

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực là tài sản quý giá nhất đối với mọi tổ chức, vừa là mục tiêu, tiền đề vừa là động lực để thực hiện các chiến lược nhằm phát triển tổ chức, doanh nghiệp. Ngày nay, cùng với sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật là sự phân hóa lao động ngày càng phát triển. Việt Nam đang trên con đường phát triển, hội nhập hóa toàn cầu thì cũng mở ra không ít cơ hội và thách thức cho các doanh nghiệp. Trong môi trường cạnh tranh, để một doanh nghiệp có thể phát triển thì doanh nghiệp đó cần phát huy mọi nguồn lực của mình tối ưu và hiệu quả nhất, cần một đội ngũ nhân lực phù hợp, đáp ứng kỹ năng chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Cùng với nguồn vốn, cơ sở vật chất, khoa học kỹ thuật thì nguồn nhân lực chính là yếu tố quan trọng nhất, các yếu tố máy móc kỹ thuật công nghệ sẽ không vận hành được nếu không có nguồn lực là con người. Thành công của doanh nghiệp không thể tách rời yếu tố con người.

Trước nguy cơ tụt hậu về khả năng cạnh tranh trong bối cảnh toàn cầu hóa, hơn bao giờ hết yếu tố nguồn nhân lực cần được các doanh nghiệp nhận thức một cách đúng đắn và hiệu quả hơn. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay khi xây dựng và định vị doanh nghiệp, thông thường các yếu tố vốn và công nghệ kỹ thuật thường được tập trung nhiều hơn chiến lược cho nguồn nhân lực, yếu tố về con người. Sự thiếu quan tâm hoặc quan tâm không đúng mức tới yếu tố nhân lực có thể dẫn đến tình trạng doanh nghiệp bị “loại khỏi cuộc chiến” khi mức độ cạnh tranh ngày càng gia tăng. Tuy nhiên, để xây dựng được đội ngũ nhân viên chất lượng thì không chỉ làm tốt quy trình đào tạo, đãi ngộ mà phải thực hiện tốt ngay ở việc tuyển dụng nhân sự. Nhằm mục đích xây dựng một đội ngũ nhân sự đủ về số lượng, có chất lượng tốt, đáp ứng được yêu cầu công việc, kỹ năng chuyên môn và có thể thay đổi để phù hợp với biến động thị trường hiện nay.

Xuất phát từ những nhận thức của bản thân trong quá trình thực tập, làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM về công tác tuyển dụng và tầm quan trọng của nó. Trong thời gian tìm hiểu thực tế, được sự giúp đỡ tận tình của cô Đỗ Thị Phượng, cùng các cán bộ nhân viên trong Công ty Trách nhiệm hữu hạn

WESAAM, em đã chọn đề tài “Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM” cho bài báo cáo khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Việc chọn và nghiên cứu đề tài nhằm:

- Hiểu rõ những lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM nói riêng và các doanh nghiệp nói chung.
- Vận dụng những lý thuyết nghiên cứu để tìm hiểu thực trạng về công tác tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM.
- Tìm hiểu, rút ra những hạn chế còn tồn đọng trong việc tuyển dụng nguồn Nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM.
- Đề xuất, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nguồn Nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM.

3. Câu hỏi nghiên cứu

Để nhằm trả lời một số câu hỏi sau:

- Các lý thuyết nào liên quan đến hoạt động tuyển dụng nhân sự?
- Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM như thế nào?
- Giải pháp, đề xuất nào góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM?

4. Phương pháp nghiên cứu

Bài báo cáo sử dụng các phương pháp nghiên cứu như sau:

- Phương pháp quan sát: Quan sát và thực hiện ghi chú tại Công ty trong hoạt động tuyển dụng Nhân sự.
- Phương pháp tra cứu tài liệu: Nghiên cứu các tài liệu, số liệu, báo cáo do Công ty TNHH WESAAM cung cấp.
- Phương pháp thống kê: Thực hiện thống kê các số liệu được cung cấp từ phòng Nhân sự, phòng Kế toán về công tác Nhân sự nói chung và công tác Tuyển dụng nói riêng.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Từ những thông tin, tài liệu và số liệu thu thập được qua quá trình nghiên cứu, tìm tòi (bài báo, báo chí, các website tuyển dụng, giáo trình, số liệu và tài liệu từ Công ty...) đã tiến hành phân tích, tổng hợp qua đó đưa ra những giải pháp hoàn thiện.

5. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của bài báo cáo này là: Thực trạng quy trình tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM trong giai đoạn từ 2021-2023.

6. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu của bài báo cáo này là: Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM

- Về nội dung: Công tác tuyển dụng Nhân sự tại Công ty TNHH WESAAM.
- Về thời gian: Các dữ liệu, tài liệu được sử dụng từ năm 2021-2023.
- Về không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại phòng Nhân sự, phòng Kế toán tại Công ty TNHH WESAAM.

7. Bố cục của khóa luận

Bố cục của báo cáo khóa luận ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo thì còn có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của hoạt động tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM.

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA HOẠT ĐỘNG

TUYỂN DỤNG TẠI DOANH NGHIỆP

1.1 Tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm tuyển dụng nhân lực

Theo Phạm Đức Thành (1998): “Tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút các cá nhân trong và ngoài tổ chức, có đủ tiêu chuẩn thích hợp tham gia dự tuyển để lựa chọn ra những ứng viên đầy đủ điều kiện đáp ứng được yêu cầu của tổ chức. Sau đó sẽ định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường trong tổ chức.

Theo Trần Kim Dung (2005): “Tuyển dụng là quá trình sàng lọc trong số những ứng cử viên và lựa chọn trong số họ những ứng cử viên tốt nhất theo yêu cầu đề ra. Có thể đồng thời cả tuyển dụng và tuyển chọn trong quá trình chọn lọc ứng viên”

Hay theo Vũ Thị Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2005): “Tuyển dụng nhân lực chính là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để đáp ứng nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung một lực lượng lao động phù hợp, đầy đủ để thực hiện các mục tiêu của tổ chức đó”.

Từ những phân tích trên, tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau đến tham gia dự tuyển vào các vị trí còn trống trong tổ chức và lựa chọn trong số họ những người đáp ứng tốt yêu cầu công việc đưa ra.

Quá trình này được thực hiện dựa trên những yêu cầu về công việc, nhằm tìm kiếm những người phù hợp đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của tổ chức. Quá trình tuyển dụng được coi là hoàn tất khi bao gồm cả hoạt động định hướng nhân viên, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập vào môi trường của tổ chức.

1.1.2 Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

Theo tác giả Trần Xuân cầu và Mai Quốc Chánh (2008): Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quá trình xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động

nhằm nâng cao những bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu chí như: sức khỏe, trình độ chuyên môn, trình độ học vấn, và các phẩm chất tâm lý xã hội của nhân sự.

Bao gồm các hoạt động: Nâng cao thể lực về yếu tố sức khỏe; nâng cao trí lực về yếu tố trình độ văn hóa, chuyên môn, trình độ kỹ thuật và các kỹ năng mềm có liên quan; nâng cao tâm lực về yếu tố tính kỷ luật trong công việc, tác phong làm việc, kỹ năng giao tiếp,...

1.1.3 Vai trò của công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

Theo cô Trần Kim Dung (2005): “Công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp có một ý nghĩa rất to lớn và có tính chất quyết định đến sự thành công của mỗi doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân sự có tác động trực tiếp đến doanh nghiệp, đến người lao động và xa hơn là tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước”

1.1.3.1 Đối với doanh nghiệp

Một là, tuyển dụng đúng người đúng việc sẽ giúp cho doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh một cách hiệu quả, vì tuyển dụng đúng người đúng việc là quá trình tìm kiếm ra người có năng lực, chuyên môn và phẩm chất để hoàn thành công việc được giao. Từ đó góp phần nâng cao hiệu quả kinh doanh, phát triển đội ngũ nhân sự chất lượng, đáp ứng nhu cầu hoạt động của công ty.

Hai là, việc tuyển dụng nhân sự có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động có chuyên môn, sáng tạo, năng động phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Tuyển dụng có tầm quan trọng to lớn đối với doanh nghiệp, vì tuyển dụng là bước đầu tiên của quá trình quản trị nguồn nhân lực, khi tuyển dụng được chú trọng và mang lại hiệu quả thì mới làm tốt được các bước tiếp theo.

Ba là, chất lượng của đội ngũ nhân sự tạo ra một năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp, tuyển dụng nhân sự đúng người đúng việc sẽ tạo ra một nguồn nhân sự có “đầu vào” chất lượng, sẽ tạo ra một đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân viên chất lượng, lành nghề, sáng tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Bốn là, tuyển dụng nhân sự tốt sẽ giúp cho doanh nghiệp tiết kiệm chi phí khi tuyển dụng và sử dụng hiệu quả ngân sách tuyển dụng cũng như nguồn nhân lực đang hiện có tại doanh nghiệp.

Như vậy, tuyển dụng nhân sự có tầm quan trọng to lớn đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự không đáp ứng năng lực yêu cầu của vị trí cần tuyển thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc tuyển dụng nhân sự không đúng và sau đó cho nhân sự đó thôi việc, sẽ gây tâm lý bất an đến những nhân sự khác tại doanh nghiệp đó. Đảm bảo đủ nhân lực để vận hành tổ chức. Thông qua các phương thức tuyển dụng góp phần tăng cường sự giao lưu, nhằm quảng bá hình ảnh của tổ chức, tạo ấn tượng tích cực của tổ chức trên thị trường lao động.

1.1.3.2 Đối với lao động

Tuyển dụng nhân sự sẽ giúp cho người lao động biết thêm về những triết lý, quan điểm của các nhà quản trị trong doanh nghiệp, từ đó sẽ định hướng nhân sự theo hướng đó. Tạo cơ hội cho người lao động tìm việc và có việc làm.

Hai là, tuyển dụng nhân sự sẽ giúp tạo sự thi đua, cạnh tranh tinh thần của nhân viên trong doanh nghiệp, vì yếu tố tâm lý sợ bị thay thế từ đó giúp nâng cao hiệu quả kinh doanh.

1.1.3.3 Đối với xã hội

Tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp sẽ giúp ích cho sự phát triển của xã hội: người lao động có việc làm, tạo ra thu nhập giúp cải thiện đời sống kinh tế, giảm bớt gánh nặng xã hội, từ đó sẽ giúp làm giảm tỷ lệ thất nghiệp, và giảm các tệ nạn xã hội.

Tóm lại, việc tuyển dụng nguồn nhân lực là một công việc cực kỳ quan trọng trong doanh nghiệp, góp phần ảnh hưởng to lớn đến sự phát triển của doanh nghiệp, lao động và kinh tế - xã hội.

1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp

1.2.1 Nguồn tuyển dụng bên ngoài doanh nghiệp

Nguồn tuyển dụng từ bên ngoài doanh nghiệp: là những người mới đến tham gia ứng tuyển (những sinh viên mới tốt nghiệp từ các trường đại học, cao đẳng, trung học và dạy nghề; những người trong thời gian thất nghiệp, bỏ việc cũ; những người đang làm việc tại các tổ chức khác) từ các nguồn tuyển dụng khác nhau như truyền miệng, giới thiệu, truyền thông, quảng cáo, bài đăng tuyển dụng trên các website, ngày hội tuyển dụng, ngày hội việc làm

Ưu điểm:

- Là những người được trang bị kiến thức chuyên môn hiện đại, tiên tiến và có hệ thống.

- Tạo ra sự đa dạng nhân sự trong tổ chức.

- Là những người có góc nhìn mới đối với tổ chức.

- Tránh gây ra hiệu ứng gợn sóng trong doanh nghiệp.

- Họ có những cách thực hiện công việc một cách tối ưu, hiệu quả và đa dạng, sáng tạo và đổi mới hơn so với cách làm cũ do họ có góc nhìn mới.

Nhược điểm:

- Tốn chi phí và cần có thời gian để quen dần với công việc, môi trường, văn hóa của doanh nghiệp.

- Có thể xảy ra một số rủi ro khác như những người được tuyển dụng đến từ công ty đối thủ cạnh tranh nhằm tìm hiểu về quy trình kinh doanh tại doanh nghiệp.

- Mức độ gắn bó lâu dài cùng công ty không cao, dễ nản, dễ nhảy việc vì chưa hiểu về văn hóa, môi trường làm việc,...

1.2.2 Nguồn tuyển dụng bên trong doanh nghiệp

Nguồn tuyển dụng từ bên trong doanh nghiệp: là những người lao động đã và đang làm việc tại doanh nghiệp.

Ưu điểm:

- Đây là những nguồn nhân lực đã quen với công việc trong tổ chức. Tuyển dụng từ nguồn này sẽ tiết kiệm được thời gian, chi phí. Quá trình người lao động tiếp nhận công việc nhanh chóng và thực hiện công việc dễ dàng, liên tục không

bị gián đoạn, hạn chế tối đa ra các quyết định sai trong đề bạt và thuyên chuyển lao động. Nhân viên nhanh chóng thích nghi với môi trường, vị trí mới.

- Khi tuyển nguồn này vào các vị trí cao hơn mà họ đang đảm nhận thì sẽ tạo ra động lực thúc đẩy họ làm việc tốt hơn, tăng được sự hài lòng và sự trung thành của họ với tổ chức hơn khi được có cơ hội ứng tuyển vào vị trí cao hơn chức vụ hiện hành.

- Tiết kiệm chi phí, thời gian trong quá trình tuyển dụng.

Phương pháp được sử dụng: truyền thông nội bộ giữa các tầng, phòng ban trong tổ chức. Dưới hình thức tin nhắn, văn bản, bản niêm yết, bảng thông báo,... với mục đích nhằm thông báo đến nhân sự trong tổ chức nhu cầu tuyển dụng của vị trí đang tuyển dụng đến nhân sự trong tổ chức, bảng mô tả công việc, vị trí, cách thức đăng ký và tham gia ứng tuyển, lương, thưởng, phúc lợi đi kèm.

Nhược điểm:

- Tạo ra hiệu ứng gợn sóng. Một vị trí trống trong tổ chức được điền nhân sự vào theo cách này thì sẽ làm thiếu hụt nhân sự ở vị trí khác, nếu vị trí khác này được điền nhân sự vào nữa thì lại tiếp tục gây ra sự thiếu hụt nhân sự ở vị trí khác.

- Đối với các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, nếu chỉ sử dụng nguồn nhân sự được tuyển dụng trong nội bộ thì sẽ không thay đổi được chất lượng của nguồn lao động nhiều vì thiếu nhân sự có góc nhìn mới, sự đổi mới, sáng tạo. Không tạo ra được sự đa dạng nhân sự trong tổ chức so với nguồn tuyển dụng nhân sự từ bên ngoài.

- Khi xây dựng chính sách đề bạt trong tổ chức cần phải có một chương trình phát triển lâu dài với cách nhìn tổng quan hơn, toàn diện hơn và phải có quy hoạch rõ ràng.

1.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng

1.3.1 Các nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài doanh nghiệp

Các yếu tố như kinh tế, chính trị, xã hội, thị trường... có thể ảnh hưởng rất nhiều đến công tác tuyển dụng của doanh nghiệp.

Yếu tố kinh tế - chính trị: Một quốc gia có nền chính trị ổn định sẽ tạo điều kiện cho kinh tế có cơ hội phát triển. Từ đó thu nhập của người dân sẽ cải thiện,

đòi sống góp phần được nâng cao. Công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp cũng sẽ đạt hiệu quả.

Yếu tố dân số, lực lượng lao động: Với một đất nước có lực lượng lao động dồi dào thì nhu cầu về việc làm sẽ ngày càng gia tăng, nếu doanh nghiệp đang cần tuyển dụng thì đây sẽ là cơ hội để có thể tìm được người lao động phù hợp; ngược lại nếu một quốc gia có nguồn lao động bị già hóa dân số thì nhu cầu về việc làm sẽ bị giảm sút và doanh nghiệp cũng sẽ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nhân sự phù hợp với nhu cầu tuyển dụng.

Yếu tố luật pháp: Doanh nghiệp cần đảm bảo thực hiện theo luật pháp được áp dụng tại quốc gia, lãnh thổ mà doanh nghiệp đang kinh doanh. Về quản lý nhân sự, ràng buộc doanh nghiệp, tuyển dụng, đãi ngộ, lương thưởng và các mối quan hệ với người lao động, quy định về luật lao động.

Yếu tố văn hóa – xã hội: Văn hóa – xã hội của một đất nước cũng ảnh hưởng to lớn đến việc quản lý nhân sự cũng như tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Nếu văn hóa – xã hội được nâng cao, thì người lao động cũng ngày càng chuyên nghiệp, văn minh, lịch sự và đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp hơn.

Yếu tố trình độ khoa học – công nghệ: Trong thời đại công nghiệp hóa toàn cầu, đòi hỏi doanh nghiệp và cả người lao động phải nhanh chóng bắt kịp xu thế để đủ sức cạnh tranh với nhiều doanh nghiệp khác. Doanh nghiệp cần cải tiến quy trình, trang thiết bị. Người lao động cần nâng cao trình độ tay nghề chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công việc.

Yếu tố khách hàng: Doanh nghiệp cần tuyển dụng, đào tạo nhân sự một cách chuyên nghiệp, có thể nắm bắt được tâm lý khách hàng, có những chương trình hậu mãi hấp dẫn nhằm thu hút thị hiếu tiêu dùng của khách hàng.

Yếu tố đối thủ cạnh tranh: Doanh nghiệp cần nghiên cứu thị trường, lĩnh vực mà doanh nghiệp đang kinh doanh cũng như tìm hiểu về đối thủ cạnh tranh của doanh nghiệp về thu hút nhân lực, doanh nghiệp phải biết thu hút, duy trì và phát triển lực lượng lao động, không để doanh nghiệp mất người tài.

1.3.2 Các nhân tố ảnh hưởng từ bên trong doanh nghiệp

Mục tiêu của doanh nghiệp: Khi một doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nhân sự, thì cần liên quan đến mục tiêu phát triển của doanh nghiệp, chiến lược

của tổ chức đó để có thể tuyển dụng đúng người, đúng việc. Mỗi một doanh nghiệp đều có sứ mệnh, mục tiêu riêng của mình. Công tác tuyển dụng còn phụ thuộc vào nhu cầu tuyển dụng của từng phòng, ban cụ thể tại doanh nghiệp để có thể đưa ra những mục tiêu, kế hoạch và phương thức triển khai kế hoạch tuyển dụng cho đúng.

Thương hiệu tuyển dụng: Doanh nghiệp cần tạo dựng một hình ảnh cá nhân chuyên nghiệp, uy tín trên các thị trường lao động hiện nay. Vì nếu làm tốt, sẽ thu hút được nhiều ứng viên, cơ hội tiếp cận đến người lao động cũng được nâng cao.

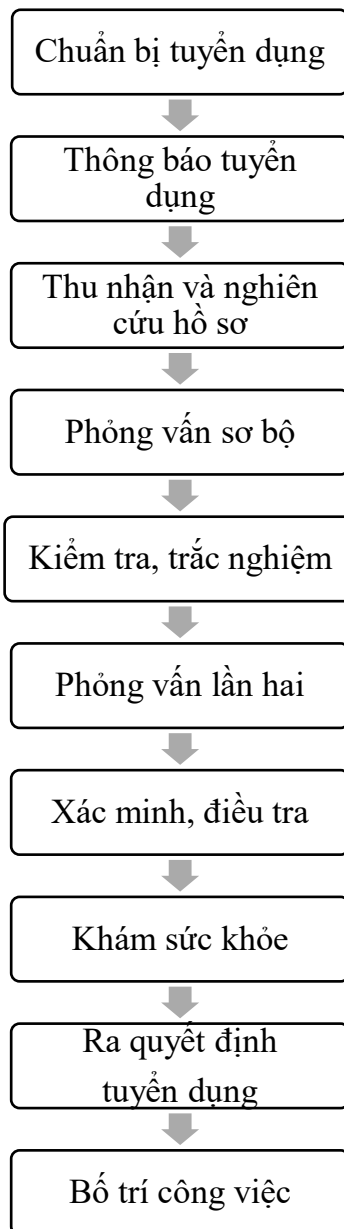
Chính sách nhân sự: Nhân sự trong công ty luôn quan tâm tới quyền lợi là nhiều nhất khi xem một tin tuyển dụng tại doanh nghiệp. Người lao động không chỉ quan tâm tới lương thưởng, phúc lợi mà còn là văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc, cơ hội đào tạo, lộ trình thăng tiến, các hoạt động team building, thời gian làm việc,...

Văn hóa doanh nghiệp: Văn hóa doanh nghiệp là một trong những yếu tố ảnh hưởng quan trọng trong quá trình tuyển dụng. Nhân sự hiện nay luôn tìm kiếm một môi trường làm việc tích cực, vui vẻ, mọi người luôn hỗ trợ lẫn nhau. Thêm nữa, văn hóa của công ty là một trong yếu tố hàng đầu giúp giữ chân nhân sự trong công ty. Doanh nghiệp cần quản lý nhân viên không để xảy tình trạng nhân viên trong công ty chia rẽ, nói xấu đồng nghiệp, thái độ của cán bộ quản lý không tốt đối với nhân viên của mình, nhân sự làm việc không nghiêm túc. Để một doanh nghiệp phát triển tốt thì yếu tố văn hóa cần được đặt lên hàng đầu.

Thái độ nhà quản trị: Nhà quản trị là người đầu tiên mà ứng viên gặp khi đến công ty trao đổi về công việc. Thái độ của nhà quản trị rất quan trọng, vì nếu nhà quản trị có trình độ và thái độ chuẩn mực, sẽ để lại ấn tượng tốt với nhân sự, còn ngược lại, sẽ để lại ấn tượng xấu đối với ứng viên, khiến động lực, mức độ yêu thích của ứng viên bị giảm sút.

1.4 Quy trình tuyển dụng trong doanh nghiệp

Nội dung và trình tự của quá trình tuyển dụng ở các doanh nghiệp thường được tiến hành theo 10 bước như sơ đồ bên dưới.



Hình 1.1 Quy trình tuyển dụng theo tiêu chuẩn ISO 10 bước

(Nguồn: Trích dẫn trang bepos.io bởi Thanh Ngoan, 2023)

Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng

Lên kế hoạch tuyển dụng là một trong những giai đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng. Doanh nghiệp cần xác định rõ cụ thể số lượng nhân sự cần tuyển dụng, từng vị trí cần tuyển và tiêu chí cụ thể về kiến thức và kỹ năng của từng vị trí (thông qua bản tiêu chuẩn công việc hay bản mô tả công việc,...).

Tuyển dụng theo kế hoạch hàng năm, từng giai đoạn kinh doanh của doanh nghiệp: tùy theo từng thời điểm, chính sách, mục tiêu và kế hoạch kinh doanh của

doanh nghiệp mà sẽ có các kế hoạch tuyển dụng nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Tuyển dụng khi có sự thay đổi bất thường: khi doanh nghiệp có nhân sự xin nghỉ việc đột xuất; khi có các dự án kinh doanh, mở rộng thị trường thì cần tuyển dụng thêm nhân sự để bổ sung.

Cần sử dụng số liệu cụ thể, rõ ràng để đánh giá một cách chính xác kết hợp tình hình nhân sự hiện tại từ đó có thể lên kế hoạch tuyển dụng đầy đủ và chính xác số lượng nhân sự cần tuyển.

Tiêu chí tuyển dụng cần dựa vào các tiêu chí: đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, nhu cầu của từng phòng ban/ bộ phận và tiêu chí đối với từng cá nhân thực hiện công việc trong bảng mô tả công việc.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng

Bước tiếp theo sẽ là việc đăng tin tuyển dụng trên các nguồn tuyển dụng tại công ty như website công ty, vieclam24h, topCV,...

Nội dung đăng tuyển cần ngắn gọn, đầy đủ nội dung cần thiết (tên vị trí cần tuyển dụng, mô tả công việc, yêu cầu công việc, thời gian làm việc, phúc lợi, phương thức liên hệ để ứng tuyển,...). Những thông tin trên là những thông tin thu hút mà ứng viên quan tâm để nhanh chóng tìm hiểu về vị trí công việc đang tuyển dụng cũng như dễ dàng tham gia ứng tuyển một cách thuận tiện.

Bước 3: Tổng hợp, thu nhận và nghiên cứu hồ sơ

Khi doanh nghiệp nhận được hồ sơ ứng tuyển của ứng viên, bộ phận Nhân sự sẽ tiến hành việc tổng hợp, nghiên cứu cũng như sàng lọc hồ sơ theo như tiêu chí tuyển dụng đã được lập trước đó, song song có sự đánh giá từ bộ phận có chuyên môn.

Nhằm thực hiện quá trình sàng lọc hồ sơ diễn ra nhanh chóng nhưng vẫn đảm bảo việc sàng lọc đúng người, đúng việc, tiết kiệm thời gian tuyển dụng cần phân loại hồ sơ theo tiêu chí từng vị trí tuyển dụng. Hồ sơ cần đáp ứng được các tiêu chí phù hợp căn bản nhất với vị trí tuyển dụng như địa điểm, giới tính, trình độ chuyên môn, bằng cấp,... Từ đó sẽ có những hồ sơ ứng viên tiềm năng nhất với vị trí, tham gia tiếp tục quá trình tuyển dụng, còn những hồ sơ còn lại sẽ phù hợp hơn với vị trí khác sẽ được chuyển đổi vị trí để tiếp tục quá trình tuyển dụng.

Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ

Ở bước này, sau khi đã tìm và lọc ra những ứng viên tiềm năng cho vị trí đang tuyển dụng, bộ phận Nhân sự sẽ liên hệ ứng viên để trao đổi về công việc. Có nhiều phương thức như việc gọi điện thoại, gửi mail mời phỏng vấn, trao đổi qua Zalo/Google Meet/Skype... Trong cuộc phỏng vấn này, bộ phận Nhân sự chủ yếu sẽ trao đổi các thông tin cơ bản như kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn, mức độ yêu thích công việc,... Thông qua cuộc phỏng vấn sơ bộ này, bộ phận Nhân sự sẽ có cái nhìn, đánh giá khách quan chung nhất đối với ứng viên.

Bước 5: Kiểm tra, trắc nghiệm

Tiếp theo trong quy trình tuyển dụng sẽ là bước kiểm tra năng lực ứng viên đã vượt qua vòng phỏng vấn sơ bộ. Mục tiêu của bước này nhằm đánh giá kỹ hơn kiến thức, chuyên môn của ứng viên. Từng ngành nghề sẽ có các bài kiểm tra khác nhau, như bài kiểm tra trắc nghiệm, tự luận về một chủ đề như xử lý vấn đề, bài kiểm tra IQ, EQ.

Bước 6: Phỏng vấn lần hai

Ứng viên đã vượt qua vòng phỏng vấn sơ bộ và vòng kiểm tra, trắc nghiệm sẽ tiếp tục tham gia vào vòng phỏng vấn lần hai. Ở vòng phỏng vấn này, bộ phận Nhân sự hoặc các cấp bậc quản lý của phòng ban tuyển dụng sẽ đi sâu vào việc đánh giá kỹ năng, kiến thức chuyên môn và khả năng xử lý tình huống của ứng viên. Nhà tuyển dụng cũng sẽ tìm hiểu thêm về định hướng công việc, mục tiêu ngắn hạn của ứng viên.

Bước 7: Xác minh, điều tra

Sau bước phỏng vấn lần hai, bộ phận Nhân sự sẽ tiến hành xác minh lại các thông tin của ứng viên trên CV về thời gian, các bằng cấp, chứng chỉ,... thông qua hình thức nhờ ứng viên photo bằng cấp có liên quan và gửi lại cho bộ phận Nhân sự. Với các vị trí quản lý, có thể kết nối với người liên hệ, phòng ban tại công ty trước đó ứng viên đã làm việc.

Bước 8: Khám sức khỏe

Ở bước này, trong quá trình tuyển dụng theo tiêu chuẩn ISO, ứng viên sẽ cần khám sức khỏe tổng quát của bản thân và gửi lại cho bộ phận Nhân sự. Tùy

theo thời gian mỗi doanh nghiệp yêu cầu, thời gian khám sức khỏe gần nhất không vượt quá 2 tháng đến 6 tháng.

Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng

Sau khi ứng viên đã thực hiện các bước trên, bộ phận Nhân sự sẽ có quyết định có tuyển dụng ứng viên đó hay không và gửi thông báo nhận việc nếu họ được tuyển. Khi gửi thư mời nhận việc đến ứng viên cần cung cấp rõ ràng, chi tiết và đầy đủ những thông tin như: tên vị trí công việc, địa chỉ công ty, thời gian đến nhận việc, mức lương, các quy định khác và những yêu cầu khác tùy theo từng doanh nghiệp.

Bước 10: Bố trí công việc

Bước cuối này là việc xác định và sắp xếp, hướng dẫn ứng viên theo từng đầu mục công việc cụ thể. Bộ phận Nhân sự sẽ tiến hành đón ứng viên, cài đặt, hướng dẫn các phần mềm công việc có liên quan, training văn hóa công ty cũng như kiến thức cần cho công việc và giao việc cho nhân viên mới.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Cơ sở lý luận ở chương một giúp chúng ta hiểu rõ hơn về những khái niệm về tuyển dụng, chất lượng tuyển dụng và vai trò của công tác tuyển dụng nhân sự. Thông qua đó, ta thấy việc tuyển dụng nhân sự có một vai trò rất quan trọng để một tổ chức, doanh nghiệp đạt được mục tiêu đã đặt ra trước đó và góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp.

Trong việc tuyển dụng, các doanh nghiệp xây dựng quy trình tuyển dụng gồm các bước như đã trình bày ở trên và thực hiện theo các bước đó. Cũng còn dựa vào văn hóa và chiến lược, mục tiêu mà doanh nghiệp, công ty đó hướng tới sẽ được linh hoạt điều chỉnh nhằm đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp đó. Song, doanh nghiệp thường sử dụng hai nguồn tuyển dụng chính là nguồn tuyển dụng bên trong và bên ngoài doanh nghiệp để có thể tận dụng nguồn nhân sự trong tổ chức tiết kiệm chi phí, thời gian và cũng như tìm được nhân sự theo nguồn tuyển dụng bên ngoài thông qua việc quảng cáo, đăng bài tuyển dụng trên các website tuyển dụng. Mỗi nguồn tuyển dụng đều có ưu điểm và nhược điểm riêng, doanh nghiệp cần tối ưu ưu điểm của từng nguồn ứng tuyển và hạn chế các nhược điểm.

Cơ sở lý luận ở chương một này sẽ là tiền đề để nghiên cứu về tình hình công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM nói riêng và các doanh nghiệp nói chung. Dựa trên những cơ sở lý thuyết này và tình hình thực tế tại công ty, bài khóa luận sẽ tiến hành phân tích, đánh giá và đưa ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM.

Nối tiếp nội dung ở chương một, chương hai sẽ tìm hiểu về thực trạng công tác tuyển dụng của Công ty WESAAM, để từ đó có thể hiểu rõ về thực trạng tuyển dụng Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH WESAAM

2.1 Khái quát chung về công ty TNHH WESAAM

2.1.1 Giới thiệu về công ty

- Tên quốc tế: WESAAM COMPANY LIMITED
- Tên viết tắt: WESAAM CO., LTD
- Mã số thuế: 0316489482.
- Địa chỉ: 57/1 Đường Hồ Bá Phấn, Phường Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.
- Người đại diện: Nguyễn Duy Đạt.
- Ngày hoạt động: 16/09/2020.
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty trách nhiệm hữu hạn 2 thành viên trở lên ngoài nhà nước.
- Số lượng nhân sự: từ 100 – 200 nhân sự.
- Website: <https://wesaam.vn/>
- Logo:



Hình 2.1: Logo Công ty TNHH WESAAM

2.1.2 Lịch sử hình thành

Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM được thành lập và đi vào hoạt động từ ngày 16/09/2020. Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM là một công ty chuyên về lĩnh vực Beauty Retail, Zalo Ads và Marketing Service được các đối tác trong và ngoài nước tin tưởng sử dụng, hợp tác. WESAAM được thành lập vào 16/09/2020 bởi Giám đốc Nguyễn Duy Đạt và Giám đốc Vận hành Lê Thị Hiền.

Cùng sứ mệnh “Mang tới sự lựa chọn tối ưu nhất cho khách hàng”. Với sứ mệnh mang đến vẻ đẹp tự nhiên và sự tự tin cho khách hàng, WESAAM đã không ngừng nghiên cứu và phát triển các sản phẩm làm đẹp cao cấp, đảm bảo nguồn gốc từ tự nhiên và mang lại hiệu quả vượt trội. WESAAM cam kết mang đến những giải pháp toàn diện cho mọi vấn đề về da, giúp khách hàng tỏa sáng với vẻ đẹp riêng biệt của chính mình.

2.1.3 Tâm nhìn sứ mệnh giá trị cốt lõi

Tâm nhìn:

WESAAM định hướng phát triển thành một công ty cung cấp các dịch vụ về lĩnh vực Digital Marketing, sản xuất và bán lẻ mỹ phẩm hàng đầu tại Việt Nam.

Sứ mệnh:

Mang tới sự lựa chọn tối ưu nhất cho khách hàng của WESAAM.

Giá trị cốt lõi: Có năm giá trị cốt lõi tại WESAAM

- Tận tâm
- Trung thực
- Trách nhiệm
- Chủ động
- Sáng tạo – Đổi mới

Văn hóa doanh nghiệp:

Sau hơn 4 năm hình thành và phát triển, ban lãnh đạo và nhân viên của WESAAM đã đưa công ty trở nên lớn mạnh, giữ được sự uy tín và tạo nên những nét văn hóa đặc trưng riêng tại doanh nghiệp. Đặc trưng được thể hiện qua 2 giá trị cơ bản:

Đặt khách hàng là trọng tâm và luôn đồng hành cùng khách hàng trong quá trình phát triển giá trị cá nhân cũng như mang đến giá trị cho các doanh nghiệp.

- Văn hóa phản hồi: Thoải mái trao đổi, chia sẻ thẳng thắn với cấp trên.

Chủ động kết nối để tìm kiếm cơ hội, sự giúp đỡ.

- Văn hóa chào hỏi: Khi gặp các anh chị lãnh đạo, hay đồng nghiệp vui vẻ chào hỏi lẫn nhau như “Chào mọi người”, “Tạm biệt mọi người”...

2.1.4 Sản phẩm và thị trường

Công ty WESAAM là một công ty chuyên về các lĩnh vực Beauty Retail, Zalo Ads và Marketing Service với đối tác trong và ngoài nước.

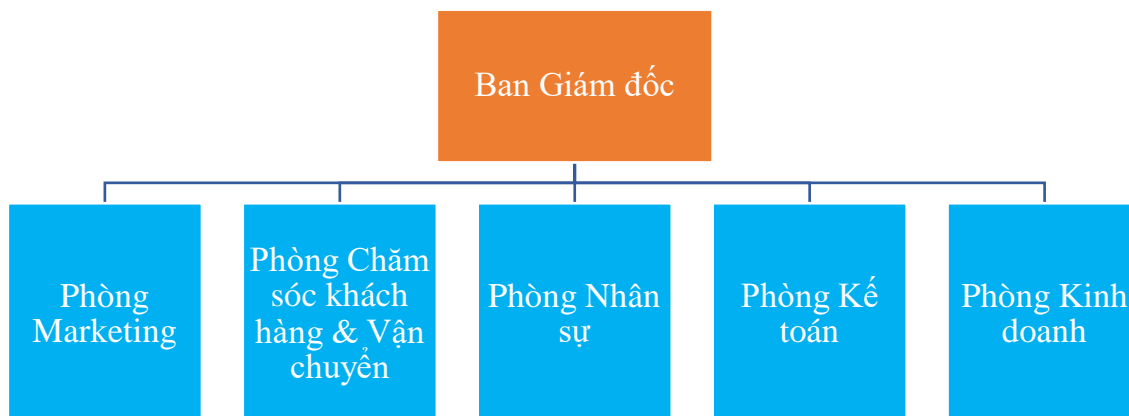
Dịch vụ:

- Beauty Retail: Sử dụng công nghệ Hàn Quốc hiện đại kết hợp cùng những thành phần cao cấp, mang đến đa dạng các dòng sản phẩm chăm sóc da toàn diện và luôn đồng hành cùng với khách hàng trong quá trình chinh phục vẻ đẹp hoàn hảo. Các thị trường Công ty đã từng kinh doanh qua như Singapore, Philippines, Malaysia,... Các dòng sản phẩm Công ty đã và đang kinh doanh như: sữa rửa mặt, kem chống nắng, dưỡng ẩm, kem mắt,... mang thương hiệu SAAM.

- Marketing Service: WESAAM cung cấp giải pháp Marketing tổng thể, tối ưu và đa dạng hóa hiệu quả kinh doanh thông qua tối ưu hiệu suất tiếp thị trên đa dạng các nền tảng kỹ thuật số. Có nhiều năm kinh nghiệm quảng cáo ở nhiều nền tảng như Facebook, Tiktok,...

- Zalo Ads: Hơn 4 năm hợp tác và làm việc cùng với Zalo, WESAAM nằm trong top 10 Đối tác Cao cấp của Zalo, có đội ngũ nhân sự tư vấn toàn diện về các chiến dịch chạy quảng cáo trên nền tảng Zalo. Tìm kiếm khách hàng có nhu cầu sử dụng dịch vụ quảng cáo Zalo, hỗ trợ các khách hàng có nhu cầu chạy quảng cáo,...

2.1.5 Cơ cấu tổ chức tại Công ty TNHH WESAAM



Hình 2.2 Cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH WESAAM

(Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự)

Các phòng ban có chức năng và nhiệm vụ như sau:

- Ban Giám đốc: Đại diện pháp luật và đại diện cho cán bộ công nhân viên, chịu trách nhiệm quản lý và điều hành mọi hoạt động chung của công ty. Xây dựng và tham mưu cho ban lãnh đạo chiến lược và kế hoạch phát triển nguồn khách hàng, thị trường và các sản phẩm kinh doanh, triển khai kiểm soát các hoạt động chiến lược theo định hướng của công ty. Nghiên cứu đánh giá và tổng hợp về thị trường Beauty Retail, Zalo Ads và Marketing Service với đối tác trong và ngoài nước. Từ đó đề xuất giải pháp nhằm thúc đẩy hoạt động kinh doanh của công ty. Tìm kiếm và phát triển các mối quan hệ với khách hàng và các đối tác tiềm năng.

- Phòng Nhân sự: Có chức năng tham mưu về mặt chuyên môn nhân sự, thực hiện công tác hoạch định, lập kế hoạch tuyển dụng nhân sự, tìm kiếm, thu hút, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức có đủ năng lực để thực hiện các chiến lược, chính sách của công ty. Có nhiệm vụ giải quyết các vấn đề liên quan tới hành chính nhân sự: Tuyển dụng, tuyển chọn, đào tạo, theo dõi ngày công, lương thưởng, hiệu quả công việc, trợ cấp, đền bù cho người lao động, bảo vệ, an ninh trật tự; Xây dựng cơ cấu tổ chức của công ty và các chế độ lương, phụ cấp, khen thưởng, bổ nhiệm nhân sự trong công ty, kỷ luật.

- Phòng Marketing: Có nhiệm vụ xây dựng hình ảnh, phát triển thương hiệu, nghiên cứu và mở rộng thị trường, phát triển sản phẩm, thực hiện các chương trình Marketing cho sản phẩm và tăng khả năng nhận diện sản phẩm đến khách hàng. Ngoài ra, phòng Marketing còn tham mưu cho giám đốc về việc phát triển thương hiệu, các kênh phân phối mới. Đồng thời hỗ trợ các phòng ban khác thực hiện các chương trình Marketing.

- Phòng Chăm sóc khách hàng và Vận chuyển: Có chức năng tư vấn, hỗ trợ, hướng dẫn và giải đáp các thắc mắc của khách hàng về thông tin sản phẩm, cách sử dụng và cập nhật tiến độ đơn hàng được giao đến cho khách hàng. Đảm bảo thời gian giao đến cho khách là tối ưu, nhanh chóng và hiệu quả nhất. Đồng thời đảm bảo khách hàng sử dụng sản phẩm đúng và hiệu quả nhất.

- Phòng Kế toán: Có chức năng thống kê, quản lý tài chính, tài sản theo quy định của Nhà nước; Đáp ứng nhu cầu về tài chính cho mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty theo kế hoạch; Bảo toàn và phát triển tài sản Công ty; Giúp ban lãnh đạo thống kê các hoạt động liên quan tài chính; Hạch toán, thống kê kế toán, phản ánh chính xác, đầy đủ các số liệu, tình hình luân chuyển các loại vốn trong sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Phòng Kinh doanh: Có chức năng tham mưu cho lãnh đạo về các chiến lược kinh doanh; xây dựng kế hoạch kinh doanh và chiến lược thực hiện theo tháng, quý, năm. Có nhiệm vụ lập kế hoạch, tìm hiểu sự biến động của thị trường về nhu cầu, giá cả, chính sách của nhà nước, đối thủ cạnh tranh... từ đó đưa ra các kế hoạch hoàn chỉnh và tối ưu nhất cho từng tệp khách hàng.

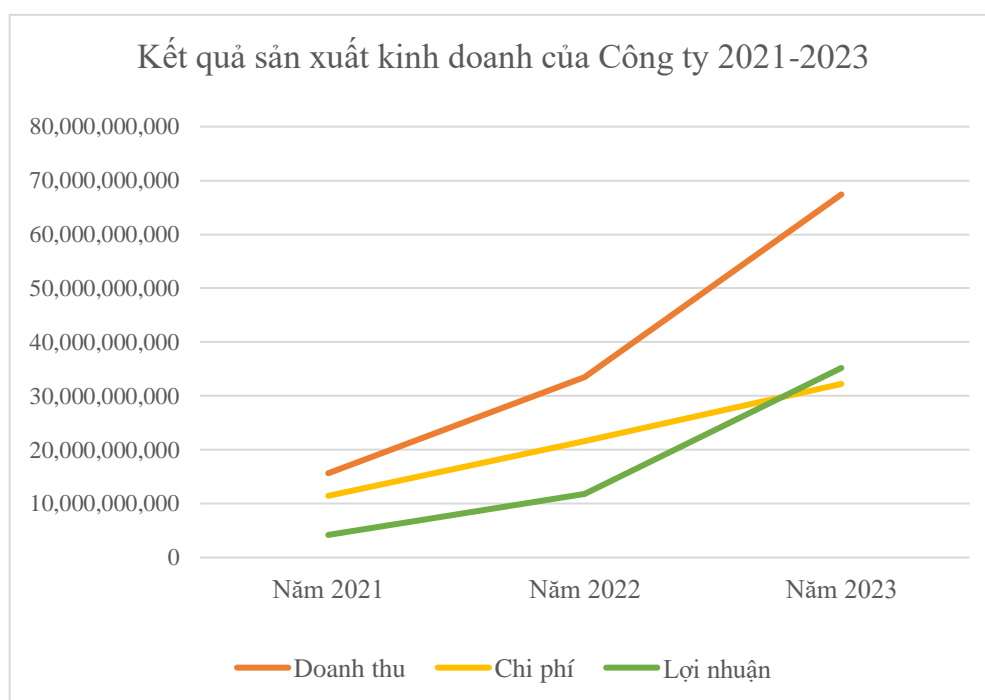
2.1.6 Kết quả kinh doanh tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM giai đoạn 2021-2023

Bảng 2.1. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của
Công ty TNHH WESAAM 2021-2023

ĐVT: VNĐ

Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Doanh thu	15,640,000,000	33,451,000,000	67,419,000,000
Chi phí	11,452,000,000	21,641,000,000	32,226,000,000
Lợi nhuận	4,188,000,000	11,810,000,000	35,193,000,000
Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu	2.7%	3.5%	5.2%

Nguồn: Tài liệu phòng Kế toán



Hình 2.3 Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty 2021-2023

Theo bảng số liệu và biểu đồ cho thấy doanh thu Công ty TNHH WESAAM có xu hướng tăng qua từng năm. Trong đó, năm 2021 lợi nhuận đạt 4,188,000,000 VNĐ, do công ty vừa mới thành lập, cần xây dựng cơ sở vật chất và chưa tuyển

dụng được số lượng theo nhu cầu nhân sự, ngoài ra công ty còn phải xây dựng hình ảnh, thương hiệu, gặp nhiều khó khăn trong việc cạnh tranh với nhiều công ty đối thủ khác, thêm nữa là công trong giai đoạn này, không chỉ riêng ở Việt Nam mà nhiều nước trên thế giới phải đối mặt với dịch bệnh Covid 19, di chuyển lưu thông gặp nhiều khó khăn vì thế việc vận chuyển hàng hóa cũng gặp không ít khó khăn trong giai đoạn này.

Đến năm 2022, tình hình doanh thu đã cải thiện và tăng trưởng vượt bậc so với năm trước, cụ thể đạt 33,451,000,000 VNĐ. Do công ty đã từng bước hoàn thiện quy trình xây dựng chiến lược kinh doanh và tuyển dụng được số lượng nhân sự đáp ứng nhu cầu nhân sự tại WESAAM. Từ đó có thể thấy, để đạt được kết quả sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cần đáp ứng được nguyên vật liệu, cơ sở hạ tầng, trang thiết bị và nguồn lực không thể thiếu đó chính là nguồn lực về con người.

Năm 2023, Công ty đạt doanh thu vượt bậc, lên đến 67,419,000,000 VNĐ, tăng gấp đôi so với năm trước và lợi nhuận đạt 35,193,000,000 VNĐ. Do công ty đã dần phát triển ổn định, hiệu suất làm việc của cán bộ đội ngũ nhân sự tại Công ty cũng dần đi vào quy trình nên ít sự biến động. Tuy nhiên, chi phí của Công ty chiếm 32,226,000,000 VNĐ là một tỷ lệ cao, do đó Công ty cần xem xét để giảm thiểu chi phí.

Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu của công ty qua các năm đều duy trì trên mức 2.7%. Đặc biệt năm 2023, tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu đạt 5.2%. Như vậy, chỉ tiêu này có xu hướng tăng qua các năm, năm 2023 là có hiệu quả hoạt động kinh doanh tốt nhất. Điều này cho thấy song song với việc phát triển thị trường, quy mô về kinh doanh và nhân sự thì Công ty vẫn đảm bảo được các chi phí, làm cho lợi nhuận được tạo ra nhiều hơn.

Chi phí qua từng năm tại Công ty giảm dần đều qua các năm. Cụ thể năm 2021, chi phí chiếm 11,452,000,000 VNĐ, chiếm 73% doanh thu. Đến năm 2023, chi phí chiếm 32,226,000,000 VNĐ, tương đương chiếm 48%. Công ty đã ngày càng giảm thiểu các nguồn chi phí để góp phần mang lại lợi nhuận cao cho doanh nghiệp.

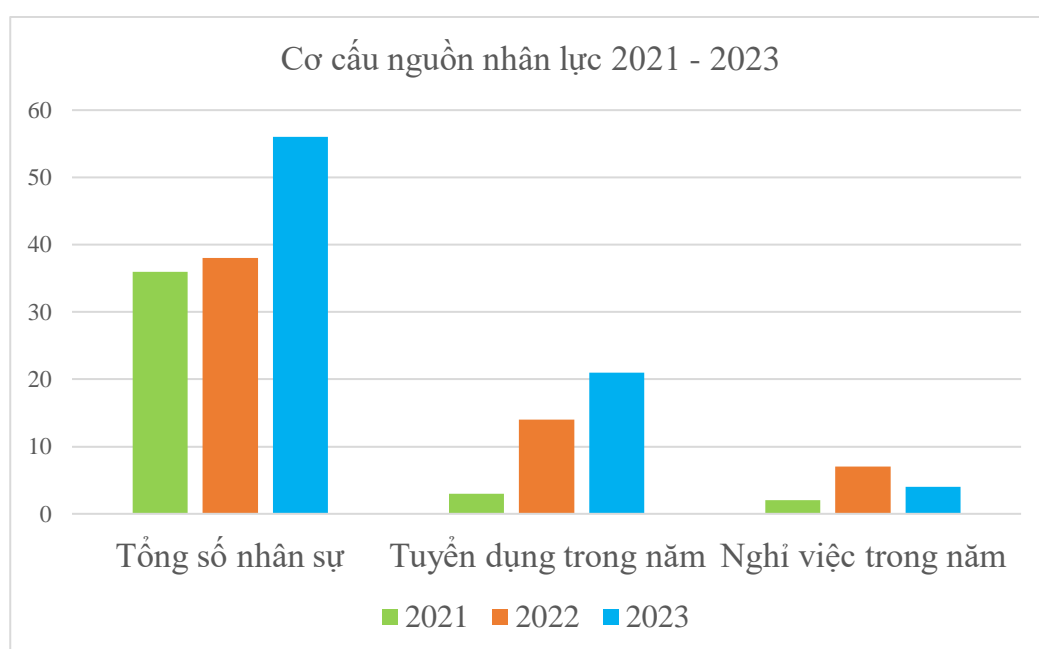
2.1.7 Đặc điểm cơ cấu nhân sự tại công ty

2.1.7.1 Biến động nguồn nhân lực

Bảng 2.2 Tổng quan nguồn nhân lực

Nội dung	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Tổng số nhân sự	36	38	56
Tuyển dụng trong năm	3	14	21
Nghỉ việc trong năm	2	7	4
Tỷ lệ tuyển dụng (%)	8.3%	36.8%	37.5%
Tỷ lệ nghỉ việc (%)	5.5%	18.4%	7.1%

Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự



Hình 2.4 Cơ cấu nguồn nhân lực 2021 – 2023

Nhận xét: Qua bảng số liệu và biểu đồ trên cho thấy nhân sự tăng dần đều qua các năm giai đoạn từ 2021-2023.

Cơ cấu nhân sự tại công ty giai đoạn 2021-2022 không biến động nhiều, vẫn đảm bảo và duy trì nguồn nhân lực chủ đạo của công ty. Tuy nhiên, tỷ lệ nghỉ việc trong năm tăng từ 2 nhân sự lên 7 nhân sự, nhân viên nghỉ việc chủ yếu là nhân sự ở phòng Kinh doanh, là nhân viên mới không thích ứng được môi trường làm việc, phải chạy doanh số và áp lực công việc tỷ lệ nghỉ việc cao. Ngoài ra còn một số tác nhân khác như do dịch Covid nên phải làm việc trực tuyến, khoảng cách, thời gian,... Tuyển dụng trong năm tăng từ 3 lên 14 nhân sự, để đảm bảo duy trì hoạt động của công ty đối với các vị trí cần thiết bị trống của công ty.

Giai đoạn 2022-2023, cơ cấu nhân sự thay đổi nhiều do nhu cầu mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, dần ổn định và khôi phục kinh tế sau đại dịch, nên nhu cầu tuyển dụng thêm tại công ty tăng thêm, số lượng tuyển nhân sự thêm là 21 nhân sự. Tỷ lệ nghỉ việc giảm từ 18.4% còn 7.1% nhờ vào sự điều chỉnh, chú trọng về văn hóa doanh nghiệp, dịch bệnh dần được khống chế nên nhu cầu làm việc để khôi phục kinh tế được đặt lên hàng đầu.

Tình hình nhân sự giai đoạn từ năm 2021-2023 của công ty tăng từ 36 lên 56 nhân sự, cho thấy công ty ngày càng phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh. Công ty có xu hướng tăng trưởng thì nguồn nhân lực mới phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đội ngũ nhân sự trẻ trung, năng động, đầy sự nhiệt huyết và sáng tạo. Trình độ chuyên môn ngày càng được củng cố và nâng cao giúp công ty ngày càng vững mạnh hơn.

2.1.7.2 Cơ cấu nguồn nhân lực

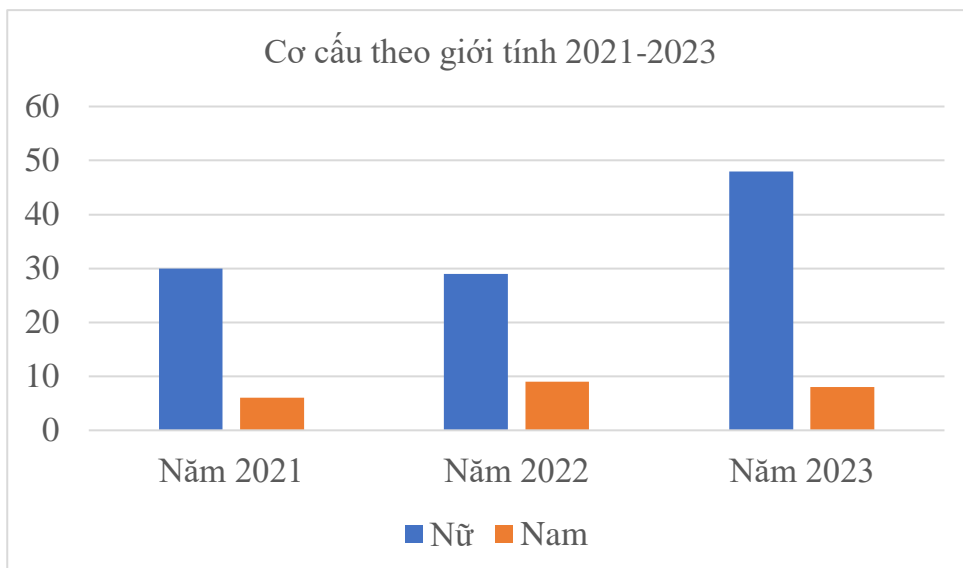
- Cơ cấu theo giới tính

Bảng 2.3 Cơ cấu theo giới tính

Đơn vị: Người

Tiêu chí	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số NV	%	Số NV	%	Số NV	%
Nữ	30	83%	29	76%	48	86%
Nam	6	17%	9	24%	8	14%
Tổng số nhân sự	36	100%	38	100%	56	100%

Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự



Hình 2.5 Cơ cấu theo giới tính tại Công ty WESAAM

Nhận xét: Qua bảng số liệu và hình được thống kê ở phía trên có thể thấy nhân sự Công ty WESAAM tăng trong giai đoạn từ năm 2021-2023. Đối với cơ cấu nhân sự của công ty nữ chiếm 83% còn lại là nam chiếm 17% vào giai đoạn năm 2022 tỷ lệ nữ chiếm 76% tổng số nhân sự công ty, tỷ lệ nam tăng chiếm 24%. Năm 2023, tỷ lệ cơ cấu nhân sự tại công ty tăng mạnh, tỷ lệ nữ chiếm 86% và tỷ lệ nam chiếm 14%. Lĩnh vực công ty hiện đang kinh doanh xu hướng về tư vấn, bán hàng các dòng sản phẩm mỹ phẩm là chủ yếu nên tập trung nữ ở các vị trí Telesales, chăm sóc khách hàng, theo dõi đơn hàng, cần nhân viên có sự mềm dẻo, theo dõi khách và chăm sóc khách sử dụng sản phẩm, nên tỷ lệ này phù hợp với xu hướng phát triển của công ty. Tỷ lệ nam chủ yếu ở bộ phận Marketing, phòng ban này cần các bạn nam trong lĩnh vực Design, Content... cần nhân viên lanh lợi, sáng tạo và nhiều ý tưởng giúp quảng cáo, truyền thông sản phẩm, chiến dịch tốt.

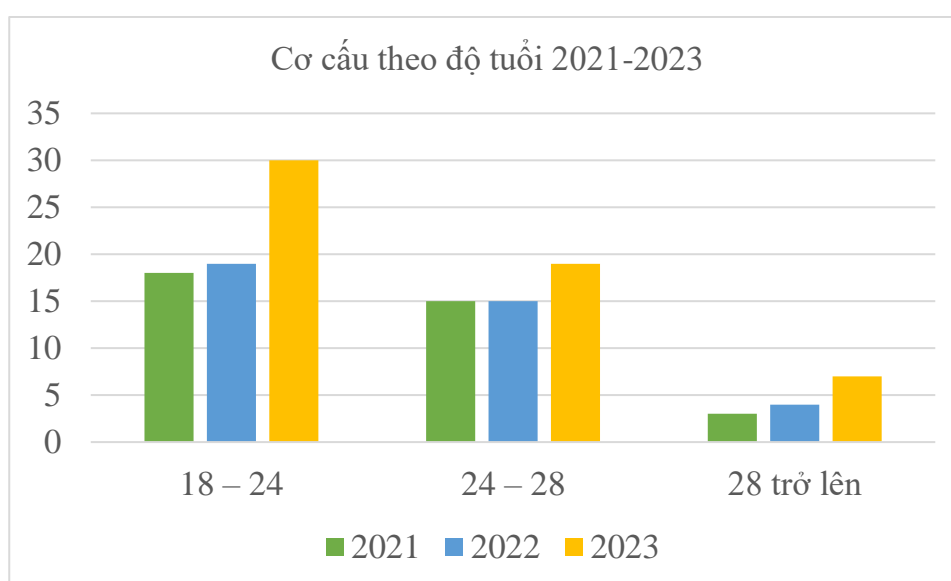
Sự chênh lệch về tỷ lệ nhân viên nam và nữ như thế này khiến cho doanh nghiệp mất cân bằng, ảnh hưởng đến tiến độ làm việc và kết quả kinh doanh của công ty, sẽ tốn nhiều chi phí và thời gian khi nhân viên nữ ở trong độ tuổi thai sản, chăm sóc con,...

- Cơ cấu theo độ tuổi

Bảng 2.4 Cơ cấu theo độ tuổi

Độ tuổi/Năm	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số NV	%	Số NV	%	Số NV	%
18 – 24	18	50%	19	50%	30	53%
24 – 28	15	41%	15	39%	19	33%
28 trở lên	3	9%	4	11%	7	14%
Tổng	36	100%	38	100%	56	100%

Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự



Hình 2.6 Cơ cấu theo độ tuổi nhân sự tại Công ty TNHH WESAAM

Nhận xét: Qua bảng số liệu và biểu đồ ở trên ta thấy cơ cấu độ tuổi tại công ty phân bổ không đều, chiếm tỷ lệ lớn là ở độ tuổi từ 18 – 24 tuổi là các bạn sinh viên mới ra trường hoặc những nhân sự có kinh nghiệm từ 1 – 2 năm là chủ yếu.

Từ 18 – 24 tuổi: Là độ tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất hơn nửa nhân sự tại WESAAM, chiếm 50% cả 2 năm 2021,2022 và chiếm 53% năm 2023, tăng dần đều qua các năm. Cho thấy đa số nhân sự tại công ty trẻ tuổi, những sinh viên ứng tuyển và làm việc tại các vị trí parttime, thời vụ, thực tập tại công ty chủ yếu ở mảng nhân viên xác nhận đơn hàng part time, nhân viên chăm sóc khách hàng, nhân viên theo dõi đơn hàng, intern marketing... Ở độ tuổi này thì các bạn có nhiều sự nhiệt huyết, năng lượng và không ngại thử nhiều công việc ở nhiều vị trí khác nhau.

Từ 24 – 28 tuổi: Là những sinh viên mới tốt nghiệp, có kinh nghiệm từ 1 – 2 năm, hoặc các nhân viên văn phòng ở các vị trí fulltime tại công ty, như nhân sự, kế toán...Nhóm cơ cấu nhân sự ở độ tuổi này chiếm số lượng nhân sự chỉ sau nhóm độ tuổi từ 18 – 24 tuổi, đứng thứ hai cơ cấu nhân sự tại công ty. Chiếm tỷ lệ 41% năm 2021, chiếm 39% năm 2022 và 33% năm 2023. Cho thấy tỷ lệ nhân sự ở độ tuổi này giảm dần đều qua các năm

Từ 28 tuổi trở lên là các cấp bậc quản lý, đã có thâm niên lâu năm, trình độ chuyên môn vững chắc và một số công nhân viên lớn tuổi, có nhiều năm kinh nghiệm nắm giữ ở vị trí cấp cao đáp ứng nhu cầu mở rộng cơ cấu nhân sự tại công ty cần có trưởng phòng ban, trưởng nhóm dẫn dắt nhân sự nên cũng cần có nhân sự trong ban quản lý để điều hành nhân sự.

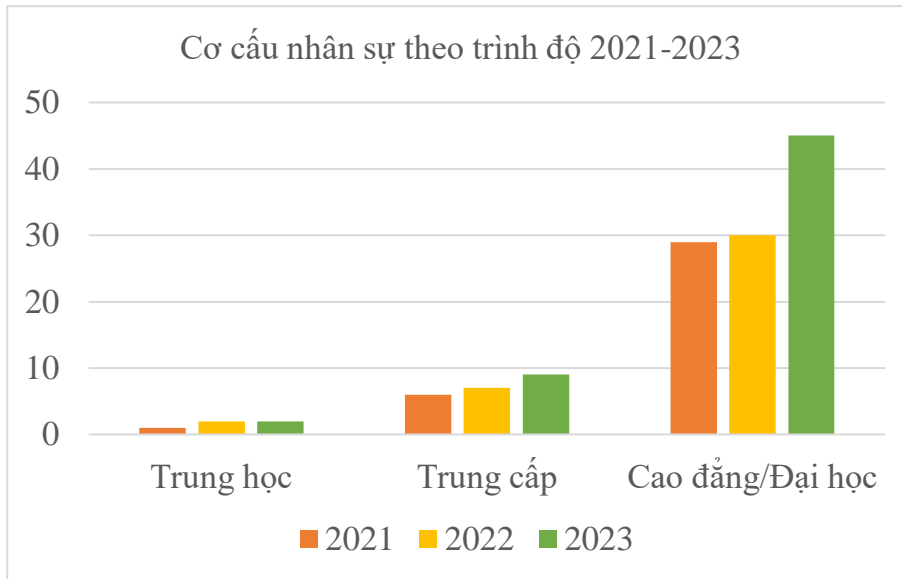
Tóm lại, cơ cấu nhân sự theo độ tuổi tại Công ty TNHH WESAAM là tỷ trọng trẻ là một trong những thế mạnh của công ty, giúp cho công ty ngày càng phát triển về khả năng sáng tạo, linh hoạt, năng động và nhiệt huyết.

- Cơ cấu theo trình độ

Bảng 2.5 Cơ cấu theo trình độ

Mô tả	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số NV	%	Số NV	%	Số NV	%
Trung học	1	4%	2	4%	2	4%
Trung cấp	6	16%	7	18%	9	16%
Cao đẳng/Đại học	29	80%	30	78%	45	80%
Tổng	36	100%	38	100%	56	100%

Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự



Hình 2.7 Cơ cấu nhân sự theo trình độ

Nhận xét: Trình độ đội ngũ nhân sự tại công ty chiếm đa số ở cấp bậc Cao đẳng, Đại học là chủ yếu.

Tổng quan cơ cấu theo trình độ của công ty có cơ cấu không đồng đều ở mỗi nhóm trình độ khác nhau, tỷ lệ chiếm cao nhất là ở cấp bậc Cao đẳng, Đại học chiếm gần 80% do công việc liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ cần có bằng cấp học vấn ở trình độ cao và chủ yếu tập trung ở phòng Nhân sự, Marketing, Kinh Doanh và phòng Kế toán. Tăng từ 29 nhân sự năm 2021 lên 45 nhân sự năm 2023.

Trình độ trung cấp chiếm tỷ trọng thứ 2 tại công ty. Ở phòng kinh doanh, có một số vị trí không cần kinh nghiệm trình độ chuyên môn cao như vị trí nhân viên xác nhận đơn hàng thì một số nhân sự có trình độ Trung cấp nghề gần 16%. Tăng dần đều từ 6 nhân sự năm 2021 lên 9 nhân sự năm 2023.

Cuối cùng là nhân sự ở trình độ trung học chiếm tỷ trọng nhỏ trong công ty, tỷ lệ nhân sự trong ở trình độ này xu hướng tăng khá thấp. Vì tính chất công việc tại công ty cần sử dụng tiếng anh giao tiếp cơ bản, đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao.

Tóm lại, cơ cấu theo trình độ của công ty tăng ở trình độ Cao đẳng/Đại học có tỉ lệ gia tăng nhanh chóng và chiếm tỷ trọng lớn, nhằm phù hợp với lĩnh vực hoạt động và sự phát triển của công ty.

2.2 Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM trong 3 năm (2021-2023)

2.2.1 Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM

Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực

Nhu cầu tuyển dụng của công ty được hình thành dựa trên mục tiêu phát triển của công ty, kế hoạch mở rộng thị trường và hoạt động kinh doanh của công ty trong từng thời kỳ như số lượng nhân sự thôi việc, thuyên chuyển vị trí.

Nhu cầu tuyển dụng của WESAAM hàng năm được giám đốc lập kế hoạch về nhu cầu tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân sự trong công ty, sử dụng nguồn lao động tại công ty đều phải qua xét duyệt và quá trình thử việc.

Khi công ty có nhu cầu về tuyển dụng nhân sự cho từng vị trí, giám đốc sẽ thông báo cho bộ phận nhân sự để xác định rõ số lượng nhân sự cần tuyển cho từng vị trí thuộc phòng, ban. Bộ phận nhân sự sẽ tiến hành các bước trong quy trình tuyển dụng như thông báo tuyển dụng, sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn,...

Tổng số lao động bình quân năm 2021 của công ty là 36 người, đến năm 2022 là 38 người, và đến năm 2023 là 56 người. Chỉ tiêu này tăng do:

Công ty mở rộng quy mô sản xuất, kinh doanh sang nhiều thị trường khác nhau, cần một lượng nhân lực đáp ứng nhu cầu việc làm tại công ty.

Tiêu chí tuyển dụng nhân sự:

Không chỉ tại WESAAM và cả bất kỳ một công ty nào cũng sẽ xây dựng những tiêu chí tuyển dụng nhân sự rõ ràng, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng, lĩnh vực kinh doanh tại công ty.

Bất kỳ vị trí nào tuyển dụng tại công ty thì tiêu chí tuyển dụng cũng đóng vai trò rất quan trọng, vì tiêu chí tuyển dụng là nền tảng giúp cho ứng viên và bộ phận nhân sự tìm kiếm được ứng viên phù hợp nhất đối với vị trí đang tuyển dụng. Tiêu chí về tuyển dụng nhân sự được dựa trên:

Khả năng về chuyên môn, nghiệp vụ.

Khả năng giao tiếp, làm việc nhóm, giao tiếp với đồng nghiệp.

Khả năng quản lý, lãnh đạo.

Đối với các vị trí tuyển dụng tại WESAAM, ứng viên cần có trình độ ngoại ngữ cơ bản, tin học văn phòng thành thạo. Tiếp theo từng vị trí mà sẽ yêu cầu thêm

về khả năng xử lý tình huống, tư duy giải quyết vấn đề, tâm lý khách hàng, sáng tạo, đổi mới, tinh thần trách nhiệm đối với công việc,...

2.2.2 Thực trạng các nguồn tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH

WESAAM

2.2.2.1 Nguồn tuyển dụng bên ngoài doanh nghiệp

Nguồn này sẽ tùy từng giai đoạn, thời điểm mà sẽ có số lượng ứng viên ứng tuyển khác nhau. Nếu tỷ lệ thất nghiệp cao thì nguồn cung về ứng viên cũng sẽ tỷ lệ thuận, công ty càng dễ tuyển dụng được nhân viên. WESAAM đã tuyển dụng nhân viên từ các nguồn sau:

- Tuyển dụng qua các trang thương mại điện tử như các trang tìm kiếm việc làm có phí và miễn phí, diễn đàn tìm việc,...Hình thức này đang được WESAAM áp dụng và mang lại hiệu quả cao. Phương pháp này áp dụng chủ yếu cho các vị trí tuyển dụng cho Công ty, như: Nhân viên Xác nhận đơn hàng Full time và Part time; Nhân viên Theo dõi đơn hàng Full-time; Nhân viên Chăm sóc khách hàng Full-time...

- Để thông tin tuyển dụng trên website của Công ty WESAAM.

- Thu hút các bạn sinh viên từ các trường Đại học, Cao đẳng thông qua các ngày hội tuyển dụng, ngày hội việc làm...

- Truyền thông, quảng cáo qua các website tìm việc như vieclam24h, Tiktok, Facebook,...

Hiện nay, Công ty sử dụng nguồn tuyển dụng bên ngoài khá tốt, các phương pháp được áp dụng trong nguồn này thu hút được rất nhiều ứng viên trẻ, tiềm năng, thu hút được các hồ sơ ứng viên chất lượng và đạt được yêu cầu Công ty đưa ra. Ứng viên từ nguồn này giúp:

- Ứng viên được đa dạng về nguồn lực, kỹ năng, kinh nghiệm luôn được cập nhật liên tục; các ứng viên tiềm năng và đáp ứng được yêu cầu của Công ty.

- Ứng viên mới sẽ có góc nhìn mới, đa dạng, sáng tạo về các vấn đề của tổ chức, hiệu quả lao động sẽ cao.

Nhược điểm còn tồn đọng của tuyển dụng bên ngoài:

- Phải tốn nhiều thời gian nếu số lượng tuyển dụng lớn tại Công ty; tốn nhiều chi phí để đăng bài tuyển dụng; Nhiều ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu được những vị trí tuyển dụng tại Công ty.

- Nhân viên mới cần thời gian thích nghi với môi trường làm việc mới.

- Nhân viên mới chưa hiểu rõ về mục tiêu mà công ty đang hướng tới; nhân viên dễ nản nếu không chịu được áp lực

2.2.2.2 Nguồn tuyển dụng bên trong doanh nghiệp

Ứng viên từ nguồn này từ nội bộ của WESAAM thông qua các phương pháp:

- Phương pháp tuyển dụng thông qua bảng thông báo, bảng này nhằm thông báo đến nhân sự trong công ty về vị trí đang tuyển dụng. Bảng này chứa thông tin đầy đủ về mô tả công việc, nhiệm vụ và các yêu cầu chuyên môn khác của vị trí cần tuyển.

- Phương pháp tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của các thành viên trong tổ chức. Qua phương thức này, công ty có thể nhanh tìm được những nhân viên có năng lực phù hợp với yêu cầu của vị trí đang tuyển dụng.

- Phương pháp tuyển dụng dựa trên thông tin của nhân sự trước đó, phòng Nhân sự sẽ là bộ phận có được nguồn thông tin này thông qua CV, sơ yếu lý lịch về các thông tin như: các kinh nghiệm trước đó, trình độ học vấn, quá trình làm việc và các yếu tố khác mà vị trí đang cần tuyển.

Ưu điểm của tuyển dụng nhân lực theo nguồn bên trong công ty:

Theo nguồn tuyển dụng bên trong, WESAAM khuyến khích cơ chế đề xuất Nhân tài tự nội bộ, từ mỗi cá nhân tại Công ty nhằm thúc đẩy sự cố gắng, sự sáng tạo, thi đua của mỗi thành viên nhân sự nhằm thúc đẩy phát triển kinh doanh hơn.

- Đây là những nguồn nhân lực đã quen với công việc trong tổ chức. Tuyển dụng từ nguồn này sẽ tiết kiệm được thời gian, chi phí. Quá trình người lao động tiếp nhận công việc nhanh chóng và thực hiện công việc dễ dàng, liên tục không bị gián đoạn, hạn chế tối đa ra các quyết định sai trong đề bạt và thuyên chuyển lao động.

- Nhân viên nhanh chóng thích nghi với môi trường, vị trí mới.

- Khi tuyển nguồn này vào các vị trí cao hơn mà họ đang đảm nhận thì sẽ tạo ra động lực thúc đẩy họ làm việc tốt hơn, tăng được sự hài lòng và sự trung thành của họ với tổ chức hơn khi được có cơ hội ứng tuyển vào vị trí cao hơn chức vụ hiện hành.

- Giảm bớt tỷ lệ tuyển sai người. Nhân viên đã có khoảng thời gian làm việc trước đó tại công ty, doanh nghiệp sẽ dễ dàng nhận biết năng lực của nhân viên có đáp ứng với vị trí đó không.

Nhược điểm còn tồn đọng của tuyển dụng nhân sự theo nguồn bên trong tổ chức:

- Công ty sẽ bỏ lỡ ứng viên mới, tiềm năng khác.

- Tuyển dụng từ nguồn người thân, bạn bè từ nhân viên trong công ty dễ dẫn đến việc chia bè phái, mất đoàn kết trong doanh nghiệp.

- Dễ bị mất thông tin kinh doanh, nguồn thông tin không được bảo mật.

Công ty TNHH WESAAM đang tuyển dụng dựa trên 2 nguồn chính là: nguồn tuyển dụng bên trong và nguồn tuyển dụng bên ngoài.

Bảng 2.6: Cơ cấu nhân sự tuyển từ các nguồn của Công ty giai đoạn năm 2021-2023

Đơn vị: Người

Diễn giải	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Người	%	Người	%	Người	%
Nguồn bên ngoài	1	50%	10	84%	15	83%
Nguồn bên trong	1	50%	2	16%	3	17%
Tổng	2	100%	12	100%	18	100%

Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự

Nhìn vào bảng trên, số hồ sơ ứng tuyển từ nguồn bên ngoài lớn hơn nhiều so với nguồn tuyển dụng bên trong doanh nghiệp, có xu hướng tăng từ năm 2021 chiếm 50%, năm 2022 chiếm 84% và năm 2023 chiếm 83%. Điều đó có thể thấy WESAAM rất chú trọng công tác tuyển dụng từ nguồn tuyển dụng từ bên ngoài.

2.2.3 Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM

2.2.3.1 Thực trạng các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM

- Tình hình kinh tế

Trong những năm qua, nền kinh tế chịu nhiều tác động tiêu cực do ảnh hưởng từ đại dịch Covid 19. Bệnh dịch diễn biến phức tạp khiến chính phủ phải áp dụng các đợt giãn cách xã hội và các biện pháp đóng cửa khiến nền kinh tế bị trì trệ.

Trong năm 2023, mức tăng trưởng GDP đạt 5,05% đây cũng là kết quả đáng mừng cho thấy nền kinh tế đang dần phục hồi do ảnh hưởng từ dịch Covid trong năm 2021 và 2022.

Năm 2021, chịu ảnh hưởng của xung đột Nga-Ukraine và những gián đoạn chuỗi cung ứng toàn cầu trong đại dịch Covid-19, lạm phát của Việt Nam vẫn được kiểm soát tốt. Với mức lạm phát 1,84%, Việt Nam đang là một “điểm sáng” trong xu hướng lạm phát cao toàn cầu.

Việt Nam đang nằm trong số những quốc gia có mức lạm phát trung bình từ 4-6%. Năm 2023, tỷ lệ lạm phát tăng nhẹ ở mức 3,25%, đạt mục tiêu được đề ra. Lạm phát có nguy cơ gia tăng và làm chi phí vận chuyển của doanh nghiệp tăng. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh tại Công ty. Từ đó làm cho đầu tư nhân lực của công ty trở nên khó khăn hơn.

Nhờ các nỗ lực trong hoạt động kiểm soát dịch và các biện pháp đồng bộ vừa chống dịch, vừa đảm bảo phát triển kinh tế, Việt Nam vẫn duy trì được mức tăng trưởng dương trong bối cảnh nền kinh tế ảnh hưởng bởi dịch Covid kéo dài.

Việc mở cửa nền kinh tế dẫn đến sự cạnh tranh trên thị trường ngày càng gay gắt. Để đứng vững trên thị trường thì doanh nghiệp buộc phải xây dựng được cho mình lợi thế cạnh tranh về sản phẩm, chất lượng dịch vụ, nguồn nhân lực trong công ty vững mạnh để nâng cao vị thế đối với người tiêu dùng.

Các chỉ tiêu về tăng trưởng, lạm phát luôn ảnh hưởng đến hoạt động của đơn vị và ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM. Tình hình kinh tế đất nước có sự thay đổi, buộc yêu cầu các doanh

nghiệp phải có những sự điều chỉnh về kế hoạch, mục tiêu kinh doanh của công ty dẫn đến sự thay đổi trong các chiến lược để nâng cao hiệu quả kinh doanh của mình. Xu hướng kinh tế hóa toàn cầu trên thế giới đã tạo ra nhiều cơ hội để WESAAM tiếp nhận công nghệ tiên tiến và mở rộng thị trường, nhưng cũng tạo ra những thách thức lớn, áp lực cạnh tranh từ nước ngoài mà Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM cũng như các doanh nghiệp ở nước ta sẽ gặp khó khăn nếu không có sự chuẩn bị.

- Về tình hình chính trị - pháp luật:

+ Yếu tố này bao gồm các hệ thống các quan điểm, đường lối chính sách, hệ thống pháp luật, các diễn biến chính trị của một quốc gia, cả khu vực và quốc tế. Môi trường chính trị - pháp luật gắn chặt với môi trường kinh tế, vì mối quan hệ giữa hai môi trường này là mối quan hệ giữa cơ sở hạ tầng với kiến trúc thượng tầng và cũng ảnh hưởng đến hoạt động của mọi tổ chức nói chung và Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM nói riêng.

+ Những biến động chính trị và pháp luật có thể tạo ra cả cơ hội và thách thức lớn cho các doanh nghiệp, đặc biệt khi nền kinh tế hội nhập sâu rộng như trường hợp Việt Nam gia nhập WTO. Công ty WESAAM, như bao doanh nghiệp khác, phải đối mặt với việc điều chỉnh hoạt động kinh doanh để phù hợp với cả hệ thống pháp luật trong nước và quốc tế.

+ Các nhà quản lý giỏi là những người phải nhạy cảm với những thay đổi về chính trị, am hiểu về pháp luật. Bởi vì, dự đoán đúng những biến đổi về chính trị, am hiểu về pháp luật là cơ sở để nhà quản lý hoạch định mục tiêu, chiến lược phát triển của tổ chức. Để làm được điều này thì các nhà quản lý phải thường xuyên cập nhật về sự thay đổi về chính trị và pháp luật. Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM cũng đã có một kế hoạch để thực hiện điều này. Đó là trang bị cho các phòng ban hệ thống máy vi tính để cập nhật các thông tin về sự thay đổi chính trị và pháp luật.

- Sự phát triển của khoa học công nghệ

Ngày nay công nghệ phát triển, là một công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghệ như Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM để có thể nâng cao hiệu quả kinh doanh thì việc tiếp thu khoa học công nghệ mới là điều rất cần thiết.

Bên cạnh đó, khoa học và công nghệ đang có những tiến bộ vượt bậc và đang làm thay đổi mọi mặt đời sống. Đặc biệt là khi chúng ta đang sống trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì những tác động này lại càng lớn hơn. Đối với một công ty hoạt động trong lĩnh vực mỹ phẩm, truyền thông như WESAAM thì yêu cầu phải thay đổi cập nhật xu thế là vô cùng quan trọng. Máy móc đang dần thay thế con người đòi hỏi người lao động phải thay đổi phong cách làm việc, phát triển bản thân để bắt kịp xu thế.

Hiện nay, các dịch vụ chủ yếu mà WESAAM cung cấp như Beauty Retail, Marketing Service, Zalo Ads... Khi công nghệ càng phát triển đòi hỏi các ứng dụng dịch vụ của WESAAM cũng phải gia tăng tính năng để đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Khi đã đáp ứng được nhu cầu của khách hàng đồng nghĩa với hiệu quả kinh doanh cũng được gia tăng.

- Đối thủ cạnh tranh

Trong nền kinh tế phát triển, công nghệ thông tin hiện đại, ngày càng phổ biến, số lượng công ty về lĩnh vực mỹ phẩm, công nghệ ngày càng gia tăng, tạo áp lực cạnh tranh nên Công ty WESAAM. Trong khi đó, Công ty luôn đối đầu với đối thủ cạnh tranh hàng đầu là như Công ty mỹ phẩm Việt Nam Bách Thảo Dược, Công ty mỹ phẩm Việt Nam Vedette, Công ty mỹ phẩm Skina, VNG Corporation, Daiko Việt Nam ... Công ty WESAAM chỉ mới được thành lập, do đó, phải chú ý để có những kế hoạch chiến lược sản xuất cũng như kinh doanh thì mới đảm bảo được sự tồn tại và phát triển của công ty.

2.2.3.2 Thực trạng các nhân tố bên trong doanh nghiệp ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM

- Nguồn vốn kinh doanh

+ Khả năng tài chính của công ty WESAAM

Khả năng tài chính của doanh nghiệp như một "chìa khóa vàng" mở ra cánh cửa thành công. Nó quyết định trực tiếp đến khả năng thực hiện các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, từ đầu tư, mua sắm đến phân phối. Một doanh nghiệp có nền tảng tài chính vững mạnh sẽ dễ dàng đổi mới, nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ, từ đó khẳng định vị thế trên thị trường kinh doanh và tạo lợi thế cạnh tranh bền vững cho công ty.

+ Máy móc thiết bị và công nghệ tại công ty WESAAM

Máy móc thiết bị và công nghệ có ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của một doanh nghiệp. Một hệ thống máy móc lạc hậu, công nghệ cũ kỹ sẽ khiến quá trình sản xuất trở nên chậm chạp, kém hiệu quả, dẫn đến chất lượng sản phẩm không ổn định và giá thành cao. Ngược lại, một hệ thống máy móc hiện đại sẽ giúp doanh nghiệp tăng năng suất, giảm thiểu lỗi hỏng, tạo ra những sản phẩm đồng đều và chất lượng.

Công ty WESAAM đã và đang trang bị các thiết bị máy móc hiện đại, cung cấp đủ những máy móc cần thiết đảm bảo công tác vận hành, thực hiện công việc như laptop, máy lạnh, máy in, tủ lạnh, lò vi sóng,...

- Nguồn nhân lực

Nhân lực luôn là yếu tố quyết định đến hoạt động sản xuất kinh doanh, nó bao gồm một số nội dung chủ yếu sau:

+ Ban giám đốc công ty WESAAM

Là những cán bộ quản lý ở cấp cao trong công ty WESAAM, những người vạch ra chiến lược, trực tiếp điều hành và tổ chức thực hiện công việc kinh doanh của công ty. Đối với công ty WESAAM, đại diện cho Công ty là Giám Đốc Nguyễn Duy Đạt và Phó Giám Đốc Lê Thị Hiền chủ sở hữu doanh nghiệp, quyết định định hướng phát triển kinh doanh của công ty.

Các thành viên của ban giám đốc có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty WESAAM. Nếu các thành viên có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm và khả năng đánh giá hiệu quả, năng động, có mối quan hệ tốt với bên ngoài thì họ sẽ đem lại cho công ty không chỉ những lợi ích trước mắt như: tăng doanh thu, tăng lợi thế cạnh tranh mà còn uy tín lợi ích lâu dài cho doanh nghiệp.

Trình độ học vấn của Ban giám đốc Công ty WESAAM đều thuộc cấp bậc Đại học và sau Đại học.

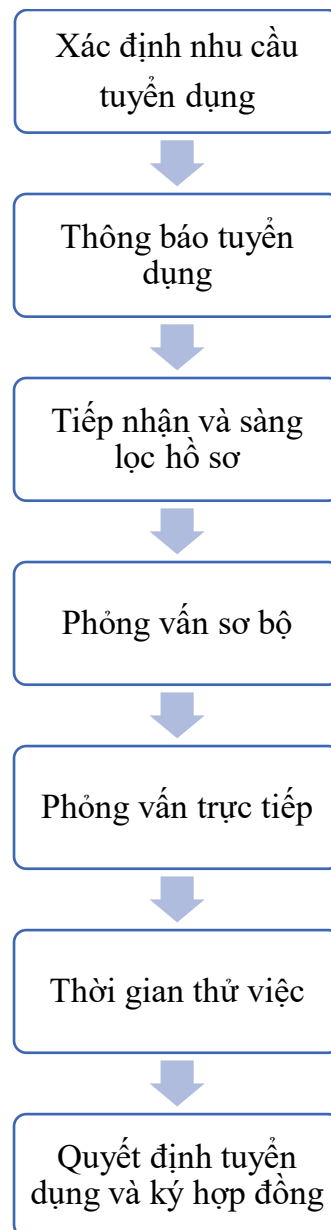
+ Đội ngũ cán bộ quản lý ở công ty WESAAM

Là những người quản lý có nhiều kinh nghiệm công tác, phong cách quản lý, khả năng đưa ra quyết định, khả năng xây dựng công tác quản lý và hiểu biết sâu rộng lĩnh vực kinh doanh sẽ là một lợi thế quan trọng cho công ty. Người quản

lý làm việc trực tiếp với nhân viên, với chuyên viên, vì vậy trình độ hiểu biết của cán bộ quản lý sẽ giúp họ nảy sinh những ý tưởng mới, sáng tạo nâng cao quy trình phù hợp với sự phát triển của doanh nghiệp.

2.2.4 Quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM

Quy trình tuyển dụng tại công ty WESAAM:



Hình 2.8 Quy trình tuyển dụng tại công ty WESAAM

(Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự)

- Bộ phận thực hiện công tác tuyển dụng tại Công ty WESAAM

Phòng Nhân sự tại Công ty TNHH WESAAM gồm 1 Trưởng phòng và 2 nhân viên Nhân sự. Các nhân sự tại phòng Nhân sự có độ tuổi từ 21-25 tuổi là

những nhân viên nhiệt huyết, sáng tạo và cập nhật xu hướng. Các nhân viên làm việc theo đúng chuyên ngành tại trường Đại học, áp dụng kiến thức đã học vào công việc thực tế.

- Xác định nhu cầu tuyển dụng:

Việc xác định nhu cầu tuyển dụng nhân sự giúp công ty xác định rõ được cụ thể số lượng nhân viên còn thiếu tại các vị trí trong công ty và số lượng cần phải tuyển dụng thêm là bao nhiêu, còn dựa vào hoạt động sản xuất kinh doanh tại công ty, ngoài ra còn căn cứ vào nhu cầu của các phòng ban khác kết hợp với phòng nhân sự để bổ sung, tuyển dụng bù đắp nhân sự còn thiếu trong công ty.

Khi có số lượng nhân viên nghỉ việc, phòng nhân sự sẽ xem xét và điều chỉnh nhân sự giữa các đơn vị, phòng ban và tuyển dụng thêm nhân sự khi cần thiết và đảm bảo nguồn nhân lực đầy đủ để công ty có thể duy trì thực hiện công việc.

Bảng 2.7: Nhu cầu tuyển dụng của công ty WESAAM

Đơn vị: Người

Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Cao đẳng/Đại học	2	11	17
Trung cấp	1	2	3
Trung học	0	1	1
Tổng nhu cầu:	3	14	21

Nguồn: Tài liệu phòng nhân sự

Nhận xét:

Nhìn vào bảng số liệu nhu cầu tuyển dụng của công ty WESAAM giai đoạn 2021-2023 có thể thấy nhu cầu tuyển dụng tại công ty tăng lên theo từng năm. Tổng nhu cầu từ năm 2021-2023 tăng từ 3 nhân sự lên 21 nhân sự.

Số lượng nhân sự cần tuyển dụng ở trình độ Cao đẳng/Đại học tăng từ 2 lên 17 nhân sự. Số nhân sự cần tuyển dụng ở trình độ Trung cấp tăng từ 1 nhân sự năm 2021 lên 3 nhân sự năm 2023. Xu hướng tuyển dụng nhân sự ở trình độ Trung học tăng từ 0 lên 1 nhân sự năm 2022, và duy trì mức tuyển dụng nhân sự năm 2023.

- Thông báo tuyển dụng:

Xây dựng bảng mô tả công việc:

Sau khi đã xác định được nhu cầu tuyển dụng nhân sự của từng vị trí, bộ phận trong công ty, bộ phận nhân sự sẽ chuẩn bị bản mô tả công việc phù hợp với yêu cầu, đặc điểm, tính chất của từng vị trí tuyển dụng, để ứng viên có thể hiểu rõ được các công việc mình cần phải, thời gian, địa điểm, mức lương...cho vị trí mà mình sắp ứng tuyển. Bản mô tả cần đầy đủ thông tin, ngắn gọn, súc tích để có thể thu hút được ứng viên tiềm năng cho công ty.

Bảng mô tả công việc của nhân viên Xác nhận đơn hàng Full-time:

Mô tả công việc:

Công ty sẽ cung cấp sẵn lượng data tiềm năng mỗi ngày - là những khách hàng đã xem quảng cáo Livestream sản phẩm mỹ phẩm của Công ty và tự để lại thông tin của khách hàng như tên, số điện thoại, ...

Tiếp nhận database có sẵn để tư vấn, giải đáp những thắc mắc của khách hàng bằng Tiếng Anh thông qua việc gọi điện và nhắn tin bằng những ứng dụng của Công ty cung cấp cho nhân viên.

Trao đổi, thuyết phục với khách hàng để chốt đơn và xác nhận thông tin đặt hàng của khách hàng.

Ghi chú: Chỉ làm việc tại văn phòng Công ty WESAAM và trên laptop, không cần tìm kiếm data hay phải đi thị trường, Tiếng Anh của khách hàng là ngôn ngữ thứ hai, chỉ sử dụng các từ vựng tiếng Anh cơ bản khi trao đổi tư vấn với khách hàng.

Thời gian làm việc tại Văn phòng Công ty WESAAM:

Từ thứ 2 - Thứ 6 (làm việc từ 12h - 19h, nghỉ giải lao 30 phút) và Thứ 7 (làm việc từ 12h - 17h).

Yêu cầu ứng viên:

Có khả năng giao tiếp Tiếng Anh ở mức độ cơ bản, không yêu cầu chứng chỉ, bằng cấp Tiếng Anh.

Không yêu cầu nhiều kinh nghiệm, Công ty sẽ đào tạo lại từ đầu.

Nữ, có tinh thần ham học hỏi, chủ động, sáng tạo và trách nhiệm trong công việc.

Yêu thích làm việc với khách hàng.

Có laptop cá nhân để làm việc.

Quyền lợi:

Lương cơ bản: 8.000.000 VNĐ/tháng.

Cơ cấu thu nhập = Lương cơ bản + Lương tăng ca + Thưởng KPI + Thưởng khác (nếu có).

Mức thu nhập trung bình dao động từ: 10.000.000 - 15.000.000 VNĐ/tháng và tăng không giới hạn theo hiệu quả công việc của từng ứng viên. Môi trường làm việc trẻ trung, sáng tạo, năng động, gắn kết giữa các nhân sự và luôn hỗ trợ nhau trong công việc.

Có lộ trình thăng tiến rõ ràng, và cơ hội phát triển, tăng lương không giới hạn theo hiệu quả công việc.

BHXH, BHYT, cùng những chế độ phúc lợi khác theo quy định của bộ Luật lao động Việt Nam.

Phép năm: 12 ngày/ năm.

Quà tặng sinh nhật, các ngày Lễ Tết, ...

Khám sức khỏe, du lịch cùng công ty, từ thiện, các hoạt động đổi nơi làm việc, team building định kỳ hàng năm.

Xác định nguồn tuyển dụng:

Bộ phận nhân sự của công ty sẽ tìm kiếm, tuyển dụng ứng viên trên các nguồn chính như là: website chính của công ty, các trang tuyển dụng tìm kiếm việc làm như LinkedIn, TopCV, Glints, TikTok, Threads...các hội nhóm tuyển dụng trên Facebook và từ nguồn giới thiệu từ nhân viên của Công ty.

Website chính của công ty là một trong những nguồn tuyển dụng chính yếu tại WESAAM, ứng viên có thể vào website của công ty để tìm hiểu thêm nhiều thông tin, hoạt động tại WESAAM, đồng thời cũng có thể xem các bảng mô tả công việc của nhiều vị trí khác nhau mà công ty đang tuyển dụng để có thể tham gia ứng tuyển và tìm kiếm cơ hội việc làm tại WESAAM.

Các trang tuyển dụng như TopCV, Glints, TikTok,...là nguồn tuyển dụng, tìm kiếm được các ứng viên tiềm năng tại WESAAM, vì hầu hết các ứng viên có nhu cầu tìm việc sẽ chủ động lướt các trang tìm kiếm việc làm và với thời đại công nghệ số phát triển thì cơ hội ứng viên có thể tìm được đa dạng các ngành nghề, công ty sẽ đa dạng hơn.

Kế tiếp là các hội nhóm Facebook, là kênh giúp bộ phận tuyển dụng tại WESAAM tiếp cận được ứng viên tiềm năng thông qua các group, hội nhóm việc làm.

Nguồn giới thiệu nhân viên từ trong công ty. Đây cũng là một trong những nguồn tuyển dụng được các ứng viên chất lượng tại WESAAM.

Xác định địa điểm, thời gian tuyển dụng:

Tùy vào từng vị trí tuyển dụng mà thời gian tuyển dụng sẽ có sự khác nhau. Đối với vị trí cấp cao, cần nhiều thời gian, yêu cầu, kỹ năng và chuyên môn nhiều hơn so với vị trí tuyển dụng là nhân viên tại công ty. Mỗi một vị trí cần tuyển dụng thêm thì đều có quy trình, thời gian cụ thể để có thể theo dõi được hiệu quả tuyển dụng và nhanh chóng có những hướng giải quyết làm sao cho tuyển đúng người, đúng vị trí và nhân viên chất lượng cho công ty.

Bảng 2.8: Số lượng hồ sơ ứng tuyển

Đơn vị: Hồ sơ

Tiêu chí	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số HS	%	Số HS	%	Số HS	%
Tổng số hồ sơ ứng tuyển	38	100%	95	100%	117	100%
Hồ sơ từ nguồn TopCV	15	39%	47	49%	62	53%
Hồ sơ từ nguồn Facebook	11	29%	30	32%	40	34%
Hồ sơ từ nguồn website chính	8	21%	12	13%	8	7%
Hồ sơ từ nguồn giới thiệu của nhân viên trong công ty	4	11%	6	4%	7	6%

Nguồn: Tài liệu phòng nhân sự

Qua bảng số liệu trên, cho ta thấy số lượng hồ sơ tham gia vào ứng tuyển các vị trí tại công ty tăng dần theo từng năm từ 2021 là 38 hồ sơ đến năm 2023 đạt

được 117 hồ sơ. Trong năm 2023, số lượng hồ sơ ứng tuyển vào đã tăng so với 2 năm trước là 117 hồ sơ nhận được chính từ 2 nguồn việc làm là “TopCV” chiếm 53% với 62 hồ sơ và “Facebook” chiếm 34% với 40 hồ sơ. Hai nguồn còn lại là “website chính” của WESAAM chiếm 7% với số hồ sơ là 8 và “nguồn giới thiệu của nhân viên trong công ty” chiếm 6% với 7 hồ sơ.

Tỉ lệ ứng viên tham gia ứng tuyển thông qua các trang web việc làm chiếm tỷ lệ khá cao, do sự phát triển của khoa học kỹ thuật, mạng xã hội, internet giúp cho ứng viên dễ dàng tiếp cận được công việc nhanh chóng, dễ dàng hơn.

- Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ:

Sau khi tiếp nhận hồ sơ thì bộ phận Nhân sự sẽ tiến hành đánh giá, sàng lọc hồ sơ dựa trên những tiêu chuẩn của từng vị trí mà sẽ có những yêu cầu khác nhau và từ đó sẽ chọn lọc ra những ứng viên tiềm năng và phù hợp.

+ Công ty sẽ tiếp nhận và sàng lọc tất cả hồ sơ ứng tuyển.

+ Sau khi đã lựa chọn ra được những hồ sơ chất lượng, phù hợp bộ phận Nhân sự WESAAM sẽ liên lạc với ứng viên trực tiếp qua điện thoại là đầu số của Công ty.

+ Khi nhận được hồ sơ của ứng viên từ các nguồn, Công ty sẽ loại bỏ những ứng viên không đáp ứng được tiêu chuẩn của công việc, như không phù hợp về giới tính, độ tuổi, laptop...

- Phòng vấn sơ bộ:

Sau khi sàng lọc hồ sơ, bộ phận Nhân sự sẽ thực hiện các cuộc gọi sơ vấn ứng viên. Đây là cuộc tiếp xúc, trao đổi đầu tiên về công việc với ứng viên kéo dài từ 15-20 phút, nhà tuyển dụng sẽ:

+ Trao đổi về địa điểm làm việc, mô tả công việc, thời gian làm việc, mức lương, thu nhập của vị trí mà ứng viên ứng tuyển.

+ Kiểm tra trình độ tiếng Anh của ứng viên vì khách hàng của WESAAM là người nước ngoài nên tiếng anh giao tiếp của ứng viên cần giao tiếp được ở mức cơ bản.

+ Tìm hiểu về động cơ làm việc, định hướng nghề nghiệp trong tương lai và lộ trình thăng tiến của công việc trong tương lai.

+ Giải đáp những thắc mắc của ứng viên về công việc, công ty và những câu hỏi ứng viên cần được giải đáp.

+ Đánh giá về sự chuẩn bị của ứng viên có tìm hiểu về công ty hay chưa?

+ Tùy theo từng vị trí mà sẽ có những yêu cầu riêng đối với mỗi vị trí khác nhau. Ví dụ như vị trí nhân viên Kinh doanh sẽ kiểm tra về khả năng giao tiếp, cách xử lý tình huống với khách hàng, thái độ đối với khách hàng, tâm lý với khách hàng...

Nếu ứng viên phù hợp được những yêu cầu của công việc, đáp ứng được kỹ năng, kiến thức, trình độ chuyên môn thì sẽ được tham dự vào vòng phỏng vấn trực tiếp.

Nếu ứng viên chưa phù hợp ở bước này thì sẽ được nhà tuyển dụng từ chối vì ứng viên chưa đáp ứng được một trong những yêu cầu của vị trí ứng tuyển, có thể là về giao tiếp tiếng Anh; thời gian làm việc chưa phù hợp; khoảng cách từ nhà ứng viên đến công ty xa; ứng viên không có laptop để làm việc,...

Mẫu câu từ chối ở bước này là: “Chị xin phép lưu hồ sơ của em lại, sau này khi mà Công ty có những vị trí khác phù hợp với em hơn, thì chị sẽ liên hệ lại với mình sau em nha”. Nếu từ chối qua tin nhắn zalo của HR WESAAM thì sẽ là: “Cảm ơn em đã quan tâm đến vị trí tuyển dụng tại Công ty WESAAM, tiếc rằng chúng ta không thể có cơ hội hợp tác ở thời điểm hiện tại, vẫn mong rằng em sẽ tiếp tục theo đuổi mục tiêu và phát triển hơn trên con đường sự nghiệp của mình. Rất mong rằng chúng ta sẽ có cơ hội cộng tác trong tương lai.”

- Phỏng vấn trực tiếp

Những ứng viên đã vượt qua vòng phỏng vấn sơ bộ sẽ nhận được thư mời phỏng vấn của bộ phận Nhân sự qua email, các ứng viên sẽ đến tham gia phỏng vấn theo như thời gian, địa điểm trong thư mời và sẽ điền thông tin vào link khảo sát, và photo bản cứng CV của ứng viên khi đến tham dự phỏng vấn.

Người phỏng vấn trực tiếp với ứng viên sẽ thuộc bộ phận Nhân sự. Nhà tuyển dụng sẽ đi sâu và tập trung vào kiến thức chuyên môn, khả năng ứng biến, thời gian làm việc, bằng cấp, chứng chỉ trong CV và xử lý tình huống của ứng viên. Ngoài ra, nhà tuyển dụng còn hỏi thêm về định hướng, quan điểm của ứng viên trong thời gian tới tại vị trí mà ứng viên ứng tuyển, khả năng sáng tạo của ứng viên

so với tiêu chuẩn mà công việc đề ra. Ngoài phỏng vấn trực tiếp tại văn phòng Công ty WESAAM thì còn hình thức phỏng vấn online, thông qua Google meet. Trong trường hợp Ban lãnh đạo và bộ phận Nhân sự tại Công ty phải đi công tác, nếu có lịch hẹn phỏng vấn thì sẽ thông qua phỏng vấn online.

Bộ phận Nhân sự sẽ đặt một số câu hỏi ứng viên như:

- Anh/chị có tìm hiểu gì về Công ty WESAAM chưa?
- Mời anh/chị giới thiệu về bản thân mình bằng tiếng Anh?
- Theo thang điểm 10, anh/chị nghĩ điểm may mắn của bản thân mình là bao nhiêu?

Phỏng vấn sẽ có 2 vòng. Vòng một sẽ phỏng vấn trực tiếp với Bộ phận Nhân sự, trao đổi về thông tin cơ bản một lần nữa, kiểm tra khả năng nghe tiếng Anh của ứng viên, nếu ứng viên vượt qua vòng phỏng vấn đầu tiên, ứng viên sẽ tham gia vòng phỏng vấn thứ 2 với người quản lý trực tiếp bộ phận mà ứng viên đó ứng tuyển. Nếu vượt qua vòng phỏng vấn thứ 2, ứng viên sẽ được sắp xếp nhận việc trong thời gian phù hợp.

- Thời gian thử việc

Hầu hết các vị trí nhân viên tại WESAAM sẽ có thời gian thử việc là 2 tháng. Riêng đối với vị trí Intern Marketing và Intern HR, thời gian thực tập có thể kéo dài hơn 2 tháng, vì còn dựa vào hiệu quả công việc, mức độ hoàn thành công việc của ứng viên 2 vị trí trên mà thời gian được thuyết trình lên nhân viên chính thức của mỗi ứng viên sẽ là khác nhau. Trong quá trình thử việc 2 tháng tại công ty, nhân viên thử việc sẽ được tham gia vào quá trình training, đào tạo về quy trình, cách thức vận hành, công việc, thị trường mà vị trí nhân viên đó thử việc. Đồng thời, nhân viên thử việc phải chứng tỏ được năng lực của bản thân, sở trường và năng lực thực hiện của bản thân mình. Đồng thời, ban Lãnh đạo Công ty sẽ xem xét và đưa ra nhận xét, đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên đó có phù hợp, đáp ứng được yêu cầu của công việc hay không.

- Ra quyết định tuyển dụng và ký hợp đồng

Ở bước này, sau thời gian thử việc là hai tháng tại công ty, trưởng bộ phận các phòng ban ở vị trí mà ứng viên đó làm việc sẽ đưa ra quyết định có tiếp tục hợp tác làm việc với nhân viên mới hay không. Nếu ứng viên phù hợp, đáp ứng

được các tiêu chí của công việc và hiệu quả công việc của ứng viên đạt đầy đủ yêu cầu, Công ty sẽ tổ chức một buổi thuyết trình lên nhân viên chính thức, và sẽ tiến hành ký hợp đồng lao động với ứng viên đó.

Chính sách, phúc lợi:

Về môi trường làm việc: Ban lãnh đạo tại Công ty TNHH WESAAM cam kết môi trường làm việc trẻ trung, năng động, gắn kết và luôn hỗ trợ nhau. Lộ trình thăng tiến rõ ràng và cụ thể, cơ hội phát triển không giới hạn. Với tiêu chí “làm hết sức, chơi hết mình”, môi trường làm việc tại WESAAM luôn hướng đến tốc độ làm việc nhanh chóng, tập trung và mang lại hiệu quả công việc cao.

Về đào tạo và phát triển: Công ty TNHH WESAAM sẽ sắp xếp các nhân viên phù hợp về định hướng, mong muốn làm việc và phù hợp với kiến thức, kỹ năng chuyên môn vào các vị trí phù hợp trong công ty.

+ Được giao những công việc đòi hỏi hiệu quả cao: Để thúc đẩy khả năng tiềm ẩn của nhân viên, và khi gặp những khó khăn, thử thách thì nhân viên đó có thể phát huy được hết những khả năng của bản thân mình.

+ Luân chuyển cán bộ của các vị trí: Tạo góc nhìn về công việc mới, có cơ hội giúp nhân viên sáng tạo, tránh gây sự nhàm chán, và giúp nhân sự có cái nhìn mới về công việc, luôn đặt câu hỏi tại sao phải làm cái này? Có thể thay đổi quy trình để giúp công việc trở nên tối ưu hay không?

Về cơ hội thăng tiến: Lộ trình thăng tiến rõ ràng, và không giới hạn tùy theo hiệu quả công việc. Tại WESAAM, khi thuyết trình từ vị trí thử việc lên nhân viên chính thức, sẽ là member 1; tiếp đến sau thời gian làm việc khoảng từ 3 – 6 tháng, nhân sự đó sẽ được thuyết trình lên member 2, và kết tiếp là member 3 tại Công ty; và từ member 3 sẽ được thuyết trình lên vị trí cao hơn là các cấp lãnh đạo tại Công ty. Việc công khai minh bạch về lộ trình thăng tiến sẽ giúp các nhân sự tại Công ty luôn cố gắng phấn đấu, nỗ lực để đạt được những thành tựu riêng cho bản thân mình.

Về chế độ đãi ngộ: WESAAM áp dụng chế độ trả lương cho từng vị trí, tính chất công việc, ngoài ra sẽ có thi đua thành tích, lương thưởng theo hiệu quả công việc. Ngoài ra, nhân viên còn được khám sức khỏe định kỳ hàng năm, du lịch, từ thiện, các hoạt động team building định kỳ hàng năm, đổi view làm việc; Quà tặng

vào các dịp sinh nhật, Lễ, Tết,...; Được đóng đầy đủ BHXH, BHYT, cùng những chế độ phúc lợi khác theo quy định của Luật lao động Việt Nam; Phép năm: 12 ngày/năm. Trái cây tươi hàng tuần vào chiều ngày thứ 5, do bộ phận Nhân sự đảm nhiệm.

Ngoài ra, tại WESAAM luôn tổ chức các trò chơi giúp gắn kết các thành viên trong Công ty lại với nhau, được tổ chức hàng tuần tại Công ty, các trò chơi như đoán tên các thành viên trong đội, nhóm; tìm từ bằng tiếng Anh,...

Yêu cầu về trình độ chuyên môn và độ tuổi:

+ Đối với cấp bậc quản lý: Độ tuổi từ 25 – 30 tuổi, có kinh nghiệm từ 1 – 3 năm trở lên ở vị trí tương đương, tốt nghiệp Đại học trở lên các khối ngành thuộc về Kinh tế, Quản trị,...

+ Đối với vị trí nhân viên: Độ tuổi từ 18 – 27 tuổi, không yêu cầu kinh nghiệm, có tư duy giải quyết vấn đề, tiếng anh giao tiếp ở mức cơ bản trở lên.

+ Đối với vị trí thực tập sinh: Độ tuổi từ 20 – 26 tuổi, ưu tiên sinh viên đã hoàn thành xong chương trình học, không yêu cầu kinh nghiệm, siêng năng, chủ động học hỏi trong công việc.

Tiêu chí tuyển dụng:

+ Khi nhân sự trong công ty không đáp ứng được khối lượng công việc và quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

+ Từ nhu cầu tuyển dụng tại công ty.

+ Khi các phòng ban trong công ty bị thiếu, trống nhân sự thì Trưởng bộ phận đó sẽ xem xét, dựa vào khối lượng công việc của phòng ban đó ở thời điểm hiện tại và trong tương lai gần nhân sự tại phòng ban đó có đủ khả năng và xử lý kịp tiến độ công việc không. Nếu cần phải tuyển dụng thêm nhân sự cho phòng ban đó, Trưởng bộ phận sẽ báo lên Giám đốc, Giám đốc sẽ căn cứ vào phiếu yêu cầu tuyển dụng thêm nhân sự có đúng và thật sự cần thiết không. Nếu cần thiết, Giám đốc sẽ gửi yêu cầu phòng Nhân sự của Công ty về nhu cầu nhân sự tại phòng ban đó và phòng Nhân sự sẽ lên phương án tuyển dụng Nhân sự để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của Công ty.

Bảng 2.9: Kết quả tuyển dụng giai đoạn 2021-2023

Đơn vị: Người

Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Nhu cầu tuyển dụng	3	14	21
Số lượng ứng viên ứng tuyển	38	95	117
Số lượng ứng viên thử việc	8	25	32
Số lượng nhân viên nhận việc	2	12	18

Tài liệu: Nguồn phòng nhân sự

Thông qua bảng kết quả thống kê về kết quả tuyển dụng cho ta thấy, nhu cầu tuyển dụng của Công ty WESAAM và số lượng ứng viên tham gia ứng tuyển tăng theo từng năm. Cụ thể năm 2021 nhu cầu tuyển dụng của WESAAM là 3 ứng viên tăng thành 21 ứng viên vào năm 2023.

Sau khi sàng lọc hồ sơ và phỏng vấn ứng viên thì số lượng ứng viên thử việc giảm từ 38 xuống còn 8 nhân viên năm 2021, đến năm 2023 số lượng ứng viên ứng tuyển là 117 người giảm còn 32 người.

Sau quá trình thử việc, số lượng ứng viên vẫn tiếp tục giảm, năm 2021 giảm còn 2 ứng viên trong số 8 ứng viên thử việc, đến năm 2023 giảm còn 18 ứng viên trong 32 ứng viên tham gia thử việc tại WESAAM.

Qua thống kê về kết quả tuyển dụng ta có thể thấy rằng số lượng ứng tuyển vào cao so với nhu cầu cần tuyển, nhưng số lượng ứng viên vượt quá các vòng phỏng vấn và nhận việc lại khá thấp và không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng tại công ty.

So sánh kết quả tuyển dụng với nhu cầu tuyển dụng

Bảng 2.10: So sánh kết quả tuyển dụng với nhu cầu tuyển dụng

Đơn vị: Người

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Nhu cầu tuyển dụng	3	14	21
Số nhân viên nhận việc	2	12	18
Tỷ lệ đáp ứng kế hoạch (%)	67%	85%	86%

Tài liệu: Nguồn phòng nhân sự

Qua bảng số liệu trên, nhu cầu tuyển dụng của công ty WESAAM có xu hướng tăng. Nhu cầu tuyển dụng tăng cao từ 3 đến 21 nhân viên, cho thấy sự phát triển và mở rộng quy mô nhanh chóng của công ty qua 3 năm từ 2021-2023 vừa qua.

Tuy nhiên, số lượng nhân viên nhận việc chưa đáp ứng đủ so với nhu cầu tuyển dụng của nhân viên. Số nhân viên nhận việc năm 2021 là 2 nhân sự so với nhu cầu tuyển dụng là 3 tương đương tỷ lệ đáp ứng kế hoạch tuyển dụng là 67%, do năm 2021 còn ảnh hưởng bởi dịch bệnh nên số lượng nhân viên nhận việc chưa cao. Năm 2022, số lượng nhân viên nhận việc là 12 nhân viên so với nhu cầu tuyển dụng là 14 nhân viên tương đương tỷ lệ đáp ứng kế hoạch tuyển dụng là 85%. Đến năm 2023, tỷ lệ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng là 86% với số lượng nhân viên nhận việc là 18 nhân viên so với nhu cầu tuyển dụng là 21 nhân viên. Trong năm 2023, tỷ lệ đáp ứng kế hoạch đạt % cao nhất, đã có sự cải thiện đáng kể sau tình hình dịch bệnh.

Thông qua bảng số liệu trên, ta có thể thấy rằng tỷ lệ đáp ứng kế hoạch tuyển dụng đã có sự phát triển, tăng lên theo từng năm, nhưng khi so với nhu cầu tuyển dụng mà doanh nghiệp đã đưa ra thì số lượng nhân viên đến nhận việc vẫn chưa đáp ứng đủ so với nhu cầu tuyển dụng thực tế tại WESAAM. Điều này cho thấy công ty cần phải chú trọng vào công tác tuyển dụng để có thể có một nguồn ứng viên tiềm năng, chất lượng, đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng thực tế của công ty.

Chi phí tuyển dụng trong 3 năm (2021-2023)

Bảng 2.11: Chi phí tuyển dụng

Đơn vị: VNĐ

Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Chi phí ở các trang web tuyển dụng	5.692.000	10.256.000	18.295.000
Chi phí khác	40.000.000	150.000.000	220.000.000
Tổng	45.692.000	160.256.000	298.295.000

Tài liệu: Nguồn phòng nhân sự

Thông qua bảng số liệu thống kê về chi phí tuyển dụng của công ty WESAAM trong giai đoạn từ 2021-2023 thì chi phí tuyển dụng liệt kê ở trên là chi phí tuyển dụng ở các web tuyển dụng như “TopCV”, “Facebook”, website chính của công ty WESAAM, “Vieclam24h” và các khoản chi phí khác như chi phí văn phòng phẩm, chi phí tuyển dụng tại các ngày hội việc làm tại các trường Đại học... của công ty ngày càng tăng lên theo từng năm.

Chi phí tuyển dụng của năm 2021 là 5.692.000 VNĐ, nhu cầu tuyển dụng nhân sự của công ty không cao nên chi phí về tuyển dụng được cắt giảm nhằm duy trì hoạt động của công ty. Năm 2022 chi phí tuyển dụng nhân sự là 10.256.000 VNĐ, do ảnh hưởng của dịch Covid và vào giữa năm 2022 thì khi tình hình dịch bệnh phần nào được kiểm soát, công ty bắt đầu đẩy mạnh nhu cầu tuyển dụng. Đến năm 2023, công ty phát triển mạnh nên nhu cầu tuyển dụng nhân sự tại WESAAM được đẩy mạnh nhằm đáp ứng được nhu cầu về nhân sự tại công ty.

Thông qua những số liệu trên, chi phí về tuyển dụng nhân lực của công ty tăng 4.564.000 VNĐ/năm giai đoạn từ 2021-2022. Tuy vậy, kết quả tuyển dụng chưa đạt được nhu cầu tuyển dụng mà công ty đã đưa ra. Giai đoạn 2022-2023, công ty mở rộng thị trường kinh doanh, do vậy nhu cầu tuyển dụng cũng gia tăng theo, chi phí tăng 8.039.000 VNĐ/năm. Tổng chi phí tuyển dụng của 3 năm là 34.243.000 VNĐ, nhưng về hiệu quả tuyển dụng chưa đạt nhu cầu tuyển dụng nhân sự mà công ty đặt ra. Do đó, ngoài việc tập trung đẩy mạnh về chi phí tuyển dụng thì công ty cần phải nâng cao chất lượng và đa dạng hóa đội ngũ nhân viên tuyển dụng trong công ty.

Về các khoản chi phí khác, thì đây là một trong những khoản chi phí chính trong việc tuyển dụng và hoạt động tại WESAAM.

2.3 Đánh giá công tác tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn

WESAAM

2.3.1 Các kết quả đạt được

Trong quá trình tuyển dụng của Công ty TNHH WESAAM đã có những mặt đạt được như sau:

Trong quá trình tuyển dụng và phỏng vấn ứng viên, công ty đều trao đổi rõ ràng, minh bạch về những phúc lợi, các nghĩa vụ và công việc cụ thể của ứng viên khi tham gia làm việc tại WESAAM. Đồng thời công ty cũng chia sẻ cụ thể về lương thưởng, lộ trình thăng tiến rõ ràng, chính sách đãi ngộ sau khi ký hợp đồng lao động để ứng viên có thể hiểu rõ về những phúc lợi, quyền lợi của mình khi làm việc tại công ty. Trong quá trình tuyển dụng, công ty luôn thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước và Chính phủ về lao động và việc làm.

Đội ngũ nhân sự trẻ giúp cho công ty có nhiều ý tưởng độc đáo, sáng tạo, khả năng thích nghi nhanh, góp phần mang lại hiệu quả cao cho hoạt động kinh doanh của công ty, cơ cấu nguồn lao động nữ chiếm ưu thế, phù hợp với tính chất công việc là lĩnh vực kinh doanh về mỹ phẩm của công ty.

Về nhu cầu tuyển dụng: bộ phận Nhân sự sẽ dựa vào hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, khi các phòng ban có sự thiếu hụt về nhân sự, trưởng bộ phận sẽ thông báo cho bộ phận Nhân sự để nhanh chóng xác định số lượng nhân sự cần tuyển dụng, các tiêu chuẩn công việc liên quan cho vị trí cần tuyển. Vì thế, công ty luôn nhanh chóng đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, đảm bảo cho hoạt động kinh doanh của công ty.

Để có thể đạt được những thành tựu trên về cơ cấu nguồn nhân lực là do các cấp lãnh đạo tại WESAAM đã có sự quan tâm đến quy trình tuyển dụng tại công ty để có thể xây dựng một quy trình tuyển dụng ngày càng hoàn thiện, góp phần đưa ra những quyết định đúng đắn, chính xác về việc ra quyết định tuyển dụng nhân sự. Công ty WESAAM ngày càng được biết đến với đội ngũ nhân sự trẻ, gen Z năng động, sáng tạo giúp thu hút được nhiều hơn các ứng viên trẻ, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của công ty.

2.3.2 Những vấn đề còn tồn đọng

Song, bên cạnh những thành tựu công ty WESAAM đã đạt được trong thời gian qua, thì công ty cũng có những vấn đề còn tồn đọng như:

Về phỏng vấn:

Trong quá trình tuyển dụng, ở bước phỏng vấn, sự đánh giá, nhận xét về ứng viên đều được thực hiện bởi bộ phận Nhân sự. Kết quả của cuộc phỏng vấn sẽ còn phụ thuộc vào tâm trạng cảm xúc, thái độ của người phỏng vấn và người tham

gia phỏng vấn. Sẽ không tránh khỏi sự chú quan trong quá trình phỏng vấn. Điều này cần yêu cầu nhà tuyển dụng cần dựa trên nhiều thông tin, yếu tố để có thể đảm bảo cho cuộc phỏng vấn đạt kết quả cao.

Về sức khỏe:

Công ty thiếu sót bước này trong quá trình tuyển dụng tại WESAAM. Nhân sự tham gia ứng tuyển không xác định được tình trạng sức khỏe và thể lực của ứng viên, từ đó ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng, gây mất thời gian để công ty tuyển dụng nhân sự lại từ đầu. Nguồn nhân lực tại công ty đa số là nữ, nguồn nhân lực này phù hợp với tính chất kinh doanh của công ty, đồng thời cũng tìm ẩn nhiều lý do như nữ giới thường có sức khỏe yếu hơn, thời kỳ thai sản, hành kinh,...

Về đội ngũ nhân lực trẻ:

Đây vừa là ưu điểm cũng là nhược điểm tại WESAAM vì tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên sẽ cao, vì nhân sự sẽ dễ dàng tìm kiếm được đa dạng công việc phù hợp hơn, cơ hội đa dạng cũng như lương thưởng hấp dẫn; cơ cấu nhân lực chủ yếu là nữ giới thì tỷ lệ nghỉ thai sản cũng sẽ cao, công ty cần chú trọng xây dựng các chính sách thai sản cho nhân viên nữ trong công ty.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương hai này đã giới thiệu tổng quan về công ty WESAAM, chúng ta có thể hiểu sơ lược về công ty, quá trình hình thành và phát triển, cơ cấu tổ chức tại công ty. Tiếp đến đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại Công ty và quy trình tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM. Qua phân tích số liệu, sẽ giúp chúng ta hiểu rõ hơn về cơ cấu giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn nhân sự tại Công ty.

Đồng thời, quy trình tuyển dụng tại WESAAM cũng được tìm hiểu trong chương này. Quá trình tuyển dụng tại Công ty có vai trò quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Quá trình tuyển dụng nếu đạt hiệu quả cao sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động chất lượng, năng suất, sáng tạo và đáp ứng được yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó giúp doanh nghiệp đạt được những thành tựu trong quá trình hoạt động sản xuất và kinh doanh.

Từ đó có thể thấy, để xây dựng được một quy trình tuyển dụng khoa học, giúp cho doanh nghiệp tiếp cận, thu hút, tuyển dụng được nguồn nhân lực phù hợp, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, góp phần giúp công ty phát triển thì ngay từ quy trình tuyển dụng phải chặt chẽ, rõ ràng để tuyển “đúng người, đúng việc”.

Thông qua chương hai về thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty WESAAM, cho thấy những vấn đề đạt được và những vấn đề còn tồn đọng, quy trình tuyển dụng tại công ty vẫn chưa được hoàn thiện, dẫn đến kết quả tuyển dụng vẫn chưa đạt hiệu quả tuyển dụng như nhu cầu của công ty, từ đó chương ba sẽ đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH WESAAM

3.1 Mục tiêu, phương hướng phát triển của công ty TNHH WESAAM

3.1.1 Mục tiêu của công ty TNHH WESAAM

Với mục tiêu ngày càng phát triển, mở rộng thị trường, hoạt động kinh doanh của WESAAM trong lĩnh vực Beauty Retail, Zalo Ads và Marketing Service, công ty cần phải xây dựng được một đội ngũ nhân sự chất lượng, tích cực, sáng tạo và đổi mới, sử dụng công nghệ vào quá trình làm việc. Mục tiêu để công ty đạt được một lượng khách hàng bền vững từng năm, mức tăng trưởng về doanh thu và lợi nhuận tăng theo các năm kế tiếp.

Một đội ngũ nhân sự đáp ứng đủ về chất lượng và đủ về số lượng, có cơ cấu nhân sự, trình độ chuyên môn cao, năng động và phù hợp với mục tiêu phát triển của WESAAM.

Mục tiêu phát triển về nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, có sự gắn bó mật thiết với các phòng, ban tại công ty; mở rộng thị trường kinh doanh của công ty, áp dụng khoa học về công nghệ trong quá trình sản xuất của công ty cả trong và ngoài nước Việt Nam.

Xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý chuyên nghiệp, tính chuyên môn hóa cao, có sự gắn bó lâu dài và bền vững với công ty.

3.1.2 Phương hướng phát triển của công ty TNHH WESAAM

Dù dự báo kinh tế năm 2023 là năm khó khăn khi sự suy thoái kinh tế diễn ra trên toàn thế giới, thì WESAAM có kết quả kinh doanh có xu hướng phát triển 2 chữ số, cụ thể đạt 35.193 tỷ đồng tăng trưởng 5.2% so với năm 2022. Với chiến lược mang lại sự tối ưu cho khách hàng, luôn đặt khách hàng là trọng tâm, WESAAM tiếp tục đẩy mạnh việc áp dụng công nghệ vào quá trình hoạt động, sản xuất, kinh doanh của công ty để nâng cao sự trải nghiệm của khách hàng, tối ưu chi phí của công ty và ngày càng cho ra nhiều sản phẩm đáp ứng được nhu cầu của khách hàng.

Xây dựng các kế hoạch tuyển dụng, phân bổ, sử dụng hiệu quả phù hợp nguồn nhân lực đúng người, đúng việc. Nâng cao công tác quản lý, trình độ của các cấp lãnh đạo của công ty, sự liên quan mật thiết giữa các phòng, ban trong công ty.

Hoàn thiện, cải tiến quy trình hoạt động của công ty ngày càng hiện đại, tinh giản nhưng vẫn đảm bảo mang lại hiệu quả kinh doanh. Chú trọng đầu tư vào nguồn lực là con người, vì đây là nguồn lực rất quan trọng đối với sự phát triển của công ty.

Thiết lập các kế hoạch tuyển dụng cụ thể cho từng thời điểm của hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty, hoàn thiện công tác tuyển dụng của công ty.

Tuyển dụng nhân sự vào các vị trí đang cần, đảm bảo nhân sự cho sự phát triển và mở rộng thị trường của công ty.

Công ty mở rộng thị trường kinh doanh sang các nước, lãnh thổ khác nhau, tăng mức độ nhận diện sản phẩm của công ty.

3.2 Một số giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng tại công ty TNHH

WESAAM

3.2.1 Nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân viên phòng nhân sự

Phòng nhân sự tại công ty phải xây dựng và lập kế hoạch về công tác tuyển dụng, đào tạo, bố trí nhân sự, đề cử, thuyên chuyển nhân sự, kế hoạch nhân sự khác, thực hiện các kế hoạch về tuyển dụng,... đưa ra đề xuất cho ban lãnh đạo của công ty, xây dựng một bầu khí làm việc tích cực, vui vẻ, năng lượng. Với những nhiệm vụ trên, bộ phận Nhân sự phải có một trình độ chuyên môn cũng như nghiệp vụ cao, vững vàng trong công việc. Cán bộ quản lý phải được học, đào tạo về chuyên ngành quản trị nhân lực của các trường Đại học, hoặc các khóa học có liên quan đến nghiệp vụ quản trị nhân sự. Ngoài ra, họ cần có kiến thức về trình độ ngoại ngữ có thể đọc, học tập từ tài liệu không chỉ trong nước mà còn cả từ nước ngoài.

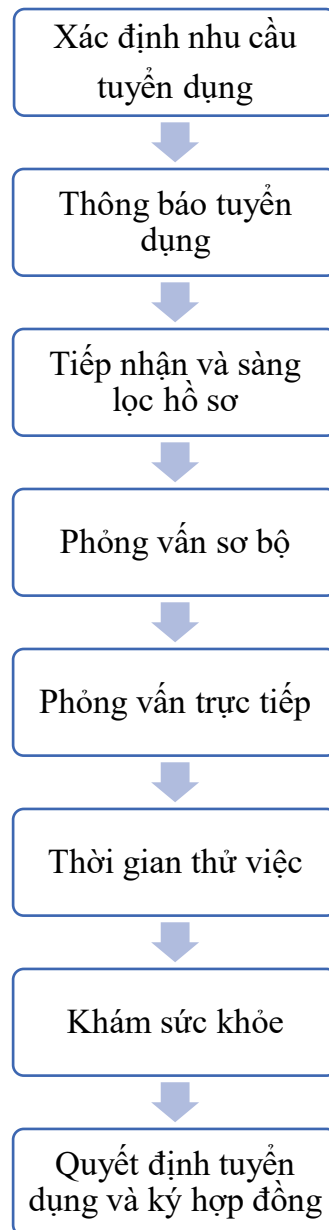
Vì thế, bộ phận nhân sự cần phải đầu tư, nghiên cứu, trau dồi thêm kiến thức mới, bồi dưỡng và nâng cao trình độ tay nghề chuyên môn thông qua các khóa học, lớp học bồi dưỡng nghiệp vụ.

Công ty nên đề xuất cho bộ phận nhân sự và cán bộ quản lý tại công ty tham gia vào các khóa đào tạo về công tác tuyển dụng nhân lực, các hội thảo, tọa đàm về quản trị nguồn nhân lực từ đó có thể học hỏi thêm và rút kinh nghiệm thêm. Công ty có thể mở các khóa đào tạo trực tiếp tại công ty, mời các chuyên gia trong ngành về trực tiếp chia sẻ, hoặc giữa các phòng ban về công tác quản trị nhân sự để trao đổi kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau, những thành tựu và thách thức, cách vượt qua khó khăn trong quá trình làm việc.

3.2.2 Giải pháp thêm bước khám sức khỏe vào quy trình tuyển dụng tại WESAAM

Hiện tại quy trình tuyển dụng tại công ty WESAAM đang thiếu bước khám sức khỏe trước khi ứng viên nhận việc chính thức tại công ty, điều này tiềm ẩn ứng viên không đảm bảo được yêu cầu sức khỏe, không đáp ứng được yêu cầu của công việc, dễ dẫn đến tình trạng nhân sự nhận việc nhưng sau đó nếu nhân sự mắc các bệnh lý nghiêm trọng, cần được điều trị, thì công ty cần mất thời gian để thực hiện các nghĩa vụ liên quan và tìm kiếm ứng viên khác phù hợp với công việc.

Hiện tại quy trình tuyển dụng của WESAAM đang có 7 bước, em đề xuất thêm bước khám sức khỏe ở sau bước thời gian thử việc tại công ty.



Hình 2.9 Cải thiện quy trình tuyển dụng tại công ty TNHH WESAAM

Nguồn: Tài liệu phòng Nhân sự

Nhân sự trước khi nhận việc tại công ty cần bổ sung hồ sơ khám sức khỏe theo mẫu quy định tại phụ lục 1 ban hành kèm theo Thông tư 14/2013/TT-BYT, cần dán ảnh chân dung cỡ 4cm x 6cm và được chụp trên nền trắng trong khoảng thời gian không quá 6 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ khám sức khỏe cho bộ phận nhân sự.

Công ty WESAAM với nguồn lao động nữ là chủ yếu thì quyền về sức khỏe, bình đẳng, thai sản,... cần được công ty quan tâm hơn nữa. Nếu công ty cải thiện, bổ sung và nâng cao chính sách hỗ trợ cho lao động nữ thì điều đó sẽ giúp cho

nhân viên cảm thấy được quan tâm, giúp tăng tỷ lệ gắn bó với công ty, hạn chế tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự trong công ty và điều này cũng giúp ích cho hoạt động tuyển dụng tại WESAAM.

Chăm sóc, thăm khám sức khỏe định kỳ cho lao động nữ:

- Tổ chức, tạo điều kiện cho nhân viên trong công ty và đặc biệt là nhân viên nữ thăm khám sức khỏe định kỳ, khám phụ khoa do Bộ Y tế ban hành.

- Khuyến khích lao động nữ đang mang thai được nghỉ ngơi, thăm khám thai định kỳ.

Nghỉ ngơi trong thời gian hành kinh của nhân viên nữ trong công ty:

Lao động nữ tại công ty được phép nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh mà không bị trừ lương. Thời gian nghỉ cụ thể có thể linh hoạt, tùy thuộc vào thỏa thuận giữa người lao động và công ty, đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế và nhu cầu cá nhân của mỗi nhân sự nữ tại công ty.

Lao động nữ khi làm việc trong ngày hành kinh, có thể nhận được thêm một khoảng thưởng:

Trong thời kỳ kinh nguyệt, nữ công nhân viên có quyền nghỉ 30 phút mỗi ngày, tính trong giờ làm việc và vẫn nhận đủ lương. Trường hợp lao động nữ không sử dụng thời gian nghỉ theo quy định và được sự đồng ý của người sử dụng lao động, thì ngoài mức lương cơ bản, người lao động sẽ được trả thêm lương cho công việc đã thực hiện trong thời gian đó.

Nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 1 tuổi:

Theo quy định của pháp luật, lao động nữ đang trong thời gian nuôi con dưới 1 tuổi được phép nghỉ ngơi 60 phút mỗi ngày làm việc. Thời gian nghỉ này có thể được sử dụng để cho con bú, vắt sữa, trữ sữa hoặc đơn giản là dành thời gian nghỉ ngơi phục hồi sức khỏe sau khi sinh. Điều đáng chú ý là trong thời gian nghỉ này, người lao động vẫn được hưởng đầy đủ số tiền lương như những ngày làm việc bình thường.

Công ty chuẩn bị sẵn trang thiết bị, thuốc giảm đau bụng kinh, băng vệ sinh:

Công ty trang bị sẵn các loại thuốc giảm đau, thuốc giảm đau bụng kinh, túi chườm nóng, băng vệ sinh trong tủ thuốc, nhà vệ sinh để cho nhân sự nữ dùng trong ngày đèn đỏ.

3.2.3 Giải pháp giữ chân nguồn nhân lực trẻ tại WESAAM

Việc giữ chân nguồn nhân lực trẻ đối với WESAAM là rất quan trọng, như đã phân tích ở trên, cơ cấu nguồn nhân lực tại WESAAM chủ yếu là lao động trẻ tuổi, sinh viên mới ra trường, có xu hướng nghỉ việc cao và dễ rời bỏ công việc. Do đó, công ty cần xây dựng các chiến lược như sau:

Xác định yếu tố giúp thúc đẩy mức độ gắn kết nhân sự trong công ty:

Công ty cần hiểu rõ về tình hình hoạt động hiện tại của công ty, yếu tố nào đã và đang là yếu tố giúp gia tăng mức độ hài lòng, gắn kết nhân sự trong công ty từ đó vận dụng và phát huy yếu tố nhất. Theo khảo sát nhỏ khi được hỏi về yếu tố nào giúp nhân viên lại lựa chọn WESAAM? Câu trả lời được đưa ra nhiều nhất là về yếu tố môi trường làm việc, đội ngũ nhân sự trẻ trung, năng động sáng tạo, môi trường làm việc mở, cán bộ quản lý tâm lý, thân thiện hòa đồng, nhân sự trong công ty luôn giúp đỡ nhau trong công việc, môi trường làm việc tích cực,... Công ty cần tập trung, phát huy hơn nữa những yếu tố trên để giúp nhân sự trong công ty gắn bó cùng công ty lâu dài hơn.

3.3 Một số giải pháp khác

Kiểm tra và giám sát chặt chẽ quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty:

Việc kiểm tra, giám sát quy trình tuyển dụng nhân sự một cách chặt chẽ sẽ giúp cho ban lãnh đạo công ty và bộ phận nhân sự của công ty theo dõi được tình hình tuyển dụng, số lượng nhân sự đã tuyển dụng được và số lượng nhân sự còn thiếu so với mục tiêu tuyển dụng của công ty. Nhanh chóng có phương pháp thay thế, phương thức thực hiện tuyển dụng có hiệu quả hơn. Thực hiện các chính sách đãi ngộ nhân sự ngày càng hoàn thiện, tốt hơn nhằm thu hút, giữ chân nhân tài. Lương, thưởng và phúc lợi phải dựa trên năng lực thực tế của nhân sự trong công ty. Ngoài ra, công ty cần tham khảo thêm cách tính lương, thưởng của các công ty khác nhằm đưa ra mức lương đáp ứng được mong muốn làm việc của công ty, để tránh tình trạng bỏ lỡ nhân tài.

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân sự hằng năm hiệu quả:

Hằng năm, công ty TNHH WESAAM đều tuyển dụng thêm nhân sự, công ty đã xây dựng được kế hoạch tuyển dụng nhân sự, về số lượng từng nhân viên tại

từng phòng, ban nhưng chưa đưa ra được yêu cầu về chất lượng nhân sự. Để xây dựng một kế hoạch tuyển dụng nhân sự đạt hiệu quả cao thì Công ty cần:

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân sự phải dựa trên tình hình cụ thể tại công ty, phải căn cứ vào chiến lược nhân lực, khả năng về tài chính, tính chất của công việc, mục tiêu của công ty, thị trường lao động.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng cụ thể, chi tiết cho từng đợt tuyển dụng của công ty, vị trí được tuyển phải được xác định, địa điểm, quy trình tuyển dụng, thời gian.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân sự dự phòng, thay thế trong trường hợp công ty có nhu cầu tuyển dụng thêm nhân sự nằm ngoài kế hoạch tuyển dụng hằng năm.

- Lên kế hoạch tuyển dụng, xây dựng một quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực một cách chặt chẽ, rõ ràng theo từng phòng, ban. Phải xác định cụ thể nhu cầu tuyển dụng ở từng vị trí của các phòng, ban. Đây là việc giúp cho bộ phận Nhân sự và ban lãnh đạo có thể nắm rõ tình hình nhân sự của từng phòng ban, từ đó đưa ra những phương án tuyển dụng chuyên nhân sự giữa các phòng ban trong công ty.

Xây dựng bảng tiêu chí đánh giá năng lực ứng viên tham gia ứng tuyển tại công ty đối với vị trí nhân viên Kinh doanh dựa trên mô hình ASK:

Dựa vào mô hình ASK - từ ý tưởng của Benjamin Bloom (1956), ngày nay mô hình này đã phát triển nhằm đánh giá năng lực trên 3 nhóm chính, bao gồm: - Kiến thức (Knowledge): đây là những hiểu biết, thông tin mà một cá nhân tích lũy được thông qua quá trình giáo dục, đào tạo, đọc hiểu, phân tích – ứng dụng. Ví dụ, một nhân viên có kiến thức chuyên môn về một ngành nghề và thành thạo ngoại ngữ sẽ có lợi thế trong môi trường làm việc hiện nay. - Kỹ năng (Skill): Kỹ năng là khả năng biến kiến thức thành hành động cụ thể của cá nhân và mang lại hiệu quả trong công việc. Đây là yếu tố xác định khả năng thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ của một cá nhân đối với từng công việc. Những kỹ năng như kỹ năng giao tiếp, quản lý rủi ro, làm việc nhóm, hay giải quyết vấn đề đều đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu suất khi cá nhân đó làm việc. Kỹ năng tốt không chỉ giúp nhân viên hoàn thành nhiệm vụ mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển chung của công ty. - Thái độ (Attitude): Thái độ là yếu tố thể hiện cách tiếp

cận, cảm xúc và động lực của một cá nhân đối với công việc. Đây là phạm trù về cảm xúc và cách phản ứng với thực tế, đi từ sự trung thực, trách nhiệm cho đến tinh thần khởi nghiệp và sáng tạo của nhân sự. Ví dụ như thái độ tích cực, đặt ra mục tiêu và cố gắng đạt được mục tiêu trong công việc,...

Bảng 2.12 Tiêu chuẩn đánh giá ứng viên vị trí nhân viên kinh doanh

Tiêu chí đánh giá	Thang điểm (1-5)		Nhận xét
	Quản lý (giám sát) đánh giá	Quản lý cấp cao đánh giá	
Kiến thức về sản phẩm			
Trình độ ngoại ngữ			
Kỹ năng làm việc nhóm			
Kỹ năng quản lý thời gian			
Tính trung thực			
Thái độ tư vấn khách hàng			
Sẵn sàng hỗ trợ đồng nghiệp			
Khả năng năng sáng tạo			
Kỹ năng bán hàng			
Kỹ năng chốt đơn			

Nguồn: Tài liệu nội dung mô hình ASK

Trong đó: Thang điểm từ 1 – 5 : Đánh giá mức độ đáp ứng của ứng viên, điểm càng cao thì càng chứng tỏ ứng viên càng phù hợp với vị trí nhân viên kinh doanh của công ty.

Thang điểm:

Từ 1 – 2 điểm: Ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu của tiêu chí.

Từ 3 điểm: Mức độ điểm khá, cần cân nhắc thêm.

Từ 4 điểm: Mức độ đáp ứng tốt.

Từ 5 điểm: Mức độ đáp ứng xuất sắc.

Các tiêu chí trên ứng viên cần phải đạt từ mức 3 điểm trở lên mới đáp ứng yêu cầu công việc ở vị trí này

Kiến thức về sản phẩm của vị trí này cần đạt từ thang điểm 4;

Trình độ ngoại ngữ: ứng viên cần đạt mức tiếng Anh giao tiếp cơ bản trở lên, vì khách hàng là người nước ngoài;

3.4 Một số đề xuất trong tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH

WESAAM

3.6.1 Đề xuất với công ty

Công ty cần xây dựng một quy trình tuyển dụng nhân lực khoa học hơn, phù hợp với yêu cầu của công việc, phù hợp với tài chính của công ty. Chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty có một vai trò to lớn trong sự nghiệp phát triển của công ty. Do đó, một quy trình tuyển dụng nhân lực cụ thể giúp công ty thu hút được nhiều nhân tài tham gia ứng tuyển, nâng cao trình độ đội ngũ nhân sự trong công ty. Chính sách tuyển dụng cũng thể hiện được giá trị, mức độ chuyên nghiệp và văn hóa của công ty.

Công ty nên có các chính sách quy định cụ thể về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực. Tạo điều kiện cho ứng cử viên tham gia vào quá trình tuyển dụng và đảm bảo sự cân bằng giữa nhà tuyển dụng.

Đầu tư, nâng cấp và trang bị thêm các trang thiết bị về máy móc hiện đại để phục vụ cho công việc của nhân viên, nâng cao hiệu quả công việc.

Tổ chức các hoạt động, bữa tiệc nhỏ tại công ty, tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các hoạt động game để tăng sự kết nối đồng nghiệp với nhau, giúp nhân viên thư giãn sau những giờ làm việc căng thẳng, tăng sự đoàn kết và gắn bó giữa các thành viên trong công ty.

Về lương, thưởng, phúc lợi phải xây dựng trên quy chế bình đẳng, xứng đáng với hiệu quả công việc của từng thành viên mang lại. Tạo động lực giúp cho nhân viên làm việc chăm chỉ, cống hiến cho công ty.

3.6.2 Đề xuất với công tác tuyển dụng

Công ty cần có một dự báo về nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực một cách chính xác trong nền kinh tế thị trường. WESAAM cần đưa ra những quyết định chính xác, đúng đắn trong kinh doanh cũng như hoạt động tuyển dụng nhân lực. Cung cấp đầy đủ thông tin về công việc, công ty để ứng viên có thể hiểu về công ty và vị trí công việc mà ứng viên tham gia ứng tuyển để ứng viên có thể xác định chính xác mức độ mong muốn làm việc của mình, tăng sự gắn bó lâu dài cùng công

ty. Cung cấp thông tin cho ứng viên về cách thức làm việc, quy trình ứng tuyển nhằm giúp bộ phận nhân sự giảm thiểu thời gian sàng lọc hồ sơ.

Công ty cần xây dựng thương hiệu cá nhân một cách chuyên nghiệp, quảng bá được hình ảnh doanh nghiệp, tăng mức độ uy tín của doanh nghiệp trên thị trường lao động hiện nay.

Công ty cần tạo thêm các buổi đào tạo, truyền thông kiến thức, kinh nghiệm từ ban lãnh đạo trong công ty đến toàn thể nhân sự trong công ty. Vì càng nâng cao được chuyên môn, trình độ của nhân sự công ty, công ty càng nâng cao được vị thế doanh nghiệp cũng như lợi thế cạnh tranh. Tăng mức độ hài lòng cũng như tạo động lực thúc đẩy nhân sự trong công ty cống hiến cho công ty, mang lại hiệu quả kinh doanh cao.

Khen thưởng, đề bạt, tuyên dương nhân sự có thành tích cao trong công viên. Khích lệ, động viên nhân sự gặp khó khăn trong công việc. Có lộ trình thăng tiến vị trí công việc đối với nhân sự đạt được những yêu cầu công việc hiệu quả. Tăng sự cạnh tranh mang lại hiệu quả công việc với các nhân sự trong công ty.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trong chương 3 này, em đã đưa ra những giải pháp để góp phần nâng cao công tác tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM. Thông qua đó, ta thấy quy trình tuyển dụng tại công ty vẫn còn mặt hạn chế và công ty chưa thật sự đầu tư cho việc tuyển dụng. Thông qua việc tìm hiểu, đánh giá và đưa ra giải pháp em đã nhận thức thêm tầm quan trọng của việc tuyển dụng đúng người, đúng việc trong tổ chức, xây dựng và chú trọng vào công tác tuyển dụng nguồn nhân lực để góp phần phát triển tổ chức bền vững, ngày càng phát triển.

KẾT LUẬN

Sự phát triển của một tổ chức, doanh nghiệp luôn cần được đi đôi với yếu tố con người. Khi nguồn nhân lực trong tổ chức có sự biến động thì cũng ảnh hưởng đến vấn đề hoạt động kinh doanh trong tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau, tuy nhiên bước tiên quyết vẫn nằm ở bước tuyển dụng. Muốn tuyển được nguồn nhân lực chất lượng, phù hợp với văn hóa doanh nghiệp, nhà tuyển dụng cần có nhiều kỹ năng về kiến thức, chuyên môn, hiểu rõ về văn hóa của công ty, môi trường làm việc, vị trí tuyển dụng cần nhân sự đáp ứng những kỹ năng nào, ứng viên tham gia tuyển dụng cần có những kỹ năng nào... Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực là hoạt động vô cùng quan trọng đối với doanh nghiệp, việc tuyển đúng người, đúng việc, đúng thời điểm lại càng quan trọng hơn.

Vấn đề quản trị nguồn nhân lực, cụ thể là tuyển dụng có hiệu quả luôn là vấn đề phức tạp và khó khăn đối với nhà quản trị. Một doanh nghiệp có thể tạo lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp của mình, không chỉ riêng về các yếu tố cơ sở vật chất, mà quan trọng hơn cả và cần được ưu tiên lên hàng đầu là công tác tuyển dụng nhân sự. Bởi vậy, hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự là một vấn đề cấp thiết đối với mọi doanh nghiệp để có được nguồn lao động chất lượng và hiệu quả.

Trong đề tài khóa luận “Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM” đã cho thấy tầm quan trọng của công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp nói chung và của Công ty Trách nhiệm hữu hạn WESAAM nói riêng, thông qua đó để tìm hiểu quy trình tuyển dụng thực tiễn và quy trình tuyển dụng có những ưu điểm cũng như nhược điểm và từ đó có những giải pháp góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng tại Công ty.

Trong đề tài này, em đã đi sâu vào nghiên cứu vấn đề về quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH WESAAM từ đó có thể tìm ra những mặt tốt và mặt còn hạn chế về quy trình tuyển dụng tại công ty, góp phần đưa ra giải pháp góp phần nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự trong công ty. Trong quá trình tìm hiểu về quy trình tuyển dụng tại WESAAM, tôi đã nhận thức được tầm quan trọng của nguồn Nhân lực trong một tổ chức, cách thức tuyển dụng để mang lại nguồn nhân

lực chất lượng, phù hợp cho tổ chức. Doanh nghiệp cần những ứng cử viên có những yêu cầu như thế nào để phù hợp với doanh nghiệp.

Do kiến thức của bản thân tôi còn hạn chế nên sẽ không tránh khỏi những thiếu sót, tôi rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến từ quý Thầy, Cô để bổ sung thêm kiến thức còn thiếu của bản thân em để nhằm hoàn thiện tốt hơn trong công việc sau này.