

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngành chăn nuôi giữ một vị trí then chốt trong nền kinh tế nông nghiệp và đảm bảo an ninh lương thực toàn cầu. Theo số liệu từ FAO (2022), sản lượng thịt toàn cầu dự kiến sẽ đạt 357 triệu tấn vào năm 2024, tăng 1,4% so với năm trước. Ngành này không chỉ cung cấp việc làm cho hơn 1,3 tỷ người trên toàn thế giới mà còn đảm bảo sinh kế và nguồn cung cấp thực phẩm cho một dân số ngày càng tăng.

Tại Việt Nam, ngành chăn nuôi đang ghi nhận tốc độ tăng trưởng hàng năm từ 5-7%, đóng góp 25,2% vào GDP của ngành nông nghiệp và tạo sinh kế cho gần 10 triệu hộ gia đình (Gia Cư, 2022). Sự phát triển này đóng góp quan trọng vào việc thúc đẩy tăng trưởng của ngành nông nghiệp và đảm bảo an ninh dinh dưỡng quốc gia.

Nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân viên kỹ thuật chăn nuôi, đóng vai trò cốt lõi trong sự phát triển của ngành. Những nhân viên này chịu trách nhiệm chính trong việc chăm sóc, vận hành, nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm, cùng với việc phòng ngừa và kiểm soát dịch bệnh. Tuy nhiên, theo Thời báo Tài chính Việt Nam, ngành chăn nuôi tại Việt Nam hiện đang gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là trong việc tuyển dụng và duy trì nhân lực chất lượng. Thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng chuyên môn cao là một trong những thách thức lớn đối với các doanh nghiệp chăn nuôi (Gia Cư, 2022).

Công ty TNHH LinkFarm, một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực chăn nuôi tại Việt Nam, hiện đang đối mặt với thách thức trong việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân viên kỹ thuật chăn nuôi. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân viên kỹ thuật chăn nuôi, là yếu tố quan

trọng để công ty duy trì và phát triển vị thế của mình. Trước sự cạnh tranh gay gắt và nhu cầu ngày càng tăng về nhân lực có tay nghề, việc cải thiện quy trình tuyển dụng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Nhận thức được tầm quan trọng này, tác giả đã chọn đề tài "**Nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại Công ty TNHH LinkFarm**" để nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm không chỉ nâng cao hiệu quả tuyển dụng tại LinkFarm mà còn góp phần vào sự phát triển chung của ngành chăn nuôi Việt Nam.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu chung

Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi của Công ty TNHH LinkFarm và đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả tuyển dụng tại doanh nghiệp này..

2.2 Mục tiêu cụ thể

- Đưa ra những cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân sự.
- Phân tích chi tiết thực trạng tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại Công ty TNHH LinkFarm.
- Đề xuất các giải pháp cải thiện quy trình tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi cho doanh nghiệp.

3. Câu hỏi nghiên cứu

1. Những cơ sở lý luận nào liên quan đến công tác tuyển dụng?
2. Thực trạng công tác tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại Công ty TNHH LinkFarm hiện nay như thế nào?
3. Các giải pháp nào có thể được áp dụng để nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại công ty?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là Thực trạng công tác tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại Công ty TNHH LinkFarm.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nội dung: nghiên cứu tập trung vào việc phân tích và đánh giá các khía cạnh của công tác tuyển dụng nhân viên kỹ thuật chăn nuôi Công ty TNHH LinkFarm.

Phạm vi không gian: Nghiên cứu sẽ được thực hiện tại các cơ sở của Công ty TNHH LinkFarm khu vực miền Nam

Phạm vi về thời gian: nghiên cứu sẽ xem xét dữ liệu và thực trạng trong giai đoạn 2021-2023

5. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu định tính như sau:

5.1. Nghiên cứu tài liệu:

Nghiên cứu và phân tích các tài liệu nội bộ của Công ty TNHH LinkFarm, bao gồm báo cáo tuyển dụng, quy trình tuyển dụng hiện tại, và các chính sách nhân sự. Việc phân tích này nhằm hiểu rõ thực tiễn hiện tại và các chính sách đang được áp dụng, từ đó xác định những điểm mạnh và điểm yếu trong hệ thống tuyển dụng hiện tại.

Bên cạnh đó, tác giả cũng thực hiện nghiên cứu lý thuyết về tuyển dụng từ các tài liệu để cung cấp nền tảng lý thuyết cho việc phân tích thực tiễn tại Công ty TNHH LinkFarm. Nghiên cứu các lý thuyết cơ bản về tuyển dụng, bao gồm thương hiệu nhà tuyển dụng, mô hình kênh tuyển dụng và phương pháp đánh giá ứng viên. Phân tích các mô hình tuyển dụng hiện đại và xu hướng công nghệ để hiểu các phương pháp tốt nhất hiện nay. Kết hợp các lý thuyết và mô hình từ tài

liệu để xây dựng các đề xuất cải thiện quy trình tuyển dụng một cách hiệu quả và khoa học.

5.2. Phỏng vấn sâu

Mặc dù phỏng vấn sâu là một phương pháp hiệu quả để hiểu rõ thực trạng tuyển dụng tại Công ty TNHH LinkFarm. Tuy nhiên, do các đối tượng được nhắm đến để PV sâu bận rộn với lịch trình làm việc nên tác giả thực hiện phỏng vấn dưới dạng trao đổi thông tin khi thuận tiện trong những thời gian thích hợp như giờ nghỉ hoặc khi trao đổi công việc. Cuộc phỏng vấn đôi khi có thể bị ngắt quãng hoặc gián đoạn và có thể kéo dài trong nhiều lần tiếp xúc khác nhau. Dù vậy, những cuộc trao đổi ngắn này đã cung cấp cái nhìn chi tiết về thực trạng và giúp hiểu rõ hơn về các vấn đề cụ thể trong tuyển dụng tại DN.

Phỏng vấn được thực hiện như sau:

1. **Chuẩn bị:** Xác định các đối tượng phỏng vấn gồm quản lý nhân sự, chuyên viên tuyển dụng và các nhân viên kỹ thuật chăn nuôi hiện tại. Tác giả chuẩn bị một số câu hỏi liên quan về quy trình tuyển dụng, thách thức gặp phải, và các yếu tố ảnh hưởng.
2. **Tiến hành:** Hỏi các đối tượng dưới hình thức trò chuyện khi có cơ hội gặp gỡ hoặc trong thời gian thuận tiện, tác giả sử dụng câu hỏi mở để khuyến khích người trả lời chia sẻ kinh nghiệm và ý kiến sâu sắc. Phỏng vấn không được ghi âm hay ghi chú vì thực tiễn trong công việc không cho phép. Tác giả chỉ ghi nhớ và về ghi chép lại thông tin sau đó nên thông tin có thể không được thu thập đầy đủ và chính xác.
3. **Ghi nhận:** Tác giả ghi chú lại các phản hồi và các điểm quan trọng từ cuộc trò chuyện sau khi hoàn thành hết các công việc được giao tại công ty để đảm bảo không bỏ lỡ những thông tin quan trọng.
4. **Phân Tích:** Phân tích nội dung phỏng vấn để xác định các vấn đề chính và đề xuất cải thiện quy trình tuyển dụng dựa trên thông tin thu thập được.

6. Kết cấu của khóa luận tốt nghiệp

Ngoài các phần Mở đầu, Kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của khóa luận được chia thành 3 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân lực

Chương 2: Thực trạng tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật Chăn nuôi tại công ty TNHH LinkFarm

Chương 3: Đề xuất giải pháp nâng cao hoạt động tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật Chăn nuôi tại công ty TNHH LinkFarm.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC

1.1. Các khái niệm và tầm quan trọng của tuyển dụng

1.1.1. Các khái niệm

Trần Kim Dung (2019): “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và thu hút ứng viên tiềm năng để đáp ứng nhu cầu của tổ chức. Tuyển dụng bao gồm việc xác định các yêu cầu công việc, thiết lập các tiêu chí để thu hút ứng viên, và tổ chức các hoạt động nhằm thu hút những ứng viên có kỹ năng và phẩm chất phù hợp với yêu cầu công việc và mục tiêu tổ chức.”

Tuyển mộ là việc tìm kiếm và khuyến khích ứng viên tham gia vào quá trình ứng tuyển. Tuyển mộ không chỉ là việc thu hút ứng viên mà còn là việc tạo điều kiện thuận lợi để ứng viên tiếp cận thông tin về công việc và tổ chức. Mục tiêu của tuyển mộ là xây dựng một hồ sơ ứng viên phong phú và chất lượng, từ đó tạo cơ hội cho việc chọn lọc ứng viên phù hợp hơn. (Nguyễn Hữu Thân, 2011)

Tuyển chọn là quá trình xác định những ứng viên có năng lực phù hợp nhất từ danh sách các ứng viên đã được tuyển mộ để đáp ứng yêu cầu của tổ chức (Armstrong, 2014).

Tuyển dụng, tuyển mộ, và tuyển chọn là ba giai đoạn quan trọng trong quy trình quản trị nhân lực. Tuyển dụng tập trung vào việc thu hút và tìm kiếm ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và mục tiêu tổ chức. Tuyển mộ là quá trình khuyến khích ứng viên tham gia vào ứng tuyển, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để họ tiếp cận thông tin về công việc và tổ chức. Cuối cùng, tuyển chọn liên quan đến việc đánh giá và lựa chọn ứng viên từ nhóm đã được tuyển mộ, nhằm đảm bảo sự phù hợp và đáp ứng yêu cầu công việc một cách tối ưu nhất.

1.1.2. Quy trình tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng được xây dựng trên các bước quan trọng như lập kế hoạch, thu hút ứng viên, sàng lọc, phỏng vấn và ra quyết định tuyển dụng. Các nghiên cứu gần đây đã nhấn mạnh sự cần thiết của việc chuẩn hóa và cải tiến từng bước để tối ưu hóa quy trình.

Lập kế hoạch và thu hút ứng viên: Giai đoạn này bao gồm việc xác định nhu cầu tuyển dụng và lập chiến lược để thu hút ứng viên từ các nguồn khác nhau. Một chiến lược tuyển dụng hiệu quả giúp tiếp cận được nhiều ứng viên tiềm năng và tăng cơ hội chọn được người phù hợp với văn hóa công ty (Taylor & Collins, 2021).

Sàng lọc hồ sơ: Khi thu thập đủ lượng hồ sơ ứng viên, việc sàng lọc giúp xác định ứng viên có đủ điều kiện tham gia vòng tuyển chọn tiếp theo. Quá trình này được hỗ trợ bởi các công cụ như phần mềm tuyển dụng hoặc các bài kiểm tra sơ bộ, nhằm tăng cường tính chính xác và giảm thiểu sự thiên vị trong lựa chọn (Campion, Palmer, & Campion, 2017).

Phỏng vấn và đánh giá ứng viên: Phỏng vấn là một trong những phương pháp phổ biến nhất để đánh giá ứng viên. Theo nghiên cứu, các cuộc phỏng vấn có cấu trúc rõ ràng, với các câu hỏi cụ thể, giúp đánh giá chính xác năng lực và phẩm chất của ứng viên, đồng thời đảm bảo tính công bằng và nhất quán trong quy trình tuyển dụng (Campion et al., 2017).

Quyết định tuyển dụng: Giai đoạn cuối cùng là lựa chọn ứng viên phù hợp nhất dựa trên thông tin thu thập được qua các bước trước đó. Sự cẩn thận trong đánh giá đa chiều về năng lực và tiềm năng giúp đảm bảo việc ra quyết định đúng đắn, giảm thiểu rủi ro trong quá trình tuyển dụng (Taylor & Collins, 2021).

1.1.3. Tầm quan trọng của tuyển dụng

Theo Trần Kim Dung (2019): “Tuyển dụng không chỉ là quá trình tìm kiếm và thu hút ứng viên mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân lực, hiệu quả công việc và sự thành công của tổ chức. Việc tuyển dụng đúng người giúp đảm bảo tổ chức có đủ nhân viên có năng lực và phù hợp với các mục tiêu chiến lược, từ đó nâng cao năng suất và khả năng cạnh tranh.”

Vì thế, tuyển dụng là giai đoạn thiết yếu trong quản trị nhân lực, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Quy trình tuyển dụng hiệu quả giúp thu hút ứng viên phù hợp, đảm bảo nhân sự có kỹ năng và phẩm chất đáp ứng yêu cầu công việc, đồng thời hỗ trợ tổ chức đạt được các mục tiêu chiến lược và duy trì sự cạnh tranh trên thị trường.

1.2. Tuyển mộ

1.2.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng

Phân tích nhu cầu nhân lực và lập kế hoạch tuyển dụng là hai bước then chốt trong quy trình tuyển mộ. Phân tích nhu cầu nhân lực giúp xác định các yêu cầu về kỹ năng, kinh nghiệm và vai trò cho từng vị trí trong tổ chức (Armstrong, 2014). Đây là cơ sở để xây dựng kế hoạch tuyển dụng, nhằm đảm bảo rằng các yêu cầu và vai trò được định rõ, từ đó nâng cao hiệu quả của quy trình tuyển dụng. Kế hoạch tuyển dụng bao gồm việc xác định các bước cụ thể để thu hút và chọn lọc ứng viên dựa trên nhu cầu thực tế và dự báo nhân lực của tổ chức. Việc lập kế hoạch không chỉ giúp quy trình tuyển dụng diễn ra trôi chảy mà còn hỗ trợ trong việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược dài hạn của doanh nghiệp. Cả hai bước này đều quan trọng trong việc thu hút và lựa chọn nhân sự chất lượng, góp phần vào sự thành công và phát triển bền vững của tổ chức.

1.2.2. Thu hút và tìm kiếm ứng viên

Tìm kiếm ứng viên là phần quan trọng trong quy trình tuyển mộ, có vai trò chiến lược trong việc xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao. Các kênh tìm kiếm ứng viên, bao gồm nội bộ, trực tuyến, mạng xã hội và đối tác đào tạo, mang lại các lợi ích riêng và cần được khai thác hiệu quả để thu hút ứng viên phù hợp (Nguyễn Hữu Thân, 2011). Việc sử dụng công cụ và kỹ thuật tiên tiến như nền tảng trực tuyến và thiết lập mối quan hệ với các đối tác ngành nghề giúp mở rộng phạm vi tìm kiếm và nâng cao chất lượng ứng viên (Armstrong, 2014). Để đạt hiệu quả tối ưu, chiến lược tìm kiếm ứng viên cần linh hoạt, kết hợp hài hòa giữa các phương pháp truyền thống và hiện đại, từ đó giúp tổ chức thu hút nhân lực chất lượng và nâng cao khả năng cạnh tranh trong môi trường kinh doanh ngày càng khốc liệt.

1.2.3. Quảng bá thông tin tuyển dụng

Quảng bá thông tin tuyển dụng cần được thực hiện với nội dung rõ ràng, chi tiết và hấp dẫn. Các thông báo tuyển dụng phải bao gồm đầy đủ yêu cầu công việc, trách nhiệm, quyền lợi, và các thông tin liên quan để ứng viên hiểu rõ về vị trí tuyển dụng. Theo Armstrong (2014), thông báo tuyển dụng không chỉ làm rõ các yêu cầu và kỳ vọng mà còn nổi bật những điểm hấp dẫn của công ty, như văn hóa doanh nghiệp, cơ hội phát triển sự nghiệp và các phúc lợi, nhằm tạo lợi thế cạnh tranh trong việc thu hút ứng viên chất lượng cao. Để đạt được mục tiêu này, việc quảng bá cần nhắm đúng đối tượng mục tiêu thông qua các kênh truyền thông đa dạng như báo chí, mạng xã hội và trang web tuyển dụng.

Hiệu quả của quảng bá phụ thuộc vào khả năng kết nối với các ứng viên tiềm năng. Sử dụng công nghệ hiện đại và các phương tiện truyền thông xã hội có thể mở rộng phạm vi tiếp cận đáng kể (Gary Dessler, 2017). Xây dựng một chiến lược truyền thông thương hiệu tuyển dụng vững chắc là yếu tố quan trọng để thu hút ứng viên. Vì vậy, bên cạnh việc thông tin tuyển dụng cần được trình bày rõ ràng, hấp dẫn và chính xác, việc lựa chọn và sử dụng hiệu quả các kênh quảng bá phù hợp là cần thiết để tiếp cận đúng đối tượng mục tiêu, qua đó tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và nâng cao thương hiệu nhà tuyển dụng.

1.2.4. Nguồn tuyển dụng bên ngoài

Nguồn tuyển dụng bên ngoài được định nghĩa là những ứng viên không thuộc về tổ chức, mà thường được tìm kiếm từ thị trường lao động. Điều này cho phép doanh nghiệp tiếp cận với một nguồn ứng viên phong phú và đa dạng, giúp nâng cao khả năng chọn lọc các ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp. Các phương pháp để thu hút ứng viên từ bên ngoài có thể bao gồm quảng cáo tuyển dụng, tham gia các hội chợ việc làm, và sử dụng các nền tảng mạng xã hội. Sử dụng những kênh này sẽ giúp doanh nghiệp mở rộng khả năng tiếp cận và tăng cơ hội tìm kiếm những ứng viên phù hợp (Trần Kim Dung, 2019).

Lợi ích của tuyển dụng bên ngoài: Tuyển dụng từ nguồn bên ngoài mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, bao gồm việc cung cấp các ý tưởng mới và góc nhìn khác biệt. Nó cũng giúp giảm thiểu sự thiên lệch trong quy trình

tuyển chọn, từ đó nâng cao sự đa dạng và sáng tạo trong đội ngũ nhân sự (Phạm Thị Thanh Hương, 2019).

Thách thức của tuyển dụng bên ngoài: Dù mang lại nhiều lợi ích, tuyển dụng bên ngoài cũng có những thách thức, chẳng hạn như chi phí cao trong quá trình tuyển dụng và thời gian cần thiết để đào tạo ứng viên mới. Những ứng viên từ bên ngoài có thể gặp khó khăn trong việc hòa nhập vào văn hóa tổ chức, dẫn đến nguy cơ tăng tỷ lệ nghỉ việc (Phạm Thị Thanh Hương, 2019).

1.3. Tuyển chọn

1.3.1. Mô hình rào cản trong tuyển chọn

Mô hình nhiều rào cản (Multiple Hurdles Model) là phương pháp quan trọng, yêu cầu ứng viên vượt qua từng bước đánh giá trước khi được tiếp tục trong quy trình tuyển chọn. Mô hình này giúp loại bỏ những ứng viên không đáp ứng yêu cầu ở các giai đoạn đầu, đảm bảo chỉ những ứng viên thực sự phù hợp mới tiến xa hơn trong quy trình tuyển chọn. (Heneman et al, 2018)

1.3.2. Khung năng lực

Khung năng lực (Competency Framework) trong quá trình tuyển dụng đã được nhiều tác giả trong nước nghiên cứu và áp dụng vào thực tiễn nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực. Khung năng lực không chỉ giúp xác định rõ ràng các tiêu chí cần thiết cho vị trí công việc mà còn giúp đánh giá chính xác ứng viên dựa trên các năng lực phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa doanh nghiệp.

Theo Nguyễn Văn Nam (2018), khung năng lực là tập hợp các năng lực mà cá nhân cần có để hoàn thành công việc hiệu quả. Những năng lực này bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi được yêu cầu cụ thể cho từng vị trí.

Việc sử dụng khung năng lực trong quy trình tuyển dụng giúp doanh nghiệp đánh giá ứng viên một cách toàn diện, từ đó đảm bảo chọn được người phù hợp nhất, giảm thiểu rủi ro trong lựa chọn và tăng cường sự gắn bó của nhân viên. (Phạm Thị Thanh Hương, 2020)

1.3.3. Công cụ tuyển chọn

1.3.3.1. Sàng lọc hồ sơ ứng viên

Sàng lọc hồ sơ ứng viên dựa trên các tiêu chí định sẵn như kinh nghiệm, trình độ học vấn và kỹ năng cần thiết là bước đầu trong quy trình tuyển chọn. Nguyễn Hữu Thân (2011) nhấn mạnh rằng tiêu chí sàng lọc cần được xác định dựa trên phân tích công việc và yêu cầu của vị trí, nhằm tối ưu hóa quá trình lựa chọn ứng viên.

Công nghệ hiện đại, như hệ thống theo dõi ứng viên (ATS), ngày càng được áp dụng để tự động hóa quá trình này, ATS giúp xác định nhanh chóng các ứng viên phù hợp dựa trên từ khóa và tiêu chí cài đặt sẵn, từ đó nâng cao hiệu quả và độ chính xác trong việc sàng lọc hồ sơ. (Gary Dessler, 2017)

1.3.3.2. Kiểm tra kiến thức

Kiểm tra kiến thức là công cụ quan trọng để đánh giá sự hiểu biết và kỹ năng chuyên môn của ứng viên. Công cụ này có thể bao gồm các bài kiểm tra trực tuyến hoặc kiểm tra trên giấy, giúp đánh giá khả năng ứng viên trong việc áp dụng kiến thức vào các tình huống thực tiễn. Theo Kim Dung (2019), việc thiết lập ngân hàng câu hỏi kiểm tra và nội dung kiểm tra cần được thực hiện cẩn thận để đảm bảo tính chính xác và hiệu quả trong việc đánh giá năng lực của ứng viên.

1.3.3.3. Phỏng vấn

Phỏng vấn là bước quan trọng trong quy trình tuyển chọn, có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như trực tiếp, trực tuyến qua video call, hoặc phỏng vấn nhóm. Theo Armstrong (2014) chỉ ra rằng phỏng vấn trực tiếp cung cấp cái nhìn sâu sắc về ứng viên thông qua giao tiếp trực diện, trong khi phỏng vấn trực tuyến tiết kiệm thời gian và thuận tiện.

Nguyễn Hữu Thân (2011) khuyến nghị sử dụng các câu hỏi có cấu trúc và kỹ thuật đánh giá hành vi để đảm bảo sự phù hợp của ứng viên với yêu cầu công việc. Phỏng vấn có cấu trúc, trong đó các câu hỏi được chuẩn bị trước và đánh giá theo các tiêu chí cụ thể, giúp đảm bảo tính nhất quán và công bằng trong đánh giá ứng viên, từ đó tăng cường độ tin cậy của quy trình tuyển chọn.

1.4. Vai trò của tuyển mộ và tuyển chọn trong quản trị nhân lực

Tuyển mộ và tuyển chọn là các quy trình quan trọng trong quản trị nhân lực nhằm xác định và thu hút những ứng viên phù hợp nhất cho các vị trí trong tổ chức. Tuyển mộ tập trung vào việc tìm kiếm và thu hút ứng viên tiềm năng, trong khi tuyển chọn là quá trình đánh giá và chọn lọc những ứng viên tốt nhất từ số hồ sơ thu được. Những quy trình này giúp đảm bảo tổ chức có đội ngũ nhân sự đủ năng lực, phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa tổ chức, góp phần vào việc đạt được mục tiêu và chiến lược của tổ chức.

- **Ảnh hưởng của quy trình tuyển dụng và tuyển chọn đến hiệu quả tổ chức.**

Quy trình tuyển dụng và tuyển chọn có ảnh hưởng sâu rộng đến hiệu quả tổ chức bằng cách đảm bảo rằng tổ chức có những nhân viên có kỹ năng, kinh nghiệm và phẩm chất phù hợp để thực hiện các nhiệm vụ và đạt được mục tiêu. Một quy trình tuyển dụng và tuyển chọn hiệu quả giúp giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc, nâng cao năng suất và chất lượng công việc, và cải thiện sự hài lòng của nhân viên. Ngược lại, một quy trình không hiệu quả có thể dẫn đến việc tuyển dụng những ứng viên không phù hợp, gây lãng phí thời gian và tài nguyên, và ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả và môi trường làm việc.

Michael Armstrong (2014): "Quá trình tuyển dụng và tuyển chọn hiệu quả không chỉ giúp tổ chức tìm được những ứng viên phù hợp mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động và sự phát triển bền vững của tổ chức. Tuyển dụng tốt đảm bảo có được nguồn nhân lực chất lượng, còn tuyển chọn giúp loại bỏ các ứng viên không phù hợp, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả công việc."

Nguyễn Hữu Thân (2011): "Quá trình tuyển dụng và tuyển chọn có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả tổ chức bằng cách đảm bảo rằng tổ chức tuyển được những nhân viên có năng lực, phù hợp với công việc và văn hóa doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và giảm thiểu chi phí."

- **Kết nối giữa chiến lược nhân sự và chiến lược kinh doanh.**

Chiến lược nhân sự và chiến lược kinh doanh phải được kết nối chặt chẽ để đảm bảo rằng các hoạt động quản lý nhân sự hỗ trợ và thúc đẩy các mục tiêu kinh doanh của tổ chức. Chiến lược nhân sự bao gồm việc tuyển dụng, đào tạo,

và phát triển nhân lực để đáp ứng các yêu cầu và thách thức của chiến lược kinh doanh. Một sự kết nối hiệu quả giữa hai chiến lược này giúp tổ chức có được những nhân sự phù hợp, cải thiện hiệu suất làm việc, và đạt được các mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp.

Michael Armstrong (2014): "Chiến lược nhân sự cần phải được tích hợp chặt chẽ với chiến lược kinh doanh để đảm bảo rằng việc tuyển dụng và tuyển chọn không chỉ đáp ứng nhu cầu hiện tại mà còn phù hợp với các mục tiêu dài hạn của tổ chức. Điều này giúp tổ chức duy trì sự đồng nhất và linh hoạt trong việc phát triển nguồn nhân lực để đạt được các mục tiêu chiến lược."

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển mộ và tuyển chọn

1.5.1. Yếu tố tổ chức

○ Văn hóa tổ chức và tác động đến tuyển dụng.

Văn hóa tổ chức ảnh hưởng lớn đến quá trình tuyển dụng bằng cách xác định các tiêu chí về sự phù hợp của ứng viên với giá trị và môi trường làm việc của tổ chức. Một văn hóa tổ chức tích cực và phù hợp có thể thu hút những ứng viên có tinh thần và phong cách làm việc tương đồng.

Nguyễn Hữu Thân (2011): "Văn hóa tổ chức ảnh hưởng lớn đến quá trình tuyển dụng, đặc biệt là việc lựa chọn những ứng viên phù hợp với giá trị và môi trường làm việc của doanh nghiệp. Sự tương thích về văn hóa giúp đảm bảo rằng nhân viên mới sẽ dễ dàng hòa nhập và gắn bó lâu dài với tổ chức."

○ Chính sách nhân sự và chiến lược tuyển dụng.

Chính sách nhân sự và chiến lược tuyển dụng ảnh hưởng đến cách thức và phương pháp tuyển dụng được áp dụng. Các chính sách này định hướng các quy trình và phương pháp tuyển dụng để đảm bảo phù hợp với mục tiêu và nhu cầu nhân sự của tổ chức.

Nguyễn Hữu Thân (2011): "Chiến lược tuyển dụng cần được xây dựng đồng bộ với chiến lược nhân sự tổng thể của tổ chức. Điều này đảm bảo rằng các hoạt động tuyển dụng luôn hướng đến việc thỏa mãn nhu cầu nhân lực trong dài hạn, phù hợp với mục tiêu phát triển của doanh nghiệp."

1.5.2. Yếu tố thị trường lao động

○ Tình hình cung - cầu nhân lực trong ngành.

Tình hình cung - cầu nhân lực trong ngành xác định mức độ cạnh tranh và sự sẵn có của ứng viên cho các vị trí cần tuyển dụng. Sự chênh lệch giữa cung và cầu có thể ảnh hưởng đến khả năng của tổ chức trong việc thu hút và giữ chân nhân viên.

Michael Armstrong (2014): "Cung và cầu trên thị trường lao động ảnh hưởng lớn đến chiến lược tuyển dụng của doanh nghiệp. Khi nhu cầu về nhân lực vượt quá nguồn cung, doanh nghiệp cần phải cạnh tranh mạnh mẽ hơn trong việc thu hút ứng viên, bao gồm việc điều chỉnh chính sách phúc lợi và điều kiện làm việc."

○ Xu hướng tuyển dụng và ảnh hưởng của thị trường lao động.

Các xu hướng tuyển dụng như nhu cầu về kỹ năng mới, công việc từ xa, hoặc các thay đổi trong quy định lao động có thể ảnh hưởng đến phương pháp và chiến lược tuyển dụng của tổ chức. Hiểu biết về những xu hướng này giúp tổ chức điều chỉnh và cải thiện quy trình tuyển dụng của mình.

Gary Dessler (2017): "Xu hướng tuyển dụng ngày nay đang chuyển dịch theo hướng số hóa, với sự gia tăng của các công việc tự do, làm việc từ xa và các kỹ năng mới. Thị trường lao động toàn cầu cũng thay đổi, đòi hỏi doanh nghiệp phải thích ứng với các phương pháp tuyển dụng linh hoạt và sáng tạo."

1.5.3. Công nghệ và kỹ thuật số trong tuyển dụng

○ Ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình tuyển dụng và tuyển chọn.

Ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình tuyển dụng bao gồm việc sử dụng các phần mềm và công cụ trực tuyến để cải thiện hiệu quả và độ chính xác của các bước tuyển dụng. Công nghệ giúp tự động hóa quy trình, quản lý dữ liệu ứng viên, và tối ưu hóa các hoạt động tuyển dụng.

Gary Dessler (2017): "Ứng dụng công nghệ trong tuyển dụng bao gồm việc sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) để sàng lọc và đánh giá ứng viên, cùng với việc tối ưu hóa các công cụ trực tuyến như các nền tảng tuyển dụng, mạng xã hội và"

hệ thống quản lý ứng viên (ATS). Điều này giúp nâng cao tính chính xác và tiết kiệm thời gian trong quy trình tuyển chọn."

○ **Tác động của chuyển đổi số đến phương pháp tuyển dụng hiện đại.**

Nguyễn Hữu Thân (2011): "Trong bối cảnh chuyển đổi số, các phương pháp tuyển dụng truyền thống như quảng cáo tuyển dụng qua báo chí, phỏng vấn trực tiếp đang dần được thay thế bởi các nền tảng kỹ thuật số như mạng xã hội, các trang web tuyển dụng và phỏng vấn trực tuyến. Chuyển đổi số giúp tăng tính linh hoạt trong quy trình tuyển dụng và cho phép doanh nghiệp tiếp cận được nguồn nhân lực toàn cầu."

Chuyển đổi số đã thay đổi phương pháp tuyển dụng hiện đại bằng cách cung cấp các công cụ và giải pháp công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu lớn và hệ thống quản lý tuyển dụng tự động. Những công nghệ này giúp cải thiện quy trình tuyển dụng, giảm thiểu chi phí, và nâng cao trải nghiệm ứng viên.

1.6. Đánh giá hiệu quả tuyển dụng

Đánh giá hiệu quả tuyển dụng là quá trình đo lường và phân tích các kết quả của hoạt động tuyển dụng để xác định mức độ thành công của nó trong việc thu hút và lựa chọn ứng viên phù hợp. Đây là một phần quan trọng trong quản lý nguồn nhân lực, giúp các tổ chức cải thiện quy trình tuyển dụng và nâng cao chất lượng nhân sự. Việc đánh giá hiệu quả tuyển dụng giúp tổ chức nhận diện các yếu tố thành công cũng như các vấn đề còn tồn tại trong quy trình tuyển dụng, từ đó điều chỉnh và cải tiến các chiến lược để đạt được mục tiêu nhân sự tốt hơn. (Gary Dessler , 2017)

Các yếu tố đánh giá hiệu quả tuyển dụng:

- **Chất lượng ứng viên**

Chất lượng ứng viên được đánh giá dựa trên khả năng của họ đáp ứng các yêu cầu công việc và sự phù hợp với văn hóa tổ chức. Theo Phillips và Gully (2015): "Một ứng viên được coi là có chất lượng cao khi họ không chỉ đáp ứng được các tiêu chuẩn kỹ thuật mà còn có khả năng hòa nhập và đóng góp tích cực vào môi trường làm việc."

- **Thời gian tuyển dụng**

Thời gian tuyển dụng là khoảng thời gian từ khi bắt đầu tuyển dụng đến khi hoàn tất tuyển chọn. Đánh giá thời gian tuyển dụng giúp xác định hiệu quả của quy trình tuyển dụng và mức độ nhanh chóng trong việc tìm kiếm và chọn lựa ứng viên phù hợp. Thời gian tuyển dụng dài có thể cho thấy sự thiếu hiệu quả trong quy trình hoặc vấn đề trong việc xác định rõ các yêu cầu công việc và chiến lược tuyển dụng. (Armstrong, 2014)

- **Chi phí tuyển dụng**

Chi phí tuyển dụng bao gồm tất cả các khoản chi phí liên quan đến việc quảng bá vị trí tuyển dụng, xét duyệt hồ sơ, phỏng vấn, và tuyển chọn ứng viên. Đây là yếu tố quan trọng để đánh giá hiệu quả tuyển dụng, giúp tổ chức xác định mức chi phí hợp lý và cải thiện các phương pháp tuyển dụng tiết kiệm chi phí hơn. Dessler (2017) cho rằng việc kiểm soát chi phí tuyển dụng có thể giúp tổ chức duy trì ngân sách nhân sự hợp lý trong khi vẫn đạt được mục tiêu tuyển dụng.

- **Tỷ lệ giữ chân ứng viên**

Tỷ lệ giữ chân ứng viên đo lường sự ổn định của nhân viên sau khi được tuyển dụng. Một chỉ số tỷ lệ giữ chân cao cho thấy các ứng viên được tuyển chọn phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa tổ chức, dẫn đến sự hài lòng và cam kết lâu dài. Tỷ lệ giữ chân thấp có thể phản ánh vấn đề trong quy trình tuyển dụng hoặc sự không phù hợp giữa ứng viên và công việc. (Phillips và Gully, 2015)

1.7. Tóm tắt

Nhằm hướng đến mục tiêu của nghiên cứu này, trong Chương 1 đã đề cập đến các khái niệm tuyển dụng, tuyển chọn, quy trình tuyển dụng và tuyển chọn nhân lực, các yếu tố ảnh hưởng và mô hình liên quan đến tuyển dụng và tuyển chọn. Các lý thuyết đã nêu là cơ sở cho các nội dung nghiên cứu ở Chương 2.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG NHÂN VIÊN KỸ THUẬT CHĂN NUÔI TẠI CÔNG TY TNHH LINKFARM

2.1 Giới thiệu công ty

Công ty TNHH LinkFarm, một công ty con của Tập đoàn Greenfeed Việt Nam, được thành lập vào năm 2008 tại Hưng Yên. Khởi đầu với mô hình trang trại nhỏ, công ty tập trung vào chăn nuôi lợn nái và sản xuất con giống chất lượng cao cho thị trường nội địa. Trong giai đoạn 2009-2010, LinkFarm đã mở rộng hoạt động ra các tỉnh khác, nâng cao năng lực quản lý và kỹ thuật, từ đó xây dựng thành công thương hiệu của mình. Từ năm 2011-2012, công ty đã hoàn thiện chuỗi sản xuất khép kín và ra mắt sản phẩm thịt lợn mang thương hiệu LinkFarm. Giai đoạn 2013-2017, LinkFarm mở rộng xuất khẩu sang nhiều quốc gia và đạt được các chứng nhận tiêu chuẩn quốc tế. Trong giai đoạn 2018-2023, công ty tiếp tục phát triển bền vững, đầu tư vào công nghệ và nghiên cứu, đồng thời cam kết với các tiêu chuẩn phát triển bền vững và trách nhiệm xã hội.

LinkFarm hoạt động chủ yếu trong các lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, và sản xuất thức ăn chăn nuôi. Với mô hình sản xuất khép kín, công ty không chỉ đảm bảo cung cấp thực phẩm chăn nuôi chất lượng cao mà còn chú trọng phát triển các sản phẩm nông nghiệp, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường. Khách hàng của LinkFarm bao gồm các trang trại chăn nuôi, nhà sản xuất thực phẩm, và thị trường tiêu dùng nội địa. Ngoài ra, công ty còn mở rộng thị trường quốc tế, đặc biệt trong lĩnh vực xuất khẩu, góp phần khẳng định vị thế của mình trong ngành chăn nuôi và sản xuất thức ăn chăn nuôi.

2.2 Giới thiệu vị trí Nhân viên kỹ thuật chăn nuôi

2.2.1 Đội ngũ nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi

Tính đến cuối năm 2023, tổng số nhân viên khu vực miền Nam của doanh nghiệp là 1137, trong đó nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi là 796 người. Là một doanh nghiệp chuyên về chăn nuôi, nên số lượng nhân viên kỹ thuật chăn nuôi tại đây luôn chiếm 70% và có sự biến động lớn nhất.

Bảng 2.1: Biến động đội ngũ NVKTCN

Đơn vị: người

Diễn giải	2021	2022	2023
Tổng số nhân sự đầu năm (01/01)	601	633	697
Tuyển dụng trong năm	93	138	244
Nghỉ việc trong năm	61	74	145
Tổng số nhân sự cuối năm (31/12)	633	697	796
Tỷ lệ nghỉ việc (%)	9,9%	11,1%	19,4%

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Dữ liệu từ giai đoạn 2021-2023 cho thấy sự gia tăng rõ rệt về số lượng nhân sự tại Công ty TNHH LinkFarm, phản ánh sự mở rộng quy mô hoạt động và sự phát triển không ngừng của doanh nghiệp. Cụ thể, số lượng nhân sự tại công ty đã tăng lên qua từng năm, với số lượng nhân sự vào cuối mỗi năm đều vượt qua số lượng nhân sự đầu năm, và đạt đỉnh vào cuối năm 2023 với con số 796 nhân sự. Sự tăng trưởng này không chỉ thể hiện quá trình mở rộng sản xuất mà còn minh chứng cho nhu cầu ngày càng lớn đối với nguồn lực lao động nhằm đáp ứng các dự án mới, chẳng hạn như việc mở rộng trại chăn nuôi tại Tây Ninh.

Đồng thời, sự gia tăng này còn được phản ánh qua các hoạt động tuyển dụng hàng năm, với số lượng tuyển dụng tăng từ 93 người năm 2021 lên 138

người năm 2022, và đặc biệt là sự tăng đột biến trong năm 2023 khi có tới 244 nhân sự mới, tương đương với mức tăng 76,8% so với năm trước đó. Xu hướng tuyển dụng liên tục tăng trong ba năm qua đã chứng tỏ nỗ lực lớn của công ty trong việc đáp ứng yêu cầu mở rộng sản xuất và kinh doanh, cũng như nhu cầu cấp bách về nhân lực khi triển khai các dự án lớn. Tuy nhiên, quy mô tuyển dụng ồ ạt cũng đặt ra nguy cơ áp lực lớn trong việc đào tạo và quản lý nhân sự mới, đòi hỏi công ty cần có các chiến lược quản lý chặt chẽ hơn.

Cùng với sự gia tăng về tuyển dụng, tỷ lệ nghỉ việc tại công ty cũng tăng lên đáng kể, gây ra nhiều thách thức về tính ổn định của lực lượng lao động. Năm 2021, tỷ lệ nghỉ việc đạt 9,9%, tương đương với 61 nhân sự rời khỏi công ty. Năm 2022, tỷ lệ này tăng lên 11,1%, tương đương 74 nhân sự nghỉ việc. Đặc biệt, năm 2023 chứng kiến sự gia tăng mạnh mẽ khi tỷ lệ nghỉ việc đạt 19,4%, với 145 nhân sự rời công ty. Trong giai đoạn đầu năm, đặc biệt là tháng 2 và tháng 3, tỷ lệ nghỉ việc gia tăng đáng kể, với nhiều nhân sự quyết định rời công ty do áp lực công việc gia tăng sau kỳ nghỉ Tết, cùng với những kỳ vọng về môi trường làm việc không được đáp ứng. Việc tỷ lệ nghỉ việc tăng liên tục không chỉ gây ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất lao động mà còn tiềm ẩn nguy cơ suy giảm văn hóa doanh nghiệp. Nguyên nhân chính của tình trạng này trong năm 2023 đến từ điều kiện làm việc khắc nghiệt và chính sách quản lý nhân sự chưa thỏa mãn được kỳ vọng của người lao động.

2.2.2 Mô tả công việc của nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi

2.2.2.1 Tổng quan về vị trí công việc

Nhân viên Kỹ thuật Chăn nuôi chịu trách nhiệm chăm sóc heo hàng ngày, đảm bảo năng suất và phúc lợi động vật tối ưu. Công việc bao gồm theo dõi, chăm sóc sức khỏe, chế độ ăn uống, vệ sinh chuồng trại, và các hoạt động khác nhằm duy trì môi trường sống tốt nhất cho vật nuôi. Họ thực hiện các nhiệm vụ này theo chỉ thị và hướng dẫn về mục tiêu, chính sách, cũng như các quy trình vận hành tiêu chuẩn (SOPs) của công ty. Trong trường hợp cần thiết, nhân viên có thể hỗ trợ chăm sóc vật nuôi tại các khu vực khác trong trang trại.

2.2.2.2 Trách nhiệm chính

- Thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc heo theo hướng dẫn của Quy trình Thực hành Tiêu chuẩn (SOP).
- Duy trì các tiêu chuẩn cao nhất trong việc đối xử nhân đạo với vật nuôi.
- Duy trì vệ sinh và thực hiện các quy trình khử trùng trong khu vực chăn nuôi.
- Ghi chép chính xác dữ liệu hoạt động hàng ngày tại trang trại.
- Di chuyển heo giữa các khu vực được chỉ định khi cần thiết.
- Loại bỏ kịp thời và nhân đạo những con heo không đạt yêu cầu.
- Tuân thủ các quy tắc và tiêu chuẩn an toàn của công ty để bảo vệ bản thân và đàn vật nuôi.
- Tuân thủ nghiêm ngặt các quy định an toàn sinh học để duy trì sức khỏe đàn heo.
- Tham gia vào các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng và kiến thức chuyên môn một cách chủ động.
- Hỗ trợ công ty đạt được các mục tiêu đề ra bằng cách duy trì mức độ chuyên nghiệp và năng lực cao.

2.2.2.3 Yêu cầu

- Trình độ học vấn: Tốt nghiệp Đại học hoặc Cao đẳng chuyên ngành chăn nuôi, thú y hoặc các ngành liên quan.
- Kinh nghiệm: Không yêu cầu kinh nghiệm.

Bảng 2.2: Năng lực kỹ thuật nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi

Năng lực	Cấp độ	Mô tả
An toàn sinh học	1	Hiểu được tầm quan trọng của công tác An toàn sinh học đối với hoạt động sản xuất kinh doanh và thực hiện hiệu quả quy trình An toàn sinh học đúng với hoạt động mỗi người.
Sức khỏe đàn	2	Các kỹ năng cần thiết để giữ vật nuôi sống khỏe mạnh hoặc ngăn chặn, phòng ngừa dịch bệnh trong trại
Quản lý chăn nuôi heo	1	Hiểu những kiến thức cơ bản về chăn nuôi heo, quy trình, chu chuyển đàn, ghi nhận số liệu, chỉ số năng suất và phạm vi của các thực hành chăn nuôi tốt nhất
Di truyền giống	1	Hiểu biết các tiêu chí chọn giống và có khả năng có các điểm lặp lại. Đúng dòng, đúng loại heo, đúng lúc và đúng chỉ số di truyền. Phối hợp chặt chẽ với khu heo thịt và sale. Yêu cầu kỹ năng chăn nuôi cơ bản.
Sản xuất gia súc	1	Hiểu rõ các nhu cầu phúc lợi của heo. Biết cách thực hiện công việc được giao và khi thao tác với heo một cách an toàn . Biết các hành động cần thiết trong trường hợp có sự cố xảy ra.
Quản lý kỹ thuật và trang trại	1	Có khả năng giao tiếp, truyền đạt và sẵn sàng truyền đạt kiến thức cho những người khác. Có thể soạn thảo và cập nhật các bài thuyết trình cũng như đưa ra các đề xuất để làm thế nào cải tiến các khóa đào tạo tốt hơn.
Lập kế hoạch, báo cáo và giám sát công việc và quản trị rủi ro	1	Nắm rõ và triển khai kế hoạch hoạt động, mục tiêu được giao
Xây dựng quy trình, chính sách	1	Hiểu và triển khai, áp dụng được chính sách trên thực tế.

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Bảng 2.3: Năng lực lãnh đạo bản thân của nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi

Năng lực	Cấp độ	Mô tả
Tập trung vào kết quả	1	Hiểu tầm quan trọng của việc đạt được mục tiêu và kết quả đề ra, có khả năng theo dõi tiến độ công việc để đảm bảo đạt hiệu quả.
Tầm nhìn, định hướng bản thân & tổ chức	1	Có nhận thức cơ bản về mục tiêu cá nhân và tổ chức, hiểu định hướng phát triển của doanh nghiệp và vai trò của bản thân trong quá trình đó.
Lãnh đạo kết nối	1	Hiểu biết về cách kết nối và tương tác với các thành viên trong đội nhóm, hỗ trợ và phối hợp trong công việc để đạt mục tiêu chung.
Xây dựng & phát triển đội ngũ	1	Hiểu tầm quan trọng của việc tạo môi trường làm việc hỗ trợ, biết cách thúc đẩy sự hợp tác và hỗ trợ giữa các thành viên trong nhóm.
Đổi mới, sáng tạo & lãnh đạo	1	Nhận thức được giá trị của sự đổi mới và sáng tạo trong công việc, có khả năng đề xuất ý tưởng mới mẻ, nhưng cần hỗ trợ trong việc triển khai và lãnh đạo thực tiễn.

Ghi chú: Cấp độ 1 – Hiểu biết, Cấp độ 2 – Áp dụng cơ bản

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Yêu cầu tuyển dụng đối với nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại Công ty TNHH LinkFarm có những điểm đáng chú ý. Đầu tiên, yêu cầu về trình độ học vấn là tốt nghiệp Đại học hoặc Cao đẳng chuyên ngành chăn nuôi, thú y hoặc các lĩnh vực liên quan là hợp lý và cần thiết, đảm bảo ứng viên có nền tảng kiến thức cơ bản để thực hiện công việc hiệu quả. Tuy nhiên, việc không yêu cầu kinh nghiệm có thể tạo ra một số thách thức, vì ứng viên thiếu kinh nghiệm thực tế có thể gặp khó khăn trong việc thích nghi và xử lý các tình huống phát sinh trong quy trình chăn nuôi. Điều này có thể dẫn đến sự cần thiết phải đầu tư thêm thời gian và nguồn lực vào đào tạo và giám sát trong giai đoạn đầu.

Bảng năng lực kỹ thuật yêu cầu ở cấp độ 1, tức là chỉ cần hiểu biết cơ bản, phản ánh mong muốn của doanh nghiệp trong việc tuyển dụng ứng viên có nền tảng kiến thức và sẵn sàng học hỏi. Tuy nhiên, yêu cầu ở cấp độ này có thể không đủ để đảm bảo ứng viên có khả năng áp dụng kỹ năng thực tế ngay từ đầu. Đặc biệt, trong các lĩnh vực quan trọng như an toàn sinh học, sức khỏe đàn, và quản lý kỹ thuật, sự thiếu hụt kỹ năng ứng dụng thực tế có thể ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và chất lượng sản xuất.

Về năng lực lãnh đạo bản thân, yêu cầu ở cấp độ 1 cho thấy ứng viên cần có khả năng theo dõi tiến độ công việc và hiểu mục tiêu cá nhân cũng như tổ chức. Mặc dù điều này phù hợp với nhân viên mới bắt đầu, nhưng có thể hạn chế khả năng phát triển đội ngũ và khả năng lãnh đạo nếu không có sự định hướng rõ ràng để nâng cao các kỹ năng lãnh đạo trong tương lai. Tổng thể, yêu cầu tuyển dụng này tạo điều kiện cho việc tuyển dụng ứng viên mới, nhưng điều này cũng gây áp lực cho quá trình đào tạo, yêu cầu cần có các chương trình đào tạo và phát triển rõ ràng hiệu quả để đảm bảo nhân viên có thể nhanh chóng thích nghi.

2.2.3 Chính sách đãi ngộ và phúc lợi

Công ty duy trì chính sách lương ở mức trung bình hoặc cao hơn so với các doanh nghiệp nội địa hoặc có vốn đầu tư nước ngoài cùng ngành nghề và đang hoạt động tại Việt Nam, nhằm thu hút và ổn định nguồn nhân lực, tạo điều kiện cho nhân viên yên tâm cống hiến. Chính sách này tạo ra một lợi thế cạnh tranh trong việc thu hút nhân tài, giúp công ty giữ chân những nhân viên hiện tại và thu hút những ứng viên tiềm năng từ các đối thủ cạnh tranh.

Bên cạnh đó, công ty còn cung cấp các phúc lợi toàn diện như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội theo luật định, và các chế độ phúc lợi khác theo chính sách của công ty, đảm bảo sự an tâm cho nhân viên trong quá trình làm việc. Đây là yếu tố quan trọng trong việc làm tăng sự hài lòng và lòng trung thành của nhân viên.

Về đào tạo, công ty tạo cơ hội cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng và phát triển nghề nghiệp hàng quý, hàng năm theo kế hoạch nhu cầu đào tạo. Việc cung cấp các khóa đào tạo và phát triển nghề nghiệp giúp

nhân viên nâng cao kỹ năng và kiến thức, đồng thời tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai, điều này có thể hấp dẫn các ứng viên muốn tìm kiếm cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài tại công ty.

Môi trường làm việc được thiết kế chuyên nghiệp, năng động và thân thiện, không chỉ giúp nhân viên phát huy tối đa tiềm năng và làm việc hiệu quả mà còn là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút ứng viên bên ngoài.

2.3 Thu hút và tìm kiếm ứng viên

2.3.1 Cách tiếp cận ứng viên và kênh tuyển dụng

Công ty TNHH LinkFarm tiếp cận có mục tiêu đến các ứng viên được đào tạo về chăn nuôi ở cấp độ đại học, nhằm đảm bảo sự phù hợp giữa con người và công việc trong ngành chăn nuôi. Chiến lược này cho phép công ty chuẩn bị thông điệp cụ thể để thu hút đúng đối tượng ứng viên, giúp quá trình tuyển dụng trở nên hiệu quả hơn.

Để thực hiện chiến lược tiếp cận có mục tiêu này, công ty đã sử dụng các kênh tuyển dụng như sau:

Hợp tác với các cơ sở giáo dục: Công ty chú trọng việc xây dựng mối quan hệ hợp tác với các trường đại học và cao đẳng, bao gồm cả các trường đã liên kết và chưa liên kết. LinkFarm thường xuyên liên hệ với các khoa chuyên ngành nông nghiệp và chăn nuôi để tìm kiếm sinh viên hoặc cựu sinh viên có thành tích xuất sắc. Việc tham gia các hội chợ việc làm tại các cơ sở giáo dục này là cách tiếp cận trực tiếp với ứng viên tiềm năng. Đồng thời, công ty cũng tổ chức các buổi giao lưu, trao đổi và tuyển dụng với các trường liên kết để mở rộng nguồn nhân lực chất lượng.

Kênh tuyển dụng trực tuyến: Công ty sử dụng các trang web chuyên ngành nông nghiệp và chăn nuôi như kênh tuyển dụng chính thức để quảng bá các vị trí cần tuyển. Bên cạnh đó, diễn đàn và các nhóm Facebook chuyên ngành cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tiếp cận các ứng viên có chuyên môn phù hợp. Ngoài ra, trang web tuyển dụng nội bộ của công ty, Greenfeedcareers, được tận dụng để thu hút ứng viên từ nhiều nguồn khác nhau.

Nhân viên giới thiệu: Công ty khuyến khích nhân viên hiện tại giới thiệu ứng viên tiềm năng từ mạng lưới cá nhân của mình, tạo ra một nguồn cung ứng viên nội bộ đáng tin cậy, giúp tiết kiệm thời gian và công sức trong việc tìm kiếm nhân tài.

Trang web việc làm phổ biến: Công ty cũng đăng tin tuyển dụng trên các trang web việc làm phổ biến như Indeed, VietnamWorks, CareerBuilder và CareerViet. Những trang web này giúp LinkFarm mở rộng phạm vi tiếp cận đến các ứng viên từ nhiều lĩnh vực khác nhau. Để tăng hiệu quả tuyển dụng, công ty còn sử dụng quảng cáo trên mạng xã hội như Facebook, giúp tiếp cận nhiều ứng viên hơn và thu hút các ứng viên từ nhiều ngành nghề đa dạng.

Dịch vụ tuyển dụng ngoài: Công ty cũng hợp tác với các dịch vụ tuyển dụng ngoài để mở rộng nguồn ứng viên, đặc biệt trong các trường hợp cần tuyển dụng nhanh hoặc cho các vị trí khó tuyển. Các công ty dịch vụ tuyển dụng với mạng lưới rộng lớn và kinh nghiệm chuyên môn có thể giúp LinkFarm tiếp cận các ứng viên chất lượng mà công ty có thể không tự tìm được.

LinkFarm đã xây dựng một chiến lược tuyển dụng toàn diện bằng cách kết hợp nhiều kênh tiếp cận, từ hợp tác với các trường học, sử dụng các trang web chuyên ngành, đến mạng xã hội và dịch vụ tuyển dụng ngoài. Sự đa dạng này giúp tối đa hóa khả năng tìm kiếm ứng viên phù hợp, đồng thời mở rộng phạm vi tuyển dụng đến nhiều ngành nghề và lĩnh vực khác nhau. Ngoài ra, việc khuyến khích nhân viên giới thiệu ứng viên từ mạng lưới cá nhân không chỉ nâng cao chất lượng ứng viên mà còn tăng sự gắn kết của nhân viên với công ty, tạo ra một nguồn cung nhân lực nội bộ đáng tin cậy.

Tuy nhiên, việc sử dụng quá nhiều kênh tiếp cận có thể dẫn đến lượng ứng viên nộp đơn lớn, gây khó khăn trong quá trình sàng lọc và chọn lọc ứng viên chất lượng, đồng thời làm tăng đáng kể chi phí tuyển dụng, đặc biệt là chi phí quảng cáo trên mạng xã hội. Bên cạnh đó, việc mở rộng quá nhiều kênh có thể khiến công ty mất tập trung vào đối tượng ứng viên phù hợp nhất, làm giảm hiệu quả của quá trình tuyển dụng và có nguy cơ không đạt được mục tiêu cụ thể đã đề ra.

2.3.2 Hiệu quả của các kênh tuyển dụng

Bảng 2.4: Năng suất tuyển dụng của các kênh

Năm	2021				2022				2023			
	Hồ sơ ứng tuyển	Tuyển dụng được	% tuyển được của từng kênh	% đóng góp vào tuyển dụng	Hồ sơ ứng tuyển	Tuyển dụng được	% tuyển được của từng kênh	% đóng góp vào tuyển dụng	Hồ sơ ứng tuyển	Tuyển dụng được	% tuyển được của từng kênh	% đóng góp vào tuyển dụng
Nhân viên giới thiệu	20	7	35%	8%	31	12	39%	9%	30	15	50%	6%
Facebook	57	37	65%	40%	53	41	77%	30%	66	43	65%	18%
Website việc làm	15	8	53%	9%	21	10	48%	7%	20	10	50%	4%
Chương trình sinh viên (ĐH, CĐ, TC)	50	41	82%	44%	78	75	96%	54%	160	154	96%	63%
Dịch vụ tuyển dụng				0%				0%	24	22	92%	9%
Tổng cộng	142	93	65%	100%	183	138	75%	100%	300	244	81%	100%

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Bảng 2.4 cho thấy sự phụ thuộc ngày càng tăng vào kênh Chương trình Sinh viên (hợp tác với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp), từ 44% năm 2021 lên 63% năm 2023, chiếm phần lớn tổng số tuyển dụng. Sự phụ thuộc quá nhiều vào một kênh có thể làm giảm sự đa dạng và hạn chế khả năng tìm kiếm các ứng viên có kinh nghiệm từ các nguồn khác. Hơn nữa, ứng viên từ chương trình sinh viên thường thiếu kinh nghiệm thực tiễn và có xu hướng thay đổi công việc sau khi tích lũy được kinh nghiệm, điều này có thể ảnh hưởng đến khả năng gắn bó lâu dài với công ty.

Kênh nhân viên giới thiệu từ nội bộ đã ghi nhận tỷ lệ tuyển dụng tăng từ 35% năm 2021 lên 50% năm 2023, nhưng tỷ lệ đóng góp vào tổng tuyển dụng lại giảm từ 8% năm 2021 xuống còn 6% năm 2023, đóng góp không đáng kể. Công ty cần cân nhắc tăng cường khuyến khích nhân viên giới thiệu thêm nhiều ứng viên.

Facebook là một kênh tuyển dụng quan trọng nhưng hiệu quả đang giảm dần. Mặc dù tỷ lệ tuyển dụng từ kênh này vẫn cao (65-77%), tỷ lệ đóng góp vào tổng số tuyển dụng đã giảm từ 40% năm 2021 xuống 18% năm 2023. Các chỉ số này cho thấy hiệu quả tuyển dụng qua Facebook đang suy giảm, do công ty đang chuyển trọng tâm sang các kênh khác như Chương trình Sinh viên. Vì vậy, cần đánh giá lại chiến lược trên Facebook để tối ưu hóa kênh tuyển dụng này.

Các trang web việc làm duy trì tỷ lệ tuyển dụng tương đối ổn định qua các năm, với khoảng 48%-53% ứng viên từ kênh này được tuyển dụng trong suốt giai đoạn từ 2021 đến 2023. Tuy nhiên, tỷ lệ đóng góp vào tổng tuyển dụng đã giảm dần từ 9% năm 2021 xuống còn 4% năm 2023, cho thấy kênh này không còn hiệu quả trong việc thu hút lượng lớn ứng viên, do chưa được công ty đầu tư đúng mức.

Kênh dịch vụ tuyển dụng, mặc dù chỉ mới xuất hiện vào năm 2023, đã đạt tỷ lệ tuyển dụng cao (92%) và đóng góp 9% vào tổng số tuyển dụng. Điều này chứng tỏ đây là một kênh mới nhưng rất hiệu quả và có tiềm năng trở thành một nguồn tuyển dụng quan trọng trong tương lai.

Sự cải thiện trong tỷ lệ tuyển dụng tổng thể, từ 65% năm 2021 lên 81% năm 2023, cho thấy công ty đã nỗ lực đáng kể để cải thiện quy trình tuyển dụng. Tuy nhiên, cũng đặt ra câu hỏi về tính bền vững và khả năng duy trì xu hướng này trong tương lai, khi các kênh tuyển dụng cốt lõi đang biến động về hiệu quả. Công ty cần đa dạng hóa các kênh tuyển dụng để tránh phụ thuộc quá mức vào một kênh duy nhất, đồng thời xem xét lại chiến lược trên các kênh như Facebook và giới thiệu nội bộ để tối ưu hóa nguồn lực, cũng như đánh giá hiệu quả và chi phí của việc sử dụng dịch vụ tuyển dụng mới.

2.3.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi của LinkFarm

2.3.3.1 Thị trường lao động

Ngành chăn nuôi tại Việt Nam đang chứng kiến sự phát triển mạnh mẽ, với sự gia tăng đáng kể về số lượng doanh nghiệp và mở rộng quy mô sản xuất. Tuy nhiên, khả năng cung ứng lao động cho ngành này đang phải đối mặt với nhiều thách thức. Sự gia tăng nhanh chóng về quy mô sản xuất đã tạo ra nhu cầu lao động cao, trong khi thị trường lao động hiện tại chưa kịp đáp ứng. Nhiều doanh nghiệp chăn nuôi, đặc biệt là các doanh nghiệp lớn, thường xuyên gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân lực chất lượng cao, chủ yếu do thiếu hụt nhân lực có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp. Điều này dẫn đến tỷ lệ loại thải cao và ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả sản xuất (Phạm Huệ, 2022).

Mặc dù ngành chăn nuôi có nhu cầu lao động lớn và mức lương hấp dẫn (Đình Trung, 2024), tình trạng đào tạo sinh viên ngành chăn nuôi hiện nay tại Việt Nam chưa hoàn toàn đáp ứng yêu cầu của thị trường. Các cơ sở đào tạo đang tập trung vào việc cung cấp số lượng sinh viên lớn mà không đủ chú trọng đến chất lượng đào tạo. Kết quả là nhiều sinh viên ra trường thiếu kỹ năng thực tiễn và kiến thức cần thiết để đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng. Do đó, các doanh nghiệp thường phải đầu tư thêm vào việc đào tạo lại nhân viên mới để đáp ứng yêu cầu công việc, dẫn đến tăng chi phí và giảm hiệu quả sản xuất (Phạm Huệ, 2022).

Trong bối cảnh công nghệ ngày càng được ứng dụng rộng rãi trong ngành chăn nuôi, việc đầu tư vào công nghệ tiên tiến như tự động hóa và quản lý dữ liệu đang trở thành xu hướng tất yếu. Các công ty lớn như CP Group và Masan đang dẫn đầu trong việc áp dụng công nghệ mới để nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm. Để theo kịp xu hướng này, LinkFarm cần đầu tư vào thiết bị công nghệ hiện đại và đồng thời tuyển dụng những ứng viên có kỹ năng sử dụng công nghệ mới. Nếu không thích ứng được với xu hướng công nghệ, LinkFarm sẽ gặp khó khăn trong việc cạnh tranh với các doanh nghiệp cùng ngành, ảnh hưởng đến khả năng duy trì và mở rộng thị phần trong ngành chăn nuôi.

2.3.3.2 Thương hiệu nhà tuyển dụng

Công ty TNHH LinkFarm đã triển khai nhiều chiến lược quảng bá thương hiệu, từ việc xây dựng trang web, sử dụng mạng xã hội, đăng tin tuyển dụng, đến việc nhấn mạnh các cơ hội phát triển nghề nghiệp và chính sách phúc lợi. Những hoạt động này không chỉ giúp công ty thu hút ứng viên mà còn nâng cao nhận thức về thương hiệu và tạo sự tin tưởng trong cộng đồng lao động.

Nội dung các thông điệp tuyển dụng của LinkFarm tập trung vào các thông tin sau:

- *Cơ hội phát triển nghề nghiệp:* Thông điệp nhấn mạnh khả năng thăng tiến và các cơ hội học hỏi, phát triển kỹ năng trong quá trình làm việc.
- *Văn hóa công ty:* Thông điệp mô tả môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, nơi nhân viên được khuyến khích thể hiện bản thân và đóng góp ý kiến.
- *Giá trị doanh nghiệp:* Thông điệp bao gồm các giá trị cốt lõi như trách nhiệm, sáng tạo và hợp tác, khuyến khích ứng viên chia sẻ những giá trị này khi làm việc tại LinkFarm.
- *Chính sách phúc lợi:* Thông điệp giới thiệu các chính sách phúc lợi, chế độ đãi ngộ hấp dẫn và các hoạt động gắn kết nhân viên nhằm tạo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

Thông qua các phương tiện và thông điệp tuyển dụng, LinkFarm hướng đến việc xây dựng một hình ảnh nhà tuyển dụng uy tín, tạo sự hấp dẫn và tin tưởng đối với các ứng viên tiềm năng.

2.3.3.3 Công nghệ

LinkFarm hiện đang sử dụng phần mềm quản lý nhân sự với các module tuyển dụng cơ bản nhằm giảm rủi ro mất mát dữ liệu và đảm bảo tính nhất quán trong quản lý thông tin nhân viên và ứng viên tiềm năng. Phần mềm này chủ yếu phục vụ việc lưu trữ hồ sơ của các ứng viên đã trúng tuyển và một số ứng viên tiềm năng để mời vào các đợt tuyển dụng tiếp theo.

Tuy nhiên, quá trình nhập thông tin ứng viên hiện tại vẫn được thực hiện thủ công, dẫn đến việc tiêu tốn thời gian của nhân viên tuyển dụng và ảnh hưởng đến tính chính xác của dữ liệu. Khi thông tin bị lỗi hoặc không được cập nhật kịp thời, hiệu suất công việc của nhân viên tuyển dụng bị giảm sút.

Mặc dù phần mềm giúp sắp xếp hồ sơ ứng viên theo từng nhóm ngành nghề, việc quản lý hồ sơ vẫn chưa đạt được sự tối ưu về mặt tính năng. Hồ sơ ứng viên thường gửi qua email hoặc link tải xuống mà không theo mẫu chuẩn, làm cho việc đánh giá và quản lý hồ sơ trở nên khó khăn, tăng khối lượng công việc cho nhân viên tuyển dụng và làm giảm hiệu quả xử lý hồ sơ.

Nhìn chung, LinkFarm đã có những bước đi đầu tiên trong việc áp dụng công nghệ vào quy trình tuyển dụng, phản ánh sự chú trọng của công ty đối với việc cải thiện hiệu quả tuyển dụng. Tuy nhiên, để tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, công ty cần đầu tư vào các công nghệ tiên tiến hơn, không chỉ để nâng cao khả năng tự động hóa và phân tích dữ liệu tuyển dụng, mà còn để cải thiện trải nghiệm ứng viên, qua đó nâng cao hiệu quả và chất lượng quy trình tuyển dụng của LinkFarm.

2.4 Đánh giá tuyển chọn ứng viên

Mô hình đánh giá

Doanh nghiệp sử dụng nhiều yếu tố đánh giá khác nhau và mô hình rào cản để tuyển chọn ứng viên. Các giai đoạn đánh giá bao gồm:

Bảng 2.5: Mô hình các giai đoạn đánh giá tuyển chọn

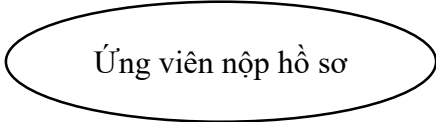
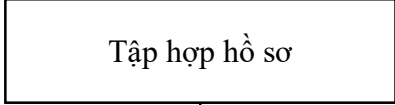
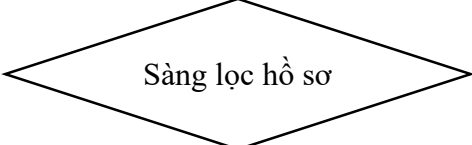
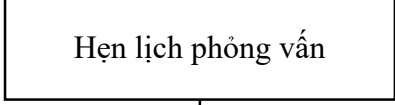
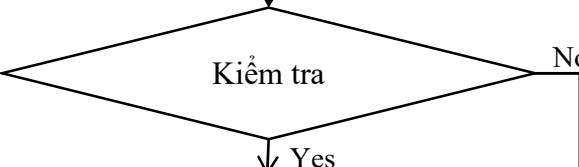
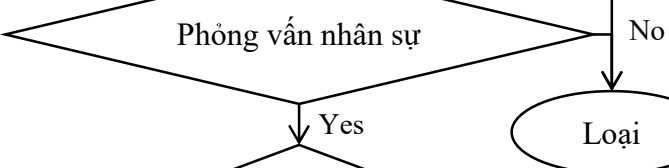
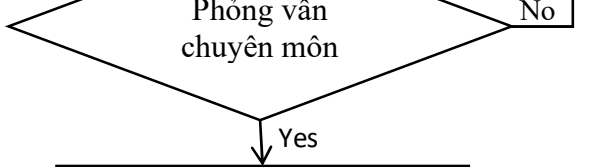
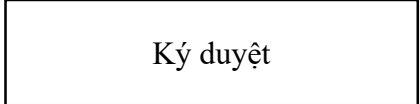
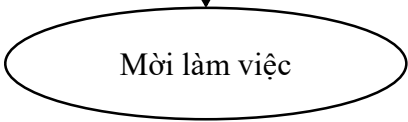
Giai đoạn	Yêu cầu	Phương pháp
Đánh giá hồ sơ	Bằng cấp giáo dục ngành thú y hoặc chăn nuôi từ trung cấp trở lên. Hồ sơ đầy đủ các tài liệu yêu cầu và nêu được sự phù hợp của ứng viên với các nhiệm vụ và yêu cầu công việc	Xem xét hồ sơ có đáp ứng được các yêu cầu về trình độ giáo dục
Kiểm tra kiến thức	Đạt điểm kiểm tra ≥ 70	Kiểm tra trắc nghiệm và theo nhóm nhỏ tại công ty
Phỏng vấn với nhân viên tuyển dụng	Điểm số kết quả đánh giá $\geq 55/75$	Phỏng vấn cấu trúc Đánh giá sự Phù hợp con người với tổ chức
Phỏng vấn với Cán bộ quản lí	Điểm số kết quả đánh giá $\geq 55/75$	Phỏng vấn cấu trúc Đánh giá sự Phù hợp con người với công việc

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Ứng viên phải đạt mức tiêu chuẩn yêu cầu ở từng giai đoạn để có thể tiếp tục vào các giai đoạn tiếp theo, nhằm đảm bảo chỉ những ứng viên đáp ứng đầy đủ các tiêu chí tuyển dụng của giai đoạn trước mới được tiến xa hơn trong quy trình tuyển dụng. Tuy nhiên, theo lý thuyết, phương pháp đánh giá này có thể loại bỏ những ứng viên tiềm năng do họ có thể thiếu điểm ở một số tiêu chí của giai đoạn đánh giá trước nhưng vẫn sở hữu các kỹ năng và kinh nghiệm quan trọng, mà họ có thể thực hiện tốt ở một số giai đoạn đánh giá sau.

2.4.1 Quy trình tuyển chọn

Bảng 2.6: Quy trình tuyển chọn

Trách nhiệm	Tiến trình thực hiện	Thủ tục
Ứng viên		Ứng viên nộp hồ sơ thông qua các kênh tuyển dụng
Bộ phận HCNS và dịch vụ tuyển dụng		Tập hợp hồ sơ từ các nguồn/ kênh tuyển dụng
Bộ phận HCNS		Sàng lọc hồ dựa trên các yêu cầu trên Phiếu yêu cầu tuyển dụng và Bản mô tả công việc (1 ngày)
Bộ phận HCNS		Xác định lịch phỏng vấn với BP yêu cầu tuyển dụng (1 ngày) Gọi điện thoại/ mail mời ứng viên tham gia phỏng vấn (1 ngày)
Bộ phận HCNS/CBQL chuẩn bị bài kiểm tra chuyên môn. Ứng viên làm bài.		Chuẩn bị đề Ứng viên làm bài
Bộ phận HCNS		Nhân viên tuyển dụng phỏng vấn ứng viên theo lịch hẹn Đánh giá kết quả trong phiếu phỏng vấn (phụ lục 2)
CBQL của phòng/ ban/ bộ phận yêu cầu tuyển dụng.		CBQL phỏng vấn ứng viên theo lịch hẹn Đánh giá kết quả trong phiếu phỏng vấn
GĐ ĐH / GĐ HCNS/ TGD		GĐ điều hành/ GĐ HCNS/ TGD phê duyệt danh sách ứng viên (1 ngày)
Bộ phận HCNS		Bộ phận HCNS gửi thư mời tuyển dụng cho những ứng viên được chọn (1 ngày)

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Ứng viên nộp hồ sơ: Công ty đăng tải thông tin tuyển dụng trên các kênh như website, mạng xã hội, và nền tảng tuyển dụng chuyên nghiệp. Ứng viên có thể nộp hồ sơ qua email, Zalo, hoặc thông qua liên kết trong bài đăng. Tuy nhiên, việc sử dụng nhiều kênh khác nhau dẫn đến sự thiếu nhất quán trong việc nhận và lưu trữ hồ sơ. Để cải thiện, công ty nên tập trung vào một hoặc hai kênh nộp hồ sơ chính thức và cung cấp hướng dẫn rõ ràng cho ứng viên, nhằm đảm bảo hồ sơ được nhận và xử lý một cách hiệu quả.

Tập hợp hồ sơ: Hồ sơ ứng tuyển được tập hợp trong khoảng thời gian 2 tuần. Nếu số lượng hồ sơ cho một vị trí chưa đạt tối thiểu 5 hồ sơ sau thời gian này, công ty sẽ mở rộng phạm vi tuyển dụng sang các kênh khác và xem xét các hồ sơ tiềm năng đã lưu trữ trong Ngân hàng hồ sơ tiềm năng. Tuy nhiên, thời gian 2 tuần để quyết định mở rộng phạm vi tuyển dụng có thể quá dài và cần được xem xét điều chỉnh.

Sàng lọc hồ sơ: Khi đã có ít nhất 5 hồ sơ cho một vị trí, nhân viên tuyển dụng bắt đầu quá trình sàng lọc trong vòng 1 ngày. Quá trình này dựa trên các tiêu chí đã xác định trong Phiếu yêu cầu tuyển dụng (Phụ lục 3) và Bản mô tả công việc, nhằm chọn ra những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu của vị trí cần tuyển.

Hẹn lịch phỏng vấn: Sau khi sàng lọc hồ sơ, nhân viên tuyển dụng sẽ phối hợp với bộ phận yêu cầu tuyển dụng để xác định lịch phỏng vấn dựa trên lịch làm việc của các bên liên quan. Sau đó, ứng viên sẽ được mời tham dự phỏng vấn qua điện thoại hoặc email trong vòng 1 ngày. Nếu ứng viên không thể tham gia vào thời gian đã sắp xếp, lịch phỏng vấn có thể được điều chỉnh dựa trên tình hình tuyển dụng của vị trí.

Kiểm tra kiến thức: Bài kiểm tra kiến thức, bao gồm các phần như IQ, thái độ, tính cách, và kiến thức ngành nghề, được soạn từ ngân hàng câu hỏi tuyển dụng. Đề kiểm tra được chuẩn bị một ngày trước khi thực hiện và ứng viên sẽ làm bài dưới sự giám sát của nhân viên tuyển dụng. Bài kiểm tra kéo dài khoảng 20 phút và được thực hiện theo nhóm nhỏ dưới 10 người. Những ứng

viên không đạt yêu cầu sẽ bị loại khỏi quy trình, trong khi những người đạt yêu cầu sẽ tiếp tục tham gia vòng phỏng vấn.

Phỏng vấn nhân sự: Sau khi hoàn thành bài kiểm tra, những ứng viên đạt yêu cầu sẽ tham gia vòng phỏng vấn nhân sự. Phỏng vấn có thể được thực hiện cá nhân hoặc theo nhóm từ 2-4 người, tùy thuộc vào số lượng ứng viên và vị trí tuyển dụng. Đây là cơ hội để đánh giá sâu hơn về yếu tố con người của ứng viên. Những ứng viên đạt yêu cầu sẽ tiếp tục đến vòng phỏng vấn chuyên môn với cán bộ quản lý, còn những ứng viên không đạt yêu cầu sẽ bị loại khỏi quy trình.

Phỏng vấn chuyên môn: Ứng viên vượt qua vòng phỏng vấn nhân sự sẽ tham gia phỏng vấn chuyên môn với cán bộ quản lý của bộ phận yêu cầu tuyển dụng. Cán bộ quản lý sẽ đặt ra các câu hỏi chuyên sâu để kiểm tra năng lực chuyên môn của ứng viên dựa trên kết quả từ các vòng trước. Những ứng viên đạt yêu cầu sẽ được đưa vào danh sách chờ phê duyệt từ Giám đốc, trong khi những ứng viên không đạt yêu cầu sẽ kết thúc quy trình tuyển dụng.

Ký duyệt: Danh sách ứng viên được chọn sau vòng phỏng vấn chuyên môn sẽ được tổng hợp và trình ký lên Giám đốc trong vòng 1 ngày.

Mời làm việc: Bộ phận Hành chính Nhân sự sẽ căn cứ vào danh sách được phê duyệt để gửi lời mời làm việc cho các ứng viên trúng tuyển.

2.4.2 Phương pháp đánh giá

2.4.2.1 Đánh giá hồ sơ ứng viên

Công ty LinkFarm xây dựng tiêu chí đánh giá hồ sơ tập trung vào yêu cầu về bằng cấp giáo dục trong lĩnh vực thú y hoặc chăn nuôi. Tiêu chí này giúp lọc ra những ứng viên có nền tảng kiến thức chuyên môn phù hợp ngay từ đầu, từ đó giảm thiểu thời gian và nguồn lực cần thiết cho các giai đoạn tiếp theo. Đồng thời, việc yêu cầu hồ sơ trình bày rõ ràng và cung cấp đầy đủ tài liệu giúp đảm bảo ứng viên đã chuẩn bị kỹ lưỡng và đáp ứng các yêu cầu cơ bản của vị trí tuyển dụng.

Tuy nhiên, theo dữ liệu từ bảng 2.4, trong tổng số 300 hồ sơ, có 244 hồ sơ được tuyển, tương đương với tỷ lệ khoảng 81%. Điều này cho thấy một số ứng

viên có thể không hoàn thiện đầy đủ hồ sơ hoặc thông tin cung cấp có thể không chính xác. Do đó, cần xem xét lại việc duy trì bước đánh giá hồ sơ hiện tại nhằm rút ngắn thời gian tuyển dụng, có thể cần xem xét thêm các phương pháp đánh giá khác để tăng cường độ chính xác và hiệu quả trong quy trình tuyển chọn.

2.4.2.2 Kiểm tra kiến thức

Giai đoạn kiểm tra kiến thức nhằm mục đích đánh giá mức độ hiểu biết cơ bản của ứng viên về lĩnh vực công việc và xác minh tính chính xác của thông tin trong hồ sơ. Các ứng viên phải đạt ít nhất 70% tổng điểm để vượt qua giai đoạn này. Việc đặt điểm cắt ở mức 70% giúp đảm bảo ứng viên có kiến thức cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc.

Tuy nhiên, hình thức kiểm tra trắc nghiệm có thể hạn chế khả năng ứng viên thể hiện các kỹ năng phân tích, giải thích và sáng tạo. Nếu nội dung bài kiểm tra không được thiết kế kỹ lưỡng, kết quả có thể không phản ánh chính xác năng lực của ứng viên. Việc tổ chức kiểm tra theo nhóm nhỏ giúp dễ kiểm soát nhưng có thể gây khó khăn trong việc tổ chức nếu số lượng ứng viên lớn. Thời gian kiểm tra quá ngắn cũng có thể không đủ để đánh giá toàn diện các yếu tố cần thiết, dẫn đến kết quả kiểm tra thiếu chính xác và ảnh hưởng đến quy trình sàng lọc ứng viên.

2.4.2.3 Phỏng vấn với nhân viên tuyển dụng

Sau khi vượt qua các bài kiểm tra, ứng viên sẽ tham gia phỏng vấn có cấu trúc với nhân viên tuyển dụng. Phỏng vấn được thực hiện theo nhóm từ 4-5 người, kéo dài từ 15-20 phút, nhằm đánh giá độ phù hợp của ứng viên với tổ chức và các tiêu chí cơ bản theo yêu cầu của cán bộ quản lý. Các tiêu chí được đánh giá trên thang điểm từ 1 đến 5, với kết quả đạt từ 70% số điểm trở lên được coi là đạt yêu cầu.

Phỏng vấn có cấu trúc có ưu điểm là tính khách quan cao, giúp so sánh dễ dàng giữa các ứng viên dựa trên các tiêu chí cụ thể, đồng thời cho phép đánh giá toàn diện KSAO của ứng viên và sự phù hợp với văn hóa tổ chức. Tuy nhiên, nhược điểm là phỏng vấn có cấu trúc có thể giới hạn khả năng ứng viên thể hiện

bản thân, đặc biệt là những khía cạnh không nằm trong khuôn khổ câu hỏi. Thời gian hạn chế trong phỏng vấn nhóm cũng có thể không đủ để khai thác sâu các kỹ năng và tiềm năng của ứng viên. Việc phỏng vấn nhóm có thể giảm sự tương tác giữa nhà tuyển dụng và ứng viên, làm giảm khả năng đánh giá cá nhân và tiềm năng của từng ứng viên.

2.4.2.4 Phỏng vấn với Cán bộ quản lý

Vòng phỏng vấn chuyên môn cuối cùng được thực hiện với sự tham gia từ 2 cán bộ quản lý với mục tiêu chính là đánh giá sự phù hợp của ứng viên đối với vị trí tuyển dụng. Phỏng vấn này thường không có cấu trúc chặt chẽ và diễn ra trong khoảng thời gian 20-30 phút, với sự tham gia của nhóm ứng viên từ 2-4 người. Các ứng viên sẽ được kiểm tra qua các tình huống thực tế và câu hỏi mở, nhằm đánh giá khả năng ứng biến và tư duy phản biện của họ. Điểm số được đánh giá trên thang từ 1 đến 5, và ứng viên đạt từ 70% số điểm trở lên sẽ được coi là đạt yêu cầu.

Giai đoạn phỏng vấn chuyên môn này mang lại nhiều ưu điểm quan trọng. Việc phỏng vấn không có cấu trúc giúp cán bộ quản lý đánh giá sâu hơn về kỹ năng chuyên môn và phát hiện tiềm năng của ứng viên qua các tình huống thực tế. Điều này cho phép ứng viên thể hiện khả năng ứng biến, sáng tạo, và khả năng giải quyết vấn đề, từ đó giúp nhận diện những tiềm năng ẩn giấu mà các vòng phỏng vấn trước có thể không khai thác được.

Tuy nhiên, cũng tồn tại một số nhược điểm trong giai đoạn này. Thiếu đồng nhất trong cách đặt câu hỏi và đánh giá giữa các ứng viên có thể dẫn đến kết quả không nhất quán. Yếu tố chủ quan của cán bộ quản lý cũng có thể ảnh hưởng đến quyết định tuyển chọn, tạo ra sự không công bằng trong quy trình. Thời gian phỏng vấn hạn chế có thể không đủ để khai thác sâu về kinh nghiệm và tiềm năng của từng ứng viên. Hơn nữa, phỏng vấn nhóm có thể không phù hợp với tất cả ứng viên, tạo ra áp lực và môi trường cạnh tranh, làm giảm khả năng thể hiện của một số ứng viên. Việc đánh giá không có cấu trúc và thiếu tiêu chí cụ thể có thể dẫn đến việc bỏ sót các yếu tố quan trọng mà ứng viên cần có, ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng chính xác.

2.5 Thực trạng hiệu quả tuyển dụng

Bảng 2.7: Hiệu quả tuyển dụng 2021 - 2023

Nội dung	Đơn vị	2021	2022	2023
Số lượng tuyển dụng	Người	93	138	244
Thời gian tuyển dụng bình quân	Ngày	17	14	14
Số lượng tuyển dụng đúng hạn	Người	76	121	215
Tỷ lệ tuyển dụng đúng hạn	%	82%	88%	88%
Số lượng nhân viên mới nghỉ việc (6 tháng đầu sau khi được tuyển dụng)	Người	16	32	62
Tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên mới	%	17,2%	23,2%	25,4%
Chi phí tuyển dụng bình quân / công nhân (không bao gồm chi phí đào tạo sau tuyển dụng)	Triệu đồng	1,57	1,79	3,05

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Bảng 2.8: Thời gian thử việc

CĐ-ĐH	60 ngày
Lao động phổ thông	6 ngày

Nguồn: Công ty TNHH LinkFarm

Trong giai đoạn từ 2021 đến 2023, công ty TNHH LinkFarm đã ghi nhận sự gia tăng rõ rệt về số lượng tuyển dụng, phản ánh sự phát triển và mở rộng quy mô hoạt động của doanh nghiệp. Cụ thể, số lượng tuyển dụng đã tăng từ 93 người vào năm 2021, lên 138 người vào năm 2022, và đạt đỉnh cao với 244 người vào năm 2023. Sự gia tăng mạnh mẽ trong năm 2023 chủ yếu liên quan đến việc công ty mở rộng trang trại mới tại Tây Ninh và nhu cầu thay thế nhân sự nghỉ việc. Tình hình này đặt ra áp lực lớn hơn lên quy trình tuyển dụng của công ty trong thời gian tới.

Về thời gian tuyển dụng, công ty đã cải thiện đáng kể từ 17 ngày trong năm 2021 xuống còn 14 ngày vào năm 2022. Tuy nhiên, con số này không giảm thêm trong năm 2023 và duy trì ổn định ở mức 14 ngày. Nguyên nhân chính của sự ổn định này là do công ty chưa áp dụng công nghệ tiên tiến trong quy trình tuyển dụng. Mặc dù tỷ lệ tuyển dụng đúng hạn đã cải thiện từ 82% trong năm 2021 lên 88% trong hai năm 2022 và 2023, sự chững lại trong tỷ lệ này trong thời gian gần đây cho thấy việc tiếp tục với phương pháp tuyển dụng thủ công có thể ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả và chất lượng nhân sự. Do đó, việc áp dụng các phần mềm hỗ trợ nhân sự là cần thiết để nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng.

Tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên mới đã tăng từ 17,2% trong năm 2021 lên 25,4% trong năm 2023, một chỉ số đáng chú ý về sự không ổn định của đội ngũ nhân viên mới. Tỷ lệ nghỉ việc cao có thể phản ánh vấn đề về sự phù hợp giữa ứng viên và công việc, cũng như sự hài lòng của nhân viên mới đối với môi trường làm việc. Việc gia tăng tỷ lệ nghỉ việc trong thời gian thử việc có thể do điều kiện làm việc, môi trường làm việc, hoặc quá trình đào tạo ban đầu chưa đáp ứng được kỳ vọng của nhân viên mới. Đồng thời, quy trình tuyển dụng hiện tại cũng chưa thực sự hiệu quả trong việc tìm kiếm ứng viên phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Sự gia tăng tỷ lệ nghỉ việc từ 17% lên 25% cho thấy có vấn đề nghiêm trọng trong việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên, bao gồm việc đánh giá ứng viên chưa đầy đủ, thời gian phỏng vấn ngắn, và thiếu công cụ đánh giá phù hợp.

Chi phí tuyển dụng bình quân đã tăng từ khoảng 1,57 triệu đồng mỗi công nhân trong năm 2021 lên 3,05 triệu đồng trong năm 2023. Sự gia tăng này phản ánh chi phí tuyển dụng đã tăng gấp đôi, chủ yếu do nhu cầu tuyển dụng gia tăng mạnh mẽ nhằm đáp ứng sự mở rộng quy mô hoạt động và đầu tư vào các chương trình tuyển dụng chuyên sâu hơn. Dù chi phí tuyển dụng gia tăng, hiệu quả tuyển dụng lại giảm, một phần do việc sử dụng dịch vụ tuyển dụng chưa đạt hiệu quả mong muốn. Để cải thiện tình hình, công ty cần xem xét áp dụng các phương

pháp tuyển dụng mới và công nghệ tiên tiến nhằm giảm chi phí và nâng cao chất lượng tuyển dụng.

2.6 Tóm tắt

Chương 2 của khóa luận phân tích và đánh giá chi tiết thực trạng quy trình tuyển dụng nhân viên kỹ thuật chăn nuôi tại công ty TNHH LinkFarm. Đầu tiên, chương đã xem xét mô tả công việc hiện tại, cho thấy rằng mặc dù các mô tả công việc cơ bản đã được thiết lập, nhưng vẫn còn thiếu chi tiết cụ thể về các bước thực hiện và yêu cầu cụ thể, điều này có thể gây khó khăn cho ứng viên trong việc hiểu rõ nhiệm vụ của mình.

Tiếp theo, chương đã phân tích các nguồn tuyển dụng hiện có, bao gồm các kênh truyền thông và nền tảng tuyển dụng. Kết quả cho thấy mặc dù công ty đã sử dụng một số kênh tuyển dụng hiệu quả như Facebook và website, nhưng sự giảm hiệu quả của một số kênh cần được điều chỉnh để phù hợp hơn với nhu cầu và đặc thù của ngành nghề.

Quy trình tuyển dụng của công ty được đánh giá là có cấu trúc tương đối chặt chẽ, tuy nhiên, vẫn tồn tại một số vấn đề như quy trình kéo dài và phức tạp, và việc lựa chọn phương pháp tuyển chọn còn thiếu sự linh hoạt. Đặc biệt, việc áp dụng công nghệ trong quy trình tuyển dụng hiện tại còn hạn chế, với phần mềm quản lý nhân sự chủ yếu hỗ trợ lưu trữ hồ sơ ứng viên mà chưa tối ưu hóa được tính năng và hiệu suất làm việc.

Dựa trên các phân tích và đánh giá này, Chương 2 đã cung cấp cái nhìn tổng quan về thực trạng tuyển dụng hiện tại của công ty, đồng thời làm cơ sở cho các đề xuất cải thiện quy trình tuyển dụng sẽ được trình bày trong chương tiếp theo. Những điểm mạnh và hạn chế trong thực trạng hiện tại sẽ được sử dụng làm nền tảng để đưa ra các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng của quy trình tuyển dụng tại LinkFarm.

CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG NHÂN VIÊN KỸ THUẬT CHĂN NUÔI TẠI CÔNG TY TNHH LINKFARM

3.1 Kết quả nghiên cứu

3.1.1 Những điểm mạnh của công tác tuyển dụng tại LinkFarm

Mô tả công việc và yêu cầu:

Phân nhiệm vụ công việc và yêu cầu đối với nhân viên kỹ thuật chăn nuôi đã được trình bày trong bản mô tả công việc. Điều này giúp làm rõ các trách nhiệm và kỳ vọng từ vị trí này, đồng thời tăng cường tính minh bạch trong quá trình tuyển dụng. Các kỹ năng, kiến thức cần thiết và các yếu tố đào tạo sau khi tuyển dụng được liệt kê chi tiết, giúp ứng viên hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc và chuẩn bị tốt hơn cho quá trình ứng tuyển.

Quy trình tuyển chọn có cấu trúc:

Quy trình tuyển chọn của công ty được thiết kế một cách rõ ràng với sự phân công trách nhiệm cụ thể cho các bộ phận và cá nhân. Điều này đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả trong tuyển dụng. Các bước kiểm tra và phỏng vấn được thực hiện kỹ lưỡng, giúp công ty chọn được những ứng viên phù hợp nhất. Sự tham gia của quản lý cấp cao trong các bước quan trọng như ký kết hợp đồng lao động thể hiện cam kết và kiểm soát chặt chẽ từ lãnh đạo, tăng cường độ tin cậy và chất lượng tuyển dụng.

Năng suất tuyển dụng cải thiện:

Bảng số liệu cho thấy công ty TNHH LinkFarm đã có sự cải thiện đáng kể về năng suất tuyển dụng từ năm 2021 đến năm 2023, với tỷ lệ tuyển dụng được nâng cao từ 65% lên 81%. Sự gia tăng này phản ánh nỗ lực của công ty trong

việc tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và khai thác hiệu quả các kênh tuyển dụng khác nhau. Đặc biệt, kênh Chương trình sinh viên đã chứng tỏ là một nguồn tuyển dụng rất hiệu quả, với tỷ lệ đóng góp vào tổng số tuyển dụng ngày càng tăng, đạt đến 63% vào năm 2023.

Ứng dụng phần mềm quản lý nhân sự:

Phần mềm quản lý nhân sự mà LinkFarm sử dụng đã giúp công ty thiết lập một hệ thống lưu trữ và quản lý hồ sơ ứng viên có tổ chức. Điều này giảm thiểu rủi ro mất mát dữ liệu và giúp nhân viên quản lý thông tin ứng viên một cách có hệ thống hơn. Phần mềm còn có khả năng ghi nhận tiềm năng của ứng viên cho các đợt tuyển dụng sau, hỗ trợ công ty trong việc duy trì một nguồn ứng viên dự trữ và có thể khai thác trong tương lai.

Mô hình đánh giá hệ ứng viên có hệ thống:

Mô hình đánh giá của LinkFarm có tính chất hệ thống và rõ ràng, bao gồm các giai đoạn và tiêu chí cụ thể để xác định mức độ phù hợp của ứng viên. Điều này đảm bảo rằng quá trình tuyển dụng diễn ra công bằng và minh bạch, chỉ những ứng viên đạt yêu cầu ở tất cả các giai đoạn mới có cơ hội tiếp tục.

3.1.2 Những hạn chế trong công tác tuyển dụng

Thiếu chi tiết về thực hiện nhiệm vụ:

Mặc dù các nhiệm vụ chính của nhân viên kỹ thuật chăn nuôi đã được liệt kê, nhưng phần mô tả chưa làm rõ các bước thực hiện từng nhiệm vụ cụ thể. Sự chi tiết này có thể giúp tăng cường tính thực tiễn và dễ hiểu cho người đọc, đảm bảo rằng nhân viên hiểu rõ các yêu cầu công việc và có thể tuân thủ đúng quy trình.

Quy trình tuyển dụng phức tạp:

Quy trình tuyển dụng kéo dài với nhiều bước phức tạp có thể dẫn đến tình trạng chậm trễ trong việc thu hút ứng viên chất lượng cao. Sự mệt mỏi và mất động lực của ứng viên trong quá trình tham gia có thể xảy ra, đặc biệt khi không

có sự giao tiếp hiệu quả và kịp thời giữa các bước của quy trình. Điều này có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng của ứng viên và giảm khả năng thu hút ứng viên tốt.

Nhiều kênh tuyển dụng ngày càng kém hiệu quả:

Dù có sự cải thiện tổng thể, một số kênh tuyển dụng như kênh Giới thiệu từ nội bộ và Facebook đã cho thấy sự giảm tỷ lệ đóng góp vào tổng số tuyển dụng. Kênh Giới thiệu từ nội bộ giảm từ 8% năm 2021 xuống còn 6% năm 2023, trong khi Facebook giảm từ 77% năm 2022 xuống còn 65% năm 2023. Điều này có thể chỉ ra sự hạn chế về số lượng và đa dạng của các nguồn ứng viên này, yêu cầu công ty điều chỉnh chiến lược để duy trì hiệu quả của các kênh tuyển dụng này.

Hạn chế trong công nghệ:

Công nghệ hiện tại của LinkFarm còn nhiều hạn chế, đặc biệt là quy trình nhập liệu thủ công. Điều này không chỉ tốn nhiều thời gian của nhân viên tuyển dụng mà còn tiềm ẩn rủi ro về tính chính xác và kịp thời của thông tin. Hệ thống hiện tại chưa tối ưu hóa và việc xử lý hồ sơ vẫn còn thủ công, gây khó khăn trong việc quản lý và đánh giá ứng viên. Để cải thiện tình trạng này, công ty cần đầu tư vào các công nghệ tiên tiến hơn như hệ thống ATS (Applicant Tracking System) hoặc trí tuệ nhân tạo (AI) để nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng.

Đánh giá tiêu chí không linh hoạt:

Việc yêu cầu ứng viên phải đạt tiêu chuẩn ở tất cả các tiêu chí có thể dẫn đến việc loại bỏ những ứng viên có tiềm năng, dù họ chỉ thiếu điểm ở một số yếu tố nhưng lại xuất sắc ở các khía cạnh khác. Điều này có thể làm giảm khả năng tuyển dụng được những ứng viên thực sự phù hợp với các yêu cầu khác của công ty.

Quá trình đánh giá phức tạp:

Việc yêu cầu quá nhiều tiêu chí và đánh giá chi tiết có thể làm phức tạp hóa quá trình tuyển chọn. Nếu không có các công cụ hỗ trợ đánh giá hiệu quả, việc này có thể dẫn đến tình trạng đánh giá không nhất quán hoặc thiên lệch giữa các ứng viên, ảnh hưởng đến chất lượng tuyển chọn.

3.2 Đề xuất giải pháp nâng cao hoạt động tuyển dụng

3.2.1 Phân tích công việc

Xây dựng mô tả công việc một cách rõ ràng, chi tiết và có cấu trúc hợp lý hơn, giúp người đọc dễ dàng hiểu được các nhiệm vụ và trách nhiệm liên quan.

Mô tả công việc nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi:

Chăm sóc heo

- Thực hành chăm sóc heo cơ bản: Thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc heo theo quy trình thực hành tiêu chuẩn để đảm bảo sức khỏe và sự phát triển của đàn heo.
- Cung cấp thức ăn và nước uống: Đảm bảo heo được cung cấp đầy đủ thức ăn và nước uống sạch sẽ, theo chế độ dinh dưỡng được quy định.
- Tạo môi trường phù hợp: Cung cấp môi trường sống sạch sẽ, thoải mái và phù hợp với nhu cầu của heo.
- Loại bỏ thức ăn cũ, hỏng và heo chết: Thực hiện việc loại bỏ thức ăn không còn sử dụng được và các heo chết kịp thời để ngăn ngừa dịch bệnh.
- Ghi chép quan sát và hoạt động: Ghi chép tất cả các quan sát và hoạt động liên quan đến heo để theo dõi sự phát triển và tình trạng sức khỏe.

Quản lý heo

- Quản lý di chuyển heo: Thực hiện việc di chuyển heo giữa các khu vực trong trang trại theo kế hoạch và nhu cầu.
- Cung cấp bảo trì cần thiết: Đảm bảo các thiết bị và cơ sở vật chất liên quan đến việc chăm sóc heo được bảo trì và sửa chữa kịp thời.
- Loại heo: Thực hiện việc loại heo khi cần thiết, theo quy định, đảm bảo sự loại bỏ kịp thời và nhân đạo.
- Ghi chép và cập nhật số liệu: Ghi chép và cập nhật các số liệu liên quan đến quản lý heo để theo dõi và phân tích hiệu quả công việc.

Vệ sinh

- Vệ sinh và sát trùng: Thực hiện vệ sinh và sát trùng định kỳ để duy trì môi trường sạch sẽ và an toàn cho heo.
- Sử dụng máy rửa áp lực: Dùng máy rửa áp lực để làm sạch khu vực giữa các nhóm heo, nhằm giảm thiểu nguy cơ nhiễm bệnh.
- Ghi chép dữ liệu vệ sinh: Ghi chép chính xác các hoạt động vệ sinh hàng ngày để đảm bảo quy trình được thực hiện đúng quy định.

Báo cáo

- Ghi chép chính xác số liệu: Cung cấp báo cáo chính xác và kịp thời về số liệu và tình trạng của đàn heo, giúp quản lý có cái nhìn rõ ràng về hoạt động của trang trại.
- Hỗ trợ các bộ phận khác: Cung cấp thông tin và hỗ trợ cho các bộ phận khác khi được yêu cầu để đảm bảo hoạt động tổng thể của trang trại được thực hiện suôn sẻ.

Yêu cầu công việc

- Tham gia tích cực vào nhóm: Trở thành thành viên tích cực của nhóm, hoàn thành các nhiệm vụ hàng ngày theo đào tạo và SOP.
- Đảm bảo tiêu chuẩn nhân đạo: Đảm bảo đối xử nhân đạo với vật nuôi và tuân thủ quy tắc an toàn của công ty.
- Tuân thủ quy tắc an toàn sinh học: Tuân thủ tất cả các quy tắc an toàn sinh học để duy trì sức khỏe của đàn heo.
- Tinh thần học hỏi và phát triển: Chủ động học hỏi, tham gia các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp để cải thiện kỹ năng và chuyên môn.

3.2.2 Thu hút và tìm kiếm ứng viên

Dựa trên các nhận xét về hiệu quả và hạn chế của nguồn/kênh tuyển dụng hiện tại, sau đây là các đề xuất cải thiện nhằm tối ưu hóa hiệu quả của các kênh tuyển dụng:

- **Tăng cường hiệu quả của kênh Facebook và website:** Mặc dù Facebook và website là những kênh quan trọng, tỷ lệ thành công đã giảm từ năm 2022 đến năm 2023. Để cải thiện tình trạng này, cần xem xét và điều chỉnh chiến lược tuyển dụng trên các kênh này. Đầu tư vào các công cụ tối ưu hóa quảng cáo và cải thiện nội dung tuyển dụng có thể giúp tăng cường hiệu quả của các kênh này, đảm bảo rằng các thông tin tuyển dụng được tiếp cận đúng đối tượng và tạo ra sự hấp dẫn hơn đối với ứng viên.
- **Sử dụng công cụ phân tích và phần mềm tuyển dụng:** Áp dụng các công cụ phân tích như Google Analytics để đánh giá hiệu quả của các kênh tuyển dụng trực tuyến, bao gồm website và mạng xã hội. Các công cụ này cung cấp thông tin chi tiết về lưu lượng truy cập, tỷ lệ chuyển đổi từ hồ sơ ứng tuyển đến tuyển dụng, và hành vi của người dùng trên website. Dựa trên các dữ liệu thu thập được, có thể điều chỉnh các chiến lược tuyển dụng để cải thiện hiệu quả các kênh này.
- **Khảo sát ý kiến của ứng viên và nhân viên:** Thực hiện khảo sát ý kiến từ ứng viên và nhân viên tuyển dụng để thu thập phản hồi về quy trình tuyển dụng. Các khảo sát này cung cấp thông tin giá trị về trải nghiệm của ứng viên và nhận diện điểm mạnh, điểm yếu trong quy trình tuyển dụng. Dựa trên phản hồi này, điều chỉnh các kênh tuyển dụng và quy trình để nâng cao chất lượng tuyển dụng và cải thiện trải nghiệm tổng thể của ứng viên.
- **Đánh giá và điều chỉnh các kênh tuyển dụng kém hiệu quả:** Thực hiện đánh giá định kỳ về hiệu quả của từng kênh tuyển dụng và điều chỉnh các kênh kém hiệu quả. Việc này bao gồm việc phân tích tỷ lệ thành công của từng kênh và tìm ra các nguyên nhân dẫn đến hiệu quả thấp. Dựa trên kết quả đánh giá, cần áp dụng các biện pháp cải thiện hoặc thay thế các kênh không còn phù hợp để duy trì và nâng cao chất lượng tuyển dụng.

3.2.3 Phương pháp đánh giá

Sàng lọc hồ sơ: Để tối ưu hóa quy trình sàng lọc hồ sơ, cần mở rộng tiêu chí sàng lọc ngoài các yếu tố cơ bản hiện tại. Việc chỉ sử dụng các tiêu chí đơn giản có thể dẫn đến việc sàng lọc hồ sơ mất nhiều thời gian và công sức. Đề xuất

là tích hợp bài kiểm tra kiến thức online vào quy trình sàng lọc hồ sơ. Bài kiểm tra này sẽ giúp rút ngắn thời gian sàng lọc bằng cách cung cấp kết quả nhanh chóng, từ đó làm tiêu chí để lọc hồ sơ hiệu quả hơn.

Kiểm tra kiến thức: Cần đánh giá lại nội dung bài kiểm tra kiến thức hiện tại và bổ sung ngân hàng đề kiểm tra thực tiễn. Nhóm chuyên gia chăn nuôi và quản lý cần xây dựng nội dung kiểm tra thực tiễn hơn, phù hợp với yêu cầu công việc. Sử dụng công cụ kiểm tra online sẽ giúp giảm thời gian quy trình và nâng cao chất lượng sàng lọc bằng cách kiểm tra khả năng ứng dụng kiến thức thực tế của ứng viên.

Phỏng vấn: Để phỏng vấn đạt hiệu quả cao, cần xác định rõ các yếu tố cần đánh giá và phân chia tỷ trọng cho từng năng lực trong phiếu phỏng vấn. Dưới đây là bảng đề xuất về tỷ trọng đánh giá các yếu tố năng lực cho phần phỏng vấn tham chiếu theo Phiếu phỏng vấn (Phụ lục 2):

Bảng 3.1: Đề xuất tỷ trọng đánh giá các yếu tố năng lực

Năng lực	Câu hỏi phỏng vấn	Tỷ trọng	Ghi chú
Năng lực cốt lõi	Câu hỏi có cấu trúc liên quan đến giá trị và mong muốn cá nhân	30%	Đánh giá sự phù hợp về giá trị cá nhân với văn hóa công ty.
Năng lực quản lý, lãnh đạo bản thân	Câu hỏi tình huống về quản lý và lãnh đạo	30%	Đánh giá khả năng tự quản lý, lãnh đạo và phát triển bản thân.
Năng lực chuyên môn	Câu hỏi tình huống / hành vi về kỹ thuật chăn nuôi	40%	Đánh giá kỹ năng và kiến thức chuyên môn liên quan trực tiếp đến công việc.

Nguồn: Tác giả đề xuất

Ghi chú:

- Câu hỏi tình huống cho ứng viên chưa có kinh nghiệm
- Câu hỏi hành vi cho ứng viên có kinh nghiệm

3.2.4 Giảm tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên mới

Tăng cường ứng dụng công nghệ trong quy trình tuyển dụng

Việc ứng dụng công nghệ vào quy trình tuyển dụng là một bước quan trọng trong việc giảm tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên mới. Các công cụ phân tích

dữ liệu như phần mềm tuyển dụng và Google Analytics cung cấp thông tin chi tiết về hành vi ứng viên, lưu lượng truy cập, và tỷ lệ chuyển đổi từ hồ sơ đến tuyển dụng. Thông tin này giúp nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quy trình tuyển chọn, từ đó điều chỉnh chiến lược tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng lựa chọn ứng viên và giảm thiểu sự không phù hợp ngay từ đầu.

Bên cạnh đó, công nghệ hỗ trợ cung cấp các tiêu chí đánh giá khách quan, giảm thiểu sự thiên lệch và đảm bảo quyết định tuyển chọn dựa trên dữ liệu chính xác. Với xu hướng sử dụng công nghệ hiện nay, có một số phần mềm không tốn kém nhiều chi phí, giúp thu thập và phân tích các chỉ số về tương tác, cũng như hiệu quả và độ phù hợp của ứng viên với các KSAOs cần thiết cho công việc. Việc thu thập và phân tích phản hồi từ các bài kiểm tra và phỏng vấn qua công nghệ không chỉ giúp nhận diện điểm mạnh và yếu của ứng viên mà còn tối ưu hóa quy trình tuyển chọn và nâng cao trải nghiệm của họ.

Khuyến khích ứng dụng công nghệ cao trong tuyển dụng còn giúp giảm tải công việc cho nhân sự, hạn chế sai sót trong quá trình tuyển chọn, và đưa ra quyết định chính xác hơn. Doanh nghiệp có thể tham khảo các phần mềm như BambooHR, Workable, hoặc Zoho Recruit giúp nhà tuyển dụng theo dõi và phân tích toàn diện hồ sơ ứng viên, cải thiện đáng kể hiệu quả tuyển dụng. Điều này không chỉ giúp chọn lựa những ứng viên phù hợp mà còn giảm thiểu khả năng nghỉ việc sau khi tuyển dụng, đồng thời giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và nguồn lực trong dài hạn.

Cải thiện chương trình hội nhập và đào tạo

Cải thiện chương trình hội nhập và đào tạo là cần thiết để giảm tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên mới. Đảm bảo rằng chương trình hội nhập và đào tạo được thiết kế để hỗ trợ nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập vào công việc và văn hóa tổ chức là yếu tố then chốt. Một chương trình hội nhập hiệu quả cung cấp các khóa đào tạo cần thiết và chương trình hỗ trợ phù hợp giúp nhân viên mới cảm thấy tự tin và được chào đón.

Đồng thời, thực hiện khảo sát định kỳ với các nhân viên đã nghỉ việc giúp xác định nguyên nhân chính dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc cao. Phân tích các phản hồi

từ khảo sát cho phép nhận diện các vấn đề liên quan đến sự phù hợp công việc, môi trường làm việc và quá trình hội nhập. Sử dụng kết quả khảo sát để điều chỉnh các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc và chương trình đào tạo sẽ cải thiện sự hài lòng của nhân viên mới và giữ chân họ lâu dài.

3.3 Tóm tắt

Chương 3 của khóa luận nhằm nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng tại công ty TNHH LinkFarm thông qua việc đề xuất các giải pháp cụ thể, dựa trên đánh giá hiện trạng và những vấn đề tồn tại. Mặc dù quy trình tuyển dụng hiện tại đã đạt được một số kết quả tích cực, như mô tả công việc rõ ràng và ứng dụng hiệu quả phần mềm quản lý nhân sự, nhưng vẫn tồn tại những hạn chế đáng lưu ý. Những vấn đề chính bao gồm mô tả công việc thiếu chi tiết, quy trình tuyển dụng kéo dài và phức tạp, cùng với sự giảm hiệu quả của một số kênh tuyển dụng.

Để khắc phục những hạn chế này, chương đề xuất một số giải pháp toàn diện. Trước tiên, cần cải thiện việc phân tích công việc để xây dựng mô tả công việc chi tiết và cấu trúc hợp lý hơn, giúp ứng viên hiểu rõ các nhiệm vụ và yêu cầu. Quy trình tuyển dụng nên được đơn giản hóa bằng cách rút ngắn số bước và giảm số vòng phỏng vấn, đồng thời áp dụng công nghệ tự động hóa để tăng hiệu quả và giảm thời gian xử lý. Ngoài ra, cần cải thiện hiệu quả của các kênh tuyển dụng hiện tại, đặc biệt là Facebook và website, thông qua việc điều chỉnh chiến lược và sử dụng công cụ phân tích dữ liệu. Hệ thống đánh giá ứng viên cũng nên được điều chỉnh để linh hoạt hơn, kết hợp công nghệ hiện đại nhằm giảm thiểu sự thiên lệch và đảm bảo đánh giá chính xác. Cuối cùng, để giảm tỷ lệ nghỉ việc, khuyến nghị áp dụng công nghệ tự động hóa, thực hiện khảo sát định kỳ với nhân viên đã nghỉ việc để xác định nguyên nhân, và cải thiện chương trình hội nhập đào tạo nhằm nâng cao sự hài lòng và giữ chân nhân viên lâu dài. Những giải pháp này nhằm tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, nâng cao chất lượng tuyển dụng và sự hài lòng của ứng viên cũng như nhân viên.

PHẦN KẾT LUẬN

Nhân viên Kỹ thuật chăn nuôi tại LinkFarm đóng vai trò thiết yếu trong việc duy trì và nâng cao chất lượng sản phẩm. Họ không chỉ chịu trách nhiệm thực hiện các quy trình kỹ thuật mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty. Mặc dù các mô tả công việc đã được thiết lập rõ ràng, chúng cần được bổ sung thêm các chi tiết về các bước thực hiện cụ thể để đảm bảo rằng nhân viên hiểu rõ nhiệm vụ của mình và có thể thực hiện công việc một cách hiệu quả.

Môi trường làm việc tại LinkFarm được đánh giá là tích cực và hỗ trợ, với các cải tiến rõ rệt trong điều kiện làm việc và ứng dụng công nghệ. Tuy nhiên, một số vấn đề còn tồn tại, bao gồm quy trình tuyển dụng kéo dài và phức tạp. Quy trình này có thể dẫn đến tình trạng mất động lực của ứng viên và ảnh hưởng đến sự hài lòng của họ. Đồng thời, công ty cũng cần cải thiện hiệu quả của một số kênh tuyển dụng hiện tại, đặc biệt là kênh Giới thiệu từ nội bộ và Facebook, những kênh này đã cho thấy sự giảm tỷ lệ đóng góp trong thời gian gần đây.

Về thực trạng công tác tuyển dụng, mặc dù LinkFarm đã có sự cải thiện đáng kể trong việc nâng cao tỷ lệ tuyển dụng và ứng dụng phần mềm quản lý nhân sự, nhưng quy trình tuyển dụng vẫn có những hạn chế nhất định. Quy trình hiện tại cần được đơn giản hóa và tối ưu hóa để giảm thời gian xử lý và tăng cường hiệu quả tuyển chọn. Hơn nữa, việc sử dụng công nghệ tự động hóa và các công cụ hỗ trợ đánh giá sẽ góp phần nâng cao độ chính xác và giảm bớt sự thiên lệch trong quá trình đánh giá ứng viên.

Để cải thiện tình hình hiện tại, công ty TNHH LinkFarm cần tập trung vào việc hoàn thiện mô tả công việc với các chi tiết cụ thể, đơn giản hóa quy trình tuyển dụng, và đầu tư vào công nghệ tiên tiến hơn. Điều này bao gồm việc áp dụng các hệ thống ATS và trí tuệ nhân tạo (AI) để nâng cao hiệu quả quản lý hồ sơ và đánh giá ứng viên. Công ty cũng nên điều chỉnh chiến lược tuyển dụng để

tăng cường hiệu quả của các kênh tuyển dụng hiện tại và nâng cao sự hài lòng của ứng viên.

Tổng kết lại, công ty TNHH LinkFarm đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc quản lý nhân sự và tuyển dụng. Tuy nhiên, để duy trì và nâng cao hiệu quả hoạt động, công ty cần liên tục điều chỉnh và cải thiện các chiến lược và quy trình hiện tại. Việc áp dụng các giải pháp toàn diện và cải tiến quy trình tuyển dụng sẽ góp phần không nhỏ vào sự thành công bền vững của công ty trong tương lai.