

# PHẦN MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, kinh tế thị trường đang phát triển không ngừng mỗi ngày, tính cạnh tranh ngày càng trở nên gay gắt khốc liệt hơn. Vì vậy, các doanh nghiệp phải biết cách đổi mới liên tục thì mới tồn tại lâu dài được. Có rất nhiều nguồn lực cần thiết cho sự phát triển trong một doanh nghiệp như: nguồn tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị,... nhưng điều quan trọng nhất chính là nguồn nhân lực. Bước tuyển dụng nhân sự là một bước vô cùng quan trọng trong quản trị nhân sự, nó giúp doanh nghiệp xây dựng và phát triển nguồn lực trong tương lai. Một doanh nghiệp có nguồn nhân lực mạnh, tài giỏi thì sẽ phát triển nhanh chóng và bền vững lâu dài. Việc tuyển chọn đúng người, đúng việc không chỉ giúp doanh nghiệp tối ưu hóa được năng suất làm việc mà còn tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả, sáng tạo. Trong công tác tuyển dụng không chỉ dừng lại ở bước tìm kiếm nhân viên mà còn là cả một quá trình chiến lược nhằm đảm bảo doanh nghiệp có được một đội ngũ nhân sự tiềm năng, phù hợp và có khả năng gắn bó lâu dài. Một quy trình tuyển dụng hiệu quả cũng giúp doanh nghiệp giảm thiểu được tối đa rủi ro trong việc tuyển dụng sai người nhằm tiết kiệm chi phí, thời gian.

Qua đó, với thị trường hiện tại và việc tuyển dụng đúng cách không chỉ giúp doanh nghiệp duy trì lợi thế cạnh tranh mà còn thu hút và giữ chân nhân tài, một yếu tố quyết định cho sự thành công trong tương lai với mục tiêu dài hạn. Thấy được tầm quan trọng và sự cần thiết của vấn đề tuyển dụng nhân lực nên tôi đã chọn đề tài **“HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH TM VÀ DỊCH VỤ NINA”** để làm nội dung cho bài luận văn tốt nghiệp của mình. Đề tài này giúp tôi có thể vận dụng được những kiến thức đã học vào thực tiễn, giúp bản thân trau dồi thêm kinh nghiệm và mở ra cơ hội để tôi nghiên cứu, đề xuất những giải pháp cụ thể cải thiện quy trình tuyển dụng tại công ty. Hi vọng với những kết quả của đề tài này sẽ góp phần vào việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng, xây dựng được một đội ngũ nhân lực vững mạnh, hỗ trợ cho sự phát triển bền vững của công ty trong tương lai.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

**Mục tiêu 1:** Phân tích thực trạng tuyển dụng hiện tại nhằm cung cấp một cái nhìn toàn diện hơn về công tác tuyển dụng hiện tại của Công ty.

**Mục tiêu 2:** Đánh giá những tác động của quy trình tuyển dụng đến chất lượng nhân sự, từ đó có thể đưa ra những ưu điểm, nhược điểm làm ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng.

**Mục tiêu 3:** Đề xuất các giải pháp thực tiễn góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty, đưa ra những định hướng tuyển dụng trong tương lai và chiến lược dài hạn để duy trì chất lượng nguồn nhân lực.

## **3. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp quan sát: Trong quá trình thực tập tại công ty, sử dụng phương pháp quan sát để quan sát hành vi thực hiện công việc của nhân viên nhằm đánh giá năng suất làm việc và phong cách quản lý. Từ đó sẽ hiểu rõ hơn về thực trạng công tác tuyển dụng của công ty và đưa ra cho bản thân cách làm việc hiệu quả tốt nhất.

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Nghiên cứu những tài liệu liên quan đến nguồn nhân lực để đưa ra những số liệu gần đúng nhất cho đề tài báo cáo.

Phương pháp thu thập dữ liệu và phân tích dữ liệu: Sau khi thu thập các tài liệu liên quan đến công tác tuyển dụng của công ty, từ đó tiến hành phân tích, đánh giá ưu điểm và nhược điểm.

## **4. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động tuyển dụng tại Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Thương Mại và Dịch Vụ NiNa.

## **5. Phạm vi nghiên cứu**

Về không gian: Đề tài được thực hiện tại Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Thương Mại Và Dịch Vụ NiNa.

Địa chỉ: Lầu 3, Tòa nhà Saigon TEL, Lô 46, Công viên phần mềm Quang Trung, Phường Tân Chánh Hiệp, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

Về thời gian: Số liệu thu thập trong phạm vi 3 năm từ 2021 – 2023 của Công ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Thương Mại Và Dịch Vụ NiNa.

## **6. Bố cục**

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Tài liệu tham khảo thì bài khóa luận bao gồm có 3 chương:

**Chương 1:** Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự.

**Chương 2:** Thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH TM và DV NINA.

**Chương 3:** Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH TM và DV NINA.

# CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

## 1.1. Các khái niệm liên quan đến công tác tuyển dụng nhân sự

### 1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực

“Nguồn lực con người” hay “nguồn nhân lực” là khái niệm được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển. Các công trình nghiên cứu trên thế giới và trong nước đã đề cập đến khái niệm nguồn nhân lực với các góc độ khác nhau.

Theo GS.TS Phạm Minh Hạc: *“Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH”* (Phạm Minh Hạc, 2001, 269).

Khái niệm này nhấn mạnh được kỹ năng và khả năng của người lao động nhằm đáp ứng được các yêu cầu trong việc chuyển đổi kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đối với doanh nghiệp thì việc nhận thức rõ và đúng đắn về nguồn nhân lực sẽ giúp họ có chiến lược quản lý trong tương lai và phát triển nhân sự phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Theo TS. Nguyễn Hữu Dũng: *“Nguồn nhân lực được xem xét dưới hai góc độ năng lực xã hội và tính năng động xã hội. Ở góc độ thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng giúp định hướng phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên nếu chỉ dừng lại ở dạng tiềm năng thì chưa đủ. Muốn phát huy tiềm năng đó phải chuyển nguồn nhân lực sang trạng thái động thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng động xã hội của con người thông*

*qua các chính sách, thể chế và giải phóng triệt để tiềm năng con người. Con người với tiềm năng vô tận nếu được tự do phát triển, tự do sáng tạo và cống hiến, được trả đúng giá trị lao động thì tiềm năng vô tận đó được khai thác phát huy trở thành nguồn vốn vô cùng to lớn”.* (Nguyễn Hữu Dũng, 2003, tr.5).

Theo quan điểm của tác giả Nguyễn Tiệp: “*Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang được phân bổ vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là nguồn nhân lực xã hội”* (Nguyễn Tiệp, 2008, tr.52).

Các khái niệm trên cho thấy nguồn lực con người không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có, sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Như vậy có thể thấy, “nguồn nhân lực” sẽ có nhiều quan điểm và khái niệm khác nhau nhưng các khái niệm này đều thống nhất với một nội dung cơ bản: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội.

### **1.1.2. Khái niệm về tuyển dụng nhân sự**

Tuyển dụng nhân sự được hiểu là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân sự phù hợp với vị trí công việc nhằm đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp từ nhiều nguồn khác nhau. Nhà tuyển dụng trong các doanh nghiệp thường là lãnh đạo hoặc các cán bộ thuộc bộ phận Hành chính nhân sự có kinh nghiệm lâu năm, trình độ cao và có khả năng nhìn người rất tốt. Họ sẽ là người trực tiếp phỏng vấn và chọn lọc hồ sơ của ứng viên để tìm ra người phù hợp nhất.

Có thể thấy, tuyển dụng nhân sự không đơn thuần chỉ là việc lấp đầy các vị trí trống mà còn là quá trình xây dựng đội ngũ nhân viên có khả năng đóng góp vào sự phát triển dài hạn của tổ chức. Tuyển dụng thành công hay không sẽ đòi hỏi vào sự am hiểu sâu sắc về nhu cầu tuyển dụng, khả năng dự đoán và phân tích thị trường lao động cũng như là kỹ năng quản lý và giao tiếp hiệu quả.

Tuyển dụng nhân sự là quá trình gồm hai giai đoạn là tuyển mộ và tuyển chọn

nhân sự:

### ❖ **Tuyển mộ:**

Tuyển mộ là quá trình tìm kiếm và thu hút những người được xem là có đủ năng lực ứng tuyển vào những vị trí còn trống để làm việc cho tổ chức, doanh nghiệp. Công tác tuyển mộ có ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức. Quá trình tuyển mộ sẽ ảnh hưởng rất lớn đến kết quả của quá trình tuyển chọn. Thực tế, người lao động có trình độ cao nhưng họ cũng không được tuyển chọn vì không biết các thông tin tuyển mộ hoặc họ cũng không có cơ hội để nộp đơn xin việc.

Bất kỳ doanh nghiệp nào cũng cần phải có đầy đủ khả năng để thu hút số lượng và chất lượng lao động nhằm đạt được các mục tiêu của tuyển dụng.

### ❖ **Tuyển chọn:**

Theo giáo trình Quản trị nhân lực của Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân: *“Quá trình tuyển chọn nhân lực 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 người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ. Cơ sở của tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc”.*

Có thể hiểu là tuyển chọn là quá trình tiếp theo sau tuyển mộ bao gồm việc đánh giá à sàng lọc các ứng viên dựa trên các tiêu chí cụ thể để chọn ra được các ứng viên phù hợp nhất với vị trí ứng tuyển. Quá trình này đòi hỏi sự cẩn trọng bởi mục tiêu của tuyển chọn nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp chọn được nhân viên vừa có đủ năng lực vừa phù hợp với văn hóa tổ chức. Quy trình tuyển chọn có thể khác nhau tùy theo yêu cầu cụ thể của từng vị trí và chiến lược nhân sự của doanh nghiệp. Một quy trình tuyển chọn hiệu quả giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro tuyển dụng sai người, tiết kiệm chi phí và thời gian, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự.

## 1.2. Quy trình tuyển dụng

Tùy vào mỗi doanh nghiệp sẽ có mỗi quá trình tuyển dụng khác nhau, tuy nhiên, quá trình tuyển dụng thường sẽ được tiến hành theo 9 bước như sau:



Sơ đồ 1. 1: Quy trình tuyển dụng nhân sự

(Nguồn: Sách Quản Trị Nguồn Nhân Lực)

### **Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng**

Trong bước này, doanh nghiệp cần phải đánh giá nhu cầu tuyển dụng dựa theo yêu cầu của doanh nghiệp đó, sự thay đổi trong tổ chức hoặc thiếu hụt nhân lực. Từ đó, doanh nghiệp cần đánh giá kỹ lưỡng xem cần tuyển thêm nhân sự hay không thông qua phân tích công việc, đánh giá năng suất lao động hiện tại và nhu cầu trong tương lai.

### **Bước 2: Thông báo tuyển dụng**

Thông báo tuyển dụng giúp doanh nghiệp có thể tiếp cận và thu hút được ứng viên phù hợp nhất cho vị trí tuyển dụng. Các doanh nghiệp có thể áp dụng một số các hình thức thông báo tuyển dụng như: Trang web chính thức của công ty; Các trang tuyển dụng trực tuyến; Mạng xã hội hoặc truyền thông nội bộ.

Thông báo nên ngắn gọn nhưng rõ ràng, chi tiết và đầy đủ các thông tin cơ bản như tên vị trí ứng tuyển, mô tả và yêu cầu công việc cũng như về trình độ, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất.

### **Bước 3: Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ**

Thu thập hồ sơ để tạo một cơ sở dữ liệu về những ứng viên đã ứng tuyển nhằm giúp nhà tuyển dụng có cái nhìn tổng quan hơn và dễ dàng xác định được những ứng viên nào đủ điều kiện sơ bộ.

Sau đó, nghiên cứu hồ sơ để có thể loại bỏ những ứng viên không đáp ứng yêu cầu cơ bản và tập trung vào các ứng viên phù hợp hơn nhằm tiết kiệm được thời gian, chi phí tuyển dụng cho doanh nghiệp. Các thông tin chủ yếu bao gồm:

- Học vấn, kinh nghiệm, quá trình công tác
- Khả năng tri thức
- Sức khỏe
- Nguyên vọng, đạo đức, tình cảm,...

#### **Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ**

Phỏng vấn sơ bộ thường từ 5 – 10 phút nhằm loại bỏ ngay được những ứng viên không đạt tiêu chuẩn hoặc chưa tốt rõ rệt hơn so với những ứng viên khác mà bước nghiên cứu hồ sơ chưa được phát hiện ra.

#### **Bước 5: Kiểm tra, trắc nghiệm**

Áp dụng hình thức kiểm tra, trắc nghiệm và phỏng vấn nhằm chọn ra được những ứng viên xuất sắc nhất. Các bài kiểm tra thường để đánh giá những ứng viên về các kiến thức cơ bản, khả năng thực hành và đánh giá ứng viên về một số khả năng đặc biệt như về trí nhớ, mức độ khéo léo,...

#### **Bước 6: Phỏng vấn lần hai**

Bước này nhằm để tìm hiểu và đánh giá ứng viên theo nhiều góc nhìn khác nhau như về trình độ, kinh nghiệm, đặc điểm cá nhân và những phẩm chất cá nhân thích hợp cho tổ chức và doanh nghiệp.

#### **Bước 7: Xác minh, điều tra**

Đây là bước mà làm sáng tỏ thêm những điều còn chưa rõ đối với những ứng viên có triển vọng tốt. Thông qua việc tiếp xúc với những đồng nghiệp cũ, bạn bè hoặc lãnh đạo cũ của ứng viên, công tác sẽ xác minh, điều tra thêm về trình độ, kinh nghiệm, tính cách của các ứng viên.

#### **Bước 8: Khám sức khỏe**

Bước khám sức khỏe cũng là bước khá quan trọng, vì dù ứng viên có đáp ứng đủ các yếu tố nhưng sức khỏe không đảm bảo được theo yêu cầu công việc thì cũng không nên tuyển dụng. Điều đó sẽ ảnh hưởng về chất lượng công việc và hiệu quả kinh tế, có thể gây ra nhiều phiền phức về mặt pháp lý cho doanh nghiệp.

#### **Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng**

Mỗi bước trong quy trình đều rất quan trọng, tuy nhiên bước ra quyết định tuyển chọn là bước quan trọng nhất. Doanh nghiệp cần phải xem xét lại hệ thống thông tin về các ứng viên nhằm nâng cao mức độ chính xác của các quyết định tuyển chọn.

Cách thức ra quyết định cũng ảnh hưởng đến mức độ chính xác của tuyển chọn. Vì vậy, hội đồng tuyển chọn nên có sự thống nhất trước về cách thức ra quyết định sao cho phù hợp.

### **1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự**

Trong quá trình tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp đều có rất nhiều yếu tố khác nhau tác động đến. Nó tác động theo hướng tích cực và hướng tiêu cực có thể làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả sử dụng lao động và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Vì vậy, doanh nghiệp cần chú trọng hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự nhằm đạt được kết quả tuyển dụng tốt nhất.

#### **1.2.1. Các yếu tố bên trong doanh nghiệp**

##### **❖ Mục tiêu của doanh nghiệp:**

Mục tiêu doanh nghiệp là một trong những yếu tố bên trong quan trọng nhất nhằm quyết định hướng đi và chiến lược phát triển của một công ty. Mục tiêu doanh nghiệp là những kết quả cụ thể mà doanh nghiệp đó mong muốn đạt được trong một thời gian nhất định, thường bao gồm mục tiêu ngắn hạn và mục tiêu dài hạn. Mục tiêu này thường dựa vào tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của doanh nghiệp đó và trong công tác tuyển dụng, mục tiêu doanh nghiệp đóng vai trò định hướng cho việc xác định nhu cầu nhân sự, tiêu chí tuyển dụng và chiến lược phát triển nhân lực phù hợp. Đây là yếu tố then chốt trong việc xác định phương hướng hoạt động và phát triển công ty, ảnh hưởng sâu sắc đến mọi khía cạnh cả về công tác tuyển dụng và về quản lý nhân sự.

##### **❖ Sự uy tín của doanh nghiệp:**

Sự uy tín của doanh nghiệp ảnh hưởng rất lớn trong việc thu hút nhân lực và ảnh hưởng đến quá trình công tác tuyển dụng. Người lao động luôn muốn làm việc trong một môi trường có cơ hội thăng tiến, được phát triển tài năng của mình và ít bị đe dọa mất việc. Sự uy tín của doanh nghiệp đó càng lớn thì càng thu hút được nhiều ứng viên tài giỏi và tiềm năng. Nếu doanh nghiệp uy tín và chất lượng về sản phẩm thì cũng có nghĩa là doanh nghiệp đó 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:**

Khả năng tài chính cũng ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng nhân sự trong một doanh nghiệp, đặc biệt là thị trường lao động đang ngày càng cạnh tranh mạnh mẽ. Những 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 doanh nghiệp nhỏ có năng lực tài chính thấp nên đã thực hiện công tác tuyển dụng không kỹ, từ đó dẫn đến chất lượng của công tác rất thấp.

### ❖ **Văn hóa doanh nghiệp:**

Văn hóa doanh nghiệp là một bản sắc riêng và có tính riêng biệt trong mỗi doanh nghiệp khác nhau được toàn thể nhân viên cùng nhau xây dựng và thực hiện theo. Văn hóa doanh nghiệp không chỉ ảnh hưởng đến môi trường làm việc mà còn ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên, hình ảnh của doanh nghiệp đó đối với khách hàng và đối tác. Một văn hóa tích cực sẽ góp phần tạo nên một môi trường làm việc hấp dẫn giúp nhân viên có thể phát huy tối đa khả năng của mình. Trong tuyển dụng, văn hóa doanh nghiệp đóng vai trò trong việc thu hút và giữ chân nhân tài. Những ứng viên không chỉ tìm kiếm một công việc phù hợp về chuyên môn mà còn quan tâm đến việc họ có hòa nhập và phát triển trong môi trường văn hóa của công ty đó hay không.

Ngoài ra, một văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, tích cực sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng một đội ngũ nhân viên gắn kết và trung thành, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc nhằm góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty. Vì vậy, công tác tuyển dụng phải thực hiện quy trình một cách hợp lý nhưng phải mang bản sắc văn hóa của doanh nghiệp đó và lựa chọn ứng viên phù hợp với nền văn hóa của doanh nghiệp trong quá trình tuyển dụng.

### **1.2.2. Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp**

#### ❖ **Yếu tố kinh tế - chính trị:**

Nền kinh tế - chính trị của một quốc gia sẽ ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng. Nếu tình hình chính trị ổn định, nền kinh tế cũng sẽ phát triển mạnh mẽ, bền vững, thu nhập ổn định và đời sống của nhân dân càng ngày được nâng

cao về tinh thần lẫn vật chất. Đây cũng là một điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp hoàn thiện công tác và mở rộng phát triển quy mô.

❖ **Yếu tố văn hóa – xã hội:**

Văn hóa – xã hội có tác động không nhỏ đến hoạt động quản trị nhân sự và công tác tuyển dụng của một doanh nghiệp. Yếu tố văn hóa – xã hội phát triển tốt sẽ tạo điều kiện cho nguồn lao động ngày càng được cải thiện cả về chất lượng và kỹ năng. Khi chất lượng của nguồn lao động được nâng cao thì giúp doanh nghiệp có thể thu hút được những ứng viên giỏi và có năng lực phù hợp nhất với những mục tiêu của công tác tuyển dụng mà doanh nghiệp đã đặt ra.

❖ **Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp:**

Yếu tố cạnh tranh giữa các doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến việc công tác tuyển dụng. Các doanh nghiệp thường cạnh tranh về nhân lực và việc cạnh tranh chính là cạnh tranh trong việc tuyển dụng. Các doanh nghiệp hiện nay cũng đang xây dựng một môi trường làm việc thoải mái, xây dựng lương, thưởng và phúc lợi hấp dẫn nhằm thu hút, chiêu mộ người tài. Việc cạnh tranh này sẽ giúp doanh nghiệp phát triển không ngừng để có thể cạnh tranh về chất lượng dịch vụ, sản phẩm và nhân lực.

❖ **Thị trường lao động:**

Tình trạng thất nghiệp và thiếu hụt kỹ năng trong ngành cũng ảnh hưởng rất lớn đến khả năng của doanh nghiệp trong việc tìm kiếm và thu hút ứng viên phù hợp. Nếu thị trường đang gặp phải vấn đề khan hiếm nguồn nhân lực thì doanh nghiệp có thể sẽ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm những ứng viên tiềm năng, thích hợp với vị trí công việc ứng tuyển. Vì vậy, doanh nghiệp phải có chiến lược kinh doanh riêng cho công ty của mình nhằm khắc phục kịp thời để cạnh tranh hiệu quả hơn.

### **1.3. Các tiêu chuẩn tuyển dụng nhân sự**

Các tiêu chuẩn tuyển dụng nhân sự sẽ tùy thuộc vào yêu cầu công việc, văn hóa làm việc và mục tiêu, định hướng trong tương lai của doanh nghiệp đó. Những tiêu chuẩn tuyển dụng nhân sự, bao gồm:

Khả năng cá nhân: có sự cố gắng và phát triển bản thân, ham học hỏi, tiếp thu những điều mới, có trách nhiệm trong công việc và chịu được áp lực cao.

Các kỹ năng: giao tiếp, làm việc nhóm và làm việc độc lập hiệu quả, quản lý thời gian và sắp xếp công việc hợp lý, giải quyết vấn đề, thành thạo các phần mềm thông dụng văn phòng.

## CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH TM VÀ DV NINA

### 2.1. Tổng quan về Công ty TNHH TM và DV NiNa

**Tên Công ty:** CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ NINA

**Tên quốc tế:** NINA TRADING AND SERVICE COMPANY LIMITED

**Tên viết tắt:** NINA CO., LTD

**Mã số thuế:** 0310179646

**Địa chỉ:** Lầu 3, Tòa nhà Saigon TEL, Lô 46, Công viên phần mềm Quang Trung, Phường Tân Chánh Hiệp, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.

**Người đại diện:** Trần Quốc Thắng

**Ngày hoạt động:** 19/07/2010

**Email:** [nina@nina.com](mailto:nina@nina.com)

**Website:** <https://nina.vn/>

**Facebook:** <https://www.facebook.com/congtywebsitenina/>

**Hotline:** 028 37154879

**Logo Công ty:**



**Hình 1. 1: Logo công ty NINA**

*(Nguồn: Công ty NiNa)*

#### 2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty chính thức thành lập vào năm 2011 do Sở Kế Hoạch và Đầu Tư

TP.Hồ Chí Minh cấp phép.

Với hoạt động chính và chuyên nghiệp trong lĩnh vực thiết kế Website, cho thuê hosting, giải pháp máy chủ và phát triển các hệ thống quản trị Website, cùng với sự phát triển của ngành công nghệ thông tin Việt Nam, đến nay NINA đã có từng bước phát triển vững vàng.

Trong những năm hoạt động, NINA đã lựa chọn và kết nối với các nhà cung cấp dịch vụ mạng hàng đầu của Việt Nam cũng như thế giới, để mang đến cho khách hàng sự tốt nhất trong từng gói dịch vụ. Trong đó có DirectI - ResellerClub, NetworkSolution, OnlineNIC, RapidVPS, SuperMicro, VNNIC, FPT Telecom, VDC, ODS, QTSC,...

Số lượng khách hàng tăng nhanh cũng như nhận thức được tầm quan trọng của dịch vụ khách hàng, NINA đã có sự thay đổi lớn trong sự chuyên hóa các bộ phận, đặc biệt là tăng cường đội ngũ kỹ thuật có chuyên môn cao và bộ phận chăm sóc khách hàng hoạt động liên tục. NINA luôn tự hào có sự gắn kết và phục vụ khách hàng với tinh thần làm việc tốt nhất, để sự hợp tác giữa NINA và khách hàng đạt giá trị tuyệt đối trong kinh doanh.

NINA hiểu rằng chất lượng, dịch vụ và công nghệ tiên tiến luôn là yếu tố quan trọng hàng đầu trong sự phát triển của một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thiết kế Website, đây cũng được coi là “cuộc chiến” mà ở đó khách hàng luôn là người quyết định chính – quyết định sự thành công của chúng tôi.

Công ty TNHH TM VÀ DV NINA là một trong những doanh nghiệp có uy tín ở Việt Nam hiện nay. Trong thời gian hoạt động, Công ty liên tục tăng trưởng với tốc độ cao, nguồn tài chính vững mạnh, đảm bảo cho đầu tư và phát triển. Hiện nay Công ty cũng đã quy tụ được nhiều nhân tài kỹ sư, cử nhân đã tốt nghiệp từ các trường Đại học trong và ngoài nước. NINA hoạt động với nhiệm vụ chính là xây dựng Website hoàn thiện các giải pháp phần mềm, công nghệ thông tin cho doanh nghiệp trong nước và quốc tế.

Là Công ty hàng đầu trong lĩnh vực cung cấp giải pháp về công nghệ thông tin cho các doanh nghiệp trong nước và quốc tế. Sản phẩm của công ty bao gồm:

thiết kế, lập trình Website, xây dựng và cung cấp phần mềm, phát triển ứng dụng Website, quảng bá trên mạng Internet, thương mại điện tử, quản trị, cập nhật Website, hosting, đăng ký tên miền.

### **2.1.2. Tầm nhìn và sứ mệnh**

#### **❖ Tầm nhìn:**

Trở thành Công ty gia công phần mềm hàng đầu Đông Nam Á, đưa tên Việt Nam vào bản đồ thế giới về công nghiệp phần mềm.

“Nhịp cầu thương mại – phát triển tương lai” là phương châm hành động của NINA nhằm đạt mục tiêu đề ra. Bằng nỗ lực và lòng tận tụy của từng cá nhân và của toàn Công ty, dựa trên cơ sở hiểu biết sâu sắc về nhu cầu của khách hàng và năng lực không ngừng được nâng cao, NINA sẽ triển khai các ứng dụng thành công, mang lại hiệu quả cao cho khách hàng. Với phong cách phục vụ tận tình, chu đáo, giá cả hợp lý, Công ty đã chiếm được cảm tình của khách hàng trong địa bàn Thành Phố Hồ Chí Minh cũng như trên tất cả các tỉnh, thành phố trong cả nước. Đối với tất cả các khách hàng dù lớn hay nhỏ hơn, Công ty chủ trương xây dựng mối quan hệ lâu dài và tin cậy. Công ty luôn có chế độ bảo hành hậu mãi, tìm ra giải pháp tốt nhất nhằm đưa hệ thống của khách hàng hoạt động hiệu quả nhất, đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển trong tương lai.

#### **❖ Sứ mệnh:**

Cung cấp cho khách hàng giải pháp chất lượng cao với giá thành thấp: bằng cách áp dụng công nghệ phát triển Website, phần mềm tiên tiến và năng lực quản lý dự án hiệu quả.

Tập trung vào con người: luôn luôn nâng cao trình độ kỹ thuật và quản lý.

Chúng tôi luôn mong muốn Công ty càng ngày càng phát triển, được phát triển bản thân, đóng góp cho xã hội, xây dựng đất nước Việt Nam giàu mạnh thông qua các sản phẩm và dịch vụ tốt nhất mà Công ty cung cấp cho khách hàng.

Chúng tôi tin tưởng và lao động hết mình, có trách nhiệm nghề nghiệp, luôn luôn đổi mới các sản phẩm, dịch vụ có giá trị cho khách hàng, cho xã hội.

### 2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh

Hiện nay, NINA đang đẩy mạnh hoạt động trong các lĩnh vực cung cấp các dịch vụ tốt nhất về công nghệ thông tin, bao gồm:

Thiết kế Website: Thiết kế Website quảng bá cho doanh nghiệp; Thiết kế Website theo yêu cầu; Thiết kế Website kinh doanh; Thiết kế Website chuyên nghiệp.

Quản trị Website: Hỗ trợ thiết kế lại trang Website; Quản trị Website cho doanh nghiệp, người kinh doanh; Nâng cấp Website.

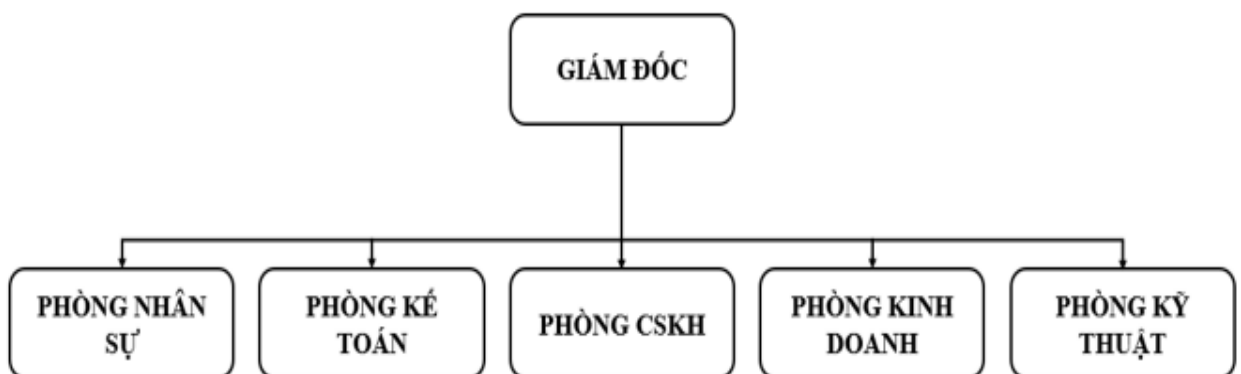
Quảng cáo đa kênh: Google, Facebook, Zalo, Youtube,...

Xây dựng và phát triển mạng lưới thương mại điện tử.

Phần mềm tin học, hosting, tên miền.

Đối với những khách hàng cầu toàn, tỉ mỉ, tâm huyết với sản phẩm của mình thì họ cần một trang Website thật chỉnh chu, chuyên nghiệp để phục vụ cho việc quảng bá sản phẩm, khi được nhiều người biết đến thì Công ty NINA luôn sẵn sàng đưa ra cho khách hàng nhiều sự lựa chọn đa dạng, phong phú, theo sát ý tưởng của khách hàng. Với kinh nghiệm lâu năm trong việc thiết kế Website thì Công ty có thể đáp ứng phần lớn được những nhu cầu của khách hàng đưa ra. Sự đa dạng trong các lĩnh vực hoạt động này cũng giúp NINA tiếp cận được nhiều phân khúc khách hàng ở nhiều lĩnh vực ngành nghề khác nhau.

### 2.1.4. Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2. 1: Bộ máy hoạt động nhân sự tại Công ty NINA

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

**Giám đốc:** Là người đứng đầu và là người trực tiếp điều hành mọi hoạt động của Công ty, tổ chức lãnh đạo tập thể cán bộ công nhân viên thực hiện tốt kế hoạch đề ra, xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu chiến lược dài hạn cho công ty, đảm bảo Công ty hoạt động hiệu quả, đồng thời chịu trách nhiệm trước pháp luật và tập thể người lao động của Công ty.

**Phòng Nhân sự:**

Lập thông báo kế hoạch tuyển dụng.

Nhận hồ sơ và kiểm tra hồ sơ.

Tổ chức thực hiện các buổi phỏng vấn và đánh giá ứng viên.

Lựa chọn và đề xuất tuyển dụng nhân sự phù hợp với nhu cầu của Công ty.

Quản lý hệ thống lương, thưởng, bảo hiểm và các chế độ phúc lợi.

Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên và khuyến khích họ phát triển kỹ năng, kiến thức thông qua các chương trình đào tạo.

Xây dựng hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên và đưa ra các kế hoạch cải thiện hiệu suất.

**Phòng Kế toán:**

Quản lý sổ sách kế toán theo quy định và đảm bảo tính chính xác, đầy đủ.

Lập và trình bày những báo cáo tài chính định kỳ.

Lập kế hoạch ngân sách hàng năm và theo dõi việc thực hiện ngân sách, từ đó phân tích sự chênh lệch giữa ngân sách và thực tế để điều chỉnh kịp thời.

Theo dõi các khoản thu chi, công nợ khách hàng nhằm đảm bảo thu hồi nợ đúng hạn và thanh toán các khoản nợ đúng thời hạn.

Quản lý dòng tiền của Công ty, thực hiện các giao dịch thanh toán và nhận tiền.

**Phòng CSKH:**

Tiếp nhận và giải quyết những yêu cầu, thắc mắc, khiếu nại của khách hàng một cách nhanh chóng.

Hỗ trợ khách hàng trong quá trình mua hàng, thanh toán và các thủ tục liên quan.

Quản lý thông tin khách hàng nhằm đảm bảo tính bảo mật và chính xác của thông tin khách hàng.

Phân tích phản hồi của khách hàng để cải thiện chất lượng dịch vụ và đưa ra các đề xuất, giải pháp nâng cao trải nghiệm của khách hàng.

#### **Phòng Kinh doanh:**

Hỗ trợ tư vấn và giới thiệu các sản phẩm của Công ty.

Đặt mục tiêu doanh thu và xây dựng chiến lược để đạt được mục tiêu đó.

Xây dựng và triển khai các kế hoạch kinh doanh ngắn hạn và dài hạn, đánh giá thị trường và xác định cơ hội mới.

Tìm kiếm và tiếp cận khách hàng tiềm năng, duy trì, phát triển mối quan hệ với khách hàng hiện tại.

Quản lý và điều phối hoạt động bán hàng.

Lập các báo cáo kinh doanh định kỳ để cung cấp thông tin cho Ban lãnh đạo.

#### **Phòng kỹ thuật:**

Phân tích dữ liệu, thiết kế sản phẩm theo yêu cầu của khách hàng.

Tạo Website hoạt động.

Chỉnh sửa và cập nhật nội dung Website.

Xuất bản Website trên Internet, tối ưu Website.

Phân tích các chỉ số hiệu suất và tối ưu hóa nội dung, kỹ thuật để đảm bảo website dễ dàng tiếp cận và thân thiện với công cụ tìm kiếm.

#### **2.1.5. Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty từ năm 2021 – 2023**

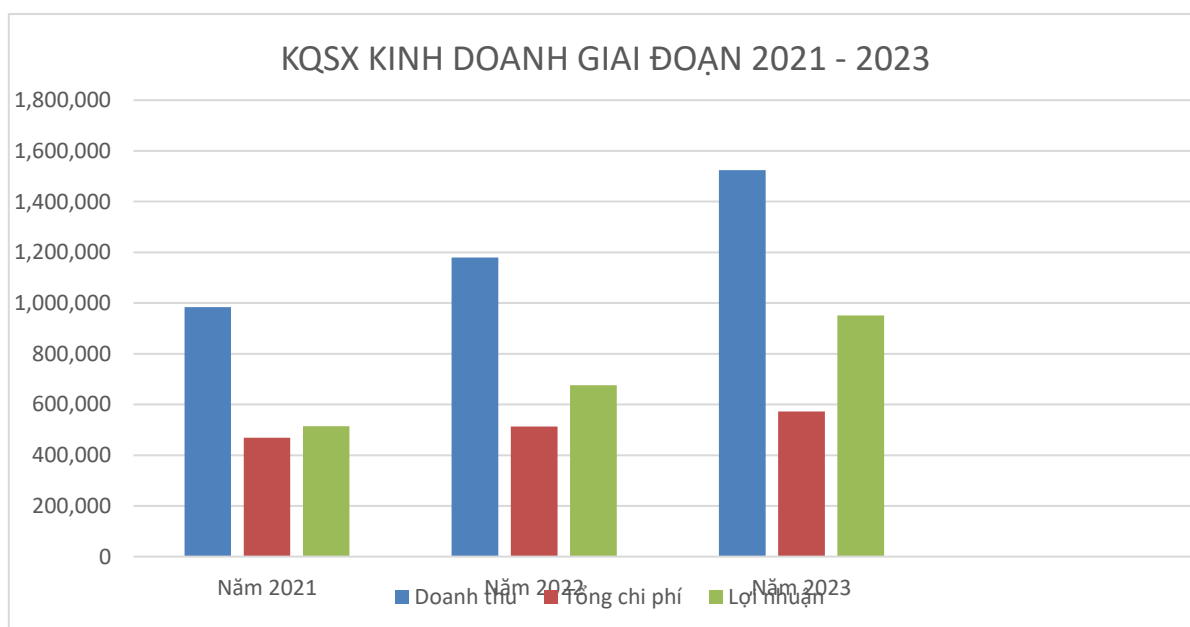
**Bảng 2. 1: Phân tích kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty từ năm 2021 – 2023**

(Đơn vị: triệu đồng)

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	2022/2021		2023/2022	
				Giá trị	%	Giá trị	%
<b>Doanh thu</b>	983,522	1,179,232	1,524,167	195,710	19,90	344,935	29,25
<b>Chi phí</b>	469,162	512,823	572,731	43,661	9,31	59,908	11,68
<b>Lợi nhuận</b>	514,360	676,409	951,436	162,049	31,50	275,027	40,66

(Nguồn: Phòng kế toán Công ty NiNa)

(Đơn vị: triệu đồng)



**Biểu đồ 2. 1: Biểu đồ thể hiện Doanh thu, Chi phí, Lợi nhuận của Công ty NINA giai đoạn 2021 – 2023**

(Nguồn: tác giả)

### ❖ **Nhận xét:**

Qua bảng số liệu trên, ta có thể thấy tổng doanh thu của Công ty trong những năm gần đây luôn có sự tăng trưởng liên tục.

Cụ thể, doanh thu của Công ty bắt đầu có sự tăng trưởng ở giai đoạn 2021 – 2023 và đỉnh điểm là vào năm 2023 doanh thu đạt 1,524,167 tỷ đồng. Trong năm 2022 tăng 195,710 triệu đồng so với năm 2021, tương đương mức tăng 19,90%. Năm 2023 tăng 344,935 triệu đồng so với năm 2022, tương đương mức tăng là 29,25%. Từ kết quả phân tích ta thấy việc kinh doanh của Công ty đang trên đà phát triển. Sự phát triển mạnh mẽ này xuất phát từ xu hướng mua sắm của người tiêu dùng, cùng với sự phát triển của thương mại điện tử như ngày nay, việc xây dựng cho mình một cửa hàng online là điều rất cần thiết đối với những cá nhân kinh doanh, doanh nghiệp đang muốn phát triển mô hình kinh doanh của mình.

Về chi phí hoạt động của năm 2023 tăng mạnh hơn so với những năm còn lại. Một phần là do Công ty nâng cấp cơ sở hạ tầng nhằm mở rộng không gian làm việc thoải mái và trang bị thêm các thiết bị cần thiết để hỗ trợ khách hàng một cách hiệu quả nhất. Đồng thời để đáp ứng được nhu cầu thị trường và mục tiêu phát triển lâu dài thì Công ty đang tập trung chủ yếu vào tuyển dụng nguồn nhân lực, đảm bảo về chất lượng nhân sự, thu hút và tìm kiếm những ứng viên tiềm năng.

Về lợi nhuận Công ty thì liên tục tăng theo từng năm do doanh thu và chi phí đều tăng qua từng năm. Cụ thể, lợi nhuận qua từng năm 2021, 2022 và 2023 lần lượt là 514,360 triệu đồng, 676,409 triệu đồng và 951,436 triệu đồng, chứng tỏ chiến lược kinh doanh của công ty rất nhạy bén, luôn biết cách đổi mới để đem về lợi nhuận cao nhất có thể.

## **2.2. Thực trạng về công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH TM và DV NiNa**

### **2.2.1. Nguồn nhân lực tại Công ty từ năm 2021 – 2023**

❖ Cơ cấu lao động theo giới tính

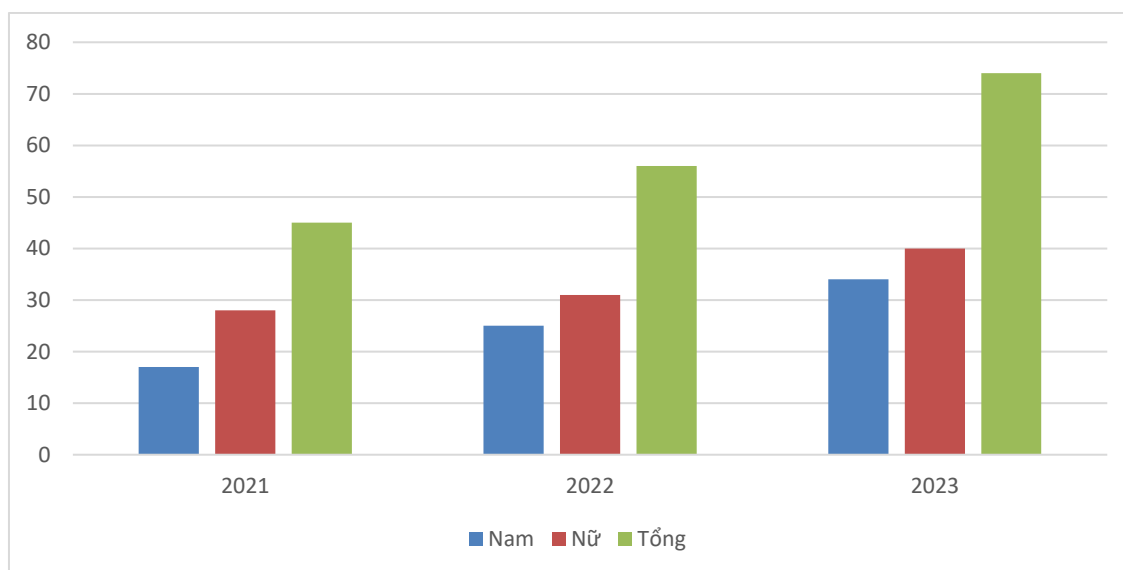
**Bảng 2. 2: Bảng cơ cấu lao động theo giới tính của Công ty 3 năm gần đây**

(Đơn vị: Người)

Giới tính	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số người (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
<b>Nam</b>	17	37,8	25	42,9	34	45,9
<b>Nữ</b>	28	62,2	31	57,1	40	54,1
<b>Tổng cộng</b>	45	100	56	100	74	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty NiNa)

(Đơn vị: Người)



**Biểu đồ 2. 2: Biểu đồ thể hiện cơ cấu lao động theo giới tính giai đoạn 2021 – 2023**

(Nguồn: tác giả)

### **Nhận xét:**

Vì Công ty NiNa chủ yếu hoạt động về tư vấn, hỗ trợ và chăm sóc khách hàng về Marketing, quảng cáo nên số lượng nhân viên nữ qua các năm luôn cao hơn so với nhân viên nam, điều này phù hợp với đặc thù hoạt động của Công ty.

Thực tế, năm 2021 nhân viên nữ chiếm 62,2% so với nhân viên nam. Số lượng nhân viên nữ năm 2022 là 31 người tương đương với 57,1% so với năm 2021. Năm 2023 nữ chiếm 54,9% trên tổng số 74 người, còn nam chiếm 45,9%. Qua đó, số lượng nhân viên nam qua các năm cũng có sự gia tăng nhằm để đáp ứng được các yêu cầu khác trong các hoạt động của công ty.

### **❖ Cơ cấu lao động theo trình độ**

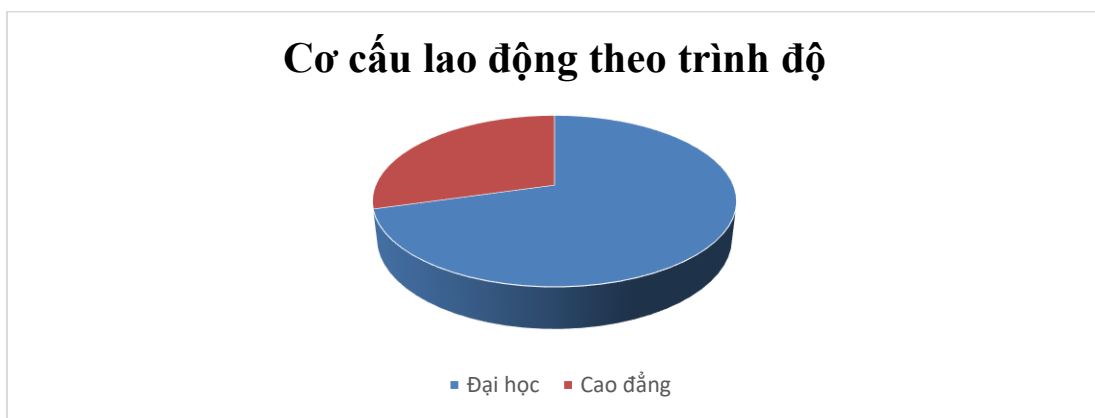
**Bảng 2. 3: Số liệu lao động theo trình độ năm 2023**

(Đơn vị: Người)

<b>Trình độ</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
<b>Trình độ Đại học trở lên</b>	48	64,9
<b>Trình độ Cao đẳng</b>	26	35,1
<b>Tổng</b>	74	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty NiNa)

(Đơn vị: Người)



**Biểu đồ 2. 3: Cơ cấu lao động theo trình độ năm 2023**

(Nguồn: tác giả)

**Nhận xét:**

Qua bảng trên ta có thể rằng trình độ nguồn nhân lực trong Công ty chủ yếu là trình độ Đại học chiếm 64,4% trên tổng số nhân sự. Điều này chủ yếu là do yêu cầu trình độ chuyên môn nhằm để phù hợp với tính chất công việc. Bên cạnh đó, vẫn có nguồn nhân lực trình độ Cao đẳng chiếm tổng 35,1% còn lại. Việc đa dạng về trình độ có thể giúp công ty linh hoạt hơn trong việc phân bổ công việc và đào tạo nhân sự cho các vị trí khác nhau trong tương lai.

**❖ Tình hình tuyển dụng trong 3 năm gần đây****Bảng 2. 4: So sánh kết quả tuyển dụng và nhu cầu tuyển dụng 2021 – 2023**

(Đơn vị: Người)

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
<b>Nhu cầu tuyển dụng (người)</b>	10	15	20
<b>Số lượng ứng viên tuyển thực tế (người)</b>	6	11	16
<b>Tỷ lệ đáp ứng kế hoạch (%)</b>	60	73	80

*(Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty NiNa)*

Qua số liệu trên có thể thấy, trong 3 năm vừa qua công ty đảm bảo tuyển dụng đạt từ 60% - 80% so với kế hoạch đề ra. Kết quả tuyển dụng mặc dù có sự cải thiện nhưng tỷ lệ đáp ứng kế hoạch vẫn còn chưa đạt. Cụ thể năm 2023, tỷ lệ này mới đạt 80% thì vẫn còn 20% nhu cầu tuyển dụng chưa được đáp ứng, điều này có thể ảnh hưởng đến khả năng vận hành và sự phát triển của công ty. Công ty cần tiếp tục nỗ lực và tìm ra những điểm còn hạn chế trong việc tuyển dụng để khắc phục tình trạng trên nhằm đảm bảo đủ nguồn nhân lực, hỗ trợ cho sự phát triển bền vững của công ty.

**2.2.2. Nguồn tuyển dụng**

Để tìm ra các ứng viên tiềm năng và đạt tiêu chuẩn, Công ty sẽ xây dựng chiến lược và tạo ra một kế hoạch tuyển dụng phù hợp để mang lại hiệu quả cao

nhất. Công ty sẽ khai thác tối đa nguồn lực của các ứng viên từ bên trong và ngoài Công ty. Bên cạnh đó, Công ty cũng có những phương pháp phổ biến như đăng tin tuyển dụng với nội dung tăng tính cạnh tranh, thu hút nhiều sự quan tâm hơn từ ứng viên, cập nhật tin tức tuyển dụng cho ứng viên thấy được sự nghiêm túc, quan tâm từ phía nhà tuyển dụng. Việc sử dụng nhiều nguồn tuyển dụng khác nhau sẽ giúp Công ty tăng cơ hội tìm kiếm ứng viên chất lượng và tiềm năng.

Sau khi đã xác định số lượng người cần tuyển dụng vào các vị trí cần thiết, phòng Nhân sự sẽ chịu trách nhiệm về xác định nguồn tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng.

#### ❖ **Nguồn ứng viên bên trong:**

Nguồn ứng viên bên trong chủ yếu là các nhân viên, viên chức đã và đang làm việc trong Công ty. Ở nguồn ứng viên này sẽ bị giới hạn ở những người lao động đang làm việc trong Công ty nhưng lại có nhu cầu chuyển đến các bộ phận làm việc khác mà Công ty đang có nhu cầu tuyển dụng.

Để tìm ra nhân viên có đủ khả năng, năng lực phù hợp với vị trí đang cần ứng tuyển thì nhà lãnh đạo thường thông báo công khai vị trí và công việc cần đang tuyển. Bản thông báo sẽ được dán ngay bảng thông báo của Công ty để mọi người có thể nắm bắt thông tin rõ ràng. Trong bản này sẽ viết rõ chi tiết vị trí đang ứng tuyển, thủ tục cần thiết khi đăng ký, điều kiện công việc cụ thể.

#### **Ưu điểm:**

+ Tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng: khi tuyển dụng nội bộ thì Công ty sẽ tiết kiệm được thời gian để tìm kiếm, lựa chọn, đào tạo và khoảng chi phí cho người giới thiệu hoặc quảng cáo công việc. Thay vào đó có thể tận dụng các nguồn lực hiện có để đào tạo và phát triển nhân viên.

+ Tạo động lực làm việc cho nhân viên: nhân viên sẽ có cơ hội thăng tiến và phát triển từ Công ty sẽ tạo động lực rất lớn đối với nhân viên muốn gắn bó lâu dài, dẫn đến sự hài lòng trong công việc.

#### **Nhược điểm:**

+ Hạn chế về số lượng và chất lượng của ứng viên: khi nhân viên thuyên

chuyên sang vị trí khác cũng sẽ khiến bộ phận cũ bị thiếu hụt nguồn nhân lực, và có thể tiếp tục tuyển dụng.

+ Quá trình làm việc bị rập khuôn: khi tuyển dụng nội bộ thì nhân viên đã quen với cách làm việc và văn hóa của Công ty nên sẽ ảnh hưởng một phần đến một tổ chức luôn luôn muốn phát triển và đổi mới, hạn chế sự sáng tạo trong công việc dẫn đến hiệu suất làm việc thấp đi.

#### ❖ **Nguồn ứng viên bên ngoài:**

Ở nguồn ứng tuyển bên ngoài này thì Công ty sẽ tuyển những ứng viên ở bên ngoài thị trường lao động nhằm đa dạng nguồn tìm kiếm ứng viên có kỹ năng, kinh nghiệm và tiềm năng phù hợp với vị trí còn trống. Công ty sẽ có những phương thức tìm kiếm, tuyển chọn và mục đích tuyển chọn khác nhau đối với từng đối tượng khác nhau sao cho phù hợp với vị trí tuyển dụng.

#### **Ưu điểm:**

+ Đa dạng nguồn ứng viên về chất lượng và số lượng: tuyển dụng bên ngoài sẽ thu hút được những ứng viên có kinh nghiệm đa dạng hơn cho Công ty, có thể dễ dàng nhanh chóng tìm ra ứng viên phù hợp đáp ứng các nhu cầu công việc.

+ Nhân viên không bị áp lực bởi các yếu tố ràng buộc: vì là người mới chưa tiếp xúc với văn hóa Công ty nên có thể tự do khả năng sáng tạo của mình một cách tốt nhất và luôn hăng hái trong mọi công việc.

+ Tính sáng tạo và đổi mới: ứng viên bên ngoài mang lại cái nhìn mới mẻ và có những ý tưởng sáng tạo cho Công ty, giúp thúc đẩy sự đổi mới và phát triển.

#### **Nhược điểm:**

+ Tốn nhiều thời gian và chi phí tuyển dụng: quá trình tuyển dụng bên ngoài sẽ mất một khoảng thời gian khá dài và chi phí bỏ ra không ít để tìm được ứng viên phù hợp với vị trí cần tuyển dụng, bao gồm việc đăng tin quảng cáo công việc, thu thập hồ sơ và tiến hành phỏng vấn và kiểm tra thông tin ứng viên, nếu chưa phù hợp thì phải bắt buộc tìm lại từ đầu.

+ Hòa nhập với môi trường mới: khi ứng viên mới vào Công ty thì ứng viên phải mất một khoảng thời gian để thích nghi văn hóa và hòa nhập với một môi trường làm việc hoàn toàn mới của Công ty.

+ Rủi ro giảm bớt đi kinh nghiệm và kiến thức nội bộ: khi dựa quá nhiều vào việc tuyển dụng ứng viên bên ngoài mà không phát triển tài năng nội bộ sẽ làm cho kinh nghiệm và kiến thức nội bộ giảm và mất đi.

### **2.2.3. Quy trình tuyển dụng tại Công ty**

Trong quá trình phát triển và hoạt động kinh doanh về cung cấp dịch vụ thiết kế Website, việc tuyển dụng luôn đóng một vai trò quan trọng để đảm bảo nên sự thành công và bền vững của công ty, là một phần quan trọng trong chiến lược nhân sự ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thu hút và giữ chân nhân tài. Tuy nhiên, hiện tại công ty NiNa vẫn đang đối mặt với một vấn đề đó là chưa có một quy trình tuyển dụng cụ thể, rõ ràng và thống nhất. Điều này dẫn đến một số hệ quả tiêu cực đối với công tác tuyển dụng như:

#### **❖ Thiếu đi sự liên kết nhất quán trong các bước tuyển dụng:**

Quy trình tuyển dụng hiện tại thiếu sự liên kết nhất quán giữa các bước. Cụ thể, bước sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn và kiểm tra năng lực không được thực hiện theo một quy trình đồng bộ, dẫn đến sự không đồng nhất trong việc đánh giá ứng viên. Việc không thống nhất và rõ ràng khiến cho các bước thực hiện mơ hồ, ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng và hiệu quả của quy trình.

#### **❖ Khó khăn trong việc duy trì chất lượng ứng viên:**

Do quy trình không được rõ ràng, cụ thể nên việc duy chất lượng nhân viên trở nên khó khăn hơn. Các ứng viên có thể được tuyển dụng không hoàn toàn phù hợp với yêu cầu công việc hoặc phù hợp với văn hóa của công ty. Từ đó, dẫn đến sự không hài lòng và hiệu suất làm việc kém, ảnh hưởng đến sự ổn định và chất lượng của đội ngũ nhân viên.

#### **❖ Khó khăn trong việc đánh giá và theo dõi ứng viên:**

Quy trình tuyển dụng không rõ ràng sẽ dẫn đến việc thiếu thông tin và dữ liệu để đánh giá ứng viên một cách toàn diện. Nếu không có tiêu chí rõ ràng để theo

đôi quá trình làm việc của ứng viên từ lúc tuyển dụng đến khi thử việc thì sẽ gặp khó khăn trong việc đảm bảo được chất lượng và hiệu quả làm việc của nhân viên. Điều này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến khả năng giữ chân nhân viên và duy trì một đội ngũ làm việc hiệu quả.

#### **2.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự tại Công ty**

##### **❖ Các yếu tố bên trong**

Các nhân tố bên trong ảnh hưởng đến việc thu hút và tuyển chọn ứng viên và góp phần không nhỏ đến công tác tuyển dụng.

##### **Mục tiêu của doanh nghiệp:**

NiNa đang muốn tập trung vào việc cải thiện chất lượng sản phẩm và dịch vụ. Chính vì thế, Công ty cần phải tuyển dụng những ứng viên có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng phù hợp với ngành nghề. Điều này có thể làm tăng yêu cầu về năng lực của ứng viên, đòi hỏi quy trình tuyển chọn nghiêm ngặt hơn và sử dụng nhiều phương pháp đánh giá kỹ năng, kiến thức.

Bên cạnh đó, Công ty NiNa cũng đặt ra mục tiêu mở rộng thị trường và tăng trưởng quy mô. Vì vậy đòi hỏi việc tuyển dụng phải diễn ra nhanh chóng, chính xác, và có thể cần thêm các chiến dịch quảng bá thương hiệu tuyển dụng để thu hút nhiều ứng viên tiềm năng. Mục tiêu phát triển nhanh chóng có thể dẫn đến nhu cầu tuyển dụng nhiều vị trí mới, trong đó có các vị trí quản lý và chuyên gia trong các lĩnh vực chiến lược.

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

Công ty NiNa đã được thành lập hơn 10 năm và đã nhanh chóng dần khẳng định được vị thế của mình. NiNa đã xây dựng cho mình một hình ảnh là một công ty cung cấp dịch vụ thiết kế Website uy tín vững chắc trong lòng khách hàng dựa trên chất lượng sản phẩm, sự đổi mới sáng tạo. Công ty đã tự khẳng định thương hiệu và uy tín riêng của mình bằng sự tin tưởng và đánh giá cao từ khách hàng. Mặc dù trong phạm vi khu vực Thành phố Hồ Chí Minh có rất nhiều công ty cung cấp dịch vụ thiết kế Website nhưng công ty cũng đã tồn tại và ngày càng phát triển mạnh mẽ hơn, khẳng định vị thế của mình trong ngành công nghệ thông tin và là

một trong những lựa chọn hàng đầu trên thị trường cạnh tranh khốc liệt. Việc duy trì và phát huy những yếu tố này sẽ tiếp tục giúp công ty giữ vững và nâng cao uy tín của mình trong tương lai.

NiNa luôn chú trọng về sự trải nghiệm của khách hàng và đặc biệt là chất lượng sản phẩm và dịch vụ. Những sản phẩm và dịch vụ của Công ty không chỉ đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng mà công ty còn thường xuyên cập nhật những công nghệ mới nhất mang đến sự hài lòng cho người dùng. Bên cạnh đó, NiNa không ngừng đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, áp dụng những công nghệ tiên tiến và phương pháp thiết kế hiện đại để mang lại các giải pháp hiệu quả nhất đến tay khách hàng.

### **Tài chính:**

Khi tuyển dụng nhân viên, doanh nghiệp phải đối mặt với nhiều chi phí khác nhau từ việc quảng cáo tuyển dụng đến các khoản chi liên quan đến phỏng vấn và đào tạo. Những chi phí này sẽ ảnh hưởng một phần đến ngân sách của công ty độ hiệu quả trong quá trình tuyển dụng. Chính vì vậy, doanh nghiệp phải biết kiểm soát và sử dụng hiệu quả chi phí tuyển dụng để vừa tiết kiệm được chi phí nhất có thể vừa nâng cao được chất lượng tuyển dụng.

**Bảng 2. 5: Chi phí tuyển dụng bình quân giai đoạn 2021 – 2023**

<b>Năm</b>	<b>Tổng chi phí tuyển dụng (triệu đồng)</b>	<b>Tổng số người được tuyển (người)</b>	<b>Chi phí/lao động (triệu đồng/người)</b>
<b>2021</b>	20	6	3,33
<b>2022</b>	25	11	2,27
<b>2023</b>	35	16	2,19

*(Nguồn: Phòng Kế toán Công ty NiNa)*

(Đơn vị tính: Triệu đồng)



**Biểu đồ 2. 4: Chi phí tuyển dụng 2021 – 2023**

(Nguồn: tác giả)

Qua bảng trên ta có thể chi phí tuyển dụng qua các năm tương đối thấp, chi phí tuyển dụng hầu như là chi phí dành cho việc quảng cáo thông qua việc đăng tin quảng cáo trên các website việc làm như: timviecnhanh.com, topcv.vn,... Bên cạnh đó, còn có những chi phí cho công tác phỏng vấn, tài liệu và những chi phí này sẽ được thay đổi theo nhu cầu tuyển dụng nhân lực mỗi năm.

Tuy nhiên, vấn đề chi phí tuyển dụng thấp cũng ảnh hưởng đến chất lượng và số lượng tuyển dụng. Mặc dù chi phí/lao động giảm nhưng có thể thấy chi phí tuyển dụng chưa đủ cao để thu hút được những ứng viên có tiềm năng. Việc tiết kiệm chi phí chưa hợp lý dẫn đến hạn chế trong việc tiếp cận các kênh tuyển dụng chất lượng hoặc không đủ kinh phí để thực hiện các hoạt động nhằm xây dựng thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ.

Có thể thấy chi phí tuyển dụng của Công ty qua từng năm không có sự chênh lệch quá lớn và chi phí trung bình cho mỗi mỗi tuyển được mà công ty phải bỏ ra ở mức trung bình thấp trong khoảng 3,33 triệu đồng/người. Vì vậy, công ty cần xem xét và đánh giá lại mức đầu tư tuyển dụng hiện tại đã đủ để thu hút ứng viên chất lượng hay chưa và có cần phải tăng thêm chi phí tuyển dụng trong tương lai nhằm đạt được mục tiêu chất lượng nhân sự.

## **Văn hóa doanh nghiệp:**

Yếu tố bên trong đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo nên một môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Đặc biệt văn hóa và môi trường làm việc là hai yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng, năng suất và hiệu quả làm việc của nhân viên. Tại NiNa mỗi năm đều có rất nhiều hoạt động như: Ngày thành lập Công ty, Team Building, Year End Party,... nhằm giúp cho các thành viên trong công ty có thể giao lưu, tăng cường tình đoàn kết và cùng nhau thư giãn sau thời gian dài làm việc căng thẳng. Một văn hóa làm việc tích cực có thể thúc đẩy tinh thần làm việc và tăng cường sự gắn bó các nhân viên với nhau trong công ty.

Bên cạnh đó, lãnh đạo luôn cố gắng tạo nên một môi trường làm việc thoải mái nhất, trang bị thêm cơ sở vật chất như: trang bị thêm máy in giấy để thuận tiện trong công việc, thay đổi bàn ghế mới thoải mái hơn, trang bị thêm đèn và ánh sáng,... và các chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên thực hiện công việc hiệu quả. NiNa muốn rằng môi trường làm việc tốt thì không chỉ giúp nhân viên thoải mái mà còn góp phần nâng cao năng suất và sự hài lòng của toàn thể thành viên trong công ty.

### **❖ Các yếu tố bên ngoài**

#### **Môi trường kinh tế:**

Trong khoảng thời gian hai năm gần đây, môi trường đang dần phát triển, thói quen của người tiêu dùng cũng đã những sự thay đổi rõ rệt. Người tiêu dùng đã dần chuyển từ mua hàng offline thành mua hàng trực tuyến online. Internet là một công cụ quan trọng giúp nền kinh tế, người dân mua sắm bằng hình thức mua hàng trực tuyến này, đặc biệt với hình thức thương mại điện tử. Xu hướng ngày nay cũng tạo ra nhiều cơ hội thuận lợi cho các công ty hoạt động trong lĩnh vực thiết kế website và dịch vụ quảng cáo giống như Công ty NiNa tiếp cận được khách hàng hiệu quả hơn, phát triển và tối ưu được khả năng kinh doanh, tăng sự hiện diện trên thị trường và cải thiện trải nghiệm mua sắm của người tiêu dùng.

#### **Môi trường chính trị - pháp luật:**

Các yếu tố chính phủ và chính trị có ảnh hưởng ngày càng lớn đến hoạt động của các doanh nghiệp. Các nhà đầu tư ra quyết định có nên tham gia đầu tư hay hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực mà họ quan tâm hay không. Như thế, các yếu tố chính trị và pháp luật có thể cho thấy các vận hội và mối đe dọa chủ yếu đối với các tổ chức cũng như doanh nghiệp nhỏ và lớn. Đối với một số ngành và những doanh nghiệp phải phụ thuộc rất nhiều vào các hợp đồng hoặc trợ cấp của chính phủ, những dự báo về chính trị có thể là phần quan trọng nhất của việc kiểm tra các yếu tố bên ngoài.

Yếu tố pháp luật và quản lý nhà nước về kinh tế hoàn toàn phụ thuộc vào môi trường kinh doanh. Nhà nước ban hành hệ thống luật phát chất lượng là điều kiện tiên quyết và quan trọng nhằm bảo đảm cho doanh nghiệp kinh doanh bình đẳng, buộc họ phải kinh doanh chân chính, có trách nhiệm với khách hàng của mình, với xã hội, với nền kinh tế Việt Nam. Ngược lại, nếu không hoàn thiện hệ thống pháp luật thì chắc chắn sẽ ảnh hưởng tới môi trường kinh doanh, gây khó khăn trong hoạt động sản xuất doanh nghiệp.

### **Môi trường văn hóa – xã hội:**

Hầu hết thói quen tiêu dùng, cách xử sự, cũng như sở thích của khách hàng hiện tại tạo nên một văn hóa bên trong của doanh nghiệp và ảnh hưởng rất nhiều tới cách thức ứng xử, giao tiếp với bên ngoài của doanh nghiệp.

Chính vì hiểu và nắm bắt được yếu tố này nên các ngành quảng cáo và dịch vụ Website hay tất cả các ngành có thể dễ dàng tiếp cận khách hàng hơn và mang tới cho họ những giá trị thực sự mà họ đang cần từ doanh nghiệp, từ dịch vụ quảng cáo. Việc thấu hiểu văn hóa môi trường làm việc và tìm hiểu văn hóa tại những khu vực khác nhau vừa giúp doanh nghiệp dễ dàng giao tiếp với khách hàng, đồng thời các nhân viên trong công ty cũng hiểu và học hỏi văn hóa lẫn nhau.

### **Cạnh tranh trong ngành**

Trong phạm vi Thành phố Hồ Chí Minh thì có vô vàn các công ty thiết kế Website, nhưng chỉ xét những công ty gần với NINA thì có các công ty là đối thủ cạnh tranh như sau:

- Công ty Thiết Kế Website Chuyên Nghiệp PROFAST:

Ưu điểm: Một công ty thiết kế Website hàng đầu, chuyên nghiệp, nhanh chóng và đẳng cấp nhất khu vực miền Nam Việt Nam. Đặc biệt, công ty này cung cấp dịch vụ thiết kế Website tận nơi, có thể thỏa sức sáng tạo với ý tưởng. Profast đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn về SEO, hệ thống quản lý chuyên nghiệp, ngôn ngữ lập trình PHP cao cấp nhất và bảo mật nhất. Phong cách thiết kế hiện đại, cập nhật xu hướng mới nhất của thị trường Việt Nam.

Nhược điểm: Số lượng nhân viên chỉ từ 10-35 người nên không đủ đáp ứng kịp thời nhu cầu ngày càng cao của khách hàng.

- Công ty Thiết Kế Website IMS:

Ưu điểm: Với đội ngũ lập trình, Designer và kỹ sư CNTT trẻ đầy sáng tạo và năng động, chịu khó và ham học hỏi cùng với sự góp sức của các chuyên gia dày dặn kinh nghiệm về lập trình và phát triển ứng dụng Website thương hiệu trên 6 Internet. Công ty luôn tự hào khi mang đến cho khách hàng những sản phẩm chất lượng, xứng tầm xác lập được vị thế của doanh nghiệp bạn trên thị trường. IMS luôn sẵn lòng trở thành người bạn đồng hành cùng chặng đường phát triển sắp tới của doanh nghiệp. Với đội ngũ hơn 20 nhân viên là những con người của thế hệ 8X, 9X rất nhiệt huyết, năng động và sáng tạo, chính những điều này đã giúp IMS tạo ra nhiều sản phẩm công nghệ đáp ứng nhu cầu cho nhiều doanh nghiệp quản lý kinh doanh quản lý.

Nhược điểm: Công ty đưa ra các mức tư vấn xây dựng thiết kế Website khá đơn giản, chưa đáp ứng đủ nhu cầu của khách hàng. Thêm vào đó, bảng giá của công ty được đánh giá là cao khiến nhiều khách hàng gặp khó khăn trong việc lựa chọn dịch vụ.

- Công ty TNHH đầu tư IBCO:

Ưu điểm: Với đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp, IBCO đã thực hiện nhiều dự án với nhiều ngành nghề lĩnh vực : Du lịch, tin tức, thương mại điện tử, công nghệ,... tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và Đà Nẵng phục vụ cho các cá nhân, doanh nghiệp, startup và các tập đoàn lớn trong và ngoài nước. Họ tự tin mang đến

cho Quý khách hàng những website có chất lượng tốt nhất, hiệu quả vượt hơn cả mong đợi của bạn. IBCO cam kết mang lại cho bạn một dịch vụ Website chuyên nghiệp, uy tín nhất, tăng số lượng khách hàng tiềm năng, tăng doanh số, giảm chi phí và rủi ro tốt nhất cho kinh doanh.

Nhược điểm: Số lượng nhân viên còn khá khiêm tốn, chỉ từ 20 – 40 người làm hạn chế khả năng mở rộng quy mô và tiếp cận nhiều khách hàng lớn cùng một lúc.

Có thể thấy, nhìn chung mỗi công ty đều có một thế mạnh và nhược điểm riêng, tuy nhiên các nhược điểm về quy mô và chi phí vẫn chưa thật sự đáp ứng tốt với nhu cầu thị trường hiện tại, đặc biệt là đối với thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt như ngày nay.

### **Thị trường lao động:**

Khoảng thời gian trước dịch thì rất nhiều ngành nghề gặp khó khăn trong kinh doanh, người kinh doanh còn ít tiếp cận đến Internet, họ chưa biết nhiều đến việc quảng cáo trên mạng xã hội, Internet. Họ không biết Website là gì, nó có tác dụng gì và sẽ đem đến những gì cho họ. Họ thấy việc quảng cáo qua Google, thậm chí là các trang mạng xã hội là không cần thiết. Nhưng sau khi dịch xảy ra đến hiện tại. người tiêu dùng, người làm kinh doanh đã thay đổi suy nghĩ, thay đổi hành vi người tiêu dùng. Hình thức mua hàng online chuyển sang offline do đợt giãn cách xã hội, thì người làm kinh doanh cũng dần biết đến và quan tâm hơn về việc quảng cáo online. Họ hiểu biết hơn về Website, thậm chí là kinh doanh nhỏ hay lớn.

Với sự phát triển mạnh của công nghệ thời nay, hiệu quả quảng cáo trên Internet ngày được nâng cao. Chi phí cho việc quảng cáo trên tivi, báo, đài đều rất tốn kém. Trong khi việc làm một Website và quảng bá thương hiệu trên Internet lại có một cái giá rất phải chăng nhưng lại vô cùng hiệu quả. Từ đó, các Công ty về thiết kế Website cũng được thành lập và cạnh tranh nhau càng nhiều.

NINA tuy không phải là một Công ty lớn nhất Việt Nam nhưng hầu hết thị trường Việt Nam khắp nơi đều là của NINA, NINA chiếm lĩnh gần hết thị trường thiết kế Website qua đa ngành nghề. Được thành lập từ năm 2010, duy trì đến nay

cũng được hơn 10 năm chứng tỏ kinh nghiệm của NINA cũng rất lớn và được nhiều người biết tới.

### **2.3. Đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty**

#### **2.3.1. Ưu điểm**

**Về hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp:** Một trong những yếu tố mạnh mẽ nhất chính là hình ảnh và sự uy tín của công ty. Được thành lập hơn 10 năm và luôn không ngừng phát triển, NiNa đã xây dựng cho mình một hình ảnh đáng tin cậy trong ngành thiết kế Website. Sự uy tín không chỉ từ chất lượng sản phẩm và dịch vụ mà còn là sự đổi mới và sáng tạo liên tục. NiNa đã khẳng định được vị thế của mình qua sự tin tưởng và đánh giá cao từ khách hàng, tạo ra một lợi thế lớn trong việc thu hút ứng viên chất lượng. Có nhiều ứng viên sẵn sàng ứng tuyển tại NiNa vì mong muốn được làm trong một môi trường uy tín và có cơ hội phát triển nghề nghiệp.

**Về văn hóa doanh nghiệp tích cực:** Văn hóa doanh nghiệp là một yếu tố cốt lõi đóng vai trò quan trọng trong việc tạo nên một môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Môi trường làm việc tích cực không chỉ tạo nên bầu không khí làm việc thoải mái mà còn giúp nhân viên cảm thấy hài lòng và thúc đẩy sự gắn bó lâu dài của nhân viên với doanh nghiệp. Công ty đã tạo được động lực cho nhân viên thông qua việc tạo điều kiện để nhân viên có thể phát triển kỹ năng của bản thân, tạo cơ hội thăng tiến đồng thời cũng khuyến khích và công nhận những đóng góp của nhân viên. Từ đó họ cảm thấy được trân trọng và có động lực làm việc nhiều hơn.

Ngoài ra, một phần quan trọng của văn hóa doanh nghiệp chính là việc đầu tư vào cơ sở vật chất, không gian làm việc hiện đại và tiện nghi. Khi nhân viên được trải nghiệm trong môi trường làm việc với đầy đủ các thiết bị hỗ trợ thì họ sẽ cảm thấy hài lòng và làm việc năng suất, tích cực hơn góp phần nâng cao năng suất lao động và tinh thần làm việc của đội ngũ nhân viên.

**Có sự cải thiện trong quá trình tuyển dụng:** Công ty có sự cải thiện đáng kể về quá trình tuyển dụng qua từng năm, số lượng tuyển dụng vào ngày càng tăng cao. Chứng tỏ, Công ty đang cố gắng nỗ lực điều chỉnh, nâng cao chất lượng và

hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Có thể thấy việc quản lý và điều hành trong công tác tuyển dụng ngày càng chặt chẽ hơn song Công ty cũng cần duy trì và cải thiện hơn nữa để có thể đảm bảo chất lượng tuyển dụng ổn định và phù hợp với nhu cầu phát triển lâu dài.

### **2.3.2. Nhược điểm**

**Chưa có sự cụ thể và rõ ràng trong quy trình tuyển dụng:** NiNa chưa có một quy trình cụ thể, rõ ràng và các bước thực hiện chưa được thống nhất. Sự thiếu sót này dẫn đến khó khăn trong việc duy trì chất lượng tuyển dụng và việc đảm bảo ứng viên được chọn hoàn toàn phù hợp với công việc và có thể việc đánh giá năng lực các ứng viên cũng không được đầy đủ và chính xác, nguy cơ làm giảm chất lượng tuyển dụng ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu suất làm việc và môi trường làm việc chung.

**Chưa có bản mô tả công việc cho từng vị trí tuyển dụng:** Công ty chưa xây dựng bản mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí tuyển dụng, điều đó sẽ gây ra những khó khăn trong quá trình tuyển dụng và quản lý nhân sự. Cụ thể, Công ty sẽ gặp khó khăn trong việc xác định được yêu cầu tuyển dụng khiến cho việc lựa chọn các ứng viên không phù hợp với nhu cầu thực tế của vị trí công việc sắp ứng tuyển. Hơn thế, thiếu bản mô tả công việc sẽ làm quy trình tuyển dụng trở nên thiếu hiệu quả, thời gian tuyển dụng kéo dài do phải liên tục tìm kiếm và phỏng vấn nhưng không đáp ứng được yêu cầu.

**Chi phí tuyển dụng thấp:** Mặc dù Công ty có chi phí tuyển dụng thấp nhưng song đó nó cũng ảnh hưởng đến chất lượng và số lượng tuyển dụng. Công ty vẫn chưa có kế hoạch sử dụng chi phí tuyển dụng hợp lý và hiệu quả dẫn đến việc còn bị hạn chế. Cụ thể, chi phí thấp sẽ khiến Công ty thu hút được ít những ứng viên tiềm năng và chất lượng; Mất cơ hội cạnh tranh với các đối thủ, công ty khác; Chất lượng tuyển dụng sẽ không ổn định và không đảm bảo được tính hiệu quả về lâu dài.

Vì vậy công ty nên xem xét và đưa ra mức đầu tư tuyển dụng phù hợp nhằm thu hút ứng viên chất lượng và đạt được mục tiêu tuyển dụng nhân sự mà công ty đề ra.

**Chưa đáp ứng được kế hoạch nhu cầu tuyển dụng:** Công ty có sự cải thiện trong quá trình tuyển dụng qua từng năm nhưng vẫn còn bị hạn chế vì tỷ lệ đáp ứng kế hoạch tuyển dụng còn chưa đạt làm thiếu hụt nhân lực. Điều này có thể làm gián đoạn hoạt động kinh doanh và sẽ làm khó khăn trong việc mở rộng quy mô. Vì vậy, Công ty nên có một số giải pháp khắc phục tình trạng này nhằm đảm bảo đủ được nguồn nhân lực và sự phát triển lâu dài của công ty.

# CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH TM VÀ DV NINA

## 3.1. Định hướng phát triển của Công ty

### 3.1.1. Định hướng phát triển Công ty đến năm 2030

Hơn 10 năm qua, công ty luôn nỗ lực để phấn đấu và không ngừng phát triển toàn diện và phát triển bền vững. Để thực hiện những mục tiêu đó thì công ty đang tập trung vào một số lĩnh vực chính để duy trì mở rộng vị thế của mình trong quảng cáo, marketing tại Việt Nam. Công ty cũng đã xác định được hướng đi và xây dựng chiến lược phát triển trong thời gian tới:

NiNa vẫn đang ngày càng cải thiện và tiếp tục xây dựng nền tảng văn hóa doanh nghiệp, phát huy những giá trị riêng vốn có của công ty. Đồng thời, thống nhất và duy trì sự đồng thuận trong tập thể nhân viên, khơi nguồn tiềm năng sáng tạo trong từng cá nhân, tạo niềm tin và động lực phát triển của NiNa.

Bên cạnh sự phát triển nền văn hóa, Công ty còn tập trung vào việc tuyển dụng và phát triển nhân tài vì nguồn nhân lực chính là nhân tố quan trọng và có tính quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp. Với xu hướng phát triển nhanh chóng về công nghệ hiện nay thì công tác phát triển nguồn nhân lực sẽ gặp nhiều thách thức phía trước. Chính vì thế, NiNa đang có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đổi mới để phù hợp với xu hướng hiện nay:

- Tăng cường đào tạo và nâng cao trình độ, năng lực quản trị của đội ngũ lãnh đạo, cán bộ, quản lý các cấp và toàn thể nhân viên. Đồng thời, luôn cập nhật những kiến thức mới nhất để đội ngũ Công ty có đủ điều kiện cần thiết và đảm bảo sự phát triển của công ty trong tương lai.
- Tiếp tục đổi mới cơ cấu tổ chức, bố trí sử dụng nhân lực phù hợp nhằm tạo động lực và cơ hội phát triển đối với cá nhân góp phần nâng cao năng suất làm việc, cải thiện chất lượng cuộc sống cho người lao động trong doanh nghiệp.

Bên cạnh việc củng cố vị trí tại thị trường trong nước, NiNa cũng đang hướng

đến việc mở rộng thị trường quốc tế. Công ty liên tục cải tiến chất lượng dịch vụ để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt.

### 3.1.2. Định hướng, mục tiêu tuyển dụng nhân sự của Công ty

Những năm gần đây, Công ty NiNa đặt công tác tuyển dụng nhân lực lên hàng đầu vì nhân lực chính là yếu tố quan trọng, đảm bảo được tuyển dụng nhân sự chất lượng sẽ là động lực đảm bảo sự thành công của các mục tiêu phát triển đề ra trước đó. Việc tuyển dụng được nguồn nhân sự chất lượng không chỉ giúp công ty xây dựng đội ngũ nhân viên vững mạnh mà còn là nền tảng của cạnh tranh trên thị trường hiện tại. Khi đã lựa chọn được những nhân viên tốt thì công ty đã xây dựng được cho doanh nghiệp của mình một đội ngũ nhân viên vững mạnh.

Một trong những mục tiêu quan trọng trong thời gian tới về tuyển dụng nhân sự là nâng cao trình độ và kỹ năng nhân lực để phù hợp với vị trí hiện tại, nhằm giúp công ty tiết kiệm được chi phí đào tạo và rút ngắn thời gian đưa nhân viên vào làm việc chính thức. Chính vì vậy, NiNa đang không ngừng cải thiện quy trình tuyển dụng và tập trung đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực, hướng đến việc xây dựng một đội ngũ nhân viên vững chắc, có thể đáp ứng được những yêu cầu công việc cao hơn trong tương lai.

**Bảng 3. 1: Mục tiêu tuyển dụng của Công ty NiNa năm 2025 – 2030**

Cơ cấu	2025		2028		2030	
	Số lượng người	Tỉ lệ %	Số lượng người	Tỉ lệ %	Số lượng người	Tỉ lệ %
Tổng lao động	110	100	205	100	270	100
Đại học trở lên	80	72,7	160	78,0	220	81,5
Cao đẳng	30	27,3	45	22,0	50	19,6

(Nguồn: Phòng Nhân sự của Công ty NiNa)

Qua số liệu trên, việc tăng cường số lượng lao động trong giai đoạn từ 2025 đến 2030 cho thấy được rằng NiNa đang hướng đến mở rộng quy mô hoạt động và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường. Hơn thế, tỷ lệ lao động có trình độ đại học ngày càng tăng mạnh cho thấy được công ty đang chú trọng vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đòi hỏi nhân sự có trình độ cao và có khả năng thích ứng, nắm bắt công nghệ mới nhằm phù hợp với nền kinh tế hiện đại hóa, tự động hóa. Ngoài ra, sự rõ rệt nhất về tỷ lệ nhân viên có trình độ cao đẳng giảm dần qua các năm cho thấy công ty đang chuyển hướng sang các lao động có trình độ cao hơn nhằm đáp ứng được nhu cầu phát triển dài hạn.

Dựa trên những số liệu được đưa ra và những đánh giá trên, có thể đề ra định hướng mục tiêu trong công tác tuyển dụng của Công ty đến năm 2030, cụ thể:

- *Tích cực tuyển dụng nhân sự có trình độ đại học trở lên:* Công ty tập trung vào việc tuyển dụng nhân sự có trình độ học vấn cao và có khả năng thích ứng nhanh với công việc. Đồng thời có kinh nghiệm thực tiễn trong các lĩnh vực chuyên môn nhằm đảm bảo được chất lượng và sự bền vững trong công ty.
- *Duy trì cải thiện chất lượng tuyển dụng:* Không chỉ tăng về số lượng lao động mà Công ty cũng cần đảm bảo được chất lượng tuyển dụng. NiNa nên đề xuất một số chương trình đào tạo, huấn luyện chuyên sâu để nâng cao trình độ và kỹ năng nhân viên nhằm giúp đáp ứng được nhu cầu công việc với môi trường cạnh tranh gay gắt ngày nay.
- *Phát triển chiến lược nhân sự:* Bên cạnh việc chỉ tập trung tuyển dụng lao động có trình độ đại học thì Công ty cũng cần xây dựng các chương trình hỗ trợ và phát triển nhân sự trình độ cao đẳng để nhân viên có cơ hội phát triển và nâng cao trình độ bản thân nhằm tạo ra một đội ngũ nhân viên vừa vững chắc, toàn diện vừa đảm bảo được sự ổn định trong hoạt động kinh doanh.

Nhìn chung, công tác tuyển dụng nhân sự trong giai đoạn 2025 đến 2030 đang ngày càng phát triển mạnh mẽ hơn với quy mô được mở rộng và nâng cao chất lượng nhân lực qua từng năm. Với kế hoạch nhân sự mạnh mẽ như vậy sẽ

thúc đẩy được sự phát triển kinh doanh về dịch vụ, sản phẩm và chất lượng. Từ đó, thu hút được một lượng khách hàng và nâng cao uy tín trên thị trường.

### **3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty**

Qua những đánh giá phân tích về ưu điểm và nhược điểm tại Công ty, tôi có một số đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự, cụ thể:

#### **Giải pháp 1: Xây dựng một quy trình tuyển dụng cụ thể, rõ ràng cho Công ty:**

Công ty chưa có một quy trình tuyển dụng cụ thể, rõ ràng và thống nhất, các bước tuyển dụng tại NiNa chỉ bao gồm những bước cơ bản là: Tìm kiếm ứng viên  
→ Phỏng vấn → Thử việc.

Thiết nghĩ, ngoài những bước cơ bản trên thì Công ty nên xây dựng cho doanh nghiệp của mình một quy trình tuyển dụng riêng với mục đích tuyển dụng rõ ràng và đảm bảo được tất cả các bước thực hiện đều được đồng nhất và hiệu quả.

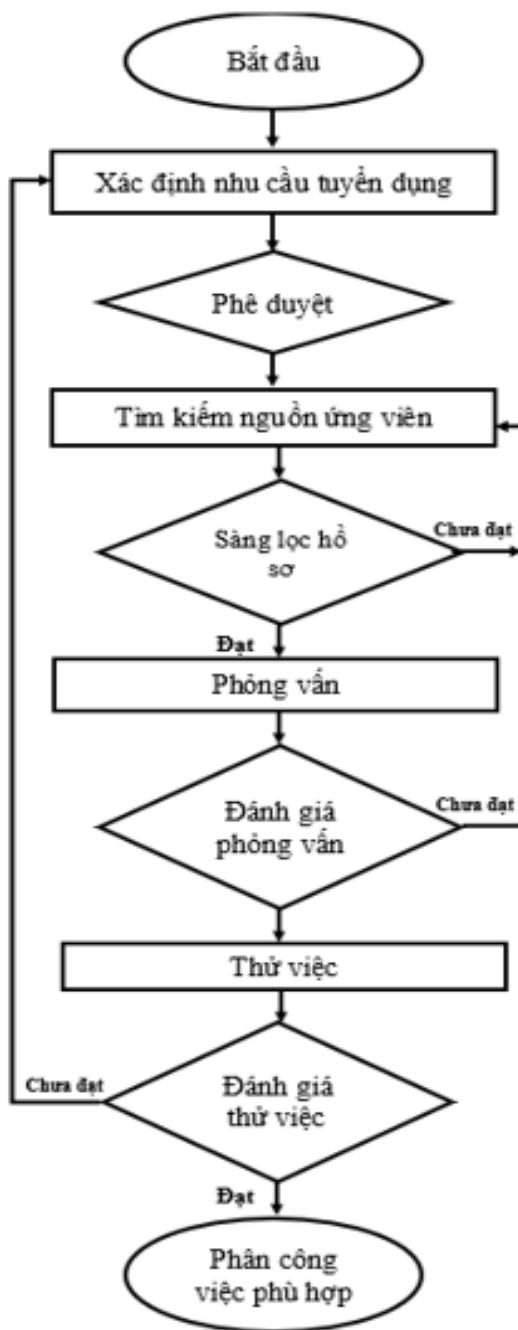
Cụ thể, trước khi tìm kiếm ứng viên, Công ty nên thêm bước xác định nhu cầu tuyển dụng, vì khi công ty xác định được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp mình thì công ty sẽ hiểu rõ hơn về các vị trí cần tuyển và số lượng bao nhiêu nhân sự giúp công ty thấy được các vấn đề nội bộ hiện tại như thiếu hụt kỹ năng, cần cải thiện quy trình làm việc hoặc là cần thay đổi cấu trúc tổ chức để đáp ứng nhu cầu phát triển trong tương lai.

Qua đó, Công ty có thể tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, tiết kiệm được thời gian và chi phí tuyển dụng. Có một mục tiêu và quy trình rõ ràng giúp công ty lên kế hoạch ngân sách hợp lý và hiệu quả hơn, gồm chi phí quảng cáo, chi phí tuyển dụng và chi phí đào tạo. Và công ty cũng sẽ rút ngắn được thời gian tìm kiếm và lựa chọn ứng viên nhằm giảm các chi phí phát sinh từ việc tuyển dụng kéo dài.

Công ty có thể tăng cường được chất lượng ứng viên, tìm được những ứng viên phù hợp ngay từ ban đầu, giảm được nguy cơ tuyển sai người và tránh được các chi phí tuyển dụng lại hoặc xử lý các vấn đề về nhân sự không phù hợp.

Ngoài ra, Công ty cũng nên thường xuyên đánh giá và cải thiện về hiệu quả

của quy trình tuyển dụng nhằm khắc phục kịp thời các vấn đề đang tồn tại. Thu thập các phản hồi từ các ứng viên, nhân viên mới và các bộ phận liên quan nhằm để cải thiện quy trình được hiệu quả và tốt nhất.



Sơ đồ 3. 1: Quy trình tuyển dụng nhân sự đề xuất

(Nguồn: tác giả)

**Giải pháp 2: Xây dựng bản mô tả công việc:**

Hiện tại, Công ty cũng chưa có một bản mô tả công việc chi tiết cho một vị

trí ứng tuyển, nên Công ty không xác định được vị trí đó cần bao nhiêu kinh phí phù hợp để có thể đầu tư dẫn đến tình trạng chi phí không được đầu tư hợp lý, gây lãng phí nguồn lực, hoặc khó khăn trong việc lựa chọn nguồn tuyển dụng, vị trí đó sẽ phải cần ứng tuyển từ nội bộ hay từ bên ngoài phù hợp hơn. Điều đó sẽ làm công ty vừa mất thời gian và vừa bỏ ra chi phí nhưng không mang lại hiệu quả.

Ở bước xác định nhu cầu tuyển dụng, thiết nghĩ công ty nên xây dựng một bản mô tả công việc chi tiết, cụ thể bao gồm các thông tin cụ thể về nhiệm vụ, yêu cầu kỹ năng, trình độ học vấn, kinh nghiệm và các yếu tố liên quan đến vị trí cần tuyển dụng. Dựa vào bản mô tả công việc đó thì công ty có thể đánh giá và đưa ra một kinh phí tuyển dụng hợp lý cho từng vị trí nhằm giúp tối ưu hóa được ngân sách tuyển dụng và sử dụng tối đa nguồn lực.

*Đây là bản mô tả công việc chi tiết được đề xuất của một vị trí cụ thể:*

## **BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC**

**I. Vị trí:** Chuyên viên tuyển dụng nhân sự

**Bộ phận:** phòng nhân sự

**Địa điểm làm việc:** Công ty TNHH TM và DV NINA

**Thời gian làm việc:** 8h – 17h

**II. Mục đích công việc:**

Chuyên viên tuyển dụng nhân sự chịu trách nhiệm thực hiện toàn bộ quá trình tuyển dụng nhân sự cho công ty, bao gồm việc xác định nhu cầu nhân lực, tìm kiếm, sàng lọc, phỏng vấn và đánh giá các ứng viên tiềm năng, nhằm đảm bảo tuyển dụng được nhân sự chất lượng và phù hợp với văn hóa công ty.

**III. Nhiệm vụ:**

**1. Lập kế hoạch tuyển dụng:**

Phối hợp với các bộ phận khác để nắm bắt nhu cầu nhân sự, xác định các vị trí cần tuyển dụng.

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm, đảm bảo sự phát triển nhân sự phù

hợp với chiến lược của công ty.

## **2. Tìm kiếm ứng viên:**

Đăng tin tuyển dụng trên các trang web, mạng xã hội và các kênh tuyển dụng khác.

Sử dụng các công cụ tuyển dụng hiện đại để tìm kiếm và thu hút ứng viên (LinkedIn, VietnamWorks, TopCV, v.v.).

Tham gia các hội chợ việc làm, sự kiện nghề nghiệp để mở rộng mạng lưới ứng viên.

## **3. Sàng lọc và phỏng vấn:**

Sàng lọc hồ sơ ứng viên, đánh giá năng lực và phù hợp với yêu cầu công việc.

Tổ chức và tham gia phỏng vấn vòng 1 (phỏng vấn qua điện thoại hoặc trực tiếp).

Phối hợp với trưởng bộ phận chuyên môn để đánh giá chuyên môn và kỹ năng của ứng viên.

## **4. Đào tạo và hỗ trợ nhân viên mới:**

Phối hợp với các bộ phận khác để tổ chức đào tạo ban đầu cho nhân viên mới.

Đảm bảo quá trình hội nhập của nhân viên mới diễn ra suôn sẻ, giúp họ nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc.

## **IV. Yêu cầu công việc:**

### **1. Trình độ học vấn:**

Tốt nghiệp đại học chuyên ngành Quản trị nhân sự, Kinh tế, Quản trị kinh doanh hoặc các ngành liên quan.

### **2. Kinh nghiệm:**

Có ít nhất 2 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực tuyển dụng nhân sự, ưu tiên kinh nghiệm trong tuyển dụng số lượng lớn hoặc tuyển dụng nhân sự cao cấp.

### **3. Kỹ năng:**

Kỹ năng giao tiếp tốt và tạo dựng mối quan hệ.

Kỹ năng phỏng vấn và đánh giá ứng viên chuyên sâu.

Kỹ năng quản lý thời gian, làm việc dưới áp lực và giải quyết vấn đề hiệu quả.

Thành thạo các công cụ tìm kiếm ứng viên và quản lý dữ liệu (ATS, LinkedIn Recruiter, v.v.).

#### **4. Phẩm chất cá nhân:**

Tỉ mỉ, cẩn thận, có trách nhiệm với công việc.

Khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm tốt.

Tính cách chủ động, sáng tạo trong công việc.

#### **V. Quyền lợi:**

Mức lương (thỏa thuận).

Thưởng KPI, thưởng cuối năm theo kết quả kinh doanh.

Chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

Nghỉ phép năm và các quyền lợi khác theo chính sách công ty.

Cơ hội tham gia các khóa đào tạo phát triển chuyên môn và thăng tiến trong nghề nghiệp.

### **Giải pháp 3: Tăng chi phí tuyển dụng**

Để giải quyết về vấn đề chi phí thấp dẫn đến việc Công ty không đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng và chất lượng chưa đạt yêu cầu thì Công ty nên đề xuất tăng cường ngân sách tuyển dụng hợp lý giúp cải thiện hiệu quả trong công tác tuyển dụng. Ban lãnh đạo công ty nên xem xét và điều chỉnh lại ngân sách tuyển dụng, cân nhắc việc đầu tư lại một mức đầu tư chi phí hiệu quả và phù hợp với thị trường lao động hiện tại và đảm bảo có thể thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng và chất lượng.

Công ty có thể cân nhắc về việc tăng cường chi tiêu vào các kênh tuyển dụng uy tín hoặc nên tổ chức các buổi sự kiện tuyển dụng chuyên nghiệp. Điều đó sẽ

giúp Công ty vừa nâng cao tính cạnh tranh trong việc thu hút nhân tài vừa cải thiện được chất lượng ứng viên. Ngoài ra, thiết nghĩ công ty cũng nên xây dựng ngân sách dự phòng để tránh những trường hợp thiếu hụt ngân sách trong những giai đoạn tuyển dụng gấp hoặc trường hợp công ty có nhu cầu tăng tuyển dụng đột biến nhằm đảm bảo được tính chủ động trong quá trình tuyển dụng.

Một phần chi phí tuyển dụng Công ty nên dành ra cho việc xây dựng và phát triển thương hiệu mạnh mẽ và uy tín trên thị trường cạnh tranh hiện nay nhằm làm cho việc thu hút ứng viên trở nên dễ dàng hơn mà không cần phải chi quá nhiều cho quảng cáo tuyển dụng.

#### **Giải pháp 4: Xây dựng chiến lược tuyển dụng dài hạn và linh hoạt**

Công ty đã có những cải thiện trong quy trình tuyển dụng qua từng năm, nhưng vẫn còn gặp vấn đề là chưa đáp ứng được kế hoạch tuyển dụng mong muốn gây ảnh hưởng đến việc giảm hiệu suất làm việc và sự phát triển của công ty. Nguyên nhân chính có thể là do quy trình tuyển dụng chưa được tối ưu, chi phí tuyển dụng bỏ ra chưa được phù hợp và không có một chiến lược tuyển dụng cụ thể nào dẫn đến việc thiếu dự phòng cho các nhu cầu nhân sự đột xuất hay là cần mở rộng thêm.

Vì vậy, để khắc phục tình trạng này, công ty cần triển khai giải pháp xây dựng chiến lược tuyển dụng định kỳ, bao gồm dự báo nhu cầu tuyển dụng nhân sự trong tương lai và kế hoạch tuyển dụng phù hợp với mục tiêu phát triển của Công ty, cũng như phù hợp cho các đợt chuẩn bị tuyển dụng. Việc này sẽ giúp công ty chủ động hơn trong việc tìm kiếm và thu hút ứng viên.

Ngoài ra, công ty nên đa dạng hóa kênh tuyển dụng để tiếp cận được nhiều ứng viên chất lượng và tiềm năng, như các kênh tuyển dụng trực tiếp và gián tiếp, các kênh trang web tuyển dụng uy tín, chuyên nghiệp để có thể được tận dụng hiệu quả hơn.

#### **3.3. Một số đề xuất, kiến nghị**

**Tăng cường chiến lược tuyển mộ:** Để giải quyết vấn đề số lượng ứng viên không đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng, công ty nên đa dạng hóa các kênh tuyển

dụng, mở rộng phạm vi tuyển dụng qua các mạng xã hội, các trang web tuyển dụng uy tín. Công ty cần tạo lập và duy trì cơ sở dữ liệu ứng viên, bao gồm thông tin chi tiết về các ứng viên tiềm năng như: tên, thông tin liên hệ, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng chuyên môn, và kết quả các lần phỏng vấn hoặc đánh giá trước đó. Các dữ liệu này cần được cập nhật định kỳ để đảm bảo tính chính xác và kịp thời. Hoặc thu thập thông tin ứng viên từ nhiều nguồn khác nhau như:

- + Tổ chức hoặc tham gia các sự kiện tuyển dụng, hội thảo, hội chợ việc làm để kết nối với ứng viên tiềm năng.

- + Khuyến khích ứng viên để lại thông tin của họ thông qua các mẫu đăng ký trực tuyến hoặc đăng ký nhận tin tức tuyển dụng qua email.

- + Tận dụng mạng lưới quan hệ của nhân viên nội bộ để giới thiệu ứng viên phù hợp.

- + Sử dụng các trang web tuyển dụng uy tín và mạng xã hội chuyên ngành để thu thập hồ sơ ứng viên.

Sau đó, Công ty nên tiến hành phân loại và đánh giá ứng viên tiềm năng theo những tiêu chí cụ thể như mức độ phù hợp với các vị trí công việc, kỹ năng và kinh nghiệm, tiềm năng phát triển, hoặc mức độ sẵn sàng làm việc. Việc phân loại này giúp công ty dễ dàng tìm kiếm và chọn lọc ứng viên phù hợp một cách nhanh chóng và hiệu quả khi có nhu cầu tuyển dụng.

Thiết nghĩ, Công ty cần đầu tư vào quảng bá thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ, xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp và thu hút ứng viên và đồng thời có thể giúp tiếp cận đúng nhóm ứng viên tiềm năng đúng nhu cầu tuyển dụng, tăng tỷ lệ ứng viên phù hợp.

**Tăng cường đào tạo và phát triển nhân sự nội bộ:** Thay vì công ty tập trung hoàn toàn việc tuyển dụng bên ngoài thì thiết nghĩ công ty nên chú trọng vào việc phát triển nguồn nhân lực nội bộ thông qua các chương trình đào tạo thường xuyên, nâng cao kỹ năng chuyên môn, năng lực quản lý cho nhân viên hiện tại và định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng. Nhận thấy rằng, công ty nên xây dựng các chương trình đào tạo nội bộ thường xuyên nhằm phát triển những nhân viên

tiềm năng trong công ty, từ đó giảm bớt áp lực lên việc tuyển dụng bên ngoài. Điều này vừa giúp công ty giảm bớt áp lực lên việc tuyển dụng từ bên ngoài vừa đóng góp tích cực trong sự phát triển bền vững của công ty.

**Đánh giá và xây dựng chiến lược tuyển dụng:** Thiết nghĩ các ban lãnh đạo công ty nên phối hợp chặt chẽ với nhau, xây dựng và đưa ra cho công ty một chiến lược tuyển dụng riêng biệt, cụ thể và hợp lý, phù hợp với nhu cầu phát triển dài hạn của công ty. Một chiến lược tuyển dụng rõ ràng sẽ giúp công ty định hướng được quá trình tuyển dụng, từ đó tối ưu hóa nguồn lực và đảm bảo được số lượng các vị trí cần thiết. Công ty cũng nên thường xuyên đánh giá hiệu quả của các chiến lược tuyển dụng hiện tại để có thể điều chỉnh kịp thời và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng. Như vậy, việc cải tiến liên tục để phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp sẽ giúp công ty thích ứng nhanh chóng với các thay đổi trong ngành và môi trường kinh doanh, duy trì được sự cạnh tranh và phát triển bền vững.

## KẾT LUẬN

Qua quá trình thực tập và nghiên cứu tại Công ty TNHH TM VÀ DV NINA, tôi đã tìm hiểu và có cái nhìn tổng quan sâu sắc hơn về thực trạng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty. Có thể thấy trong quá trình phân tích và đánh giá, mặc dù Công ty đã có những bước cải thiện nhất định trong công tác tuyển dụng, song vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng và đáp ứng được nhu cầu nhân sự ngày càng tăng cao.

Tôi có một số đề xuất giải pháp cho công ty như xây dựng bản mô tả công việc chi tiết, tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và phát triển chiến lược tuyển dụng lâu dài không chỉ giúp công ty tiếp cận được nguồn ứng viên chất lượng mà còn đảm bảo được tính hiệu quả và tiết kiệm được kinh phí trong quá trình tuyển dụng. Bên cạnh đó, Công ty tăng cường đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nội bộ cũng là yếu tố then chốt để giữ chân nhân tài và chuẩn bị cho các yêu cầu tuyển dụng trong tương lai.

Nhìn chung, việc áp dụng những giải pháp hoàn thiện này cũng sẽ một phần giúp NiNa cải thiện được công tác tuyển dụng và đảm bảo được nguồn nhân lực chất lượng, góp phần nâng cao hiệu suất làm việc và đạt được những mục tiêu phát triển chiến lược trong tương lai. Công tác tuyển dụng không chỉ đơn thuần là một hoạt động nhân sự quan trọng mà là còn nền tảng cho sự thành công và phát triển bền vững của công ty cho những năm tiếp theo.

Những kiến nghị và giải pháp được đề xuất trên, tôi hy vọng sẽ góp phần cải thiện và hoàn thiện hơn về công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty NINA. Tôi tin rằng với sự nỗ lực không ngừng và tinh thần ấy sẽ giúp Công ty ngày càng thu hút được nhiều nhân tài và đóng góp vào sự phát triển bền vững.