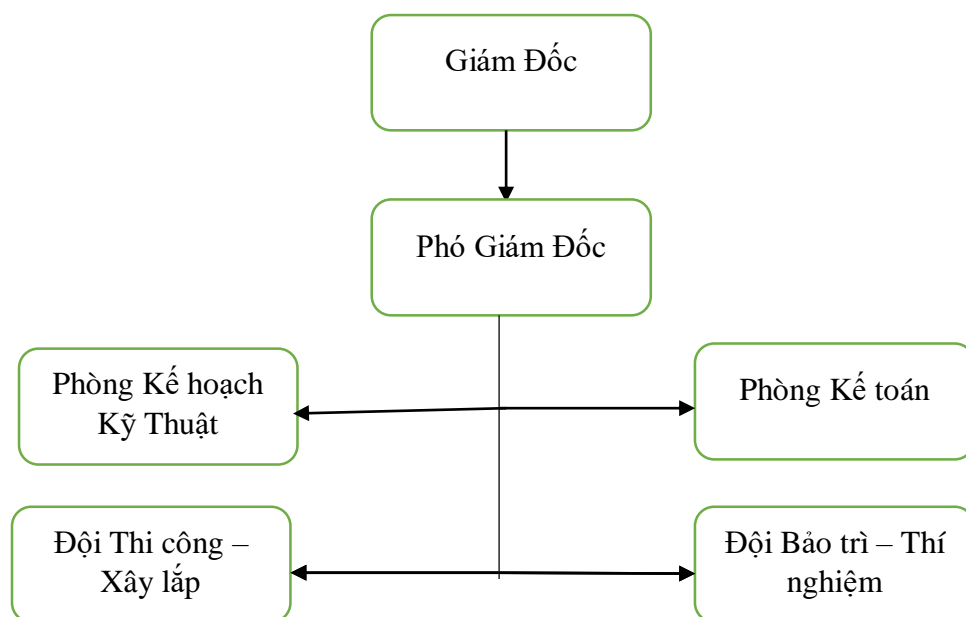
Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn được thành lập ngày 24 tháng 10 năm 2016 và thay đổi lần thứ 5 ngày 11 tháng 12 năm 2020 theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 3702508833 do sở kế hoạch và đầu tư tỉnh Bình Dương cấp. Vốn điều lệ của Công ty là 2.000.000.000 (Hai tỷ đồng).

##### **2.1.2.2 Lĩnh vực hoạt động:**

- ✓ Xây dựng đường dây và trạm biến áp;
- ✓ Thí nghiệm – Sửa chữa – Bảo trì thiết bị điện;
- ✓ Quản lý vận hành đường dây và trạm biến áp;
- ✓ Tư vấn thiết kế - Giám sát công trình điện;
- ✓ Mua bán vật tư thiết bị điện.

#### **2.1.3 Cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

## Sơ đồ 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức nhân lực trong công ty



(Nguồn: tài liệu nội bộ Công ty)

Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn được tổ chức hoạt động tuân thủ theo quy định của pháp luật.

Ban điều hành công ty gồm Giám đốc, 1 Phó Giám đốc, 1 Kế toán trưởng, Chỉ huy trưởng công trình, Giám sát kỹ thuật, các Kỹ thuật viên. Trong đó, Giám đốc là người đại diện và chịu trách nhiệm cao nhất của công ty trước pháp luật, trước đối tác là khách hàng, nhà cung cấp thiết bị, nhà thầu phụ về hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

### ❖ Chức năng và nhiệm vụ của Giám đốc:

- Định hướng: Xác định mục tiêu và phương hướng phát triển của công ty. Xác định phạm vi hành động chính yếu cho nhân viên bằng những tiêu chí đạt được trong công việc.
- Ghi nhận: Đánh giá mọi hoạt động trong tổ chức, thi công của công ty diễn ra trong thời gian hiện tại và theo dõi tiến triển trong hoạt động phạm vi ấy.
- Tham gia: Thống nhất về những mục tiêu và chiến lược hành động trong công tác huấn luyện và đánh giá.
- Huấn luyện: Quan sát những hoạt động của công ty và xử lý kết quả.

- Đánh giá: Đánh giá chính thức về tinh thần hiện tại những hoạt động của Công ty và đồng thời hoạch ra những chiến lược trong tương lai.

❖ **Chức năng và nhiệm vụ của phó giám đốc:**

- Phó giám đốc nắm giữ vai trò quan trọng giúp giám đốc thực hiện điều hành Công ty, có thể nói Phó Giám đốc chính là cánh tay đắc lực của Giám đốc, hỗ trợ nâng cao sự phát triển của đơn vị.

- Phó Giám đốc có quyền thay thế Giám đốc đưa ra quyết định quan trọng nếu Giám đốc vắng mặt.

❖ **Chức năng và nhiệm vụ của phòng kế toán:**

- Thực hiện những nghiệp vụ về chuyên môn tài chính, kế toán theo đúng quy định của Nhà nước.

- Theo dõi, phản ánh sự vận động vốn kinh doanh của Công ty và cố vấn cho Ban lãnh đạo các vấn đề liên quan.

- Tham mưu cho Giám đốc về chế độ kế toán. Cập nhật những thay đổi của chế độ kế toán theo quy định của pháp luật.

❖ **Chức năng và nhiệm vụ của Phòng Kế hoạch – Kỹ thuật:**

- Nghiên cứu, xây dựng phương án thi công, phương án kỹ thuật cho các dự án kỹ thuật cho doanh nghiệp;

- Lập và thẩm định các hồ sơ thiết kế kỹ thuật;

- Quản lý, giám sát kỹ thuật các dự án máy móc, thiết bị mới;

- Thiết lập định mức kỹ thuật và đảm bảo các vấn đề kỹ thuật của hệ thống máy móc, thiết bị;

- Phối hợp cùng với các phòng ban khác để hoàn thiện kế hoạch, phương án xây dựng hệ thống kỹ thuật;

❖ **Chức năng và nhiệm vụ Đội Thi công và Xây lắp:**

- Lắp đặt, sửa chữa, nâng cấp hệ thống thiết bị máy móc, dây chuyền sản xuất,...

- Tham gia xây dựng kế hoạch sản xuất, thi công các công trình và dịch vụ.

❖ **Chức năng và nhiệm vụ của Đội Bảo trì và Thí nghiệm:**

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát, đảm bảo hệ thống máy móc hoạt động ổn định, chính xác và an toàn cho khách hàng;
- Theo dõi, bảo trì, sửa chữa, nâng cấp hệ thống thiết bị theo định kỳ hoặc khi có dấu hiệu hư hỏng;
- Giải quyết các vấn đề, sự cố liên quan đến hệ thống kỹ thuật, máy móc, thiết bị.

**2.1.4 Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn trong giai đoạn 2020-2022:**

**Bảng 2.1: Kết quả hoạt động công ty giai đoạn 2020-2022**

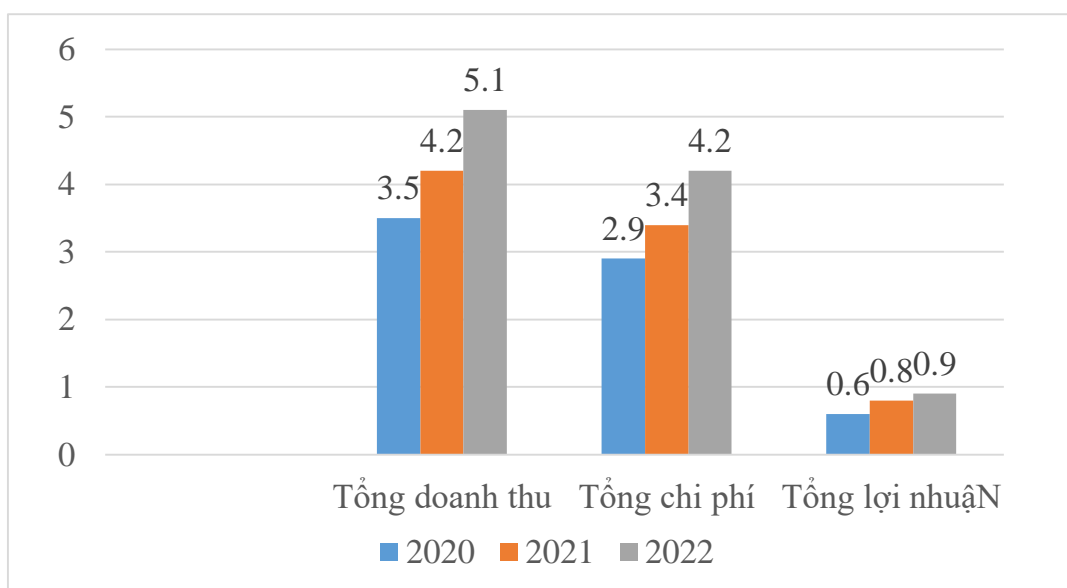
ĐVT: TỶ VNĐ

Chỉ tiêu	Năm			So sánh			
	2020	2021	2022	2021/2020		2021/2022	
				Giá trị	Phần trăm	Giá trị	Phần trăm
<b>Tổng doanh thu</b>	3,5	4,2	5,1	0,7	20	0,9	21,42
<b>Tổng chi phí</b>	2,9	3,4	4,2	0,5	17,24	0,8	23,52
<b>Tổng lợi nhuận</b>	0,6	0,8	0,9	0,2	33,33	0,1	12,5

(Nguồn: Phòng kế toán công ty)

**Biểu đồ 2.1: Biểu đồ cột thể hiện kết quả hoạt kinh doanh giai đoạn 2020-2022**

*ĐVT: TỶ VNĐ*



*(Nguồn: Phòng kế toán công ty)*

**Nhận xét:**


Dựa vào bảng 2.1 và biểu đồ 2.1 có nhận xét theo 3 tiêu chí doanh thu, chi phí, lợi nhuận như sau:

**Doanh thu:**

Doanh thu tăng từ năm 2020 đến năm 2021 cho thấy sự thành công và phát triển rõ rệt trong hoạt động kinh doanh của công ty. Cụ thể là doanh thu năm 2021 đạt 4,2 tỷ đồng tăng 20% so với 2020 tương đương tăng 0,7 tỷ đồng và năm 2022 doanh thu đạt 5,1 tỷ đồng, tăng 21,42% so với 2021, tương đương tăng 0,9 tỷ đồng.

**Chi phí:**

Chi phí phát sinh tăng qua các năm cũng tăng, năm 2021 chi phí đạt 3,4 tỷ đồng, tăng 17,24% so với 2020, tương đương tăng 0,5 tỷ đồng và năm 2022 chi phí đạt 4,2 tỷ đồng, tăng 23,52% so với 2021, tương đương tăng 0,8 tỷ đồng.

 Lợi nhuận:

Doanh thu, chi phí tăng và đi kèm với đó thì lợi nhuận cũng tăng qua các năm. Cụ thể, năm 2021 lợi nhuận đạt 0,8 tỷ đồng tương đương 33,33% so với năm 2020, tương đương tăng 0,2 tỷ đồng và năm 2022 lợi nhuận đạt 0,9 tỷ đồng, tăng 12,5% so với 2021, tương đương tăng 0,1 tỷ đồng.

## 2.2 Tình hình cơ cấu nguồn nhân lực tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:

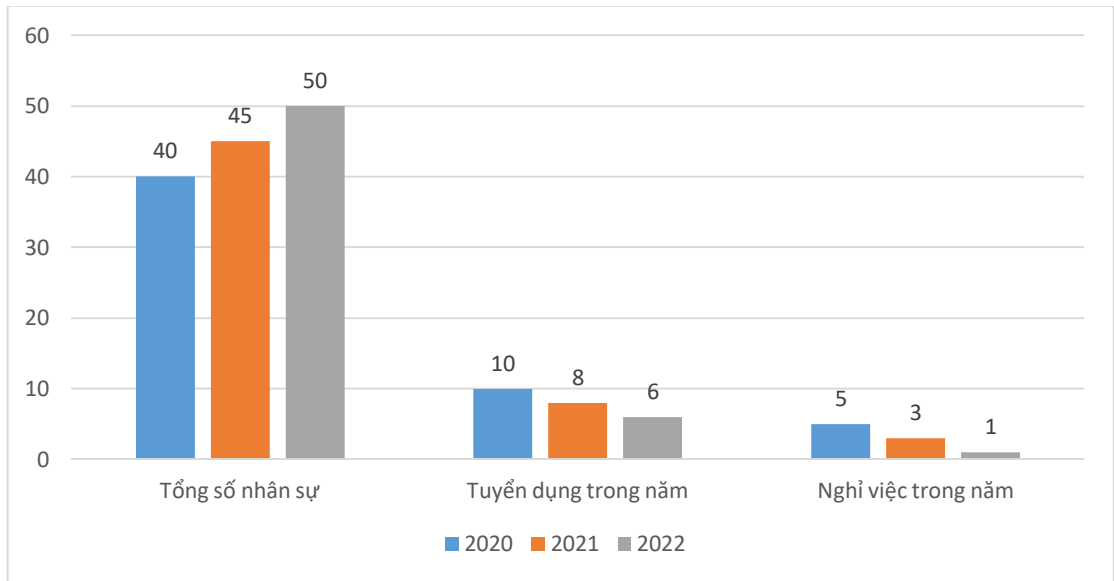
### 2.2.1 Biến động nguồn nhân lực:

**Bảng 2.2.1 Biến động nguồn nhân lực của Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn**

Diễn giải	2020	2021	2022
Tổng số nhân sự	40	45	50
Tuyển dụng trong năm	10	8	6
Nghỉ việc trong năm	5	3	1

*Nguồn: Báo cáo hằng năm của Công ty*

**Biểu đồ 2.2.1: Biểu đồ biến động nhân lực tại công ty**



*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

Từ bảng 2.2.1 và biểu đồ 2.2.1 cho thấy số lượng nhân sự của công ty tăng lên trong giai đoạn 2020 – 2022, từ đó có thể thấy công ty đang trên đà phát triển, mở rộng hoạt động kinh doanh của công ty. Việc tăng cường đủ nhân sự để hoàn thành công việc là một trong những yếu tố quan trọng để duy trì và phát triển hoạt động kinh doanh hiệu quả. Bên cạnh đó, tỷ lệ nghỉ việc lại giảm dần do chất lượng công việc cũng như môi trường làm việc nơi đây đã được cải thiện khá tốt.

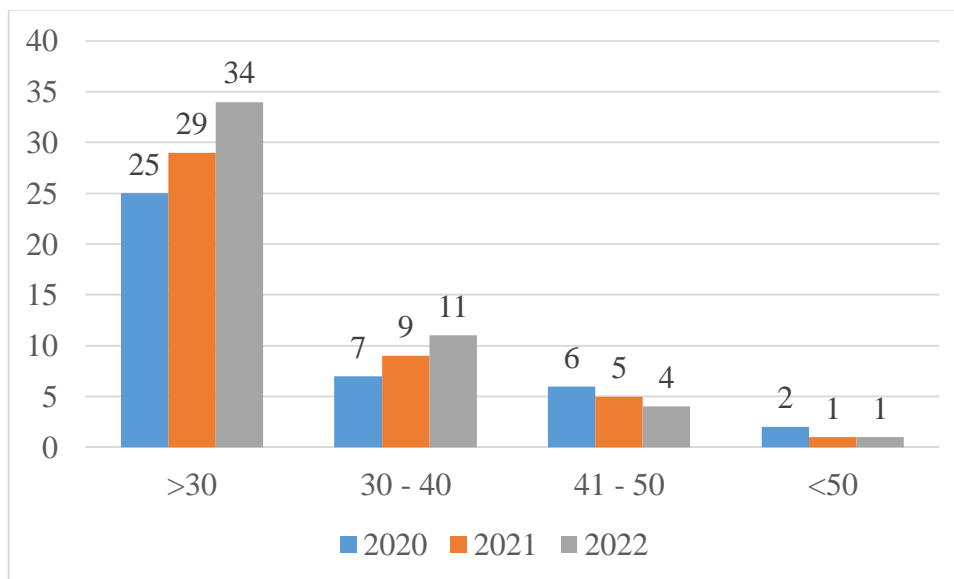
### 2.2.2 Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi:

**Bảng 2.2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn**

Diễn giải		2020	2021	2022
<b>Tuổi</b>	<b>&gt;30</b>	26	30	32
	<b>30 - 40</b>	7	9	12
	<b>41 - 50</b>	5	5	5
	<b>&lt;50</b>	2	1	1
<b>Tổng cộng</b>		40	45	50

*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

**Biểu đồ 2.2.2: Biểu đồ cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi tại công ty.**



*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

Từ bảng 2.2.2 và biểu đồ 2.2.2 cho thấy phần lớn lao động trong công ty chiếm tỷ lệ cao nằm trong độ tuổi dưới 30 và tiếp theo là độ tuổi từ 30 – 40. Lực lượng lao động của công ty tương đối trẻ là do công ty chú trọng trẻ hóa nhân sự để phù hợp với loại hình lao động của công ty.

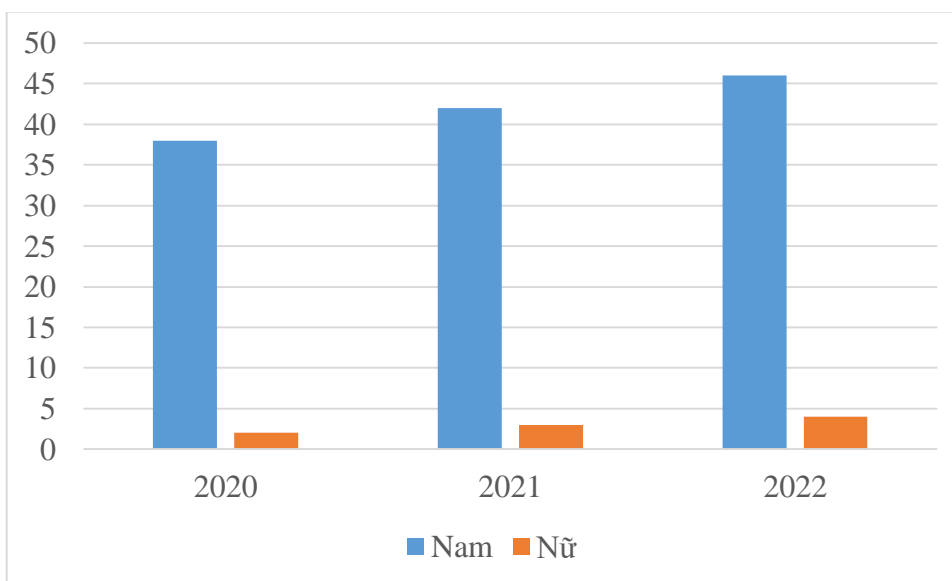
### 2.2.3 Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính:

**Bảng 2.2.3: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính**

Diễn giải	2020	2021	2022
Nam	38	42	46
Nữ	2	3	4
Tổng cộng	40	45	50

*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

**Biểu đồ: 2.2.3: Biểu đồ cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính tại công ty**



*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

Từ bảng 2.2.3 và biểu đồ 2.2.3: Để phù hợp với ngành nghề công ty đang phát triển, một số công việc nhất định yêu cầu về khả năng chuyên môn kỹ thuật, có thể làm việc trong môi trường khó khăn, ngoài trời,...Nên nhân sự tại công ty chiếm phần lớn là nam cũng là điều dễ hiểu.

### **2.3 Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự của công ty:**

#### **2.3.1 Nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng nhân sự của công ty:**

Nguồn tuyển dụng của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn nguồn chính là tuyển dụng nội bộ. Cụ thể như sau:

Khi phát sinh nhu cầu nhân lực, trưởng các bộ phận sẽ có báo cáo lên cán bộ nhân lực, cán bộ nhân lực sẽ lên xác định nhu cầu nhân lực và lên kế hoạch tuyển dụng nhân lực. Kế hoạch này sẽ được phòng tổ chức hành chính trình lên Giám đốc công ty phê duyệt. Quá trình tuyển mộ được bắt đầu từ đây. Dựa vào mục đích, nhiệm vụ của từng giai đoạn, thời kỳ hoặc định hướng phát triển của công ty hoặc phụ thuộc vào yêu cầu của hoạt động sản xuất mà công ty sử dụng nguồn nội bộ hay nguồn bên ngoài hay có sự kết hợp đồng thời cả hai nguồn nhân lực này.

Khi phát sinh nhu cầu luân chuyển nhân lực trong công ty từ bộ phận này sang bộ phận khác, từ vị trí này sang vị trí khác, cán bộ nhân sự sẽ lựa chọn nguồn nội bộ. Các phương pháp được áp dụng trong trường hợp này là phương pháp thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ công nhân viên và phương pháp thu hút thông qua thông báo tuyển dụng, cụ thể như sau:

- Phương pháp đầu tiên được sử dụng trong việc tuyển mộ nguồn nội bộ là dựa trên sự giới thiệu của cán bộ, công nhân viên trong công ty.
- Phương pháp thứ hai trong tuyển dụng mà công ty áp dụng là qua thông báo về các vị trí công việc cần tuyển dụng đến tất cả các cá nhân trong công ty. Thông báo của công ty đưa ra nói rõ về vị trí công việc cần tuyển người, nhiệm vụ công việc và yêu cầu về trình độ cần tuyển dụng để mọi cá nhân trong công ty được biết.

**Bảng 2.3.1: Số lượng tuyển dụng từ nguồn nội bộ của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn giai đoạn 2020 – 2022**

Năm	2020	2021	2022
Số lượng	10	8	6
Kế hoạch tuyển dụng mới	12	10	10

*Nguồn: tài liệu nội bộ công ty*

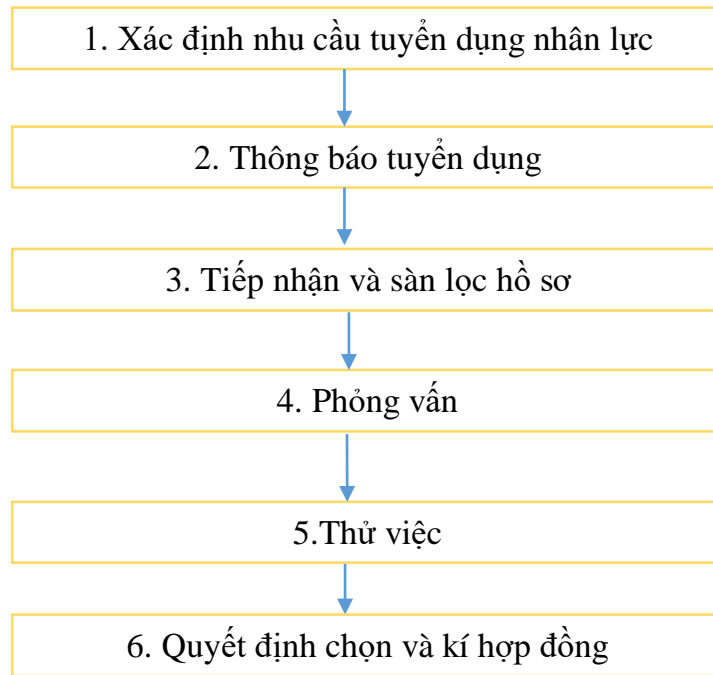
Nhìn vào bảng có thể nhận thấy hiện nay số lượng tuyển dụng nguồn nội bộ hàng năm tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn hiện nay còn khá nhiều, đây là nguồn tuyển dụng chính của công ty, việc sử dụng nguồn tuyển dụng này sẽ giúp công ty giảm bớt chi phí tuyển dụng tuy nhiên thì nguồn tuyển dụng từ nội bộ sẽ bị nhiều hạn chế, nhiều khi khó tuyển được đúng người, đúng việc do hạn chế số lượng tham gia thi tuyển.

Ngoài ra do tuyển dụng từ nguồn nội bộ đôi khi gây ra những khó khăn cho nhà tuyển dụng bởi số lượng thi tuyển hạn chế, trong khi nhu cầu tuyển dụng lớn thì chắc chắn bộ phận tuyển dụng sẽ không tuyển đủ người theo yêu cầu đặc biệt là trong giai

đoạn cao điểm từ tháng 9 - 12 hàng năm khi mà công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn nhận được nhiều đơn hàng và kí kết được công trình điện.

### 2.3.2 Quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty:

#### Sơ đồ 2.3.2: Quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn



*Nguồn: Tài liệu nội bộ Công ty*

Hiện nay công ty đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Bình Dương, một trong những khu vực phát triển công nghiệp và kinh tế mạnh mẽ. Do đó, nguồn nhân lực tại đây rất phong phú và đa dạng. Bình Dương cũng có nhiều trường đại học và trung tâm đào tạo chất lượng như Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Bình Dương,... cung cấp các chương trình đào tạo kỹ thuật và kỹ năng chuyên môn với đa ngành nghề. Lượng sinh viên ra trường mỗi năm lớn. Điều này đã giúp hoạt động tuyển dụng của Công ty trở nên thuận lợi hơn. Việc tuyển dụng của công ty được thực hiện theo quy trình sau:

#### ❖ *Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực:*

Hàng năm, căn cứ vào mục tiêu, kế hoạch sản xuất kinh doanh, yêu cầu của các vị trí công việc cho năm tiếp theo. Công ty thực hiện công tác dự báo, tính toán định

biên và xác định nhu cầu tuyển dụng lao động cần tuyển rồi hoạch định chiến lược tuyển dụng nhân lực. Các phòng ban gửi nhu cầu nhân lực của phòng mình lên Ban Giám đốc. Sau đó Ban Giám đốc sẽ tiếp nhận, xem xét nếu thấy phù hợp thì sẽ phê duyệt tuyển thêm nhân lực.

**Bảng 2.2.3.1: Xác định nhu cầu tuyển dụng qua các năm tại các phòng ban**

Diễn giải	2020	2021	2022
<b>Kế hoạch Kỹ thuật</b>	4	3	2
<b>Phòng Kế toán</b>	1	0	0
<b>Thi công – Xây lắp</b>	3	3	2
<b>Bảo trì – Thí nghiệm</b>	2	2	2

*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

❖ *Thông báo tuyển dụng:*

Căn cứ vào yêu cầu tuyển dụng đã được Ban Giám đốc Công ty phê duyệt, từ đó đưa ra thông báo tuyển dụng. Công ty quy định nội dung thông báo tuyển dụng phải bao gồm: Thông tin khái quát về công ty, vị trí tuyển dụng, số lượng cần tuyển dụng, mô tả công việc, yêu cầu đối với vị trí công việc, yêu cầu hồ sơ, thời gian và địa điểm thu nhận hồ sơ.

Mẫu thông báo tuyển dụng tại công ty:

❖ *Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ:*

Sau khi thông báo tuyển dụng được đăng tải, Công ty tiến hành tiếp nhận hồ sơ. Việc tiếp nhận hồ sơ được thể hiện qua hai hình thức: nộp hồ sơ trực tiếp hoặc qua nộp qua đường bưu điện. Khi đã có đủ số lượng hồ sơ cần thiết sẽ tiến hành phân loại và chọn lựa hồ sơ. Hồ sơ của ứng viên phải có đầy đủ các tiêu chí sau:

- Về hình thức: Phải đầy đủ giấy tờ theo đúng yêu cầu công ty đã đưa ra.
- Về nội dung: Thể hiện được trình độ chuyên môn cũng như các kiến thức theo yêu cầu vị trí dự tuyển, sơ yếu lí lịch, bằng cấp và chứng chỉ có liên quan.

**Bảng 2.2.3.2 : Số lượng hồ sơ ứng tuyển vào công ty qua các năm**

	Hồ sơ đạt yêu cầu	Hồ sơ không đạt yêu cầu	Tổng hồ sơ
<b>Năm 2020</b>	25	12	37
<b>Năm 2021</b>	20	8	28
<b>Năm 2022</b>	24	8	32

*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

❖ *Phỏng vấn:*

Khi đã có đủ hồ sơ của các ứng viên, Công ty sẽ tiến hành gọi điện, gửi email thông báo và hẹn lịch phỏng vấn cho từng ứng viên. Thời gian gọi chậm nhất là 3 ngày trước khi phỏng vấn và công ty sẽ báo cho ứng viên thời gian và địa điểm phỏng vấn trong lúc gọi. Người phỏng vấn là Giám đốc và Phó Giám đốc sẽ tham gia trực tiếp vào quá trình phỏng vấn. Sau khi phỏng vấn Hội đồng phỏng vấn sẽ họp và ra quyết định tuyển dụng đối với những ứng viên nào, ứng viên sẽ biết kết quả sau 2 ngày kể từ ngày phỏng vấn.

**Bảng 2.2.3.3: Số lượng ứng viên tham gia phỏng vấn qua các năm**

	Ứng viên được chọn	Ứng viên không phù hợp
<b>Năm 2020</b>	12	13
<b>Năm 2021</b>	10	10
<b>Năm 2022</b>	8	16

*Nguồn: Báo cáo hằng năm của công ty*

❖ *Thử việc:*

Dựa vào kết quả tuyển dụng, Công ty sẽ mời ứng viên đến thử việc tại công ty. Tùy vào vị trí công việc mà ứng viên sẽ được phân bổ tại phòng ban phù hợp, tại Phòng ban đó ứng viên sẽ hiểu chương trình, thời gian thử việc và yêu cầu công việc mà nhân viên mới phải thực hiện. Thường thì chương trình thử việc sẽ diễn ra trong

2-3 tháng tùy theo tính chất công việc và nhân viên mới sẽ được nhận mức lương thử việc của công ty.

❖ *Quyết định chọn và kí hợp đồng:*

Sau khi hết thời gian thử việc, công ty sẽ tiến hành đánh giá quá trình thử việc của nhân viên. Việc đánh giá sẽ được phòng ban, bộ phận có liên quan đánh giá và đưa ra đề xuất có tiếp nhận làm nhân viên chính thức hay không. Sau khi được chọn, nhân viên mới sẽ chính thức kí hợp đồng với Công ty và sẽ được hưởng đầy đủ chính sách và phúc lợi theo quy định của công ty.

### **2.3.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng:**

#### **2.3.3.1 Hình ảnh và sự uy tín của doanh nghiệp:**

Đây là yếu tố đầu tiên ảnh hưởng trong việc thu hút người xin việc và ảnh hưởng tới chất lượng công tác tuyển dụng. Bởi tên tuổi của nhà tuyển dụng chính là tài sản quý giá đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút ứng viên và đồng thời góp phần tiết kiệm chi phí tuyển dụng. Bên cạnh đó, khi tổ chức thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng thì khả năng lựa chọn được người phù hợp với công việc là cao hơn.

Có thể thấy rằng công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn đã có hình ảnh là một công ty tồn tại trên thị trường cũng khá lâu, cụ thể là 8 năm hoạt động trên thị trường với các ngành nghề thế mạnh như: cung cấp thiết bị điện dân dụng, điện công nghiệp, bảo trì – sửa chữa thiết bị điện, tư vấn - thiết kế,...đây cũng là một trong những hình ảnh và uy tín mà công ty gây ảnh hưởng đến việc thu hút ứng viên đến làm việc tại Công ty.

Tuy nhiên công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn là một công ty thuộc diện vừa và nhỏ trong lĩnh vực ngành điện vì thế việc thu hút và tuyển dụng nhân sự gặp khá nhiều khó khăn bởi hiện nay yêu cầu người lao động không chỉ là mức lương mà nó còn đến từ môi trường làm việc và văn hóa doanh nghiệp tại công ty đó.

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

Công tác chuẩn bị cho tuyển dụng có vai trò rất lớn đối với tuyển dụng, nó được thể hiện ngay từ khâu lập kế hoạch tuyển dụng, từ việc phân tích công việc để

đưa ra được các yêu cầu đối với người xin việc và sự đầu tư cho tuyển dụng bao gồm cả đầu tư về tài chính, nhân lực, thời gian, cơ sở vật chất và sự quan tâm của ban lãnh đạo doanh nghiệp. Trong giai đoạn 2020 - 2022 chi phí tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn được thể hiện qua bảng sau:

**Bảng 2.3.3.2 : Chi phí tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn giai đoạn 2020 – 2022**

<b>Diễn giải</b>	<b>Số lượng ứng viên được tuyển</b>	<b>Chi phí phục vụ công tác tuyển dụng</b>	<b>Chi phí truyền thông</b>	<b>Chi phí lương thử việc cho các ứng viên trúng tuyển Triệu đồng/người</b>	<b>Chi phí đào tạo, huấn luyện ứng viên trúng tuyển Triệu đồng/người</b>	<b>Tổng chi phí Triệu đồng/năm</b>
<b>Năm 2020</b>	10	1	0	5,6	0,4	61
<b>Năm 2021</b>	8	0,9	0	5,9	0,5	52,1
<b>Năm 2022</b>	6	0,9	0	6,3	0,6	42,6

*Nguồn: Phòng kế toán công ty*

Nhận xét: từ bảng chi phí tuyển dụng trong công ty giai đoạn 2020 – 2022 có thể nhận thấy rằng chi phí tuyển dụng đối với một lao động có xu hướng tăng lên. Số lượng người lao động được tuyển năm 2022 giảm so với năm 2021 và 2021 giảm so với 2020 mặc dù công ty vẫn mở rộng hoạt động kinh doanh là bởi vì lượng nhân viên nghỉ việc trong năm cũng giảm rõ rệt. Điều này cho thấy môi trường làm việc cũng như công việc tại công ty đã được cải thiện tốt hơn trước.

### **2.3.3.3 Chính sách tuyển dụng:**

Hầu hết ở các doanh nghiệp đều có quy định cụ thể về việc tuyển nhân viên. Bản chất của các quy định đó phụ thuộc vào giai đoạn phát triển của doanh nghiệp. Những quy định đó bao gồm các nguyên tắc bắt buộc khi tuyển nhân sự. Ở doanh nghiệp nào cũng sẽ có cho mình các kế hoạch tuyển dụng và đào tạo những ứng viên mới những kỹ năng mới và những kiến thức nghiệp vụ cần thiết.

Trong những năm vừa qua thì chính sách tuyển dụng nhân sự của công ty cũng đã có nhiều thay đổi. Dưới đây là chính sách mới nhất tại công ty:

- ✓ Trách nhiệm đối với công ty: Đảm bảo được lương cơ bản cho cán bộ công nhân viên trong toàn công ty. Đảm bảo đầy đủ chế độ BHXH, BHYT và các khoản phụ cấp theo đúng quy định của nhà nước, đặc biệt công ty luôn chú trọng đến các chế độ đặc biệt dành cho lao động là nữ.
- ✓ Trách nhiệm đối với người lao động: Tham gia phỏng vấn tuyển dụng, đáp ứng đầy đủ các giấy tờ yêu cầu cần có khi nộp hồ sơ,..
- ✓ Lương cơ bản dành cho người lao động mới từ 6 – 6,5 triệu đồng/lao động tùy thuộc vào vị trí làm việc của ứng viên, lương thử việc là 80% lương cơ bản và lương học việc là 70% lương cơ bản. Ngoài ra thời gian thử việc tối đa là 2 tháng và thời gian học việc tối đa là 1 tháng. Nếu ứng viên hoàn thành xuất sắc và được sự công nhận của trưởng bộ phận thì có thể được nhận vào làm chính thức trước thời gian quy định.

### **2.3.3.4 Điều kiện về thị trường lao động:**

Điều kiện về thị trường lao động cũng ảnh hưởng khá lớn đến công tác tuyển dụng của công ty. Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng của tổ chức khá thuận lợi và ngược lại khi cung nhỏ hơn cầu thì việc tuyển dụng sẽ rơi vào khó khăn.

Trong giai đoạn 2020 – 2022 cùng với sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Bình Dương với các khu công nghiệp lớn: VSIP I, VSIP II, KCN BÀU BÀNG,... nơi tụ tập các doanh nghiệp lớn do vậy công tác tuyển dụng gặp nhiều khó khăn. Điều này là do chính sách tuyển dụng của các công ty lớn hấp dẫn hơn, môi trường làm

việc cạnh tranh hơn cộng với mức lương và các chế độ đãi ngộ hấp dẫn điều này làm ảnh hưởng trực tiếp đến công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn.

## **2.4 Đánh giá chung về công tác tuyển dụng nguồn nhân sự tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

### **2.4.1 Điểm mạnh trong công tác tuyển dụng tại công ty:**

- Công ty luôn có kế hoạch tuyển dụng trong từng giai đoạn thời kỳ để đáp ứng đủ nhu cầu nhân sự thực tế.
- Phát huy được nội lực của mình thông qua công tác tuyển dụng đánh giá ứng viên thông qua cán bộ công nhân viên trong công ty – là phương pháp được công ty sử dụng hiệu quả nhất.
- Đội ngũ về lao động của công ty đủ về số lượng với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề cao.
- Khi có những sự thay đổi công ty đã kịp thời bổ sung và bố trí lao động một cách nhanh chóng, đáp ứng nhanh nhu cầu của sản xuất kinh doanh và biến động thị trường.

### **2.4.2 Những tồn đọng trong công tác tuyển dụng tại công ty:**

Mặc dù kết quả đạt được từ công tác này là đáng kể song thực tế công tác này vẫn chưa được hoàn thiện.

- ✓ Nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng chưa được mở rộng: Vì chưa có trường hợp nào công ty tận dụng những lao động cũ của công ty, hầu như nguồn tuyển dụng từ bên ngoài do nhận được thông tin tuyển người lao động trực tiếp đến dự tuyển hoặc do người quen giới thiệu, trong khi đó trên địa bàn có rất nhiều cơ sở đào tạo dạy nghề và trường nghề là những nơi có thể cung cấp nguồn nhân lực được đào tạo hệ thống giúp công ty có nhiều cơ hội có được những lao động giỏi.
- ✓ Chế độ đãi ngộ đưa ra chưa hợp lý nên kết quả tuyển dụng công ty không được như mong muốn. Công ty muốn mở rộng sản xuất kinh doanh, nâng cao chất lượng sản phẩm vì vậy muốn tuyển lao động ở bậc trung bình như công nhân

thì số lao động ứng lao động không nhiều, không đáp ứng đủ số lượng cần tuyển dụng.

- ✓ Quy trình tuyển dụng của công ty còn nhiều thiếu sót, điều này làm giảm chất lượng nguồn nhân lực đầu vào của công ty. Điều này sẽ làm nâng cao chi phí đào tạo cho ứng viên mới và thời gian học việc của ứng viên sẽ mất thời gian hơn.
- ✓ Ngoài quy trình phỏng vấn trong quá trình tuyển dụng công ty còn chưa sử dụng những câu hỏi bài test để đánh giá đúng năng lực của ứng viên.

## **Tóm tắt chương 2**

Chương 2 giới thiệu tổng quan về Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn và tập trung phân tích thực trạng hoạt động công tác tuyển dụng nguồn nhân sự tại Công ty. Tìm ra được những điểm mạnh và phát hiện được những tồn đọng trong công tác tuyển dụng nhân sự, từ đó tìm kiếm nguyên nhân và căn cứ vào các nguyên nhân đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự trong chương 3.

## **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH KỸ THUẬT ĐIỆN ĐĂNG NGUYỄN**

### **3.1 Định hướng phát triển của Công ty trong hai năm tới:**

#### **3.1.1 Mục tiêu phát triển của Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

**Bảng 3.1.1 Mục tiêu phát triển của Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn  
giai đoạn 2024 – 2025**

**ĐVT: TỶ VNĐ**

<b>STT</b>	<b>Tên chỉ tiêu</b>	<b>Đơn vị tính</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>1</b>	<b>Doanh thu</b>	Tỷ đồng	6,5	7,2
<b>2</b>	<b>Lợi nhuận trước thuế</b>	Tỷ đồng	1,2	1,5
<b>3</b>	<b>Lao động</b>	Người	55	62
<b>4</b>	<b>Thu nhập bình quân</b>	Triệu đồng	7,5	7,7

*Nguồn: Phòng kế toán công ty*

Để đạt được những mục tiêu đã đặt ra, Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn cần nghiên cứu phân tích và đưa ra những giải pháp khắc phục những tồn đọng và phát huy những thế mạnh để nắm bắt được cơ hội và đạt được mục tiêu đề ra.

#### **3.1.2 Định hướng phát triển của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

##### **3.1.2.1 Định hướng phát triển chung của công ty:**

Tiếp tục giữ vững ổn định, phát triển sản xuất kinh doanh các ngành nghề thế mạnh như: cung cấp các thiết bị điện dân dụng, điện công nghiệp, tư vấn thiết kế - giám sát công trình điện, bảo trì – sửa chữa các thiết bị điện...

Định hướng phát triển của công ty trong hai năm 2024 – 2025:

- ✓ Tiếp tục mở rộng mạng lưới đối tác khách hàng, tăng cường tìm kiếm đối tác quốc tế nhằm đảm bảo nâng cao hơn chất lượng hàng hóa và đa dạng hàng hóa cung cấp.
- ✓ Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn sẽ là nhà cung cấp thiết bị điện hàng đầu trên địa bàn tỉnh Bình Dương và một số tỉnh khác lân cận như Đồng Nai, Bình Phước, Tp. Hồ Chí Minh,...
- ✓ Thi công, xây lắp hệ thống điện mang tầm quốc gia.
- ✓ Thành lập thêm một chi nhánh Công ty trên địa bàn tỉnh Bình Phước.

### **3.1.2.2 Định hướng phát triển nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

Xây dựng được đội ngũ nhân viên có trình độ cao đáp ứng được công tác nghiên cứu, áp dụng công nghệ tiên tiến để đưa ra thị trường những sản phẩm có chất lượng cao.

Nâng cao chất lượng lao động tuyển dụng, đặc biệt là đội ngũ kỹ sư tài năng và công nhân lành nghề, từ đó hoàn thiện cơ cấu lao động của công ty.

Tăng chỉ tiêu đào tạo bên ngoài hằng năm, bổ nhiệm, sắp xếp những cán bộ công nhân viên giỏi, có năng lực vào những vị trí phù hợp, xây dựng mối quan hệ liên kết giữa các phòng ban.

Đảm bảo đầy đủ việc làm cho người lao động.

Xây dựng được quy trình đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên.

Kiểm soát được số lượng lao động của công ty để có thể đạt được mục tiêu ổn định nguồn nhân lực.

## **3.2 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn:**

### **3.2.1 Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng nhân sự tại công ty:**

- ❖ Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng:

Trong thời gian công tác tuyển dụng của công ty đã có kết quả đáng khích lệ, đáp ứng được nhu cầu lao động của công ty, song việc tuyển dụng còn bó hẹp. Do vậy chưa thu hút được đội ngũ nhân lực có chất lượng cao khiến công ty bỏ lỡ nhiều cơ hội lựa chọn nhân tài. Khi hoạt động của công ty ngày càng được mở rộng thì, nhu cầu công việc tăng cao đòi hỏi nhân sự với số lượng thì việc đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng là thực sự cần thiết. Khi việc đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng, công ty nên chú ý đến một số nguồn sau:

- ✓ Tuyển dụng nhân viên từ các cơ sở đào tạo: Các trường đại học, cao đẳng và các trường trung cấp nghề. Mặc dù sinh viên tốt nghiệp tại các trường được đào tạo khá bài bản, khoa học và có hệ thống, sinh viên thời gian đầu ra trường thì sẽ không có đủ kinh nghiệm làm việc nhưng họ lại có sức trẻ, sự năng động, ý chí cầu tiến, sự sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh chóng khi thay đổi môi trường. Trong trường hợp công ty có chiến lược lâu dài về nhân sự, để thu hút được người có năng lực ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường thì công ty nên thiết lập mối quan hệ mật thiết với các cơ sở đào tạo. Chấp nhận tuyển dụng thực tập để sinh viên có cơ hội học tập và làm việc tại công ty, sau đó công ty nên tìm ra có ứng viên tiềm năng để giữ lại điều này có thể giúp nhân viên bổ sung được nhân lực mà không phải mất nhiều chi phí và thời gian cho tuyển dụng.
- ✓ Các ứng viên tự nộp đơn xin việc: Đây là nguồn tuyển dụng chung phổ biến của các doanh nghiệp, nhưng đối với công ty chưa chú trọng nguồn này nên tỷ lệ ứng viên nộp đơn xin việc còn ít. Nếu không muốn bỏ sót nhân tài, công ty nên có thêm nhiều hình thức thu hút tuyển dụng như tích cực đăng tin tuyển dụng trên các trang facebook, zalo, tiktok, phát tờ rơi và dán giấy thông báo,...
- ✓ Từ trung tâm giới thiệu việc làm, người thân, người quen của cán bộ công nhân viên: Khi tuyển dụng công ty cần có những biện pháp kiểm tra chặt chẽ và kỹ lưỡng chất lượng của các ứng viên được giới thiệu. Tốt nhất, công ty nên kết hợp với họ để sàng lọc và chọn được ứng viên tốt và phù hợp với công việc. Bên cạnh đó công ty cần tránh những tình trạng lợi dụng lòng tin của công ty,

chạy theo lợi nhuận, lợi ích cá nhân mà cung cấp cho công ty những lao động không đủ tiêu chuẩn, không cần thiết với tiêu chuẩn công việc.

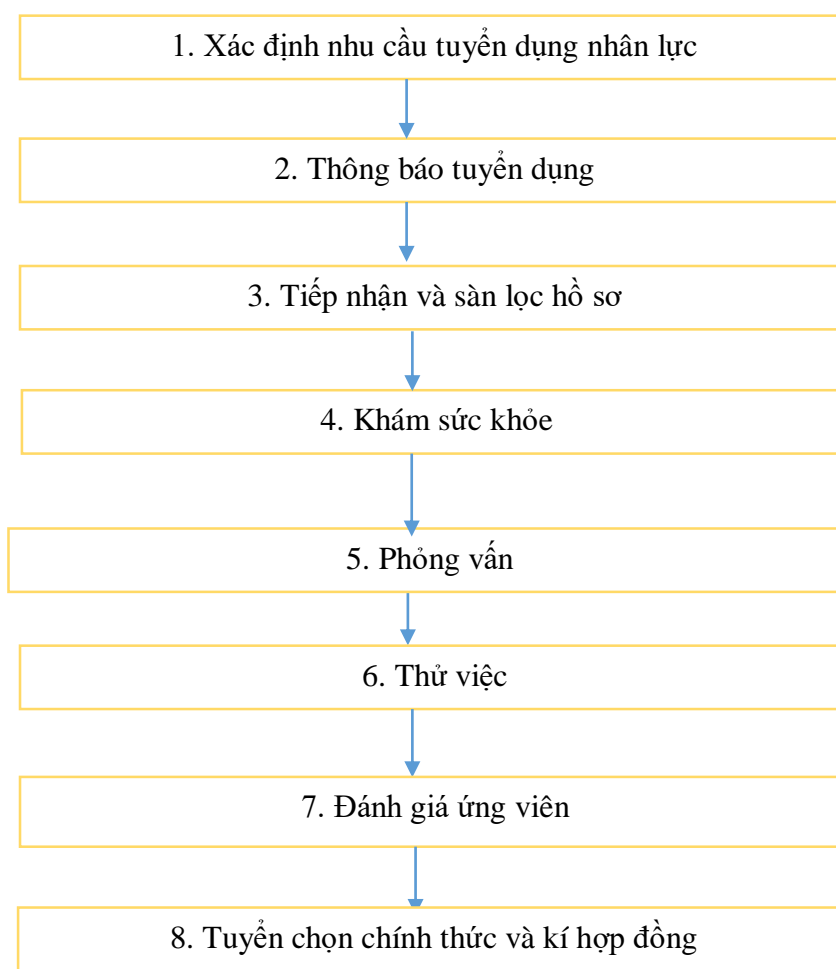
Tóm lại để có thêm nhiều cơ hội tìm kiếm, thu hút nhân tài công ty phải đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng, không bỏ qua bất kì cơ hội nào để có thể có được nguồn nhân lực cần thiết cho công ty, đây là điều kiện đầu tiên để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng trong công ty.

❖ Quá trình tuyển chọn nên chú trọng các khâu trọng yếu sau:

Sau khi tiếp nhận hồ sơ xin việc, phòng nhân sự cần nghiên cứu phân loại hồ sơ, lựa chọn những hồ sơ thích hợp để các ứng viên trải qua giai đoạn phỏng vấn. Nếu qua được giai đoạn phỏng vấn và quá trình thi tuyển chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ thì Công ty mới tiến hành thử việc. Tùy theo tính chất phức tạp từng vị trí công việc để có thời gian thử việc hợp lý. Những ứng viên trải qua thời gian hợp đồng thử việc đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, có lòng say mê làm việc mới ký hợp đồng có xác định thời hạn từ 1-3 năm. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Công ty, Công ty cần thực hiện tuyển dụng nhân viên hợp đồng một cách nghiêm túc hơn, cẩn thận hơn, cần phải tuyển chọn những người thực sự có chuyên môn, năng lực vào làm việc tránh tình trạng chỉ vì nể nang, quen biết mà tuyển dụng và lao động không bằng cấp, không có năng lực vào làm việc.

### 3.2.2 Hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty:

Để việc tuyển dụng nhân sự đạt hiệu quả cao, thời gian qua Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đăng Nguyễn đã xây dựng một quy trình tuyển dụng bao gồm 6 bước và thực hiện đúng theo trình tự 6 bước này. Tuy nhiên bên cạnh một số bước đã làm tốt thì một số bước vẫn còn nhược điểm, hơn nữa quy trình tuyển dụng của công ty vẫn chưa được hoàn thiện, do vậy mà kết quả tuyển dụng đạt được vẫn còn một số hạn chế. Để thực hiện tốt hơn nữa các bước trong quy trình tuyển dụng nhằm nâng cao công tác tuyển dụng chung của công ty em xin đề xuất một số ý kiến nhằm hoàn thiện các bước trong quy trình tuyển dụng và đưa ra một số bước hình thành một quy trình tuyển dụng mới. Để có thể tìm được ứng viên phù hợp với công việc nhất thì công ty nên thực hiện đầy đủ các bước theo quy trình tuyển dụng sau:



Sơ đồ 3.2.1.2 Quy trình tuyển dụng nhân sự mới

Quy trình tuyển dụng nhân sự mới gồm 8 bước, so với quy trình tuyển dụng với công ty thì nhiều hơn 2 bước, đó là khám sức khỏe và đánh giá ứng viên. Thêm 2 bước này vào quy trình tuyển dụng công ty sẽ được hoàn thiện hơn và sẽ giúp công ty chọn lọc được ứng viên giỏi phù hợp với nhu cầu của Công ty.

Ở các bước trên đều thực hiện như quy trình tuyển dụng cũ. Bước khám sức khỏe và đánh giá ứng viên được bổ sung, như vậy ta có quy trình mới được hoàn thiện các bước như sau:

***Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực:***

Hàng năm, căn cứ vào mục tiêu, kế hoạch sản xuất kinh doanh, yêu cầu của các vị trí công việc cho năm tiếp theo. Công ty thực hiện công tác dự báo, tính toán định biên và xác định nhu cầu tuyển dụng lao động cần tuyển rồi hoạch định chiến lược tuyển dụng nhân lực. Các phòng ban gửi nhu cầu nhân lực của phòng mình lên Ban Giám đốc. Sau đó Ban Giám đốc sẽ tiếp nhận, xem xét nếu thấy phù hợp thì sẽ phê duyệt tuyển thêm nhân lực.

***Bước 2: Thông báo tuyển dụng:***

Căn cứ vào yêu cầu tuyển dụng đã được Ban Giám đốc Công ty phê duyệt, từ đó đưa ra thông báo tuyển dụng.

Thông báo tuyển dụng của công ty bao gồm các nội dung sau:

- Tên công ty;
- Số lượng lao động cần tuyển;
- Vị trí của công việc cần tuyển dụng;
- Yêu cầu trình độ chuyên môn, độ tuổi, giới tính, sức khỏe, kinh nghiệm;
- Các hồ sơ cần thiết;
- Mức thù lao ban đầu;
- Cơ hội thăng tiến khi làm việc tại vị trí công việc được tuyển;
- Điều kiện làm việc tại vị trí đó.

Trong bảng thông báo tuyển dụng còn ghi rõ thời gian bắt đầu nhận hồ sơ, thời hạn nộp hồ sơ, địa điểm nhận hồ sơ và địa chỉ liên hệ,... Qua việc phương pháp thông báo tuyển dụng này, công ty chủ yếu thu hút các ứng viên trong công ty và thu hút các ứng viên thông qua sự giới thiệu của các nhân viên công ty.

***Bước 3 : Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ:***

Sau khi thông báo tuyển dụng được đăng tải, Công ty tiến hành tiếp nhận hồ sơ. Việc tiếp nhận hồ sơ được thể hiện qua hai hình thức: nộp hồ sơ trực tiếp hoặc qua nộp qua đường bưu điện. Khi đã có đủ số lượng hồ sơ cần thiết sẽ tiến hành phân loại và chọn lựa hồ sơ. Hồ sơ của ứng viên phải có đầy đủ các tiêu chí sau:

- Về hình thức: Phải đầy đủ giấy tờ theo đúng yêu cầu công ty đã đưa ra.
- Về nội dung: Thể hiện được trình độ chuyên môn cũng như các kiến thức theo yêu cầu vị trí dự tuyển, sơ yếu lí lịch, bằng cấp và chứng chỉ có liên quan.

***Bước 4: Khám sức khỏe:***

Sức khỏe là yếu tố quan trọng đối với tất cả các loại lao động cho nên trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng cần thiết phải kiểm tra sức khỏe ứng viên. Để công ty tiết kiệm thời gian và chi phí công ty nên yêu cầu ứng viên nộp giấy khám sức khỏe kèm vào trong hồ sơ xin việc.

Như vậy sau khi bổ sung bước khám sức khỏe vào quy trình tuyển dụng thì hồ sơ ứng viên gồm các giấy tờ cần thiết sau:

- Đơn xin việc;
- Sơ yếu lí lịch;
- Bảng sao bằng xấp, chứng chỉ;
- Giấy khám sức khỏe;
- Bản sao hộ khẩu, giấy đăng kí tạm trú;
- 2 hình 3x4;

***Bước 5: Phỏng vấn:***

Quá trình phỏng vấn được chia làm hai bước: phỏng vấn sơ bộ và phỏng vấn chuyên sâu.

❖ Phỏng vấn sơ bộ:

Căn cứ vào yêu cầu của công việc, của vị trí, căn cứ vào kết quả nghiên cứu hồ sơ, vào những điểm lưu ý của mỗi ứng viên để tiến hành chuẩn bị câu hỏi phỏng vấn cho các ứng viên hoặc mỗi ứng viên cụ thể.

Các câu hỏi thường đặt ra trong quá trình phỏng vấn sơ bộ là:

1. Tại sao bạn lại muốn làm việc cho công ty chúng tôi?
2. Khi làm việc, nếu gặp khó khăn và bị căng thẳng thì bạn xử lý ra sao?
3. Yếu tố truyền thống gia đình có ảnh hưởng như thế nào với bạn?
4. Động lực thúc đẩy bạn làm việc?
5. Bạn đã bao giờ làm việc ở những công ty cùng ngành chưa?
6. Bạn thích làm việc độc lập, hay theo nhóm, tổ? tại sao?
7. Bạn bè thường mô tả bạn là người như thế nào?
8. Điểm mạnh và yếu của bạn là gì?
9. Theo bạn, ở vị trí mà bạn muốn vào làm việc, vấn đề gì quan trọng nhất?
10. Tiêu chuẩn đánh giá sự thành đạt của một cá nhân?

Thông qua quá trình phỏng vấn này sẽ đánh giá được tổng quát về các yếu tố như hoàn cảnh, tính cách, quan niệm sống, sự năng động và bén nhạy, ý chí phấn đấu trong quá trình làm việc, khả năng làm việc trong điều kiện áp lực công việc cao của từng ứng viên.

Sau khi phỏng vấn, hội đồng phỏng vấn sẽ họp để bình xét, lấy ý kiến chung trong thang điểm đánh giá của từng thành viên phỏng vấn để lựa chọn những ứng viên trúng tuyển vòng một. Với hình thức này, công ty sẽ đưa ra được những quy định đúng đắn trong việc loại bỏ các ứng viên không đủ năng lực làm việc cũng như chọn lựa các ứng viên đủ điều kiện cho các bước phỏng vấn tiếp theo.

❖ Phỏng vấn sâu:

Sau khi có danh sách ứng viên phỏng vấn lần hai, hội đồng phỏng vấn dựa vào yêu cầu của công việc, dựa vào kết quả, những nhận xét, những lưu ý của mỗi ứng viên trong phỏng vấn sơ bộ để chuẩn bị sẵn các câu hỏi cho mỗi ứng viên ở phỏng vấn này.

Hội đồng phỏng vấn cũng dự đoán được những tình huống, những câu hỏi có thể ứng viên sẽ thắc mắc trong quá trình phỏng vấn, chuẩn bị sẵn sàng các phương án trả lời để có thể không bị động trước các câu hỏi của ứng viên.

Đúng thời gian đã thông báo từ trước, hội đồng phỏng vấn sẽ tiến hành phỏng vấn ứng viên. Các ứng viên sẽ được nhận những tình huống công việc cụ thể để trả lời cách xử lý.

Nhờ việc đưa ra các tình huống mà hội đồng phỏng vấn có thể đánh giá một cách khách quan nhất có thể về những vấn đề thuộc khả năng chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp của ứng viên, thấy được năng lực thực sự của mỗi ứng viên. Đây là căn cứ quan trọng nhất, có sức thuyết phục nhất để hội đồng tuyển dụng có thể đưa ra quyết định tuyển dụng.

***Bước 6: Thử việc:***

Dựa vào kết quả tuyển dụng, Công ty sẽ mời ứng viên đến thử việc tại công ty. Tùy vào vị trí công việc mà ứng viên sẽ được phân bổ tại phòng ban phù hợp, tại Phòng ban đó ứng viên sẽ hiểu chương trình, thời gian thử việc và yêu cầu công việc mà nhân viên mới phải thực hiện. Thường thì chương trình thử việc sẽ diễn ra trong 2-3 tháng tùy theo tính chất công việc và nhân viên mới sẽ được nhận mức lương thử việc của công ty.

Đơn vị trực tiếp có trách nhiệm phổ biến nội quy lao động của đơn vị, quy trình, quy phạm về kỹ thuật an toàn, bảo hộ lao động... Giao nhiệm vụ, theo dõi đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ giao cho người được thử việc. Sau khi người lao động hết thời hạn thử việc thì:

- ✓ Người lao động làm báo cáo tự đánh giá kết quả công việc theo mẫu, sau đó gửi cho trưởng bộ phận.

- ✓ Trưởng bộ phận nhận xét kết quả thử việc, ra kiến nghị và chuyển lên phòng phó Giám đốc công ty.

***Bước 7: Đánh giá ứng viên:***

Khâu đánh giá sau khi ứng viên thử việc sẽ giúp công ty đánh giá được kết quả và hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty. Nếu công tác đánh giá được kết quả tốt thì công ty nên tiếp tục thực hiện và phát huy để thời gian sau thực hiện tốt hơn nữa. Ngược lại, nếu công tác đánh giá đào tạo ứng viên mới chưa tốt thì cán bộ nên xem xét và tìm ra nguyên nhân kịp thời để đưa ra những giải pháp khắc phục tình trạng đó. Đánh giá ứng viên cũng là đánh giá kỹ năng, khả năng của cán bộ làm công tác tuyển chọn là cơ sở cho công tác đào tạo và phát triển nhân sự của chính hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại công ty.

❖ Để thực hiện giải pháp này công ty cần:

- Ban hành quy định cụ thể và hướng dẫn cụ thể về công tác tuyển dụng nhân sự của công ty;
- Xây dựng bảng mô tả chức năng, nhiệm vụ cho từng vị trí công việc để làm căn cứ cho việc thực hiện việc tuyển dụng nhân sự;

❖ Các chỉ tiêu chủ yếu để đánh giá kết quả thử việc bao gồm:

- + Chất lượng công việc;
- + Mức độ hoàn thành công việc;
- + Kiến thức;
- + Khả năng giao tiếp;
- + Ý thức tập thể (sự cộng tác);
- + Tính tự giác;
- + Tính chủ động, sáng tạo trong công việc.

***Bước 8: Quyết định chọn và kí hợp đồng:***

Sau khi hết thời gian thử việc, công ty sẽ tiến hành đánh giá quá trình thử việc của nhân viên. Việc đánh giá sẽ được phòng ban, bộ phận có liên quan đánh giá và đưa ra đề xuất có tiếp nhận làm nhân viên chính thức hay không. Sau khi được chọn,

nhân viên mới sẽ chính thức kí hợp đồng với Công ty và sẽ được hưởng đầy đủ chính sách và phúc lợi theo quy định của công ty.

### **3.3 Kiến nghị đối với công ty:**

Hiện tại, công ty chưa có phòng tổ chức công đoàn do vậy lúc nhân viên trong công ty có những thắc mắc về những vấn đề như vấn đề khen thưởng, xếp loại và một số vấn đề khác thì sẽ không biết gặp ai. Công ty nên thành lập tổ chức công đoàn hoặc có thể làm một thùng thư góp ý trong nội bộ công ty, khi đó công ty sẽ hiểu hơn những vấn đề của nhân viên và có thể giúp họ yên tâm hoàn thành tốt công việc của mình.

Sau khi nhân viên xin thôi việc công ty chấp nhận cho nghỉ nhưng không tìm hiểu nguyên nhân để khắc phục. Trên thực tế nhân viên giỏi sẽ nghỉ việc ở công ty này để sang làm việc cho công ty khác và đưa ra những lý do trong đơn nghỉ việc là do chuyện gia đình, lý do riêng,...

Nên cân nhắc tăng lương cho nhân viên mỗi năm một lần. Đối với những nhân viên làm việc tốt, có sáng kiến hay mang lại lợi ích cho công ty thì nên cân nhắc việc thưởng. Như vậy có thể giúp công ty níu giữ những người tài giỏi ở lại cống hiến vào sự phát triển lâu dài của công ty.

Tuân thủ đúng quy trình tuyển dụng cho mọi vị trí trong công ty, sử dụng linh hoạt phương pháp tuyển dụng cũng như nguồn tuyển dụng cho từng trường hợp cụ thể.

Định hướng phát triển nghề nghiệp cho nhân viên rõ ràng.

Công ty cần thiết kế, bố trí công việc hợp lý và khoa học bằng phương pháp điều tra mức độ thỏa mãn công việc của từng nhân viên.

### **TÓM TẮT CHƯƠNG 3**

Từ những cơ sở lý luận ở chương 1 và những phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự ở chương 2 thì chương 3 tổng kết lại và đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn góp phần giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giúp công ty tuyển chọn được nguồn nhân lực có chất lượng cao và thúc đẩy sự phát triển của Công ty.

## KẾT LUẬN

Với tình hình khó khăn chung trong nền kinh tế hiện nay, hầu hết các ngành nghề và lĩnh vực kinh doanh đều đối mặt với rất nhiều khó khăn và trở ngại. Ngành kỹ thuật điện ở Việt Nam cũng không ngoại lệ. Do đó, việc quản trị nguồn nhân lực nói chung và công tác tuyển dụng nhân sự nói riêng đạt hiệu quả trở thành một vấn đề cấp thiết và thách thức đối với nhiều doanh nghiệp. Để vượt qua những thách thức này và đảm bảo phát triển bền vững ở các công ty bao gồm Công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn cần nỗ lực hơn trong việc tuyển dụng và tận dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

Qua quá trình nghiên cứu thực tế đề tài “Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn” đã hoàn thành các nội dung sau:

1. Đã phân tích cụ thể thực trạng hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn, từ đó rút ra nhận xét ưu nhược điểm của công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn trong hoạt động tuyển dụng nhân lực.
2. Từ thực trạng hoạt động của công ty, đã đề xuất giải pháp về tuyển dụng nhân sự góp phần nâng cao hiệu quả kinh doanh của công ty. Những giải pháp nêu trên chưa thực sự là đầy đủ và tối ưu nhất nhưng kì vọng rằng đề tài nghiên cứu này có thể góp phần giúp công ty hoàn thiện hơn về hoạt động tuyển dụng nhân sự, định hình được hướng giải quyết trong vấn đề tuyển dụng nhân sự của công ty trong thời điểm hiện tại.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn quý thầy cô khoa Quản trị kinh doanh Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, đặc biệt thầy Huỳnh Văn Triệu Vỹ người đã tận tình chỉ bảo và hướng dẫn em và cảm ơn các cô chú, anh chị công ty TNHH Kỹ thuật điện Đặng Nguyễn đã cung cấp số liệu cho em hoàn thành đề tài này.