

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trên con đường phát triển và cạnh tranh không ngừng của nền kinh tế hiện đại, nguồn nhân lực tại một doanh nghiệp không chỉ là một trong những tài sản quan trọng nhất mà còn là yếu tố then chốt quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp đó, đặc biệt là trong lĩnh vực đầu tư và phát triển như hiện tại ở Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group.

Ngay từ những ngày đầu thực tập tại công ty, bản thân tôi đã được tiếp xúc với quy trình tuyển dụng của công ty trong thời gian hiện tại. Ngoài những điểm mạnh mà công ty đang phát huy trong quá trình tuyển dụng nhân viên thì bên cạnh đó cũng có những điểm hạn chế khác nhau. Nên bản thân tôi quyết định chọn đề tài "Nâng cao hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công Ty TNHH Đầu Tư DRL Group", bản thân tôi thấy rằng việc tuyển dụng không chỉ đơn giản là lựa chọn ứng viên mà là quá trình tuyển dụng với các chiến lược, ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Từ những điểm hạn chế cần phải khắc phục và nâng cao nó để quá trình tuyển dụng ở công ty được diễn ra một cách hiệu quả và tối ưu nhất.

Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group hiện đang đối mặt với nhiều thách thức trong việc thu hút và duy trì nhân tài. Quy trình tuyển dụng ở công ty hiện tại đã đưa được quy trình cụ thể nhưng trong đó có những điểm hạn chế khác nhau, các yếu tố về quy trình sàng lọc tìm kiếm ứng viên bởi do đặc thù ngành bất động sản sẽ có nhiều lý do khiến ứng viên hạn hẹp và không muốn ứng tuyển vào công ty. Sự cạnh tranh gay gắt từ đối thủ cũng là một vấn đề đáng lo ngại do các công ty bất động sản luôn tuyển dụng và tìm kiếm ứng viên không ngừng nên việc đăng tin là một vấn đề quan trọng. Thu hút ứng viên từ những bài đăng tin thì cần phải tốn các chi phí khá cao, và phải thật sự hiệu quả mang ứng viên về với công ty. Việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng sẽ giúp DRL Group không chỉ tối ưu hóa nguồn lực nhân sự mà còn tăng cường khả năng cạnh tranh, nâng cao năng suất lao động và cải thiện thị trường lao động trong nội bộ công ty.

Đối với quá trình tuyển dụng Công ty DRL Group người nhân sự cũng là bộ mặt đi đầu của công ty nhưng hiện tại người nhân sự của công ty vẫn còn có nhiều thiếu sót, và cần khắc phục từ bài này sẽ đưa ra được những hạn chế và giúp cho công ty khắc phục được và hoàn thiện hơn về quy trình tuyển dụng ở công ty, cũng như người nhân sự ở công ty sẽ nắm được các hạn chế trong công việc của mình và thay đổi khắc phục các hạn chế để trở nên chuyên nghiệp và có nhiều sự biến đổi cho môi trường lao động hiện tại ở công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Về mục tiêu nghiên cứu của bài sẽ tập trung vào việc phân tích, đề xuất và áp dụng các giải pháp nhằm cải thiện công tác tuyển dụng, từ đó tăng cường khả năng thu hút và giữ chân nhân tài, đáp ứng nhu cầu nhân sự của công ty một cách hiệu quả và bền vững.

Đối với Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group, việc có được đội ngũ nhân sự chất lượng cao không chỉ là mục tiêu kinh doanh mà còn là yếu tố quyết định đến sự thành bại trong môi trường kinh doanh ngày nay. Việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng không chỉ đảm bảo sự phù hợp giữa nhu cầu công việc và kỹ năng của ứng viên mà còn giúp tăng cường năng lực cạnh tranh của công ty trên thị trường lao động hiện nay. Về mục tiêu của bài nghiên cứu được thể hiện cụ thể qua từng mục sau đây:

- Đánh giá và phân tích quy trình tuyển dụng hiện tại: Tập trung vào việc đánh giá các bước và quy trình tuyển dụng hiện tại của Công ty DRL Group để xác định các điểm mạnh và điểm yếu, từ đó đưa ra những khuyến nghị cụ thể để cải thiện những thiếu sót trong tuyển dụng của công ty trong giai đoạn hiện tại và sự phát triển ở tương lai.

- Đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng: Dựa trên phân tích và đánh giá, đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện quy trình tuyển dụng, bao gồm cả quá trình thu hút ứng viên, phương pháp phỏng vấn, đánh giá và lựa chọn nhân sự phù hợp.

Việc đặt ra những mục tiêu cụ thể như trên sẽ giúp định hướng cho quá trình nghiên cứu, từ đó mang đến những kết quả thực tiễn và có giá trị ứng dụng cao, góp

phần nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự và sự phát triển bền vững của Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group trong thời gian tới.

3. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu của đề tài này xoay quanh những thách thức và cơ hội mà công ty đang phải đối mặt trong quản lý nhân sự, đặc biệt là trong quá trình tuyển dụng. Những câu hỏi này được đặt ra với mong muốn tìm hiểu sâu hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng và từ đó đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm cải thiện quy trình này.

Trong quy trình tuyển dụng nhân viên của công ty ở giai đoạn nào hiện tại đang có vấn đề và cần giải quyết như thế nào?

Từ những khó khăn đó hãy đưa ra những đề xuất giải pháp cải thiện quy trình tuyển dụng tại công ty?

Đánh giá khách quan về quy trình tuyển dụng của công ty từ những cải thiện?

Việc tìm câu trả lời cho những câu hỏi nghiên cứu trên không chỉ giúp xây dựng một cơ sở hiểu biết sâu sắc về thực trạng và những thách thức mà DRL Group đang phải đối mặt trong quản lý nhân sự mà còn đặt nền tảng cho việc đưa ra những khuyến nghị và giải pháp có tính thực tiễn cao.

4. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài bao gồm các nhóm chủ yếu liên quan đến quá trình tuyển dụng và quản lý nhân sự trong công ty. Việc xác định đối tượng nghiên cứu này rất quan trọng để có thể thu thập và phân tích các thông tin chi tiết, từ đó đưa ra những giải pháp hiệu quả nhằm cải thiện quy trình tuyển dụng.

Chuyên viên Nhân sự (Phòng Hành chính - Nhân sự): Nhân viên phụ trách tuyển dụng và các hoạt động liên quan đến quản lý nhân sự tại công ty. Các nhân viên sẽ cung cấp thông tin về quy trình tuyển dụng hiện tại, các thách thức mà họ đang phải đối mặt, và các đề xuất cải tiến.

Ứng viên tham gia quá trình tuyển dụng: Nhóm này bao gồm những ứng viên đã từng hoặc đang tham gia vào các vòng tuyển dụng của DRL Group. Sự tham gia của

ứng viên trong nghiên cứu sẽ giúp đưa ra cá nhân hóa hơn về những trải nghiệm và cảm nhận của họ về quy trình tuyển dụng của công ty.

Các nhà quản lý và lãnh đạo cao cấp tại DRL Group: Đây là nhóm người có trách nhiệm quyết định chiến lược nhân sự và quản lý nhân lực. Ý kiến của các nhà lãnh đạo này về mục tiêu và chiến lược tuyển dụng sẽ giúp xác định hướng đi và các giải pháp cụ thể cho đề tài.

5. Phạm vi nghiên cứu

Bài này đã được nghiên cứu trong quá trình xây dựng và thực tập của bản thân sinh viên khi đi làm và trải nghiệm thực tế tại công ty. Đối với phạm vi nghiên cứu của bài được xây dựng:

- Về không gian: Công Ty TNHH Đầu Tư DRL Group
- Về thời gian: Quá trình hoạt động tuyển dụng của công ty từ năm 2021 đến 2023

6. Phương pháp nghiên cứu

Đầu tiên, đề tài sẽ tiến hành phân tích các tài liệu tham khảo, bao gồm các nghiên cứu trước đây, sách báo, báo cáo nghiên cứu liên quan đến quản lý nhân sự, quy trình tuyển dụng và các chiến lược thu hút nhân tài. Việc phân tích này nhằm đưa ra bối cảnh lý thuyết và thực tiễn rõ ràng, giúp xác định các xu hướng, phương pháp hiện đại và những vấn đề cụ thể trong quản lý nhân sự mà DRL Group đang phải đối mặt.

- Phương pháp tham gia quan sát

Để hiểu sâu hơn về các quy trình tuyển dụng hiện tại của DRL Group, phương pháp tham gia quan sát sẽ được áp dụng. Tôi sẽ tham gia vào quá trình tuyển dụng thực tế của công ty, ghi nhận các hoạt động, quy trình, và các thách thức mà nhà tuyển dụng và ứng viên phải đối mặt. Qua đó, tôi sẽ có cái nhìn chân thực và chi tiết về các vấn đề cụ thể trong quy trình tuyển dụng của công ty.

- Phương pháp phỏng vấn

Phương pháp phỏng vấn sẽ được sử dụng để thu thập thông tin từ các chuyên gia, nhà quản lý nhân sự và nhân viên của DRL Group. Các cuộc phỏng vấn sẽ tập trung vào việc đánh giá ý kiến, nhận định về hiệu quả của quy trình tuyển dụng hiện tại, nhận diện các vấn đề và khó khăn, cũng như đề xuất các cải tiến và giải pháp.

- Khảo sát trường hợp

Để minh chứng và bổ sung cho những phân tích từ các phương pháp trên, đề tài sẽ tiến hành khảo sát trường hợp. Tôi sẽ lựa chọn một số trường hợp tuyển dụng đặc biệt, thực hiện phân tích chi tiết về quy trình, kết quả và các yếu tố ảnh hưởng đến thành công của tuyển dụng. Việc này giúp tăng tính ứng dụng và minh chứng cho các giải pháp đề xuất sau này.

- Phương pháp thống kê và phân tích dữ liệu

Khi đã thu thập đủ dữ liệu từ các phương pháp nghiên cứu trên, đề tài sẽ sử dụng các phương pháp thống kê và phân tích dữ liệu để xử lý và đưa ra những nhận định, kết luận khoa học. Phân tích dữ liệu sẽ giúp tôi đánh giá và so sánh các thông tin thu thập được, từ đó làm rõ hơn về các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng và đề xuất các giải pháp cụ thể.

- Triển khai và đánh giá hiệu quả của các giải pháp đề xuất

Cuối cùng, sau khi đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện hiệu quả tuyển dụng, đề tài sẽ tiến hành triển khai thực hiện các giải pháp này tại DRL Group và đánh giá kết quả. Việc này nhằm đảm bảo tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp được đề xuất, từ đó tạo ra những đóng góp thiết thực cho việc quản lý nhân sự và phát triển bền vững của công ty.

Qua việc áp dụng những phương pháp nghiên cứu này, tôi hy vọng đề tài sẽ mang lại những kết quả cụ thể và có giá trị ứng dụng cao, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự và sự phát triển bền vững của Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group trong thời gian tới.

7. Bố cục khóa luận tốt nghiệp

Trong bài khóa luận được chia thành các phần khác nhau dựa trên cấu trúc cơ bản của bài khóa luận thông thường. Ngoài phần mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo, danh mục bảng biểu, phần kết luận thì nội dung chính của bài khóa luận gồm 3 chương:

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH
ĐẦU TƯ DRL GROUP

CHƯƠNG III: GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN
LỰC TẠI CÔNG TY DRL GROUP

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. Các khái niệm liên quan về tuyển dụng nguồn nhân lực

Theo giáo trình quản trị nhân lực của tác giả Vũ Thùy Dương: “Nhân lực là bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội (kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo doanh nghiệp), tức là tất cả các thành viên trong doanh nghiệp sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển DN”.

Xét về mặt khái niệm, khái niệm mà tác giả Mai Thanh Lan đưa ra trong cuốn giáo trình tuyển dụng nhân lực (2014) Theo Mai Thanh Lan quan niệm rằng “*Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp*”.

Theo tác giả Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân thì “*Tuyển dụng nhân lực là một trong những hoạt động của quản trị nhân lực. các nội dung của tuyển dụng nhân lực bao gồm từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng, xây dựng và triển khai kế hoạch tuyển dụng nhân lực và sau cùng là đánh giá kết quả tuyển dụng nhân lực*”.

Các khái niệm trên mặc dù có những điểm khác nhau nhưng các khái niệm đều đề cập đến hai quá trình trong công tác tuyển dụng là quá trình gắn liền với việc tìm kiếm, thu hút những người lao động có năng lực phù hợp với vị trí công việc cần tuyển cho tổ chức.

Trong quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực, ngoài khái niệm cơ bản về tuyển dụng chúng ta thường xuyên bắt gặp và sử dụng một số khái niệm liên quan đến tuyển dụng nguồn nhân lực như:

- Tuyển mộ nhân lực

Tuyển mộ là quá trình thu hút người lao động có trình độ từ đội ngũ lao động xã hội có trình độ và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Mọi tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút đủ số lượng và chất lượng lao động để nhằm đạt được mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.

- Tuyển chọn nhân lực

Tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá năng lực của ứng viên nhằm lựa chọn được ứng viên phù hợp nhất, đáp ứng tối ưu nhất nhu cầu tuyển dụng đã xác định của doanh nghiệp.

Cơ sở tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bảng mô tả công việc và yêu cầu đối với người thực hiện các công việc.

Như chúng ta thấy hai quá trình này, sẽ có những vai trò nhất định trong quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực. Ở mỗi quá trình này nếu thực hiện tốt thì doanh nghiệp cụ thể hơn là nhà tuyển dụng trực tiếp sẽ đưa ra được các quyết định tuyển dụng đúng đắn nhất cho doanh nghiệp. Quyết định lựa chọn tuyển dụng có ý nghĩa rất quan trọng đối với chiến lược kinh doanh và đối với doanh nghiệp sử dụng lao động, quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp cho tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của doanh nghiệp trong tương lai.

Tuyển chọn tốt, chọn được người lao động phù hợp cũng sẽ giúp cho doanh nghiệp giảm được chi phí tuyển chọn lại, đào tạo lại cũng như tránh được các thiệt hại, rủi ro trong quá trình thực hiện các công việc. Để tuyển chọn ứng viên đạt kết quả cao cần phải xác định được các bước tuyển chọn phù hợp, và các phương pháp thu thập thông tin chính xác và đánh giá các thông tin một cách logic khoa học. Đặt rõ mục tiêu tuyển dụng là đúng và đủ, người lao động đúng khi doanh nghiệp cần và có đầy đủ kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Ứng viên phù hợp và có khả năng phù hợp nhanh với công việc và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.2. Vai trò và nguyên tắc tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1. Vai trò tuyển dụng trong doanh nghiệp

- Đối với doanh nghiệp
 - + Tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là rất quan trọng và có ảnh hưởng sâu rộng đến sự phát triển và thành công của doanh nghiệp.
 - + Đảm bảo sự phù hợp với nhu cầu công việc: Quá trình tuyển dụng giúp doanh nghiệp tìm ra những ứng viên có kỹ năng, kinh nghiệm và phẩm chất phù hợp nhất với

các vị trí cụ thể trong tổ chức. Từ đó, đảm bảo rằng công việc được thực hiện hiệu quả và sản phẩm, dịch vụ của công ty được chính chu và chất lượng.

+ Xây dựng và duy trì môi trường làm việc tích cực: Bằng cách chọn lựa nhân viên phù hợp, tuyển dụng giúp định hình và duy trì một môi trường làm việc khỏe mạnh và tích cực. Những người làm việc cùng nhau có cùng tầm nhìn và giá trị sẽ hỗ trợ nhau để đạt được mục tiêu chung của tổ chức.

+ Đóng góp vào sự đổi mới và phát triển của tổ chức: Tuyển dụng nguồn nhân lực đúng cách cũng có thể đóng vai trò trong việc mang đến những ý tưởng mới, sự sáng tạo và sự đổi mới cho doanh nghiệp. Những ứng viên có năng lực đặc biệt và suy nghĩ sáng tạo có thể giúp tổ chức tiến xa hơn trong môi trường cạnh tranh gay gắt hiện nay.

+ Xây dựng hình ảnh thương hiệu của tổ chức: Quá trình tuyển dụng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và duy trì hình ảnh thương hiệu của doanh nghiệp. Nếu một tổ chức có quá trình tuyển dụng chuyên nghiệp và công bằng, nó có thể thu hút được những ứng viên tài năng và giữ chân nhân viên hiện tại.

+ Tuyển dụng nguồn nhân lực không chỉ đơn giản là điền đầy các vị trí trong tổ chức còn thiếu mà nó sẽ là một quá trình chiến lược đóng góp vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Nó ảnh hưởng sâu rộng đến mọi khía cạnh của hoạt động kinh doanh và quản lý nhân sự.

- Đối với người lao động

+ Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực đối với người lao động là vô cùng quan trọng và có ảnh hưởng đáng kể đến sự nghiệp và cuộc sống của họ. Cũng như các mục tiêu và định hướng của họ hướng đến trong tương lai đối với công ty.

+ Cơ hội nghề nghiệp và phát triển cá nhân: Quá trình tuyển dụng mở ra cơ hội cho người lao động có thể thăng tiến trong sự nghiệp của mình. Bằng cách tìm kiếm và chọn lựa những cơ hội phù hợp với kỹ năng và mục tiêu cá nhân, người lao động có thể phát triển nghề nghiệp một cách có mục tiêu và hiệu quả.

+ Đảm bảo môi trường làm việc và điều kiện công việc tốt: Quá trình tuyển dụng cũng ảnh hưởng đến môi trường làm việc mà người lao động sẽ đồng hành. Bằng cách

lựa chọn tổ chức có chính sách và môi trường làm việc tốt, người lao động có thể tận dụng được năng lực của mình và làm việc hiệu quả hơn.

+ Công bằng và đối xử tốt: Quá trình tuyển dụng công bằng giúp đảm bảo rằng người lao động được đối xử tốt và công bằng. Do đó, doanh nghiệp sẽ lấy niềm tin và cam kết của nhân viên đối với tổ chức, đồng thời thúc đẩy sự hài lòng và sự nghiệp bền vững.

+ Đáp ứng nhu cầu và mục tiêu cá nhân: Quá trình tuyển dụng cung cấp cho người lao động cơ hội lựa chọn các công việc phù hợp với nhu cầu và mục tiêu cá nhân của họ. Người lao động có thể phát triển sự nghiệp theo hướng mà họ mong muốn và hài lòng với sự lựa chọn của mình.

- Đối với xã hội

+ Quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp là một quá trình quan trọng đối với sự phát triển của xã hội, đây là một phương tiện quan trọng để đóng góp vào sự phát triển và ổn định của xã hội, từ các khía cạnh kinh tế, xã hội đến văn hóa và giáo dục.

+ Tạo ra việc làm và giảm tỷ lệ thất nghiệp: Quá trình tuyển dụng tạo ra cơ hội việc làm cho người lao động, giúp giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp trong xã hội. Việc có việc làm ổn định không chỉ giúp cá nhân cải thiện đời sống mà còn đóng góp vào sự ổn định và phát triển của cộng đồng.

+ Tăng cường sản xuất và phát triển kinh tế: Nhân lực là yếu tố quan trọng quyết định đến sự phát triển kinh tế của một quốc gia. Quá trình tuyển dụng nhân tài phù hợp giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động và cải thiện chất lượng sản phẩm/dịch vụ, từ đó góp phần vào sự phát triển kinh tế xã hội.

+ Doanh nghiệp không chỉ tạo ra việc làm mà còn có thể đóng góp vào các hoạt động xã hội như các chương trình từ thiện, bảo vệ môi trường, giáo dục đào tạo, và phát triển cộng đồng. Những hoạt động này mang lại lợi ích lâu dài cho xã hội và cải thiện chất lượng sống của cộng đồng.

+ Tạo ra mối quan hệ xã hội tích cực: Quá trình tuyển dụng đúng người và đối xử công bằng giữa các ứng viên giúp xây dựng một xã hội công bằng và minh bạch.

Điều này làm tăng sự tin tưởng và tăng cường mối quan hệ xã hội giữa các thành viên trong cộng đồng.

1.2.2. Nguyên tắc tuyển dụng trong doanh nghiệp

Nguyên tắc tuyển dụng trong doanh nghiệp được hiểu cơ bản là các quy định, nguyên lý và tiêu chuẩn mà tổ chức áp dụng để đảm bảo quá trình tuyển dụng được thực hiện một cách hiệu quả, công bằng và chuyên nghiệp. Quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp nắm vững các nguyên tắc sẽ thu hút được nhân tài mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của tổ chức trong thời gian dài. Những nguyên tắc cơ bản của quá trình tuyển dụng như sau:

- Chọn lựa ứng viên dựa vào năng lực và kỹ năng: Doanh nghiệp nên chọn lựa ứng viên dựa trên năng lực, kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với yêu cầu công việc cụ thể. Quá trình này cần phải được xây dựng dựa trên các tiêu chí rõ ràng và khách quan.

- Minh bạch và công khai: Quá trình tuyển dụng cần được thực hiện một cách minh bạch và công khai, từ việc thông báo vị trí tuyển dụng đến các tiêu chí đánh giá và quy trình phỏng vấn. Điều này giúp xây dựng lòng tin từ phía ứng viên và tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp.

- Đánh giá và lựa chọn dựa trên tiêu chí rõ ràng: Các tiêu chí đánh giá và lựa chọn ứng viên cần được thiết lập một cách rõ ràng và phù hợp với yêu cầu công việc. Việc sử dụng các phương pháp đánh giá khách quan như phỏng vấn cấu trúc, bài kiểm tra năng lực, hoặc các kỹ thuật đánh giá khác giúp đánh giá các ứng viên một cách công bằng và chính xác.

- Giữ bảo mật thông tin: Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng thông tin cá nhân của ứng viên được bảo mật và chỉ sử dụng cho mục đích tuyển dụng. Việc này giúp bảo vệ quyền riêng tư của ứng viên và duy trì uy tín của tổ chức.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến việc tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.3.1. Môi trường bên trong

Môi trường bên trong doanh nghiệp ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực bao gồm:

- Chính sách và quy trình tuyển dụng: Các quy định, chính sách liên quan đến tuyển dụng như tiêu chuẩn ứng viên, quy trình phê duyệt và các bước thực hiện quy định cách thức chọn lựa nhân sự.

- Văn hóa tổ chức: Bao gồm các giá trị, thái độ và thực tiễn làm việc trong tổ chức. Văn hóa này có thể ảnh hưởng đến cách thức tuyển dụng, sự ưu tiên trong chọn lựa ứng viên và các tiêu chuẩn về đạo đức làm việc.

- Nhu cầu và chiến lược nhân sự: Chiến lược phát triển tổ chức, các kế hoạch mở rộng hoặc tái cơ cấu nhân sự cũng là yếu tố quan trọng. Nếu doanh nghiệp có nhu cầu mở rộng, cần tuyển dụng nhân lực mới để đáp ứng các mục tiêu chiến lược.

- Cơ hội phát triển nghề nghiệp: Các cơ hội phát triển nghề nghiệp và chương trình đào tạo làm việc cũng ảnh hưởng đến sự hấp dẫn của doanh nghiệp đối với ứng viên tiềm năng.

1.3.2 Môi trường bên ngoài

Môi trường bên ngoài doanh nghiệp cũng có sự ảnh hưởng đáng kể đến quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực, bao gồm:

- Tình trạng thị trường lao động: Sự phát triển của ngành nghề, tình hình thị trường lao động và cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong cùng ngành cũng là yếu tố quan trọng. Doanh nghiệp cần đánh giá thị trường lao động để có chiến lược tuyển dụng phù hợp.

- Chính sách pháp luật: Các quy định về lao động, thuế, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động cũng ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng. Doanh nghiệp cần tuân thủ các quy định pháp lý và cập nhật thường xuyên để đảm bảo tính hợp pháp của quá trình tuyển dụng.

- Xu hướng và công nghệ mới: Sự phát triển của công nghệ và các xu hướng mới trong quản lý nhân sự (ví dụ như sử dụng hệ thống quản lý tuyển dụng thông minh, phân tích dữ liệu nhân sự) cũng là yếu tố quan trọng khi doanh nghiệp xem xét cách tiếp cận và thu hút ứng viên.

- Ảnh hưởng của công chúng và dư luận: Hình ảnh công ty, uy tín thương hiệu và sự công khai của các vụ việc đối với dư luận có thể ảnh hưởng đến khả năng thu hút ứng viên và quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp.

1.4. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực

Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực ở mỗi doanh nghiệp sẽ có sự khác nhau, và mỗi nơi sẽ có những yêu cầu công việc cụ thể, nhưng những bước sau đây thường là những hoạt động cơ bản và quan trọng để đảm bảo việc tuyển dụng được thực hiện một cách chuyên nghiệp và hiệu quả:

1.4.1 Xác định nhu cầu tuyển dụng

Phân tích nhu cầu: Đánh giá và xác định rõ ràng nhu cầu về nhân lực để điền vào các vị trí cụ thể trong tổ chức.

Lập mô tả công việc: Xác định các nhiệm vụ, trách nhiệm và yêu cầu công việc cho vị trí cần tuyển.

1.4.2 Thu thập hồ sơ ứng viên

Đăng tin tuyển dụng: Đưa thông tin về vị trí công việc lên các kênh tuyển dụng như website của công ty, các trang việc làm, mạng xã hội, hoặc thông qua các tổ chức môi giới nhân sự.

Thu thập hồ sơ ứng viên: Nhận và lưu trữ hồ sơ, đơn xin việc của ứng viên quan tâm.

1.4.3 Sàng lọc hồ sơ

Đánh giá sơ bộ: Kiểm tra và đánh giá các hồ sơ ứng viên để lựa chọn những ứng viên tiềm năng phù hợp với yêu cầu công việc.

Tiến hành phỏng vấn sơ bộ: Liên hệ và triển khai phỏng vấn điện thoại hoặc qua email để xác nhận thông tin và đánh giá sơ bộ năng lực của ứng viên.

1.4.4 Phỏng vấn ứng viên

Tổ chức các buổi phỏng vấn trực tiếp để đánh giá kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, thái độ và sự phù hợp với văn hóa tổ chức.

Kiểm tra thêm các kỹ năng: Có thể tiến hành các bài kiểm tra kỹ năng chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng máy tính,...

1.4.5 Lựa chọn ứng viên

Đánh giá và so sánh ứng viên: Đánh giá các ứng viên dựa trên kết quả phỏng vấn và các bài kiểm tra, sau đó so sánh để lựa chọn ứng viên phù hợp nhất với vị trí công việc.

Thảo luận và ra quyết định: Thảo luận nội bộ và đưa ra quyết định cuối cùng về việc tuyển dụng ứng viên nào.

1.4.6 Thông báo và mời làm việc

Thông báo kết quả cho ứng viên: Liên hệ với ứng viên để thông báo kết quả phỏng vấn và mời làm việc.

Làm thủ tục nhân sự: Chuẩn bị các tài liệu hợp đồng lao động, giấy tờ liên quan và tiến hành các thủ tục chính thức để ứng viên chính thức gia nhập tổ chức.

1.4.7 Tiếp nhận và giới thiệu với tổ chức

Tiếp nhận và đào tạo: Chào đón ứng viên mới, giới thiệu với các bộ phận trong tổ chức và cung cấp quy trình đào tạo và hướng dẫn cần thiết.

1.4.8 Đánh giá ứng viên theo các tiêu chí ứng tuyển

Đánh giá ứng viên sau khi tuyển dụng vào công ty là một bước quan trọng trong quy trình quản lý nhân sự, nhằm đảm bảo rằng nhân viên mới phù hợp với yêu cầu công việc và môi trường làm việc của doanh nghiệp. Việc đánh giá này không chỉ giúp doanh nghiệp có cái nhìn rõ hơn về năng lực thực tế của ứng viên sau khi trải qua giai đoạn thử việc, mà còn giúp phát hiện ra những điểm mạnh và điểm yếu cần khắc phục để phát triển nhân viên trong tương lai.

Thông qua đánh giá, công ty có thể điều chỉnh phương pháp đào tạo, phân công nhiệm vụ phù hợp, cũng như phát triển chiến lược giữ chân nhân tài. Bên cạnh đó, việc đánh giá còn giúp xây dựng văn hóa phản hồi tích cực, tạo động lực cho nhân viên nâng cao kỹ năng và đóng góp nhiều hơn cho tổ chức.

1.4.9 Đánh giá quá trình tuyển dụng

Đánh giá và cải tiến: Đánh giá lại quy trình tuyển dụng để cải tiến và nâng cao hiệu quả trong lần tuyển dụng sau. Đánh giá các điểm mạnh và hạn chế trong quá trình tuyển dụng, từ đó xây dựng nên cơ cấu hoàn thiện các vấn đề còn thiếu sót và phát huy những điểm mạnh trong quá trình tuyển dụng.

1.5. Đánh giá kết quả tuyển dụng nguồn nhân lực

Đánh giá kết quả tuyển dụng nguồn nhân lực là quá trình xem xét và đánh giá hiệu quả của quá trình tuyển dụng sau khi các ứng viên đã được chọn và bắt đầu làm việc tại tổ chức. Điều này giúp đánh giá liệu quá trình tuyển dụng đã đáp ứng được nhu cầu của tổ chức và đưa ra những điều cần cải thiện trong tương lai. Sau đây là các yếu tố quan trọng trong quá trình đánh giá kết quả tuyển dụng:

1.5.1 Năng suất làm việc

Năng suất công việc: Xem xét hiệu suất làm việc của nhân viên sau khi được tuyển dụng. Các chỉ số năng suất như sản phẩm, dịch vụ hoặc các mục tiêu đã đặt ra có thể được sử dụng để đánh giá.

Đạt được các mục tiêu: Kiểm tra xem ứng viên đã đạt được các mục tiêu và kết quả công việc được đề ra trong giai đoạn đầu.

1.5.2 Chất lượng và thái độ làm việc

Chất lượng công việc: Đánh giá mức độ hoàn thành công việc và chất lượng của sản phẩm, dịch vụ hoặc dự án mà nhân viên thực hiện.

Thái độ trong công việc: Đánh giá thái độ làm việc của nhân viên, bao gồm sự nhiệt tình, trách nhiệm và sự chuyên nghiệp.

1.5.3 Sự hòa nhập và thích nghi

Hòa nhập với môi trường làm việc: Đánh giá sự thích nghi của nhân viên mới với văn hóa tổ chức, quy trình làm việc và các đồng nghiệp.

Phản hồi từ đồng nghiệp và cấp trên: Thu thập phản hồi từ các đồng nghiệp và cấp trên để đánh giá mức độ hòa nhập và ảnh hưởng tích cực của nhân viên mới đến tổ chức.

1.5.4 Tổng kết và rút ra kết luận

Tổng kết đánh giá: Tổng hợp các thông tin và phản hồi từ các bên liên quan để đưa ra kết luận về hiệu quả của quá trình tuyển dụng và thành công của việc tuyển dụng nhân sự.

Đưa ra các khuyến nghị: Dựa trên kết quả đánh giá, đưa ra các khuyến nghị và cải tiến để cải thiện quá trình tuyển dụng và quản lý nhân sự trong tương lai.

Tóm tắt chương I

Ở chương I của bài khóa luận đã trình bày rõ các khái niệm cơ bản liên quan đến tuyển dụng nhân lực. Tuyển dụng nhân lực được hiểu là quá trình tìm kiếm, thu hút, sàng lọc và chọn lựa ứng viên phù hợp để đáp ứng các nhu cầu nhân sự của doanh nghiệp. Quá trình này không chỉ dừng lại ở việc lấp đầy các vị trí trống mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp thông qua việc thu hút những cá nhân có năng lực và phù hợp với văn hóa tổ chức.

Vai trò của tuyển dụng trong doanh nghiệp được thể hiện rõ ràng qua việc nó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực, một yếu tố then chốt quyết định sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Tuyển dụng hiệu quả giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân được những nhân tài, đồng thời giảm thiểu chi phí đào tạo và quản lý nhân sự. Ngược lại, quy trình tuyển dụng không hiệu quả có thể dẫn đến việc chọn sai người, gây ra những tác động tiêu cực lâu dài cho doanh nghiệp.

Các nguyên tắc trong tuyển dụng nhân lực cũng là một phần quan trọng trong chương này. Những nguyên tắc này bao gồm việc đảm bảo tính minh bạch, công bằng và không thiên vị trong suốt quá trình tuyển dụng. Doanh nghiệp cần xây dựng một quy trình tuyển dụng rõ ràng và nhất quán, từ đó giúp tăng cường lòng tin của ứng viên cũng như tạo ra một môi trường làm việc công bằng và minh bạch.

Chương cũng phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp, bao gồm môi trường bên trong và môi trường bên ngoài. Môi trường bên trong bao gồm văn hóa tổ chức, chính sách nhân sự và các yếu tố tài chính. Trong khi đó, môi trường bên ngoài bao gồm tình hình thị trường lao động, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, và các yếu tố kinh tế, xã hội khác. Hiểu rõ và đánh giá

đúng những yếu tố này sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng được chiến lược tuyển dụng hiệu quả và phù hợp với điều kiện thực tế.

Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực được mô tả chi tiết qua các bước cụ thể như xác định nhu cầu tuyển dụng, thu thập hồ sơ, sàng lọc, phỏng vấn, lựa chọn ứng viên, thông báo và mời làm việc, tiếp nhận và giới thiệu ứng viên với tổ chức, và cuối cùng là đánh giá quá trình tuyển dụng. Mỗi bước trong quy trình này đều đóng một vai trò quan trọng và cần được thực hiện một cách cẩn trọng để đảm bảo tính hiệu quả và công bằng của quá trình tuyển dụng.

Cuối cùng, chương trình bày về việc đánh giá kết quả tuyển dụng nhân lực thông qua các tiêu chí như năng suất làm việc, chất lượng và thái độ làm việc của nhân viên, khả năng hòa nhập và thích nghi với môi trường mới. Việc đánh giá này không chỉ giúp doanh nghiệp đo lường hiệu quả của quá trình tuyển dụng mà còn cung cấp các thông tin cần thiết để cải tiến và hoàn thiện quy trình tuyển dụng trong tương lai.

Chương I của bài khóa luận đã cung cấp một cái nhìn tổng quan và toàn diện về cơ sở lý luận chính trị liên quan đến quá trình tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. Những kiến thức và phân tích trong chương này là nền tảng quan trọng để từ đó xây dựng và triển khai các chiến lược tuyển dụng hiệu quả, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững cho doanh nghiệp.

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ DRL GROUP

1.1 Tổng quan về Công Ty TNHH Đầu Tư DRL Group

1.1.1 Sơ lược về công ty DRL Group

Công ty TNHH Đầu tư DRL Group là một trong những Công ty phát triển các dự án bất động sản đảm bảo chất lượng và pháp lý đầy đủ, an toàn tại thị trường Việt Nam. Với mục tiêu và sứ mệnh mang lại cho hệ sinh thái bất động sản Việt Nam nhiều sản phẩm, dự án tiềm năng, uy tín và góp phần đưa danh tiếng thương hiệu cũng như thay đổi thị trường lên một vị thế mới. Theo dõi những chia sẻ giới thiệu tổng quan về DRL Group dưới đây để hiểu rõ hơn về công ty DRL Group nhé!

Tên công ty: Công ty TNHH Đầu tư DRL Group (viết tắt: DRL GROUP)

Logo công ty:



Hình 2.1: Logo Công ty DRL Group

Nguồn: Công ty TNHH Đầu tư DRL Group

Công ty DRL Group (Development - Reputation – Legalization): Cùng Phát Triển Tạo Uy Tín Thương Tôn Pháp Luật) được thành lập với tâm huyết, khát vọng mang đến cho cộng đồng những giải pháp bất động sản tối ưu nhất, môi trường sống đảm bảo, an toàn và pháp lý đầy đủ. Đáp ứng tối đa nhu cầu thông qua các dự án bất động sản tiềm năng và dịch vụ chuyên nghiệp từ nhóm các nhà đầu tư thành công trên nhiều lĩnh vực Tài chính Bất động sản - Đầu tư Xây dựng. Không chỉ dừng lại ở việc

kiến tạo những giá trị thực, những vùng đất lý tưởng hay chốn an cư lý tưởng cho cộng đồng, DRL Group luôn mang trong mình khát vọng thay đổi thị trường bất động sản, cảnh quan đô thị Việt Nam lên một tầm cao mới.

Với tiềm lực kinh tế vững mạnh cùng một đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, thương hiệu DRL Group luôn tự tin khẳng định vị thế là một nhà phát triển bất động sản hàng đầu trên hành trình xây dựng uy tín, niềm tin của khách hàng khi đến với DRL Group. Bởi chúng tôi tin rằng sự hài lòng của khách hàng với các dự án, dịch vụ của công ty luôn là phần thưởng cao nhất mà chúng tôi hướng tới. Vì thế mọi hoạt động, vận hành của chúng tôi luôn đề cao hiệu quả sinh lời và bền vững theo thời gian, không ngừng nỗ lực để mang lại lợi ích tốt nhất dành cho khách hàng của mình.

1.1.2 Quá trình hình thành và phát triển

Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group ban đầu có thể đã bắt đầu với một tập hợp nhỏ các cá nhân có cùng niềm đam mê và tầm nhìn chung. Có thể họ đã nhận ra một cơ hội thị trường hoặc một nhu cầu cụ thể mà họ muốn khám phá và phục vụ. Sự cam kết và lòng quyết tâm đã định hình nên những bước đầu tiên của công ty này.

Thời gian trôi qua, DRL Group có thể đã tập trung vào việc xây dựng uy tín và chất lượng trong ngành của mình. Bằng cách cung cấp các sản phẩm hoặc dịch vụ vượt trội, DRL Group đã thu hút được sự quan tâm của khách hàng và đối tác. Sự chuyên nghiệp và sự tận tâm đã giúp họ xây dựng mối quan hệ lâu dài và mở rộng mạng lưới kinh doanh của mình.

Cũng đáng lưu ý là vai trò của con người trong quá trình này. Công ty DRL Group có thể đã xây dựng một đội ngũ nhân viên đầy nhiệt huyết và tài năng, người đã đóng góp vào sự thành công của công ty thông qua sự cam kết và nỗ lực không ngừng. Việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên sự phát triển cá nhân cũng là một yếu tố quan trọng trong việc giữ chân nhân tài và thúc đẩy sự tiến bộ của tổ chức.

1.1.3 Lĩnh vực kinh doanh

Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group một trong những Công ty phát triển các dự án bất động sản đảm bảo chất lượng và pháp lý đầy đủ, an toàn tại thị trường Việt Nam. Với mục tiêu và sứ mệnh mang lại cho hệ sinh thái bất động sản Việt Nam nhiều sản

phẩm, dự án tiềm năng, uy tín và góp phần đưa danh tiếng thương hiệu cũng như thay đổi thị trường lên một vị thế mới.

DRL Group là công ty được gây dựng nên bởi đội ngũ Ban Lãnh đạo ưu tú, những nhà đầu tư với tài năng bản lĩnh và bề dày kinh nghiệm trên nhiều lĩnh vực Tài chính - Bất động sản - Đầu tư - Xây dựng. Trải qua nhiều năm hình thành và phát triển trên thị trường bất động sản với những thành công nhất định và khẳng định được uy tín, Ban Lãnh đạo DRL Group luôn định hướng xây dựng công ty trở thành một nơi làm việc lý tưởng dành cho tất cả nhân viên.

Triết ký kinh doanh

Theo Ban Quản trị, triết lý phát triển của DRL Group nằm ở việc Cùng Phát Triển - Tạo Uy Tín Thương Tôn Pháp Luật chứ không phải đơn thuần là sự phát triển riêng của một cá nhân hay tổ chức nào. Vì thế, tại Công ty DRL Group chúng tôi luôn đặt hết tâm huyết để trao tặng Quý Khách hàng, Đối tác những dự án tiềm năng, một nơi an cư lý tưởng, an toàn với 2 sứ mệnh chính: Kiến tạo giá trị lâu dài vượt thời gian bằng tư duy đổi mới và chiến lược hiệu quả. Hiện thực hóa giấc mơ của Khách hàng về một nơi an cư lý tưởng, an toàn cho gia đình với mô hình đô thị mang phong cách thoải mái, đảm bảo sự tiện nghi vì một cuộc sống hạnh phúc cho tổ ấm cũng như cho cộng đồng.

Bên cạnh đó, DRL Group luôn coi trọng giá trị Uy tín - Hiệu quả - Chất lượng - Lâu dài khi chia sẻ bất kỳ dự án nào ra thị trường. Theo đó những Khách hàng, Đối tác phải là những người hưởng lợi tốt nhất, hài lòng nhất với chất lượng, uy tín từ công ty chúng tôi. Đây cũng chính là nền móng định vị thương hiệu và chinh phục được sự hài lòng từ Quý Khách hàng, Đối tác trong nhiều năm qua.

1.1.4 Tầm nhìn – Sứ mệnh – Giá trị cốt lõi

- Tầm nhìn

DRL Group đang nỗ lực trở thành một trong những tập đoàn bất động sản hàng đầu Việt Nam. Trở thành thương hiệu bất động sản đáng tin cậy.

- Sứ mệnh

DRL Group cam kết mang đến cho khách hàng những sản phẩm bất động sản chất lượng cao, giá cả cạnh tranh và dịch vụ chuyên nghiệp. Kiến tạo những giá trị lâu dài, mang sản phẩm chủ chốt, đầy lợi nhuận đến với khách hàng.

- Giá trị cốt lõi

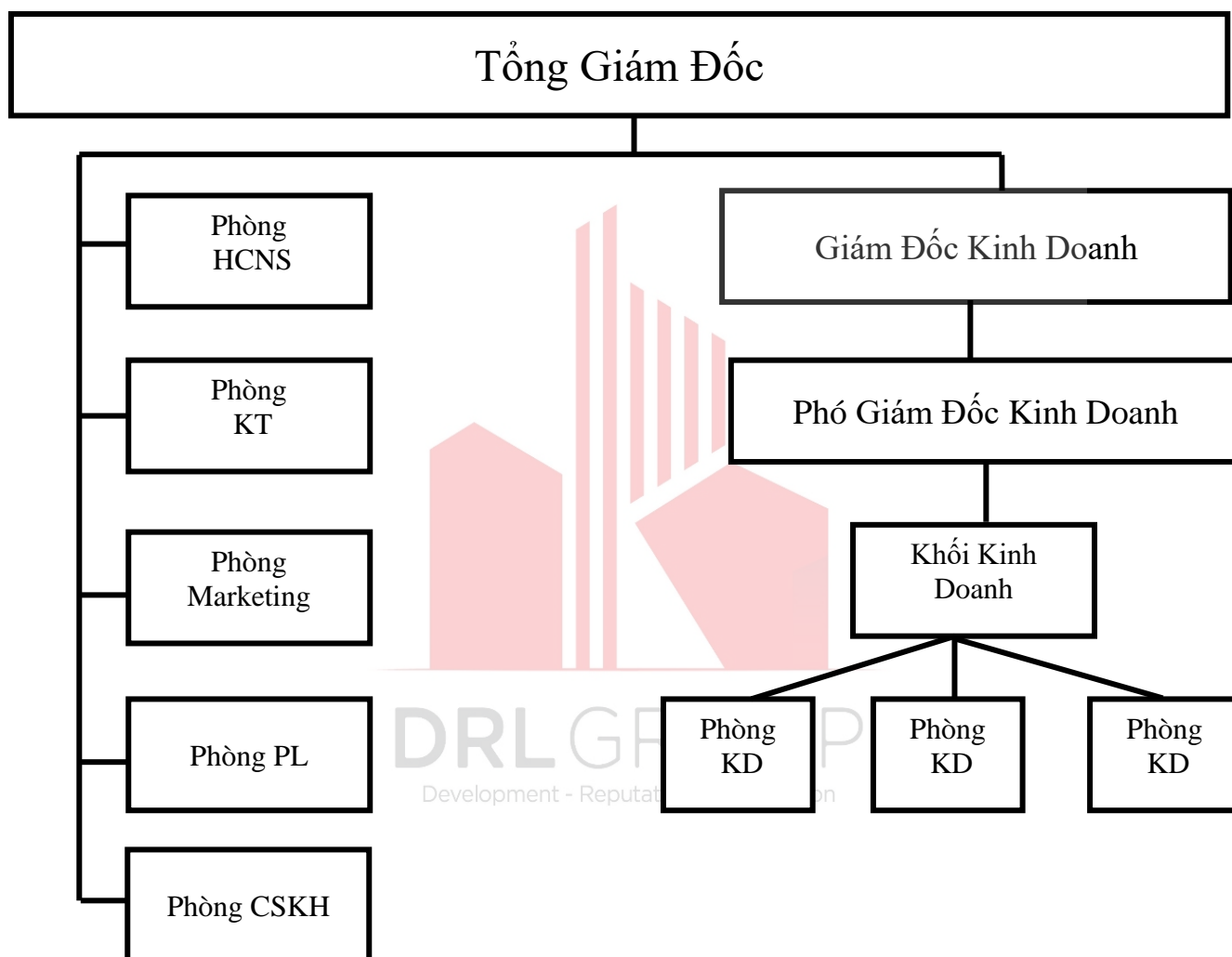
Uy tín: Luôn đặt chữ “Tín” lên hàng đầu và lấy chữ “Tín” làm kim chỉ nam trong suốt quá trình phát triển của Bất động sản DRL GROUP.

Hiệu quả: Tiêu chí để đánh giá và thước đo sự thịnh vượng của DRL Group chính là sự hiệu quả. Luôn hướng đến hiệu quả trong quá trình hoạt động để mang những giá trị tốt đẹp, tương xứng đến tay khách hàng.

Chất lượng: Với mỗi sản phẩm, dự án mà DRL Group ra mắt trên thị trường luôn đi kèm với chất lượng mang đến sự hài lòng cao nhất cho khách hàng của công ty.

Lâu dài: Phát triển lâu dài là nguyên tắc và định hướng trong quá trình vận hành của DRL GROUP. Luôn ưu tiên sự Bền vững – Dài hạn với tâm điểm là các dự án bất động sản có tầm nhìn mở rộng trong tương lai, mang giá trị tiềm năng gia tăng khả năng sinh lời.

1.1.5 Cơ cấu tổ chức



Hình 2.2 Sơ đồ cơ cấu tổ chức nhân sự tại công ty DRL Group

Nguồn: Công ty TNHH Đầu tư DRL Group

1.1.6 Phân tích kết quả sản xuất kinh doanh của công ty trong 3 năm

Tình hình kinh doanh của công ty chuyên về mảng bất động sản sẽ có nhiều sự thay đổi, nhất là trong giai đoạn ảnh hưởng của dịch COVID 19. Dưới đây là tình hình kinh doanh của công ty, mặc dù có khó khăn nhưng trong đó cũng có những bước phát triển ngoạn mục.

Bảng 2.1 Tình hình kinh doanh của công ty năm 2021 – 2022 – 2023*Đơn vị tính: Nghìn đồng*

CHỈ TIÊU	NĂM		
	2021	2022	2023
TỔNG DOANH THU	402.350.000.000	531.102.000.000	695.743.620.000
TỔNG CHI PHÍ	321.880.000.000	419.570.580.000	563.552.332.200
TỔNG LỢI NHUẬN	80.470.000.000	111.531.420.000	132.191.287.800

*Nguồn: Công Ty TNHH Đầu Tư DRL Group***Bảng 2.2: So sánh tình hình kinh doanh của công ty năm 2021 – 2022 – 2023***Đơn vị tính: Nghìn đồng*

CHỈ TIÊU	SO SÁNH			
	2021/2022		2022/2023	
	GIÁ TRỊ	%	GIÁ TRỊ	%
TỔNG DOANH THU	128.750.000.000	32,00%	164.641.620.000	31,00%
TỔNG CHI PHÍ	97.690.580.000	30,40%	143.981.752.200	34,30%
TỔNG LỢI NHUẬN	31.061.420.000	38,60%	20.659.867.800	18,50%

Nguồn: Công Ty TNHH Đầu Tư DRL Group

Từ bảng số liệu kinh doanh của công ty DRL Group trong ba năm liên tiếp từ 2021 đến 2023 cho thấy một hình ảnh tổng thể về sự phát triển của công ty trong thời gian này. Tổng doanh thu của công ty đã có sự tăng trưởng đáng kể từ 402.350 tỷ đồng vào năm 2021 lên tới 695.744 tỷ đồng vào năm 2023, tăng khoảng 73%. Tuy nhiên, việc tăng trưởng doanh thu không đồng nghĩa với việc lợi nhuận tăng theo cùng tốc độ.

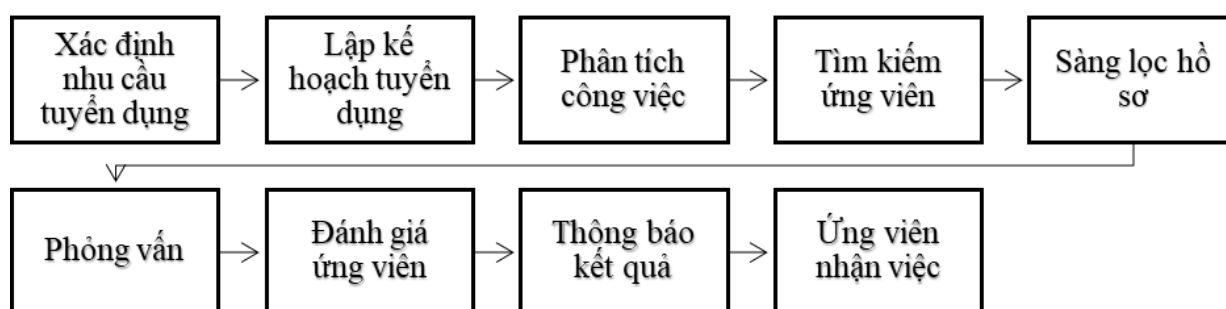
Trong khi tổng doanh thu tăng, tổng chi phí cũng tăng tương ứng, từ 321.880 tỷ đồng vào năm 2021 lên tới 563.552 tỷ đồng vào năm 2023, tăng khoảng 75%. Điều này cho thấy rằng mặc dù công ty đã có sự mở rộng và tăng trưởng về quy mô kinh doanh, nhưng cũng phải đối mặt với sự gia tăng các chi phí liên quan đến hoạt động kinh doanh.

Tuy nhiên, điều quan trọng là tổng lợi nhuận của công ty vẫn đạt được sự tăng trưởng tích cực trong giai đoạn này, từ 80.470 tỷ đồng vào năm 2021 lên tới 132.191 tỷ đồng vào năm 2023, tăng khoảng 64%. Điều này cho thấy rằng công ty đã có sự tối ưu hóa về chi phí hoặc tăng cường hiệu quả hoạt động để duy trì và tăng cường lợi nhuận mặc dù môi trường kinh doanh có thể gặp phải những thách thức.

Việc lợi nhuận tăng trưởng đáng kể hơn so với tăng trưởng doanh thu có thể là kết quả của việc công ty đã thực hiện các biện pháp để cải thiện hiệu suất hoạt động, tối ưu hóa cơ cấu chi phí hoặc tăng cường các hoạt động tạo ra lợi nhuận. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng mức độ tăng trưởng lợi nhuận không đồng đều qua từng năm, với mức tăng trưởng thấp hơn trong năm 2023 so với năm 2022.

1.2 Thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty DRL Group

1.2.1 Quy trình tuyển dụng tại công ty



Hình 2.3: Quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty DRL Group

Nguồn: Tài liệu Công ty TNHH Đầu tư DRL Group

- Xác định nhu cầu tuyển dụng:

Xác định vị trí cần tuyển dụng tại công ty nêu ra rõ mục tiêu và nhu cầu cần tìm cho ứng viên thích cho từng vị trí. Xác định ứng viên cần những yếu tố nào và công việc cụ thể để đáp ứng nguồn lực cho tổ chức.

Phân tích rõ nhiệm vụ và yêu cầu của vị trí cần tuyển dụng, để đưa ra được mô tả công việc cụ thể và định hướng chọn ứng viên phù hợp.

Xác định kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm cần có cho vị trí dự kiến tuyển dụng, xác định kế hoạch đề ra và số lượng ứng viên cần tuyển cho vị trí, lập kế hoạch để việc tuyển dụng nhân viên hiệu quả và trong thời gian sớm nhất cũng như phải đảm bảo chất lượng nguồn ứng viên đầu vào.

- Lập kế hoạch tuyển dụng

Ở bước này, cần xác định cụ thể hơn về vị trí công ty tuyển dụng và đưa ra kế hoạch cụ thể để bắt đầu tiến trình tuyển dụng.

Kế hoạch chi tiết về thời gian tuyển dụng, chi phí và số lượng ứng viên tuyển được.

Đánh giá quá trình tuyển dụng tại phòng, để đảm bảo việc tuyển dụng vẫn đang được diễn ra hiệu quả và có kết quả tốt nhất.

- Phân tích công việc

Về công ty, xác định rõ về nhu cầu tuyển dụng của từng vị trí, mô tả công việc cụ thể và cung cấp thông tin cần thiết cho ứng viên ứng tuyển

Xác định các yêu cầu công việc, bao gồm kiến thức, kỹ năng, và kinh nghiệm để tìm kiếm được ứng viên phù hợp.

Xây dựng và phân tích bảng mô tả công việc cụ thể rõ ràng, tránh nhầm lẫn và thông tin đưa đến ứng viên cụ thể nhất.

- Tìm kiếm ứng viên

Lập kế hoạch tuyển dụng ứng viên thông qua các nguồn chính, và tìm kiếm thêm ứng viên thông qua các nguồn khác.

Thu hút ứng viên từ các nguồn khác nhau, chuẩn bị content tuyển dụng và nhiều cách thu hút ứng viên

Tìm nhiều nguồn thu hút ứng viên khác nhau mà chi phí tuyển dụng vẫn nằm trong ngân sách công ty đã đưa ra.

- Sàng lọc hồ sơ

Hiện tại ở công ty đang sàng lọc với các nguồn chính từ trang JobsGo, Vietnam24h, Top CV,.... Ngoài ra còn hỗ trợ thêm nhiều trang miễn phí khác để đăng tin tuyển dụng, tìm kiếm ứng viên và nhận hồ sơ ứng tuyển.

Công ty sử dụng nguồn Facebook để đăng tin tuyển dụng miễn phí, với chi phí tuyển dụng thấp và nguồn ứng viên biết để thông tin tuyển dụng của công ty vẫn khá cao.

- Phỏng vấn

Sau khi sàng lọc hồ sơ và mời ứng viên đến phỏng vấn, bộ phận nhân sự sẽ trực tiếp trao đổi với ứng viên, tạo môi trường làm việc thoải mái, năng động và nêu lên những nội dung cần có cho buổi phỏng vấn. Những thông tin trong buổi này sẽ là cơ sở để đánh giá ứng viên. Dựa vào quá trình này thì nhà tuyển dụng cũng sẽ nắm được thông tin ứng viên phù hợp có lựa chọn hợp tác cùng công ty, và cống hiến bản thân mình cùng công ty trong tương lai.

- Đánh giá ứng viên

Thông qua những thông tin, những kỹ năng cũng như câu hỏi ứng viên thể hiện trong buổi phỏng vấn bên bộ phận nhân sự sẽ đánh giá bạn, những thái độ kỹ năng cũng như định hướng của bạn có phù hợp với công việc cũng như môi trường làm việc tại công ty.

Ứng viên phù hợp với vị trí công ty tuyển dụng sẽ được thực hiện sang bước tiếp theo.

- Thông báo kết quả

Trường hợp sau khi buổi phỏng vấn diễn ra và có kết quả đánh giá ứng viên thực tế thì bên bộ phận Nhân sự có 2 hình thức thông báo kết quả:

- + Ứng viên trúng tuyển:

Gọi điện thông báo ứng viên đã trở thành nhân viên công ty, và gửi email thông báo nhận việc.

- + Ứng viên không đạt:

Gửi email thư cảm ơn khi ứng viên đã dành sự quan tâm ứng tuyển đến công ty để phỏng vấn và trao đổi thông tin với công ty

- Nhận việc

Lên kế hoạch nhận ứng viên vào làm việc, bên bộ phận nhân sự sẽ có một bạn nhân sự nhân sự hỗ trợ điền thông tin và trao đổi văn hóa công ty với ứng viên:

Trao đổi với ứng viên các thông tin cơ bản trong ngày làm việc về: đồng phục, thời gian làm việc, chế độ lương, quy định và hồ sơ cần chuẩn bị trong những ngày đầu nhận việc của nhân viên mới.

Hỗ trợ ứng viên lên phòng làm việc, và các kỹ năng cơ bản khi gặp đồng nghiệp, quản lý các cấp.

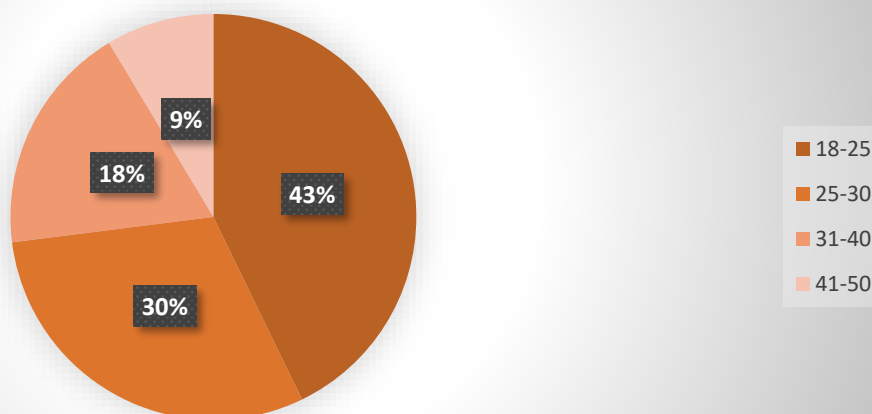
1.2.2 Cơ cấu nguồn lực tại công ty DRL Group

Hiện tại, về số liệu cơ cấu nguồn lực tại công ty được công ty cung cấp dựa trên tổng số nhân viên công ty trong thời điểm những tháng đầu của năm 2024. Trong những tháng đầu về số lượng nhân sự có sự chênh lệch về độ tuổi, giới tính và trình độ khác nhau nhưng song mỗi nhóm vẫn có những đặc trưng và cơ cấu cấu thành một tổ chức với nhiều cá nhân khác nhau. Từ những đặc điểm khác nhau đã cấu thành nên một tổ chức như hiện tại, và được cơ cấu cụ thể như sau:

- Cơ cấu theo độ tuổi

Trong những tháng đầu năm 2024 cơ cấu nhân sự theo độ tuổi tại công ty DRL Group có sự chênh lệch. Tỷ lệ các độ tuổi khác nhau được thể hiện trong bảng cơ cấu dưới đây:

Cơ cấu nhân sự theo độ tuổi tại công ty



Biểu đồ 2.1: Cơ cấu nhân sự theo độ tuổi tại công ty DRL Group

Nguồn: Tài liệu Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group

Như biểu đồ trên, ta có thể thấy được tỷ lệ nhân sự cơ cấu theo độ tuổi tại công ty trong những tháng đầu năm có sự chênh lệch khá khác nhau:

Nhóm tuổi 18 - 25 (43%): Đây là nhóm tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất trong cơ cấu nhân sự của công ty DRL Group trong thời điểm hiện tại từ điều này chúng ta có thể cho thấy được công ty hiện tại đang chú ý tuyển dụng về nhóm tuổi này, và khả năng nhóm này nhận việc và làm lâu dài cũng khá cao. So với thị trường bất động sản hiện tại đang cần độ tuổi này về sự năng động, cầu tiến, ham học hỏi có nhiều chiến lược cũng như động lực mới và ý tưởng sáng tạo. Nhóm tuổi này hiện đang trong quá trình học hỏi nên sẽ thường có sự năng động và sẵn sàng học hỏi.

Nhóm tuổi 25 - 30 (30%): Đây cũng là nhóm tuổi chiếm một phần lớn trong cơ cấu nhân sự của công ty, cho thấy hiện tại công ty không chỉ tập trung vào việc thu hút nhân viên mới ở độ tuổi (18 – 25) mà còn tìm kiếm và thu hút ứng viên trong nhóm tuổi này, cũng như sẽ có những chiến lược khác nhau để giữ chân nhân viên hiện tại qua các giai đoạn khởi đầu của sự nghiệp.

Nhóm tuổi 31-40 (18%): Đây là nhóm tuổi chiều số lượng không khá cao nhưng so với môi trường chung thì có thể nói nhóm này khá cao. Đối với ngành bất động sản nhóm tuổi này nếu làm lâu hoặc chuyển đổi công việc và môi trường mới nhóm này sẽ có nhiều kinh nghiệm hơn, có thể đảm nhận các vị trí lãnh đạo hoặc chịu trách nhiệm lớn hơn trong tổ chức. Công ty đang tìm cách cân bằng giữa sự trẻ trung và kinh nghiệm

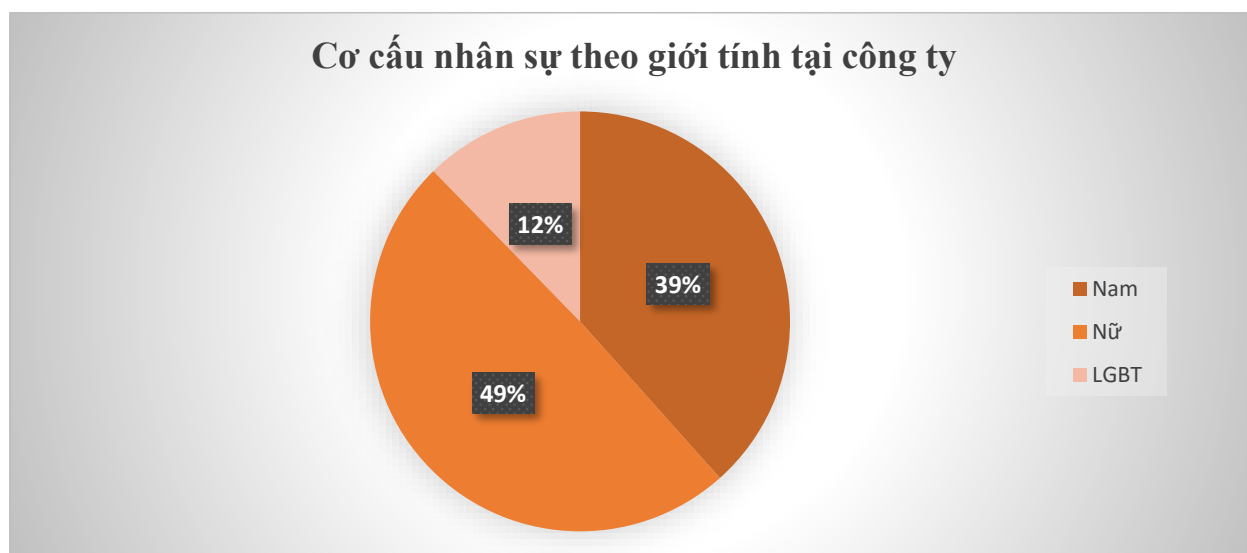
trong cơ cấu nhân sự của mình, hiện nhóm tuổi này ở công ty đang là các cấp quản lý cũng như nhân viên kỳ cựu.

Nhóm tuổi 41-50 (8.6%): ở nhóm tuổi này, chúng ta sẽ thấy được đây là có tỷ lệ thấp nhất trong cơ cấu nhân sự trong hiện tại, cho thấy công ty có ít nhân viên trên 40 tuổi hoặc có chính sách tuyển dụng không ưu tiên nhóm tuổi này. Nhưng đối với nhóm tuổi này thường là các anh chị quản lý cấp cao và bộ phận điều hành công ty. Nhóm này có thể mang lại sự ổn định và kinh nghiệm cho tổ chức, điều hành sự phát triển và lâu dài cho công ty phát triển xa hơn so với thời điểm hiện tại.

Như cơ cấu nhân sự hiện tại của công ty cho thấy được sự đa dạng và cân nhắc giữa các nhóm tuổi khác nhau, từ nhóm trẻ (18 – 25) đầy năng lượng đến nhóm có kinh nghiệm và ổn định. Điều này sẽ cho ta thấy được chiến lược tuyển dụng và quản lý nhân sự của công ty trong việc xây dựng một đội ngũ làm việc hiệu quả.

– Cơ cấu theo giới tính

Cơ cấu nhân sự theo giới tính tại công ty hiện tại có sự chênh lệch cũng không mấy lớn, đối với 3 nhóm chính: Nam, Nữ, LGBT. Cơ cấu giới tính của công ty hiện tại sẽ được thể hiện dưới đây:



Biểu đồ 2.2: Cơ cấu nhân sự theo giới tính tại công ty DRL Group

Nguồn: Tài liệu Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group

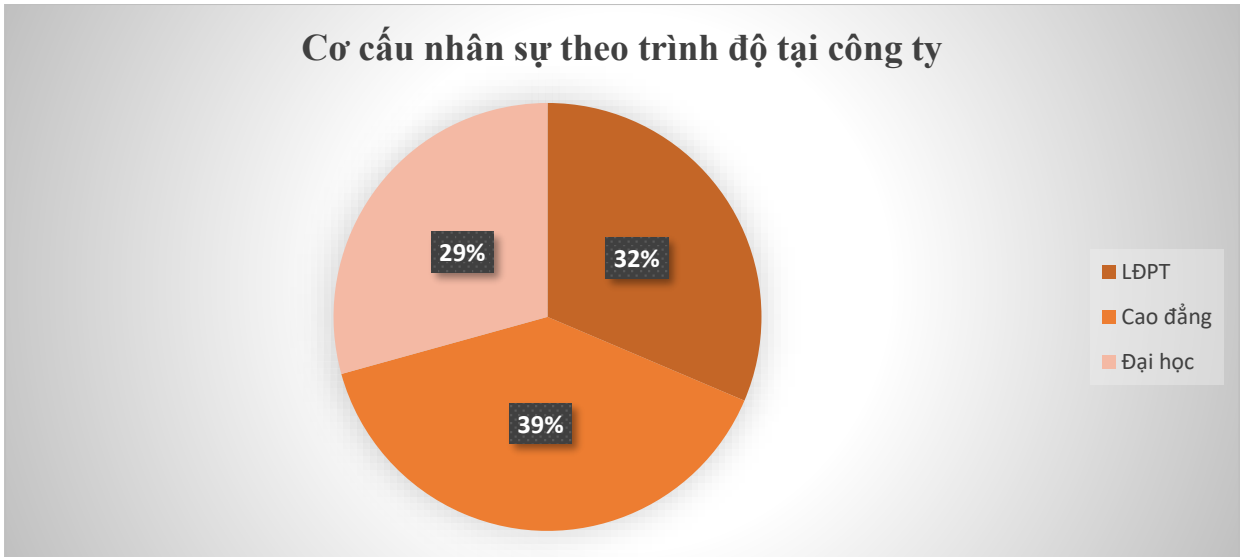
Nam (38.4%): Đây là cơ cấu theo tỷ lệ có thể thấy sẽ là một phần không nhỏ trong cơ cấu nhân sự của công ty. Nhưng hiện tại trong công ty tỷ lệ nam giới thấp hơn so với tỷ lệ nữ giới, điều này có thể cho chúng ta thấy được sự khác nhau giữa 2 tỷ lệ, sự cân nhắc giới tính trong quá trình tuyển dụng, và sự phản ánh của tỷ lệ giới tính trong ngành bất động sản sẽ khác nhau và cách tìm kiếm khách hàng.

Nữ (49.3%): Tỷ lệ nữ giới cao hơn so với nam giới trong cơ cấu nhân sự trong thời điểm hiện tại, điều này có thể cho thấy công ty có chính sách ưu tiên tuyển dụng và thúc đẩy đa dạng giới tính trong tổ chức. Công ty có thể hướng tới việc tạo điều kiện công bằng và thu hút những ứng viên có năng lực từ cả hai giới, và khả năng tiếp cận thông tin cũng như giữ chân và hút của khách hàng bên nào hơn sẽ ưu tiên tuyển dụng vị trí đó.

LGBT (12.3%): Tỷ lệ người thuộc cộng đồng LGBT trong cơ cấu nhân sự không quá cao nhưng cũng không phải là thấp. Điều này cho chúng ta thấy được về chính sách chấp nhận và thúc đẩy sự đa dạng và bao dung trong tổ chức. Công ty hiện đã áp dụng các biện pháp để tạo môi trường làm việc hỗ trợ và chào đón đối với những cá nhân thuộc cộng đồng LGBT.

– Cơ cấu theo trình độ

Hiện tại, cơ cấu nhân sự theo trình độ tại công ty không có sự chênh lệch quá cao, các tỷ lệ ngang nhau. Nhưng điều này không bao quát tất cả, công việc này cần năng lực và khả năng. Điều này sẽ được biểu thị trong bảng cơ cấu theo trình độ dưới đây:



Biểu đồ 2.3: Cơ cấu nhân sự theo trình độ tại công ty DRL Group

Nguồn: Tài liệu Công ty TNHH Đầu Tư DRL Group

Lao động phổ thông (LDPT) (31.4%): Tỷ lệ nhân viên có trình độ lao động phổ thông chiếm một phần không nhỏ trong tỷ lệ tổng số nhân sự hiện tại của công ty. Điều này có thể cho ta thấy được việc công ty cần một số lượng nhân viên có kỹ năng cơ bản và sẵn sàng làm các công việc, công việc này hiện tại một số vị trí không cần yêu cầu bằng cấp. công ty hiện đang chú ý khá cao về khả năng cũng như năng lực của nhân sự công ty, nhưng hiện tại tỷ lệ này chiếm không cao so với tổng thể.

Cao đẳng (39.3%): Tỷ lệ nhân viên có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất trong cơ cấu nhân sự. Điều này cho thấy công ty đánh giá cao sự đào tạo chuyên môn và kỹ năng cụ thể của nhân viên, và có thể tìm kiếm những ứng viên có trình độ cao đẳng để điều hành các vị trí có yêu cầu chuyên môn cụ thể.

Đại học (29.3%): Tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học cũng đáng kể, nhưng thấp hơn so với trình độ cao đẳng. Công ty có thể coi trọng việc thu hút những ứng viên có trình độ học vấn cao và có khả năng nghiên cứu và phát triển trong công việc.

Cơ cấu nhân sự của công ty hiện tại đang cho thấy được sự đa dạng về trình độ học vấn và kỹ năng, với sự đại diện từ nhân viên có trình độ từ lao động phổ thông đến cao đẳng và đại học. Điều này có thể cho thấy công ty đang cân nhắc các yếu tố như kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm khi tuyển dụng và phát triển nhân sự tại công ty.

1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng tại công ty DRL Group

1.3.1 Môi trường bên trong

Chính sách tuyển dụng: dựa vào các quy định, tiêu chí và quy trình tuyển dụng do công ty thiết lập sẽ ảnh hưởng đến việc lựa chọn ứng viên. Chẳng hạn như lĩnh vực kinh doanh của công ty, việc công khai tại vị trí tuyển dụng, các bước của quá trình phỏng vấn, và các tiêu chí đánh giá lựa chọn ứng viên phù hợp.

Văn hóa tổ chức: Sự phát triển văn hóa công ty có thể ảnh hưởng đến cách mà ứng viên và nhân viên mới hòa nhập và phát triển trong công ty. Văn hóa này có thể bao gồm giá trị, quan điểm và phong cách làm việc.

Nhu cầu tuyển dụng: Sự đánh giá nhu cầu về nhân lực của công ty sẽ quyết định số lượng và loại hình ứng viên mà công ty đang tìm kiếm. Từ nguồn nhân viên sẵn có trong công ty, cũng như khả năng của bộ phận tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng.

1.3.2 Môi trường bên ngoài

Thị trường lao động: Tình trạng thị trường lao động, bao gồm sự sẵn có của ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và mức lương cạnh tranh trong ngành.

Chính sách và quy định pháp lý: Các quy định về tuyển dụng, bao gồm cả pháp lý và các chính sách về đa dạng và bình đẳng cơ hội nghề nghiệp.

Đối thủ cạnh tranh: Các công ty khác trong cùng ngành cũng đang tuyển dụng có thể ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng của DRL Group, đặc biệt là trong việc thu hút và giữ chân các ứng viên tài năng.

Các yếu tố kinh tế và xã hội: Những biến động kinh tế và xã hội có thể ảnh hưởng đến thái độ và mong đợi của ứng viên về công việc và môi trường làm việc. Môi trường làm việc không áp lực, hỗ trợ trong công việc cũng là điều ứng viên hướng đến.

1.4 Đánh giá hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty DRL Group

Hiện tại, quy trình tuyển dụng nhân viên của công ty có được nhiều điểm mạnh nhưng song với đó cũng có những hạn chế khác nhau. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty DRL Group cho thấy công ty có những điểm mạnh nổi bật cũng như một

số hạn chế cần khắc phục để nâng cao chất lượng quy trình tuyển dụng. Một trong những điểm mạnh chính là công ty đã xây dựng được một quy trình tuyển dụng rõ ràng và bản, từ việc xác định yêu cầu công việc đến việc phỏng vấn và lựa chọn ứng viên.

Công ty sử dụng nhiều kênh tuyển dụng hiệu quả, bao gồm cả các nền tảng mạng xã hội và các trang web tuyển dụng uy tín, giúp tiếp cận được nhiều ứng viên tiềm năng. Hơn nữa, việc ứng dụng công nghệ trong việc sàng lọc hồ sơ và tổ chức phỏng vấn từ xa qua tra đổi trong cuộc gọi mời ứng viên đến phỏng vấn cũng đã giúp tiết kiệm thời gian và chi phí cho cả ứng viên và nhà tuyển dụng. Tuy nhiên, hiện tại vẫn có một số hạn chế vẫn tồn tại:

Đầu tiên, công ty gặp khó khăn trong việc đánh giá chính xác sự phù hợp của ứng viên với văn hóa công ty, dẫn đến tình trạng tỷ lệ giữ chân nhân viên không cao trong giai đoạn đầu.

Thứ hai, mặc dù quy trình tuyển dụng khá hiệu quả về mặt thời gian, nhưng chi phí tuyển dụng đôi khi vẫn còn cao do phải trả các khoản phí cho dịch vụ tuyển dụng bên ngoài.

Cuối cùng, việc tuyển dụng đã khá hiệu quả nhưng công ty cần cân nhắc và phải tiếp tục cải thiện để tạo ấn tượng tốt hơn về công ty. Trải nghiệm ứng viên không chỉ dừng lại ở việc linh hoạt thời gian, mà còn cần chú trọng vào quá trình giao tiếp minh bạch, phản hồi nhanh chóng và cung cấp thông tin đầy đủ về công việc và văn hóa công ty. Việc tối ưu hóa trải nghiệm ứng viên có thể giúp tăng khả năng chấp nhận lời mời làm việc và cải thiện hình ảnh thương hiệu tuyển dụng của công ty. Để khắc phục những hạn chế này, công ty nên xem xét cải tiến quy trình đánh giá văn hóa, tối ưu hóa chi phí tuyển dụng, và nâng cao chất lượng trải nghiệm ứng viên, từ đó nâng cao hiệu quả tuyển dụng và giữ chân nhân viên tốt hơn trong tương lai.

1.5 Đánh giá kết quả tuyển dụng

Quá trình tuyển dụng tại công ty qua nhiều năm có nhiều sự thay đổi cũng như biến động khác nhau, tình hình nhân sự luôn có sự biến động và thay đổi không ngừng. Bên cạnh đó, nên quá trình tuyển dụng tại công ty luôn được diễn ra liên tục và xuyên suốt thời gian hoạt động của công ty. Dưới đây là bảng kết quả tuyển dụng của công ty

tính theo tổng các số ứng viên biến động qua từng thời gian khác nhau. Trong đó công ty sẽ tuyển nhiều vị trí như: NVKD, CSKH, NVTV, TTS,...

Bảng 2.3: Kết quả tuyển dụng tại công ty DRL Group năm 2021 – 2022 – 2023

	Nộp đơn	Từ chối phỏng vấn	Đến phỏng vấn	Nhận việc	Rớt phỏng vấn	Từ chối nhận việc
2021	1591	335	628	293	146	189
2022	2494	476	1009	436	293	280
2023	3419	765	1327	557	426	344
TC	7504	1576	2964	1286	865	813

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự Công ty DRL Group

Nhận xét:

Dữ liệu cung cấp cho thấy xu hướng trong quá trình tuyển dụng từ năm 2021 đến năm 2023 của DRL Group với các chỉ số quan trọng như số lượng nộp đơn, từ chối phỏng vấn, đến phỏng vấn, nhận việc, rớt phỏng vấn và từ chối nhận việc.

Đầu tiên, số lượng nộp đơn tăng mạnh qua từng năm, từ 1.591 hồ sơ vào năm 2021 lên 2.494 vào năm 2022 và tiếp tục tăng đến 3.419 vào năm 2023. Tổng cộng, trong ba năm, đã có 7.504 hồ sơ nộp đơn. Điều này cho thấy nhu cầu tuyển dụng của DRL Group hoặc sự thu hút từ thị trường lao động đối với các vị trí mà công ty tuyển dụng đang gia tăng.

Số lượng ứng viên từ chối phỏng vấn cũng có xu hướng tăng, từ 335 người vào năm 2021 lên 765 người vào năm 2023, chiếm khoảng 45-50% so với số người đến phỏng vấn. Điều này có thể do nhiều lý do như điều kiện công việc không phù hợp, ứng viên tìm được cơ hội khác, hoặc quy trình tuyển dụng có vấn đề.

Về mặt số lượng ứng viên đến phỏng vấn, tỷ lệ này tăng đều qua các năm. Năm 2021 có 628 người đến phỏng vấn, con số này tăng lên 1.009 vào năm 2022 và đạt 1.327 vào năm 2023. Sự gia tăng này có thể cho thấy khả năng quảng bá và thu hút ứng viên tốt hơn của DRL Group, nhưng tỷ lệ ứng viên nhận việc so với người phỏng vấn chỉ ở

mức tương đối thấp, cụ thể: 293/628 (46,7%) vào năm 2021, 436/1.009 (43,2%) vào năm 2022 và 557/1.327 (42%) vào năm 2023. Mặc dù số lượng người nhận việc tăng, tỷ lệ này cho thấy cần cải thiện quy trình tuyển dụng để đảm bảo ứng viên phù hợp hơn với yêu cầu công ty.

Tỷ lệ rút phỏng vấn cũng đáng lưu ý. Từ năm 2021 đến năm 2023, số lượng ứng viên rút phỏng vấn tăng từ 146 người lên 426 người, chiếm tỷ lệ lần lượt là 23,2% năm 2021, 29% năm 2022 và 32% năm 2023. Điều này có thể do tiêu chí tuyển dụng khắt khe hoặc quy trình đánh giá ứng viên không tối ưu.

Cuối cùng, số lượng ứng viên từ chối nhận việc cũng tăng theo thời gian, từ 189 người năm 2021 lên 344 người vào năm 2023. Tỷ lệ từ chối nhận việc so với số người được mời làm việc khá cao, lần lượt là 64,5% năm 2021, 64,2% năm 2022 và 61,8% năm 2023. Đây là một điểm cần quan tâm vì lý do ứng viên từ chối nhận việc có thể ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng và cần được nghiên cứu kỹ lưỡng để cải thiện.

1.5.1 Điểm mạnh

Ở trên chúng ta đã phân tích được tình hình tuyển dụng của công ty qua các năm gần nhất. Sau khi phân tích dữ liệu tuyển dụng tại công ty, thì ta rút ra được kết luận cho quá trình tuyển dụng nhân viên mới tại công ty. Trong quá trình tuyển dụng hiện tại ở công ty có nhiều điểm nổi bật:

Như dữ liệu đã thu thập được thì quá trình tuyển dụng tại công ty DRL Group đã cơ bản xác định được quy trình tuyển dụng cụ thể cho công ty về nhu cầu tuyển dụng tại công ty, và khai thác triệt để nguồn tìm kiếm ứng viên mới.

Công ty đã sử dụng các chiến lược quảng bá linh hoạt và đa dạng khi sử dụng các trang web tuyển dụng và thu hút nguồn ứng viên đến công ty. Từ đó giúp công ty thu hút được ứng viên có nhu cầu về công việc, và từ đó tìm ra những mảnh ghép còn thiếu cho công ty.

Quá trình sàng lọc và phỏng vấn được thực hiện một cách chuyên nghiệp, tạo ra một ấn tượng tích cực đối với ứng viên. Điều này, việc công ty chú trọng về tác phong chuyên nghiệp cũng tăng thêm sự tin tưởng của ứng viên khi muốn gia nhập và phát

triển bản thân ở công ty. Chú trọng vào tính phù hợp văn hóa cũng giúp đảm bảo rằng những người được chọn lựa thực sự hòa nhập và đóng góp tích cực vào công ty.

Chiến lược tuyển dụng chuyên nghiệp và cung cấp một môi trường làm việc tích cực đã giúp công ty xây dựng một thương hiệu nhà tuyển dụng thành công. Từ đó, thu hút những viên chất lượng mà còn tạo lòng tin cho nhân viên hiện tại ở trong công ty và tìm kiếm thêm ứng viên từ nguồn giới thiệu.

Việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên mới điều này không chỉ giúp họ nhanh chóng hòa nhập mà còn đảm bảo rằng họ có đủ kỹ năng và hiểu biết để làm việc hiệu quả. Từ đó, giúp tăng cường sự đồng nhất trong đội ngũ và nâng cao hiệu suất làm việc cho nhân viên và tăng doanh thu công ty.

1.5.2 Hạn chế

Thời gian và chi phí tuyển dụng: Quá trình tuyển dụng đòi hỏi đầu tư thời gian và chi phí đáng kể từ việc đăng tin tuyển dụng, đến việc phỏng vấn ứng viên, và các hoạt động liên quan. Việc sử dụng chi phí tuyển dụng quá nhiều nhưng số lượng ứng viên tuyển dụng vào công ty không quá nhiều, không đủ chỉ tiêu so với công ty đưa ra thì chi phí tuyển dụng công ty hỗ trợ sẽ xem xét lại. Nếu không được quản lý hiệu quả, điều này có thể dẫn đến tăng chi phí và ảnh hưởng đến sự linh hoạt của tổ chức trong việc tìm kiếm ứng viên phù hợp.

Dưới đây là bảng chi phí tuyển dụng tại công ty trong 3 năm 2021 – 2022 – 2023 từ đó sẽ nắm được chi phí tuyển dụng của công ty để cung cấp được số lượng ứng viên phù hợp. Nhưng chi phí này sẽ thay đổi qua từng năm, từng giai đoạn tuyển dụng khác nhau:

Bảng 2.4: Chi phí tuyển dụng tại công ty DRL Group năm 2021 – 2022 – 2023

	Khoản mục	Chi phí	Thời gian	Thành tiền	Ghi chú
2021	Web tuyển dụng	6,000,000	11 tháng	66,000,000	Đăng tin, sàng lọc hồ sơ trên các trang việc làm
	Quảng cáo tuyển dụng	1,000,000		11,000,000	Quảng cáo trên Facebook, và các trang mạng xã hội khác, ...
	Chi phí phát sinh khác,	1,000,000		11,000,000	Chi phí dự trừ phát sinh trong tháng khi đăng tin trên các
2022	Web tuyển dụng	7,000,000	11 tháng	77,000,000	
	Quảng cáo tuyển dụng	1,000,000		11,000,000	
	Chi phí phát sinh khác, ...	1,000,000		11,000,000	
2023	Web tuyển dụng	8,000,000	11 tháng	88,000,000	
	Quảng cáo tuyển dụng	1,000,000		11,000,000	
	Chi phí phát sinh khác,...	1,000,000		11,000,000	

Đơn vị tính: Nghìn đồng

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự công ty DRL Group

Nhận xét:

Chi phí Web tuyển dụng:

2021: 66,000,000 đồng

2022: 77,000,000 đồng (tăng 11,000,000 đ so với năm 2021)

2023: 88,000,000 đồng (tăng 11,000,000 đ so với năm 2022)

Chi phí web tuyển dụng tăng đều qua các năm (khoảng 11,000,000 đ mỗi năm). Điều này có thể phản ánh sự gia tăng giá dịch vụ của các trang web tuyển dụng hoặc nhu cầu sử dụng dịch vụ đăng tin tuyển dụng nhiều hơn để thu hút ứng viên.

Web tuyển dụng là khoản mục có sự tăng trưởng chi phí rõ rệt nhất qua các năm. Điều này có thể là do việc mở rộng phạm vi đăng tin tuyển dụng hoặc do sự tăng giá của các nền tảng tuyển dụng.

Chi phí quảng cáo tuyển dụng:

2021: 11,000,000 đồng 2022: 11,000,000 đồng 2023: 11,000,000 đồng

Chi phí quảng cáo tuyển dụng duy trì ổn định qua các năm. Có thể doanh nghiệp đã cố định ngân sách cho quảng cáo trên các nền tảng mạng xã hội như Facebook mà không có thay đổi lớn về chiến lược quảng bá.

Quảng cáo tuyển dụng và chi phí phát sinh khác giữ mức ổn định qua các năm, cho thấy doanh nghiệp đã có sự dự trù và quản lý ngân sách tốt trong các khoản chi này.

Chi phí phát sinh khác:

2021: 11,000,000 đồng 2022: 11,000,000 đồng 2023: 11,000,000 đồng

Chi phí phát sinh khác cũng giữ mức ổn định qua các năm. Điều này cho thấy doanh nghiệp dự trù các chi phí phát sinh liên quan đến tuyển dụng khá nhất quán, không có sự biến động lớn.

Tổng chi phí tuyển dụng:

2021: 88,000,000 đồng

2022: 99,000,000 đồng (tăng 12.5% so với 2021)

2023: 110,000,000 đồng (tăng 11.1% so với 2022)

Tổng chi phí tuyển dụng có xu hướng tăng đều đặn, điều này có thể liên quan đến nhu cầu mở rộng nhân sự hoặc gia tăng hoạt động tuyển dụng trong những năm qua.

Quá trình tìm kiếm và sàng lọc ứng viên còn hạn chế do về đặc thù ngành bên mảng bất động sản, ứng viên sẽ có nhiều cái nhìn tiêu cực và không muốn ứng tuyển vào công ty. Vì thế, khi chuyên viên tuyển dụng gọi điện thoại mời ứng viên đến phỏng vấn cũng là một bước có nhiều trở ngại và khó khăn, thường ở bước này sẽ bị từ chối rất nhiều và cần sự khắc phục.

Ứng viên từ chối nhận việc sau khi đã qua các vòng phỏng vấn và nhận được lời mời làm việc. Ở điều này, ứng viên sẽ cảm thấy công việc không phù hợp với bản thân, môi trường làm việc và mức lương không như mong đợi cũng gây ra hạn chế này. Hạn chế này không chỉ gây lãng phí thời gian và nguồn lực của bộ phận nhân sự mà còn ảnh hưởng đến tiến độ công việc và kế hoạch phát triển của công ty.

Trong quá trình tuyển dụng có sự cạnh tranh với các công ty khác cùng ngành. Vì đặc trưng của ngành tuyển dụng bất động sản là luôn có sự thay đổi nhân sự, nên việc tuyển dụng luôn diễn ra liên tục trong suốt quá trình hoạt động của công ty. Vì vậy việc tuyển dụng tại công ty DRL Group hiện tại nếu chính sách phúc lợi và môi trường không phù hợp thì sẽ khó cạnh tranh với các công ty cùng ngành. Các công ty trong cùng ngành cũng đang tìm kiếm nhân tài, điều này có thể làm gia tăng áp lực cạnh tranh và khó khăn trong việc thu hút và giữ chân các ứng viên có năng lực cao.

Khi tuyển dụng nhân viên vào công ty, nhưng các phòng ban quản lý không giữ chân được nhân viên mới: điều này có thể do môi trường làm việc không phù hợp và các đồng nghiệp hoặc công ty không có nhiều sự phát triển như mong muốn của ứng viên khi bước vào công ty.

Bảng 2.5: Biến động nhân sự nghỉ việc, nhận việc năm 2021 – 2022 – 2023

Năm	Số nhân viên nghỉ việc	Số nhân viên nhận việc	Tỷ lệ nghỉ việc (%)	Tỷ lệ nhận việc (%)
2021	184	293	18.40%	29.30%
2022	276	436	27.60%	43.60%
2023	302	557	30.20%	55.70%

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự công ty DRL Group

Nhận xét:

Số nhân viên tuyển dụng:

Tăng trưởng: Số nhân viên nghỉ việc đã tăng từ 184 người năm 2021 lên 302 người vào năm 2023. Điều này cho thấy xu hướng gia tăng trong số lượng nhân viên rời bỏ công ty, với tỷ lệ tăng khoảng 64% trong ba năm.

Tăng lên theo thời gian: Tỷ lệ nghỉ việc đã tăng từ 18.40% năm 2021 lên 30.20% năm 2023. Tỷ lệ nghỉ việc cao có thể là dấu hiệu cho thấy công ty gặp khó khăn trong việc giữ chân nhân viên.

Số nhân viên nhận việc:

Tăng trưởng: Số nhân viên nhận việc cũng tăng mạnh từ 293 người năm 2021 lên 557 người năm 2023, tăng khoảng 90% trong ba năm.

Tăng lên theo thời gian: Tỷ lệ nhận việc cũng đã tăng từ 29.30% năm 2021 lên 55.70% năm 2023. Điều này cho thấy công ty không chỉ đang tuyển dụng nhiều hơn mà còn có khả năng tiếp cận ứng viên tiềm năng.

Nguyên nhân của sự hạn chế:

Việc tiêu tốn nhiều thời gian và chi phí, gây áp lực lên nguồn lực của tổ chức. Từ khâu đăng tin tuyển dụng trên các nền tảng việc làm đến việc tiến hành các vòng phỏng vấn, quá trình này đòi hỏi sự đầu tư không nhỏ về cả thời gian lẫn tài chính. Mỗi bước trong quy trình đều kéo theo những chi phí liên quan, như phí quảng cáo, chi phí thuê địa điểm, và lương cho nhân viên tham gia vào quy trình tuyển dụng. Nếu không

có sự quản lý chặt chẽ, việc kiểm soát các yếu tố này trở nên khó khăn, dẫn đến chi phí bị đội lên, ảnh hưởng đến ngân sách chung của công ty. Ngoài ra, việc kéo dài thời gian tuyển dụng cũng có thể làm chậm trễ quá trình bổ sung nhân sự cần thiết, khiến doanh nghiệp mất đi tính cạnh tranh và linh hoạt trong thị trường lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động ngắn hạn mà còn làm giảm khả năng thu hút và giữ chân nhân tài trong dài hạn. Vì vậy, một quy trình tuyển dụng không được tối ưu hóa sẽ trở thành gánh nặng, làm cản trở sự phát triển bền vững của tổ chức.

Đối với ngành bất động sản hiện nay mặc dù có tiềm năng lớn và cơ hội phát triển cao, thường bị ảnh hưởng bởi những định kiến liên quan đến tính cạnh tranh khốc liệt, áp lực doanh số và môi trường làm việc không ổn định. Điều này khiến nhiều ứng viên cảm thấy không mặn mà hoặc thậm chí e ngại khi tham gia ứng tuyển. Các vị trí như nhân viên kinh doanh, tư vấn bất động sản thường bị cho là đòi hỏi nhiều kỹ năng bán hàng và thuyết phục, nhưng lại không mang lại sự ổn định về tài chính trong giai đoạn đầu, khiến nhiều người dè dặt hơn khi tìm kiếm cơ hội trong ngành này.

Khi chuyên viên tuyển dụng tiếp cận ứng viên qua điện thoại để mời phỏng vấn, họ thường gặp khó khăn lớn trong việc thuyết phục ứng viên đến tham dự. Ở bước này, tỷ lệ bị từ chối thường rất cao vì ứng viên đã có sẵn những định kiến hoặc thông tin tiêu cực về ngành từ trước, dẫn đến thái độ thận trọng và không hào hứng. Ngoài ra, do một số doanh nghiệp bất động sản không có chính sách tuyển dụng rõ ràng hoặc chiến lược xây dựng thương hiệu tuyển dụng mạnh mẽ, việc tạo dựng niềm tin với ứng viên cũng gặp khó khăn. Kết quả là, quá trình sàng lọc ứng viên trở nên kém hiệu quả, và tỷ lệ từ chối phỏng vấn gia tăng.

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng từ chối nhận việc có thể xuất phát từ nhiều yếu tố khác nhau. Một trong số đó là mức lương và phúc lợi không đáp ứng được kỳ vọng của ứng viên, khiến họ cảm thấy không xứng đáng với công sức và năng lực của mình. Bên cạnh đó, quá trình tuyển dụng kéo dài, không hiệu quả cũng làm giảm hứng thú và sự quan tâm của ứng viên, đặc biệt khi họ có nhiều lựa chọn khác hấp dẫn hơn. Thiếu thông tin rõ ràng về công việc và mô tả công việc không cụ thể cũng khiến ứng viên không có đủ cơ sở để đưa ra quyết định đúng đắn. Ngoài ra, trải nghiệm không tốt trong quá trình phỏng vấn, từ cách tiếp cận không chuyên nghiệp của nhà tuyển dụng đến môi

trường làm việc không thân thiện, cũng góp phần làm ứng viên e ngại. Yếu tố địa lý, như vị trí công ty quá xa hoặc không thuận tiện cho việc đi lại, cũng là một lý do khiến nhiều người phải từ chối lời mời. Hơn nữa, thiếu cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp trong công ty cũng là một nguyên nhân quan trọng, vì ứng viên luôn tìm kiếm môi trường làm việc có khả năng nâng cao kỹ năng và thăng tiến trong sự nghiệp. Cuối cùng, sự không phù hợp về văn hóa công ty và giá trị cá nhân của ứng viên cũng đóng vai trò quan trọng, vì họ mong muốn làm việc trong môi trường chia sẻ cùng tầm nhìn và giá trị với mình.

Chế độ đãi ngộ ở công ty không quá hấp dẫn với ứng viên đối với các vị trí thiên về kinh doanh (sales) hiện tại ở công ty với mức lương thử việc là 5.500.000 đồng trong đó chưa bao gồm hoa hồng và thưởng, còn chính thức sẽ là 6.700.000 đồng chưa bao gồm hoa hồng và thưởng. Hoa hồng sẽ dao động từ 35.000.000 đồng – 45.000.000 đồng khi chốt được hợp đồng và tiền thưởng nóng công việc, so với thị trường và mức sống hiện tại ở Thành phố Hồ Chí Minh thì mức này khá thấp nên tỷ lệ các bạn từ chối nhận việc là khá cao. Khi các điều kiện đãi ngộ không đáp ứng được mong đợi hoặc nhu cầu của nhân viên, họ có thể cảm thấy không hài lòng và quyết định rời bỏ công ty sớm. Bên cạnh đó, một yếu tố quan trọng khác là văn hóa công ty. Nếu môi trường làm việc không tích cực, thiếu hỗ trợ và khuyến khích, điều này có thể làm giảm sự hài lòng và cảm giác gắn bó của nhân viên, từ đó tăng nguy cơ họ sẽ rời bỏ công ty.

2.6 Mục tiêu và phương hướng tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty

2.6.1 Mục tiêu của công ty

Đối với thị trường kinh doanh hiện tại sự cạnh tranh và phát triển kinh doanh không bao giờ là đủ, đối với Công Ty TNHH Đầu Tư DRL Group cũng vậy. Công ty phải luôn vững bước trên nền móng phát triển, không ngừng tiến bước thật xa để mang lại giá trị cho các thành viên DRL, đội ngũ đối tác và khách hàng luôn tin tưởng và ủng hộ.

Tạo dựng môi trường làm việc trẻ trung, năng động, nhiệt huyết và đáp ứng đủ số lượng nhân sự có cơ cấu phù hợp, có trình độ chuyên môn cao, năng động, sáng tạo đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng cao của công ty.

Với mục tiêu là tiến tới và thúc đẩy hơn nữa sự phát triển về nhân lực, nâng cao chất lượng nhân sự và nâng cao sự phát triển, gắn kết với các phòng ban, bộ phận trong công ty. Phát triển trình độ chuyên môn và chất lượng và môi trường làm việc kết nối, hỗ trợ của các thành viên trong công ty. Sự quản lý của đội ngũ cấp cao và huy động vốn trong nội bộ công ty và phát triển hàng đầu Việt Nam.

Bên cạnh đó, ngôi nhà chung DRL Group cần phải xây dựng lòng tin cũng như tính chuyên nghiệp và khả năng lãnh đạo với trình độ chuyên môn cao nhất. Đồng thời, xây dựng đội ngũ quản lý tốt hơn ở các cấp, các phòng ban trong công ty, xây dựng các chuyên gia tâm lý giỏi và đội ngũ nhân viên kiên cường, trung thành.

Ngoài ra, cần sắp xếp lại và thay đổi cơ cấu doanh nghiệp phù hợp với cơ cấu của một Nhà nước để nguồn nhân lực có thể an tâm và vững tin trên con đường cống hiến sức lực mình cho công ty. Hơn hết, công ty hiện tại nên tạo ra loại hình doanh nghiệp có nhiều chủ sở hữu, trong đó có đông đảo là người lao động để quản lý và sử dụng nguồn vốn của công ty tạo nên động lực mạnh mẽ và cơ chế quản lý năng động cho công ty.

2.6.2 Phương hướng tuyển dụng

Công ty cần xây dựng và nhận thức rõ những kiến thức cơ bản cũng như chuyên môn để áp dụng cơ bản vào công việc và mục tiêu tương lai công ty sẽ hướng đến. Tập trung phát triển trí tuệ cũng như phát triển sức lực của nhân lực để đẩy lùi những khó khăn mà công ty gánh phải.

Cần phải biết nắm bắt chắc chắn những cơ hội trong công ty đang phát triển cũng như xây dựng môi trường bên ngoài xã hội cũng như đổi mới lại hệ thống kiến thức, chấn chỉnh lại các hạn chế của công ty, huy động tối đa nhất nguồn vốn và mạnh dạn đầu tư về thị trường, thông tin công nghệ và đặc biệt nhất đầu tư cho con người- nguồn lực sống còn đối với công ty DRL Group nói riêng và tất cả các công ty khác nói chung.

Xây dựng công ty trở thành một công ty hùng mạnh, trở thành một doanh nghiệp phát triển toàn diện trong lĩnh vực bất động sản, hiện đang là phân khúc đất nền nhưng 1 2 năm sau sẽ vững mạnh xây dựng thêm về các phân khúc khác để thúc đẩy phát triển và tăng lượng khách hàng của công ty.

Hoàn thiện việc TDNNL của Công ty cả về mặt nội dung và hình thức bởi đây là vấn đề mấu chốt, là tiền đề quyết định đến mọi mặt của QTNL tại Công ty.

Quan điểm TDNNL của Công ty là tuyển dụng nhân viên ít tốn chi phí, thời gian, nhưng phải đảm bảo chất lượng ứng viên không những đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại mà còn không ngừng phát triển năng lực của bản thân để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của Công ty trong tương lai.

Tuyển dụng nhân lực trên cơ sở coi NLD là nguồn tài sản quý giá, là nguồn lực mạnh mẽ nhất thúc đẩy sự phát triển của Công ty. Việc lựa chọn nhân lực phù hợp với nguồn lực cũng như tình hình phát triển của công ty, nó sẽ quyết định đến sự thành công hay thất bại của Công ty. Tuyển dụng nhân lực phải gắn với mức độ hoàn thành công việc và mục tiêu phát triển của mỗi cá nhân người lao động, để công việc ngày càng đạt hiệu quả cao hơn. Tuyển dụng nhân lực phải xuất phát từ điều kiện đặc thù của Công ty nhằm phát huy những tiềm năng và thế mạnh của Công ty, TDNL phải tận dụng được hết các cơ hội và vượt qua mọi thách thức; đồng thời đảm bảo tiết kiệm mọi chi phí, thời gian cho Công ty.

Tóm tắt chương II

Chương II bắt đầu với tổng quan về Công ty TNHH Đầu tư DRL Group bao gồm lịch sử hình thành và phát triển, các lĩnh vực kinh doanh chủ chốt, cùng với tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của công ty. DRL Group là một trong những doanh nghiệp có quy mô lớn chủ yếu tập trung trong thị trường bất động sản là chính, và dự kiến tương lai sẽ phát triển thêm các lĩnh vực khác cùng ngành. Cơ cấu tổ chức của công ty được thiết kế theo mô hình tập trung, giúp tăng cường tính hiệu quả trong quản lý và điều hành. Chương này cũng phân tích kết quả kinh doanh của công ty trong ba năm gần đây, qua đó cho thấy sự tăng trưởng ổn định, mặc dù vẫn còn một số thách thức cần phải đối mặt.

Công ty áp dụng một quy trình tuyển dụng rõ ràng, bao gồm các bước từ xác định nhu cầu tuyển dụng, thu thập và sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn và lựa chọn ứng viên, đến việc tiếp nhận và hòa nhập nhân viên mới. Quy trình này đã giúp DRL Group thu hút được một lượng lớn ứng viên, đảm bảo chất lượng và phù hợp với yêu cầu của các vị trí tuyển dụng. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế trong việc tối ưu hóa quy trình

này, như thời gian tuyển dụng kéo dài hoặc chất lượng ứng viên chưa thật sự đồng đều. Cơ cấu nguồn lực tại DRL Group cũng được phân tích chi tiết, từ số lượng đến chất lượng nhân sự ở các bộ phận khác nhau. Công ty có một đội ngũ nhân lực trẻ, năng động và có trình độ cao, tuy nhiên vẫn còn thiếu sự đa dạng về kinh nghiệm và kỹ năng trong một số lĩnh vực chuyên môn.

Chương cũng thảo luận về các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng tại DRL Group, bao gồm cả môi trường bên trong và bên ngoài. Các yếu tố bên trong như văn hóa tổ chức, chính sách nhân sự, và cơ cấu tổ chức có tác động trực tiếp đến khả năng thu hút và giữ chân nhân tài. Trong khi đó, các yếu tố bên ngoài như thị trường lao động, sự cạnh tranh trong ngành, và các yếu tố kinh tế - xã hội khác cũng đóng vai trò quan trọng.

Đánh giá hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại DRL Group cho thấy một số điểm mạnh như quy trình tuyển dụng khá rõ ràng, minh bạch và khả năng thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng. Tuy nhiên, công ty vẫn đối mặt với một số hạn chế, chẳng hạn như tỷ lệ ứng viên đáp ứng đủ yêu cầu chưa cao, quy trình tuyển dụng kéo dài gây lãng phí nguồn lực và thời gian, và tỷ lệ nhân viên mới rời bỏ công ty sau thời gian ngắn vẫn còn đáng lo ngại.

Chương này đưa ra các mục tiêu và phương hướng tuyển dụng nguồn nhân lực tại DRL Group trong thời gian tới. Công ty cần đặt ra các mục tiêu cụ thể như cải thiện chất lượng tuyển dụng, rút ngắn thời gian tuyển dụng, và tăng cường sự hài lòng của nhân viên. Các phương hướng tuyển dụng cần phải linh hoạt và phù hợp với xu hướng mới, như áp dụng công nghệ trong tuyển dụng, mở rộng kênh tuyển dụng, và chú trọng đến yếu tố văn hóa doanh nghiệp để thu hút những ứng viên phù hợp với tầm nhìn và sứ mệnh của công ty.

Chương II của bài khóa luận đã cung cấp một bức tranh tổng thể và chi tiết về thực trạng công tác tuyển dụng tại DRL Group, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng trong tương lai. Những phân tích và đánh giá này không chỉ giúp DRL Group cải thiện quy trình tuyển dụng mà còn góp phần quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng, đáp ứng nhu cầu phát triển dài hạn của công ty.

CHƯƠNG III: GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ DRL GROUP

3.1 Một số giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty

3.1.1 Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng

Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng là một chiến lược quan trọng giúp công ty thu hút được ứng viên có đa dạng về kỹ năng, kinh nghiệm và lĩnh vực đào tạo. Đồng thời, sẽ giúp cải thiện sự phong phú và chất lượng của đội ngũ nhân viên. Các giải pháp cụ thể có thể bao gồm:

Mở rộng các kênh tuyển dụng: Hiện tại ở công ty về cách kênh tuyển dụng cũng đang được sử dụng triệt để hết các nguồn tìm kiếm, nhưng việc tìm kiếm và sàng lọc ứng viên trên thị trường cạnh tranh hiện tại là không có giới hạn. Không chỉ dựa vào các trang web tuyển dụng trực tuyến, công ty nên khai thác thêm các kênh khác như mạng xã hội chuyên ngành, sự kiện tuyển dụng, các trường đại học, các diễn đàn chuyên ngành, ...

Cần nhắc thương thảo với các trang web tuyển dụng để giảm chi phí hàng tháng, đặc biệt khi sử dụng dịch vụ dài hạn. Giống như ở hiện tại công ty đang sử dụng hai trang web chính để sàng lọc hồ sơ và đăng tin tuyển dụng: Vieclam24h, Jobsgo có thể thảo luận với bên này mua theo gói quý để nhận được sự ưu đãi hơn về số điểm và mức đăng tin tiếp cận với ứng viên hơn so với gói tháng hiện công ty đang sử dụng mà chi phí sẽ được giảm bớt. Ngoài ra, có thể cân nhắc việc sử dụng các nền tảng miễn phí hoặc giá rẻ hơn nhưng có lượng ứng viên tương tự. Việc luôn biến động tìm kiếm nhiều nguồn tuyển dụng miễn phí khác nhau là không thể thiếu đối với một chuyên viên nhân sự, phải thay đổi theo tình hình tuyển dụng và luôn tìm kiếm phát triển các nguồn ứng viên linh hoạt.

Kiểm soát chặt chẽ chi phí tuyển dụng: Những chi phí phát sinh liên quan đến đăng tin tuyển dụng hoặc chi phí quảng cáo cần được theo dõi kỹ lưỡng hơn để tránh lãng phí. Một giải pháp là đặt ra ngân sách rõ ràng và yêu cầu phê duyệt trước cho bất kỳ chi phí phát sinh nào ngoài kế hoạch ban đầu. Tận dụng các hình thức tuyển dụng

nội bộ hoặc tuyển dụng theo thời vụ để tiết kiệm chi phí và thời gian cho các vị trí tạm thời hoặc không yêu cầu cao về kỹ năng.

Xây dựng mối quan hệ với các tổ chức đào tạo và cộng đồng: Hợp tác với các trường đại học, tổ chức chuyên môn, các cộng đồng ngành nghề để tăng cường khả năng tiếp cận đến các ứng viên tiềm năng.

Đa dạng hóa trong việc quảng bá công ty: Tăng cường việc quảng bá công ty như một nơi làm việc hấp dẫn với các nhóm đa dạng, bao gồm cả các ứng viên tiềm năng từ các nhóm chủng tộc, giới tính, và những người có nền văn hóa và lý lịch giáo dục khác nhau. Thay vì chi tiêu cố định mỗi tháng cho quảng cáo, công ty nên áp dụng chiến lược quảng cáo linh hoạt, chỉ tập trung quảng cáo vào những thời điểm cần tuyển gấp hoặc có nhiều vị trí trống. Bằng cách tối ưu hóa việc sử dụng dữ liệu và mục tiêu quảng cáo, công ty có thể tiết kiệm đáng kể chi phí trong khi vẫn đảm bảo tiếp cận được những ứng viên tiềm năng.

Phân tích chi phí tuyển dụng theo từng kênh để biết rõ kênh nào mang lại hiệu quả cao nhất và tập trung đầu tư vào đó. Ví dụ, nếu quảng cáo trên mạng xã hội mang lại ứng viên chất lượng nhưng chi phí thấp hơn so với trang tuyển dụng, nên ưu tiên kênh này trong tương lai. Đề xuất điều chỉnh chi phí tuyển dụng qua từng giai đoạn khác nhau, công ty không cần giữ một mức chi phí cố định hàng tháng cho các hoạt động tuyển dụng, mà nên linh hoạt điều chỉnh dựa trên nhu cầu tuyển dụng của từng giai đoạn. Những tháng không có nhu cầu tuyển dụng lớn có thể cắt giảm chi phí quảng cáo hoặc đăng tin để tiết kiệm ngân sách.

3.1.2 Xây dựng hình ảnh công ty

Hiện tại quá trình tuyển dụng ở công ty còn gặp khá nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm và sàng lọc ứng viên, cho đến quá trình mời ứng viên đến công ty phỏng vấn. Do đặc thù ngành về mảng bất động sản nên ứng viên sẽ có nhiều cái nhìn khác và không muốn ứng tuyển vào công ty hoặc không muốn tham gia trao đổi phỏng vấn với công ty. Trong ngành này, nhân viên thường phải chịu áp lực lớn về việc đạt được các chỉ tiêu bán hàng, tìm kiếm khách hàng, và ký kết hợp đồng. Điều này tạo ra môi trường làm việc căng thẳng, khiến những người không quen hoặc không mong muốn đối mặt với áp lực doanh số cảm thấy e ngại khi gia nhập ngành.

Để giải quyết vấn đề tìm kiếm và sàng lọc ứng viên trong lĩnh vực bất động sản, nơi mà các ứng viên thường có cái nhìn tiêu cực và do dự khi ứng tuyển, cần có những giải pháp mang tính thực tế và hiệu quả. Trước hết, việc xây dựng và quảng bá hình ảnh thương hiệu tuyển dụng tích cực là yếu tố rất quan trọng. Công ty cần đầu tư vào việc cải thiện hình ảnh và danh tiếng trong ngành bằng cách nhấn mạnh các giá trị cốt lõi như văn hóa công ty, cơ hội phát triển nghề nghiệp, chế độ phúc lợi, và môi trường làm việc chuyên nghiệp. Một chiến dịch truyền thông mạnh mẽ, kết hợp các kênh truyền thông xã hội và các nền tảng tìm kiếm việc làm, sẽ giúp thay đổi cái nhìn của ứng viên về công ty và ngành bất động sản, từ đó tạo ra sự hấp dẫn và thu hút.

Bên cạnh đó, khi liên hệ trực tiếp với ứng viên chuyên viên tuyển dụng cần điều chỉnh phương thức tiếp cận của mình. Thay vì chỉ giới thiệu về vị trí công việc, cần tìm hiểu và thấu hiểu nhu cầu, mong muốn của ứng viên để có thể gợi mở các lợi ích phù hợp với từng cá nhân. Việc áp dụng các kỹ năng giao tiếp mềm, như lắng nghe và đồng cảm, giúp chuyên viên có thể thuyết phục ứng viên một cách tự nhiên và thân thiện hơn. Cũng cần đào tạo chuyên viên tuyển dụng về cách đối phó với từ chối từ ứng viên, tìm hiểu lý do từ chối và đưa ra các giải pháp phù hợp để vượt qua rào cản này.

3.1.3 Hoàn thiện công tác trong quy trình tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng chặt chẽ và hiệu quả là chìa khóa để đảm bảo rằng công ty có thể tìm thấy và thu hút được những ứng viên phù hợp nhất. Các biện pháp cụ thể có thể áp dụng:

Phân tích và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng hiện tại: Đánh giá lại từng bước trong quy trình tuyển dụng để xem xét sự phù hợp, tính hiệu quả và tối ưu hóa thời gian. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng tại công ty hiệu quả theo các mục tiêu sau:

- Xác định mục tiêu tuyển dụng chính xác bằng các biện pháp cụ thể, khoa học.
- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực phải căn cứ cụ thể vào chiến lược nhân lực, khả năng tài chính, tình hình nhân lực, tính chất công việc, thị trường lao động.
- Thiết lập quy trình xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực một cách chặt chẽ, rõ ràng, quy định rõ trách nhiệm của các phòng ban. Đặc biệt vẫn xây dựng quy trình “dưới lên” như hiện tại công ty đang sử dụng nhưng ngoài xác định nhu cầu tuyển thì

bộ phận có nhu cầu nhân lực cần lập thêm kế hoạch định nhân lực của bộ phận. Việc này không những giúp phòng Hành chính 0 Nhân sự và ban lãnh đạo công ty thấy những con số đơn lẻ mà còn gợi ý những phương án tuyển dụng hay luân chuyển nội bộ giữa các bộ phận, phòng ban trong Công ty.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng chi tiết cho từng đợt tuyển dụng của Công ty, nó được gắn liền với vị trí tuyển dụng xác định theo từng mốc thời gian, địa điểm, quy trình tuyển dụng nhân viên.

Đào tạo nhân viên tuyển dụng: Ứng viên khi đến với công ty thì người tuyển dụng là người đi đầu ở công ty ứng viên sẽ nhìn vào thái độ, kiến thức, kỹ năng chuyên môn của người nhân sự để quyết định có hợp tác cùng công ty hay không sau chính sách tại công ty. Nên việc công ty cung cấp các đào tạo thường xuyên cho những chuyên viên tuyển dụng, bao gồm cả các kỹ năng phỏng vấn, đánh giá ứng viên và xử lý hồ sơ. Việc học không bao giờ là giới hạn nên hãy chú ý và nâng cấp bản thân mình qua từng ngày sẽ hỗ trợ rất nhiều cho công việc cũng sự phát triển mạnh mẽ của công ty ở tương lai. Hiện tại, nếu bạn không giỏi không có kỹ năng thì công ty sẽ đào thải bạn bất cứ lúc nào.

Sử dụng công nghệ và phần mềm hỗ trợ: Áp dụng các công nghệ và phần mềm tuyển dụng để quản lý và theo dõi quy trình tuyển dụng một cách hiệu quả, từ việc đăng tin, phân tích hồ sơ, đến quản lý lịch phỏng vấn.

Thu thập phản hồi và cải tiến liên tục: Lắng nghe và thu thập phản hồi từ các ứng viên và nhân viên để cải tiến quy trình tuyển dụng và nâng cao trải nghiệm của ứng viên trong quá trình tuyển dụng.

3.1.4 Nâng cao chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nguồn nhân lực và giữ chân nhân tài

Phòng Hành chính – Nhân sự dẫn đầu đưa ra các chính sách đề xuất cải thiện, điều chỉnh chính sách đãi ngộ phúc lợi: Đề xuất với ban quản lý cập nhật và nâng cao các chính sách về lương thưởng, phúc lợi, và các chế độ đãi ngộ để thu hút và duy trì nhân tài. Về mức lương cơ bản không tính đến hoa hồng và thưởng khi bán được sản

phẩm là khá thấp, nhưng thị trường bất động sản có nhiều biến động và sự cạnh tranh nên việc giữ chân nhân viên nhờ vào lương cứng hơi khó khăn.

Tạo điều kiện làm việc thuận lợi: Cải thiện môi trường làm việc và các điều kiện công việc để đáp ứng nhu cầu và mong đợi của nhân viên. Xây dựng môi trường làm việc đầy tích cực, hỗ trợ giúp đỡ lẫn nhau cũng là một chính sách mà thế hệ gen Z mong muốn trong quá trình làm việc của bản thân.

Phát triển các chương trình phát triển nghề nghiệp: Cung cấp các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp để khuyến khích sự nghiệp lâu dài của nhân viên trong công ty. Tạo thêm nhiều cơ hội phát triển cho nhân viên theo lộ trình cụ thể từ 6 tháng đến 1 năm, nhằm tăng khả năng thu hút nhân viên, cũng như giữ chân nhân viên lâu dài với công ty. Đề xuất mức lương cơ bản và mức lương chính thức tăng lên để phù hợp với thị trường cạnh tranh.

Bảng 3.6: Đề xuất mức tăng lương nhân viên tại công ty trong năm 2025

Đơn vị: Nghìn đồng

	Thử việc	Chính thức
Mức cũ (2024)	5.500.000	6.700.000
Đề xuất (2025)	6.200.000	7.500.000
Hoa hồng	35.000.000 – 45.000.000	35.000.000 – 45.000.000

Nguồn: Tác giả

Như bảng đề xuất tăng lương cho nhân viên ở trên thì mức tăng sẽ tăng lên 500.000.000 nghìn đồng cho vị trí nhân viên thử việc và 700.000 nghìn đồng cho vị trí nhân viên chính thức tại công ty.

Thử việc:

Mức cũ (2024): 5.500.000 VND Đề xuất (2025): 6.200.000 VND

Tăng: 700.000 VND ($\approx 12.7\%$ so với mức năm 2024)

Chính thức:

Mức cũ (2024): 6.700.000 VND Đề xuất (2025): 7.500.000 VND

Tăng: 800.000 VND ($\approx 11.9\%$ so với mức năm 2024)

Hiện tại, mức hoa hồng của công ty đang ở mức trung bình so với thị trường bất động sản hiện nay, nhưng so với mức lương là nằm ở tầm trung và sẽ thu hút hơn nhiều ứng viên so với thời điểm hiện tại. Ngoài hoa hồng ra thì khi chốt được sản phẩm với khách hàng nhân viên còn nhận thêm được tiền thưởng, việc đề xuất tăng lương làm mất khá nhiều chi phí cho công ty nên có thể cắt giảm bớt về chi phí thưởng để phù hợp hơn với ngân sách chi lương của công ty. Song, việc tăng lương thì cũng sẽ kèm theo nhiều vấn đề khác công ty cần giải quyết và thỏa mãn nhu cầu công việc cũng như chất lượng công việc mà công ty nhận lại được từ nhân viên. Khi đề xuất tăng lương, phúc lợi cho nhân viên thì công việc cũng như mục tiêu hoàn thành cũng sẽ thay đổi. Đầu tiên, đề xuất về thời gian làm việc sẽ thay đổi để phù hợp hơn với mục tiêu công việc cho mức lương được đề xuất. Muốn tăng lương thì bản thân nhân viên phải làm nhiều hơn và chất lượng công việc cao hơn, từ đó doanh thu công ty tăng lên và chính sách phúc lợi của nhân viên sẽ tăng.

3.1.5 Nâng cao năng lực chuyên môn đội ngũ tuyển dụng

Đào tạo và phát triển năng lực: Công ty hỗ trợ cung cấp cho nhân viên nhân sự học các khóa đào tạo chuyên sâu về tuyển dụng, phân tích nhu cầu công ty và ứng viên hướng đến, và kỹ năng phỏng vấn chuyên nghiệp cho đội ngũ tuyển dụng. Từ những kỹ năng cơ bản của người nhân sự, bản thân người nhân sự phải luôn là người dẫn đầu trong công ty. Một người tuyển dụng uy tín chắc chắn ứng viên sẽ muốn hợp tác và đồng hành cùng công ty.

Giám sát và hỗ trợ liên tục: Người quản lý là người đi đầu trong quá trình tuyển dụng nên phải luôn phải theo dõi cập nhật tình hình của nhân viên trong phòng, hỗ trợ thông tin nhanh nhất nếu có vấn đề cần giải quyết. Đánh giá và theo dõi hiệu quả của từng nhân viên trong việc tuyển dụng và cung cấp hỗ trợ và phản hồi thường xuyên để nhân viên biết được những khuyết điểm, và điểm mạnh để cải thiện và phát huy trong quá trình tuyển dụng nhân viên cho công ty.

Áp dụng công nghệ và phần mềm hỗ trợ: Sử dụng các công nghệ và phần mềm tuyển dụng tiên tiến để nâng cao khả năng phân tích và quản lý dữ liệu.

3.1.6 Đánh giá kết quả tuyển dụng

- Quy trình tuyển dụng

Đặt ra các chỉ số và mục tiêu rõ ràng: Thiết lập các chỉ tiêu đo lường hiệu quả của quy trình tuyển dụng, chẳng hạn như thời gian điền hồ sơ, tỷ lệ sàng lọc hồ sơ, tỷ lệ thành công trong buổi phỏng vấn, và tỷ lệ giữ chân nhân viên.

Phân tích và đánh giá quy trình hiện tại: Đánh giá từng bước trong quy trình tuyển dụng để xác định những điểm mạnh và điểm yếu, từ đó cải tiến và tối ưu hóa.

Thu thập phản hồi từ ứng viên và nhân viên mới: tạo nên các biểu mẫu đánh giá quy trình tuyển dụng từ phỏng vấn đến nhận việc, nhằm xác định rõ sự thiếu sót trong quá trình tuyển dụng và phương hướng cần thay đổi để hoàn thiện. Đo lường sự hài lòng và đánh giá của ứng viên về quá trình tuyển dụng để điều chỉnh và cải thiện quy trình tuyển dụng nhân viên.

- Quy trình tuyển mộ

Xây dựng và duy trì mối quan hệ với nguồn tuyển dụng: Tạo dựng một mạng lưới liên kết rộng rãi với các nguồn tuyển dụng tiềm năng, bao gồm các trường đại học, tổ chức chuyên môn, và các công ty đối tác.

Đánh giá và lựa chọn ứng viên: Sử dụng các phương pháp đánh giá đa dạng như phỏng vấn cấu trúc, bài kiểm tra năng lực, và công cụ đánh giá tính cách để đảm bảo chất lượng và phù hợp của ứng viên.

Quản lý và điều hành quy trình tuyển mộ: Thiết lập các quy trình rõ ràng và minh bạch để đảm bảo việc tuyển mộ diễn ra một cách hiệu quả và không có sự cố đột xuất.

3.2 Khuyến nghị nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng tại công ty

3.2.1 Đối với ban lãnh đạo công ty

Đầu tư vào chiến lược tuyển dụng: Ban lãnh đạo cần xem xét việc đầu tư hơn vào các chiến lược tuyển dụng dài hạn, bao gồm cả việc phân bổ ngân sách hợp lý để nâng cao chất lượng và hiệu quả của quy trình tuyển dụng.

Xây dựng văn hóa tuyển dụng: Khuyến khích sự tham gia của ban lãnh đạo trong việc xây dựng và duy trì một văn hóa tuyển dụng tích cực, nơi mà việc tuyển dụng được coi là một phần quan trọng trong chiến lược phát triển của công ty.

Hỗ trợ và phát triển đội ngũ tuyển dụng: Cung cấp các tài nguyên và hỗ trợ cần thiết cho phòng Hành chính – Nhân sự và đội ngũ tuyển dụng để nâng cao năng lực chuyên môn và quản lý.

3.2.2 Đối với phòng Hành chính – Nhân sự

Nâng cao chất lượng quy trình tuyển dụng: Đảm bảo rằng quy trình tuyển dụng được thiết kế và thực hiện một cách chặt chẽ, từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng đến lựa chọn ứng viên và onboarding.

Đào tạo và phát triển năng lực: Đầu tư vào đào tạo và phát triển năng lực cho nhân viên phòng Hành chính – Nhân sự, đặc biệt là những người tham gia trực tiếp vào quy trình tuyển dụng, nhằm nâng cao kỹ năng phân tích hồ sơ, phỏng vấn và đánh giá ứng viên.

Cải thiện trải nghiệm của ứng viên: Tăng cường việc quản lý và cải thiện trải nghiệm của ứng viên trong suốt quy trình tuyển dụng, từ khi nộp đơn đến khi nhận thông báo kết quả.

3.2.3 Đối với người lao động

Nâng cao chất lượng quy trình tuyển dụng: Đảm bảo rằng quy trình tuyển dụng được thiết kế và thực hiện một cách chặt chẽ, từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng đến lựa chọn ứng viên và onboarding.

Đào tạo và phát triển năng lực: Đầu tư vào đào tạo và phát triển năng lực cho nhân viên phòng Hành chính – Nhân sự, đặc biệt là những người tham gia trực tiếp vào quy trình tuyển dụng, nhằm nâng cao kỹ năng phân tích hồ sơ, phỏng vấn và đánh giá ứng viên.

Cải thiện trải nghiệm của ứng viên: Tăng cường việc quản lý và cải thiện trải nghiệm của ứng viên trong suốt quy trình tuyển dụng, từ khi nộp đơn đến khi nhận thông báo kết quả.

Tóm tắt chương III

Chương III của bài khóa luận tập trung vào việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Đầu tư DRL Group. Chương này không chỉ đưa ra những giải pháp cụ thể mà còn đề xuất các khuyến nghị để hoàn thiện công tác tuyển dụng trong bối cảnh thực tế của công ty.

Trước hết, để cải thiện hiệu quả tuyển dụng, một trong những giải pháp quan trọng được đề cập là đa dạng hóa nguồn tuyển dụng. Điều này bao gồm việc mở rộng kênh tuyển dụng qua các nền tảng trực tuyến, mạng xã hội, các hội chợ việc làm và liên kết với các trường đại học. Bằng cách tận dụng nhiều nguồn khác nhau, DRL Group có thể tiếp cận một lượng lớn ứng viên đa dạng hơn về cả chuyên môn và kinh nghiệm, từ đó tăng cơ hội tuyển dụng được những nhân tài phù hợp nhất.

Tiếp theo, chương này đề xuất việc hoàn thiện công tác trong quy trình tuyển dụng. Để làm được điều này, DRL Group cần rà soát lại các bước trong quy trình tuyển dụng hiện tại, từ việc xác định nhu cầu tuyển dụng, thu thập và sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn, đến việc lựa chọn và tiếp nhận ứng viên. Việc tinh gọn và tối ưu hóa từng bước trong quy trình này sẽ giúp giảm thiểu thời gian và chi phí tuyển dụng, đồng thời nâng cao chất lượng ứng viên được chọn lựa.

Đánh giá kết quả tuyển dụng cũng là một giải pháp cần thiết để đảm bảo rằng công tác tuyển dụng đạt được hiệu quả mong muốn. Việc này bao gồm các hoạt động như đánh giá năng suất làm việc, khả năng hòa nhập của nhân viên mới, và tỷ lệ giữ chân nhân tài. Thông qua các tiêu chí đánh giá rõ ràng và cụ thể, DRL Group có thể xác định những điểm mạnh cần phát huy và những điểm yếu cần khắc phục trong quy trình tuyển dụng.

Một giải pháp quan trọng khác là nâng cao chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nguồn nhân lực và giữ chân nhân tài. Các chính sách về lương thưởng, phúc lợi, cơ hội thăng tiến, và môi trường làm việc cần được xây dựng và điều chỉnh sao cho cạnh tranh và phù hợp với nhu cầu của nhân viên. Điều này không chỉ giúp công ty thu hút được những ứng viên chất lượng mà còn tạo điều kiện cho nhân viên hiện tại phát triển và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Đồng thời, nâng cao năng lực chuyên môn của đội ngũ tuyển dụng cũng là một yếu tố không thể bỏ qua. DRL Group cần đầu tư vào đào tạo, nâng cao kỹ năng cho các nhân viên trong phòng Hành chính – Nhân sự, đặc biệt là những kỹ năng liên quan đến tuyển dụng như kỹ năng phỏng vấn, đánh giá ứng viên, và sử dụng các công cụ tuyển dụng hiện đại. Đội ngũ tuyển dụng chuyên nghiệp và có năng lực sẽ đảm bảo quy trình tuyển dụng diễn ra hiệu quả và chất lượng hơn.

Cuối cùng, chương này cũng đưa ra các khuyến nghị nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng tại DRL Group. Đối với ban lãnh đạo công ty, cần có sự hỗ trợ mạnh mẽ trong việc xây dựng chiến lược tuyển dụng dài hạn, đảm bảo các nguồn lực cần thiết cho công tác tuyển dụng và tạo ra môi trường làm việc thuận lợi cho việc thu hút nhân tài. Đối với phòng Hành chính – Nhân sự, cần có sự linh hoạt và sáng tạo trong việc thực hiện các chiến lược tuyển dụng, đồng thời không ngừng cải tiến quy trình và phương pháp tuyển dụng. Đối với người lao động, cần có sự hợp tác và chia sẻ thông tin rõ ràng trong quá trình tuyển dụng, từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho cả nhà tuyển dụng và ứng viên.

Tóm lại, chương III của bài khóa luận đã đưa ra một loạt các giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng tại DRL Group. Những giải pháp này không chỉ giúp cải thiện quy trình tuyển dụng mà còn góp phần quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ nhân lực chất lượng, đáp ứng được các yêu cầu phát triển trong tương lai của công ty. Các khuyến nghị cũng đóng vai trò định hướng cho các hoạt động tuyển dụng tiếp theo, giúp DRL Group phát triển bền vững và đạt được những mục tiêu chiến lược của mình.

PHẦN KẾT LUẬN

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường lao động, việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty DRL Group trở thành một yêu cầu cấp thiết. Khóa luận này đã phân tích kỹ lưỡng các khía cạnh liên quan đến quy trình tuyển dụng hiện tại của DRL Group, từ đó đưa ra những đánh giá về những hạn chế cũng như tiềm năng cải thiện.

Thông qua việc khảo sát và phân tích dữ liệu thực tiễn, bài nghiên cứu đã chỉ ra rằng quy trình tuyển dụng tại DRL Group hiện đang gặp phải một số vấn đề như: quy trình tuyển dụng chưa được chuẩn hóa, công tác sàng lọc và phỏng vấn chưa thực sự hiệu quả, việc sử dụng công nghệ chưa tối ưu, và khả năng thu hút ứng viên chưa thực sự cao. Những vấn đề này không chỉ làm giảm hiệu quả tuyển dụng mà còn gây lãng phí tài nguyên, thời gian và ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực được tuyển chọn.

Tuy nhiên, bên cạnh những hạn chế DRL Group cũng có nhiều điểm mạnh như một thương hiệu uy tín, mạng lưới nhân sự chuyên nghiệp và một đội ngũ quản lý có kinh nghiệm. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng các biện pháp cải thiện mà khóa luận đã đề xuất. Các giải pháp được đưa ra bao gồm: xây dựng một quy trình tuyển dụng chuẩn hóa với sự hỗ trợ của công nghệ hiện đại, cải tiến công tác truyền thông tuyển dụng nhằm tăng cường khả năng thu hút ứng viên, và tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu cho đội ngũ tuyển dụng nhằm nâng cao kỹ năng sàng lọc và đánh giá ứng viên.

Một yếu tố quan trọng khác được nhấn mạnh trong khóa luận là sự cần thiết phải xây dựng một văn hóa doanh nghiệp mạnh mẽ, tạo ra môi trường làm việc hấp dẫn để không chỉ thu hút mà còn giữ chân nhân tài. Môi trường làm việc tích cực không chỉ giúp công ty thu hút những ứng viên tiềm năng mà còn góp phần nâng cao tinh thần làm việc và sự gắn bó của nhân viên hiện tại.

Ngoài ra, khóa luận cũng đề xuất việc sử dụng các công cụ phân tích dữ liệu hiện đại để tối ưu hóa quy trình tuyển dụng. Việc áp dụng trí tuệ nhân tạo và các thuật toán phân tích dữ liệu có thể giúp DRL Group dự đoán được xu hướng tuyển dụng, đánh giá

chính xác hơn về khả năng thành công của các ứng viên trong công việc, từ đó giảm thiểu rủi ro trong quá trình tuyển dụng.

Nhìn chung, việc nâng cao hiệu quả tuyển dụng không chỉ là một nhiệm vụ quan trọng của phòng nhân sự mà còn là một chiến lược then chốt để DRL Group tiếp tục phát triển bền vững trong tương lai. Khóa luận này không chỉ đưa ra những phân tích và đánh giá toàn diện về hiện trạng tuyển dụng tại công ty mà còn cung cấp những giải pháp thiết thực và khả thi để giải quyết các vấn đề tồn đọng.

Hy vọng rằng, với những đề xuất và giải pháp được nêu ra, DRL Group sẽ có thể cải thiện đáng kể hiệu quả tuyển dụng, từ đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra sự khác biệt cạnh tranh và đảm bảo sự phát triển bền vững của công ty trong tương lai. Việc tiếp tục theo dõi, đánh giá và điều chỉnh các chiến lược tuyển dụng sẽ giúp công ty không chỉ thích ứng với những thay đổi của thị trường lao động mà còn tiên phong trong việc xây dựng một hệ thống tuyển dụng hiệu quả, chuyên nghiệp và đẳng cấp.