

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. *Khái niệm nguồn nhân lực*

Nguồn nhân lực được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau do đó có nhiều khái niệm khác nhau:

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định. (Lê Đức Định, 2021).

“NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. NNL được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, NNL bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, NNL là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động” (Tổ chức lao động quốc tế ILO, 2020).

Từ những khái niệm trên, có thể rút ra được khái niệm tổng quát về NNL: Nguồn nhân lực là bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay một xã hội, tức là tất cả các thành viên của tổ chức vận dụng sức lực, kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển tổ chức của mình.

1.1.2. Khái niệm tuyển mộ

Tuyển mộ là quá trình thu hút những người lao động có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức, nhằm tạo ra một tập hợp các ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc để tham gia vào quá trình tuyển chọn. (Phạm Đức Thành, 2006, 170).

1.1.3. Khái niệm tuyển chọn

Tuyển chọn nhân lực là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ. Cơ sở của tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc. (Lê Thanh Hà, 2009, 68).

1.1.4. Khái niệm tuyển dụng

“Tuyển dụng nhân lực chính là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động cần thiết để thực hiện mục tiêu của tổ chức” (Vũ Thị Thủy Dương và Hoàng Văn Hải, 2005, 74).

Một quan điểm khác cho rằng “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 tổ chức. Sau đó, định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường của tổ chức” (Phạm Đức Thành, 2006, 168).

Cũng có ý kiến cho rằng: “Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn thích hợp cho các công việc và cho các chức danh cần người trong tổ chức” (Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2007, 223).

Từ những khái niệm tuyển dụng trên ta hiểu được tuyển dụng nhân lực là quy trình sàng lọc và tuyển chọn những người có đủ năng lực đáp ứng một công việc trong một tổ chức, công ty, hoặc một chương trình tự nguyện hay nhóm cộng đồng. Tại các công ty quy mô nhỏ, các lãnh đạo trực tiếp hoặc phòng nhân sự thường tham gia trực tiếp vào quá trình tuyển dụng. Trong khi đó, các công ty quy mô lớn có thể thuê ngoài một phần hoặc toàn bộ quy trình tuyển dụng cho các đơn vị làm dịch vụ nhân sự.

1.2. Vai trò của công tác tuyển dụng nhân lực

1.2.1. Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, tuyển dụng nhân sự tốt sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu

hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuyển dụng là khâu đầu tiên của công tác quản trị nhân sự, chỉ khi làm tốt khâu tuyển dụng mới làm tốt các khâu tiếp theo.

Thứ hai, tuyển dụng hiệu quả giúp doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất, công tác tuyển dụng hiệu quả sẽ tìm ra người thực hiện công việc có năng lực, phẩm chất để hoàn thành công việc được giao. Từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh, phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong điều kiện công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

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

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

Có thể thấy, tuyển dụng nhân sự có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp, nếu một doanh nghiệp tuyển dụng nhân viên không đủ năng lực, không đáp

ứng được yêu cầu công việc thì chắc chắn sẽ ảnh hưởng xấu và trực tiếp đến hiệu quả hoạt động quản trị và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Không chỉ thế, việc tuyển dụng nhân sự không hiệu quả còn dẫn đến tình trạng không ổn định về mặt tổ chức, thậm chí nguồn gốc gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, gây xáo trộn trong doanh nghiệp, lãng phí chi phí kinh doanh... Ngoài ra, tuyển dụng nhân viên không phù hợp sau đó lại sa thải họ không những gây tổn kém cho doanh nghiệp mà còn gây tâm lý bất an cho các nhân viên khác.

1.2.2. Đối với người lao động

Thứ nhất tuyển dụng nhân sự giúp tạo cơ hội việc làm cho người lao động, giúp họ hiểu rõ thêm về triết lý, quan điểm của các nhà quản trị, từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó.

Thứ hai, tuyển dụng nhân sự tạo ra không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao năng suất làm việc và hiệu quả kinh doanh.

1.2.3. Đối với xã hội

Tuyển dụng nhân lực giúp tăng số lượng lao động trong xã hội có việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp tăng thêm thu nhập, hạn chế các tệ nạn xã hội, sử dụng nguồn lực xã hội một cách hữu ích. Đồng thời thông qua tuyển dụng nguồn nhân lực của các tổ chức sẽ hình thành nên nhu cầu xã hội, giúp định hướng cho việc quy hoạch, hệ thống đào tạo, hướng nghiệp xã hội.

Vì vậy, tuyển dụng nhân lực có vai trò rất quan trọng trong việc thất bại của doanh nghiệp, nếu doanh nghiệp thực hiện tuyển dụng hiệu quả là góp phần vào đảm bảo tính ổn định của nguồn nhân lực, thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

1.3. Nguồn và phương pháp tuyển dụng

1.3.1. Nguồn tuyển dụng nội bộ

Có nhiều nguồn cung cấp ứng viên vào các vị trí khác nhau trong doanh nghiệp như tuyển trực tiếp từ các nhân viên đang làm việc trong doanh nghiệp, quảng cáo, tuyển nhân lực thông qua trung tâm dịch vụ việc làm... Tuy nhiên hình

thức tuyển dụng nội bộ được các công ty ưu tiên hàng đầu và được thực hiện công khai với các tiêu chuẩn rõ ràng. Nguồn tuyển dụng bên trong nội bộ bao gồm những người làm việc bên trong công ty, tuyển dụng nguồn này tức là quá trình đề bạt họ vào vị trí cao hơn hoặc chuyển họ sang vị trí cần thiết khác.

Ưu điểm:

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

Hai là, tuyển trực tiếp từ nhân viên đang làm việc trong doanh nghiệp sẽ tạo cơ hội thăng tiến cho mọi người. Khi làm việc trong doanh nghiệp mọi người đều mong sẽ có cơ hội thăng tiến. Được thăng tiến nhân viên sẽ cảm thấy những thành tích của mình được các nhà quản trị biết đến và được đánh giá đúng mức. Họ có thể thể hiện trình độ và tài năng ở cương vị công tác mới, môi trường và cuộc sống được cải thiện. Vì vậy nếu doanh nghiệp tạo ra cơ hội thăng tiến cho mọi người sẽ làm cho họ nhiệt

tình và yêu thích cũng như yên tâm làm việc lâu dài hơn cho doanh nghiệp. Ba là, là những người đã quen với cơ cấu, thích nghi với môi trường làm việc, có khả năng hội nhập và có những mối quan hệ trong doanh nghiệp. Nhân viên đã được thử thách về lòng trung thành, thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm trong công việc, sẽ dễ dàng và thuận lợi hơn trong công việc vì họ đã hiểu được mục tiêu doanh nghiệp, nhanh chóng thích nghi với điều kiện làm việc mới và biết tìm giải pháp để mau chóng đạt được mục tiêu đó.

Bên cạnh đó, chi phí tuyển dụng nguồn nhân viên nội bộ sẽ thấp hơn bên ngoài.

Nhược điểm:

Bên cạnh những ưu điểm nguồn tuyển dụng nội bộ của doanh nghiệp còn những hạn chế sau:

Một là, hạn chế về số lượng và chất lượng của ứng viên.

Hai là, hạn chế khả năng sáng tạo của nhân viên vì họ đã quen với việc xơ cứng cách làm việc cũ, họ có thể sẽ làm việc rập khuôn và không đầy bầu không khí làm việc mới.

Ba là, gây xáo trộn trong tuyển dụng do việc chuyển công việc mới hoặc nơi mới, đang ổn định sẽ có người đến chỗ mới và chỗ cũ sẽ trống và tiếp tục tuyển dụng, ngoài ra còn có thể gây mất đoàn kết do việc cạnh tranh giữa các nhân viên để làm công việc mới và làm cho bầu không khí làm việc tại doanh nghiệp nặng nề hơn.

Bốn là, dễ gây tâm lý bất đoàn kết, chia bè chia phái ảnh hưởng tới chất lượng công việc bởi những nhân viên không ứng tuyển thành công, họ được ứng cử vào một chức vụ nào đó còn trống nhưng không được tuyển chọn.

Như vậy tuyển dụng nhân viên từ nội bộ doanh nghiệp giúp cho nhân viên của doanh nghiệp dễ dàng tiếp nhận và thực hiện công việc, đồng thời tạo ra sự thay đổi giữa các nhân viên đang làm việc, kích thích họ làm việc và sáng tạo đem lại hiệu quả làm việc cao hơn. Tuy nhiên, tuyển dụng nhân viên từ nguồn nội bộ cũng gây ra một số khó khăn cho doanh nghiệp là nhân viên dễ bị chạy lý, thiếu sáng tạo do quen với cách làm việc cũ, hoặc dễ gây ra tâm lý không phục đối với cấp trên, dễ chia bè phái, mất đoàn kết, khó làm việc.

1.3.2. Nguồn tuyển dụng bên ngoài doanh nghiệp

Ngoài việc tuyển dụng nhân viên đang làm việc trong công ty nhưng đôi khi lượng nhân viên trong doanh nghiệp không đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng nên một số doanh nghiệp lớn vẫn tuyển dụng nguồn ứng viên từ bên ngoài doanh nghiệp. Nguồn tuyển dụng từ bên ngoài là từ những người đến xin việc ở bên ngoài công ty, nguồn này có phạm vi rộng, số lượng lớn, chất lượng phong phú và đa dạng như: tuyển dụng qua người quen, tuyển dụng theo hình thức cộng đồng, nhân

viên cũ trước đây đã làm ở doanh nghiệp, tuyển dụng nhân viên tại công ty đối thủ, tuyển dụng sinh viên mới ra trường chưa có kinh nghiệm.

Ưu điểm:

Nguồn tuyển dụng bên ngoài có các ưu điểm sau:

Một là, nguồn ứng viên phong phú, đa dạng về số lượng và chất lượng đây là những người được trang bị kiến thức tiên tiến và có hệ thống.

Hai là, môi trường làm việc và công việc mới giúp cho người lao động thích thú, hăng say làm việc, thể hiện năng lực bản thân trong công việc. Họ thường có cách nhìn mới về tổ chức.

Ba là, không bị ảnh hưởng bởi những yếu tố ràng buộc của doanh nghiệp, họ có thể đổi mới cách làm việc cũ mà không sợ bị phản ứng, họ có thể áp dụng những cách mới cho tổ chức mình.

Bốn là, vì là môi trường mới hòa nhập nên họ sẽ làm việc hăng say, sáng tạo và tận tâm với công việc, đó cũng là cách để họ thể hiện bản thân với các đồng nghiệp khác trong môi trường làm việc mới.

Cuối cùng là, người sử dụng lao động có điều kiện huấn luyện từ đầu nguyên tắc làm việc và những quy định công việc có ý định giao cho những nhân viên mới.

Nhược điểm:

Bên cạnh những ưu điểm như trên thì nguồn tuyển dụng bên ngoài còn có những nhược điểm như sau:

Một là, môi trường làm việc mới sẽ không gây ít khó khăn cho người lao động và người sử dụng lao động chưa hiểu biết hoàn cảnh, khả năng chuyên sâu, thậm chí tính cách, cách ứng xử vì vậy có thể cản trở sự giao tiếp, khó khăn trong việc thực hiện hài hòa mục tiêu của người lao động và của doanh nghiệp.

Hai là, tuyển người lao động bên ngoài doanh nghiệp làm cho doanh nghiệp bỏ ra chi phí cao hơn và thời gian tìm kiếm nhiều hơn cho việc tuyển chọn, hội nhập nhân viên mới. Đồng thời doanh nghiệp lại không tận dụng và khai thác triệt

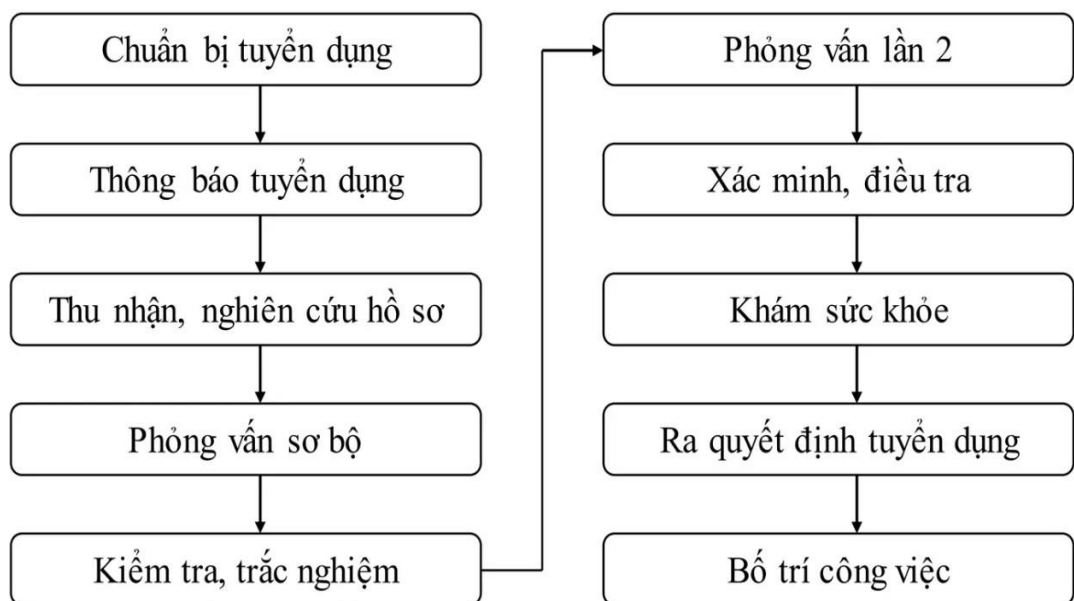
để nguồn lực sẵn có của mình. Do vậy giải quyết tuyển dụng nguồn lực nào phụ thuộc vào quy mô, đặc điểm sản xuất kinh doanh và nhiều yếu tố khác của doanh nghiệp sao cho phù hợp và mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất.

Vì vậy, để có được ứng viên từ bên ngoài có chất lượng thì doanh nghiệp cần phải có các hình thức thu hút ứng viên như quảng cáo, thông qua văn phòng dịch vụ làm việc, từ các trường đại học,...

1.4. Quy trình tuyển dụng

Để đảm bảo kết quả cuối cùng của tuyển dụng là tuyển được những người lao động có đủ trình độ và kỹ năng đáp ứng được nhu cầu công việc của tổ chức thì mỗi doanh nghiệp phải tự xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng. Thông thường mỗi quy trình tuyển dụng gồm các bước sau.

Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân lực:



Hình 1: Quy Trình Tuyển Dụng

(Nguồn: Trích giáo trình Quản trị nguồn nhân lực tái bản lần 6 của tác giả Ts. Trần Kim Dung)

Nội dung, trình tự của quá trình tuyển dụng trong các doanh nghiệp thường được tiến hành theo hình 1.1 gồm 10 bước sau:

Bước 1: Chuẩn bị tuyển dụng

Trong bước chuẩn bị cần thiết phải:

+ Thành lập hội đồng tuyển dụng.

+ Nghiên cứu các văn bản, quy định của Nhà nước và tổ chức, doanh nghiệp liên quan đến tuyển dụng.

+ Xác định tiêu chuẩn tuyển chọn.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng

Các tổ chức doanh nghiệp có thể áp dụng một hoặc kết hợp các hình thức sau

+ Quảng cáo trên báo, đài, tivi, internet.

+ Thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm.

+ Trên trang web tuyển dụng của công ty, dẫn thông báo trước cổng công ty...

Thông báo tuyển dụng nên ngắn gọn, rõ ràng và đầy đủ những thông tin cơ bản cho ứng viên như yêu cầu về trình độ, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và đặc điểm cá nhân...

Bước 3: Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ

+ Hồ sơ xin việc gồm những giấy tờ sau đây theo mẫu thống nhất của nhà nước: Đơn xin việc, sơ yếu lý lịch có chứng thực, giấy chứng nhận sức khỏe, CMND, bản sao hộ khẩu, văn bằng chuyên môn, nghiệp vụ...

+ Nghiên cứu hồ sơ nhằm ghi lại các thông tin chủ yếu của ứng viên, bao gồm: Học vấn, kinh nghiệm, các quá trình công tác, khả năng tri thức, sức khỏe, mức độ lành nghề, tính tình, đạo đức, nguyện vọng...

Bước 4: Phỏng vấn sơ bộ

Phỏng vấn sơ bộ thường chỉ kéo dài 5-10 phút, được sử dụng nhằm loại bỏ ngay những ứng viên không đạt tiêu chuẩn, hoặc yếu kém rõ rệt hơn những ứng viên khác mà khi nghiên cứu hồ sơ chưa phát hiện ra.

Bước 5: Kiểm tra, trắc nghiệm

Áp dụng các hình thức kiểm tra, trắc nghiệm và phỏng vấn ứng viên nhằm chọn được các ứng viên xuất sắc nhất.

Bước 6: Phỏng vấn lần 2

Phỏng vấn được sử dụng để tìm hiểu, đánh giá ứng viên về nhiều phương diện. như kinh nghiệm, trình độ, các đặc điểm cá nhân như tính cách, khi chất, khả năng hòa đồng và những phẩm chất cá nhân thích hợp đối với doanh nghiệp...

Bước 7: Xác minh, điều tra

Là quá trình làm sáng tỏ thêm những điều chưa rõ đối với những ứng viên có triển vọng tốt. Thông qua tiếp xúc với đồng nghiệp cũ, bạn bè, thầy cô giáo hoặc với lãnh đạo cũ của ứng viên.

Bước 8: Khám sức khỏe

Dù có đáp ứng đầy đủ về trình độ học vấn, hiểu biết, thông minh, tư cách tốt, nhưng nếu sức khỏe không đảm bảo cũng không nên tuyển dụng.

Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng

Đây là bước quan trọng nhất quyết định tuyển chọn hoặc loại bỏ ứng viên. Đề nâng cao mức độ chính xác nhà tuyển dụng cần xem xét một cách hệ thống đầy đủ các thông tin về ứng viên.

Bước 10: Bố trí công việc

Khi có quyết định tuyển dụng, nhân viên phòng hành chính – nhân sự sẽ tiến hành ký hợp đồng lao động với nhân viên mới và họ sẽ hòa nhập vào môi trường làm việc mới với công việc chính thức của họ dưới sự hướng dẫn của trưởng bộ phận phụ trách quản lý họ.

Lưu ý, trong thực tế, các bước và nội dung trình tự của quá trình tuyển dụng có thể thay đổi linh hoạt tùy thuộc vào yêu cầu công việc, đặc điểm của doanh nghiệp, trình độ của hội đồng tuyển chọn...

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng tại doanh nghiệp

1.5.1. Các nhân tố bên ngoài

Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động

Điều kiện về thị trường lao động có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng của tổ chức. Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng của tổ chức là thuận lợi và ngược

lại. Khi đó, tổ chức không chỉ tuyển được đủ số lượng lao động theo chỉ tiêu mà cơ hội tuyển được những ứng viên tiềm năng là rất lớn. Mặt khác, khi nói đến thị trường lao động không thể không nói đến chất lượng lao động cung ứng, nếu chất lượng lao động trên thị trường là cao và dồi dào thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng. Như vậy, xét về cả quy mô và chất lượng của cung cầu lao động trên thị trường lao động đều đồng thời ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến tuyển dụng nhân lực của tổ chức.

Sự cạnh tranh lao động của các tổ chức khác nhau

Thực tế thời đại thông tin và toàn cầu hoá, cạnh tranh của doanh nghiệp hiện đại đã chuyển từ cạnh tranh sản phẩm thành cạnh tranh con người. Quan niệm này đã được rất nhiều doanh nghiệp nhận thức được. Hiện nay cạnh tranh giữa các doanh nghiệp triển khai xoay quanh việc thu hút, chiêu mộ nhân tài. Công tác bồi dưỡng huấn luyện nhân viên đã được nhiều doanh nghiệp thành công hoặc đang phát triển coi trọng. Trong một chừng mực nào đó, cạnh tranh của doanh nghiệp là cạnh tranh nhân tài, mấu chốt của cạnh tranh nhân tài chính là cạnh tranh trong việc tuyển dụng và bồi dưỡng huấn luyện nhân viên. Như vậy, nếu doanh nghiệp hoạt động trong môi trường cạnh tranh gay gắt thì công tác tuyển dụng của doanh nghiệp sẽ rất được chú trọng và cân nhắc.

1.5.1 Các nhân tố bên trong Quảng cáo và các mối quan hệ xã hội

Quảng cáo và các mối quan hệ xã hội có tác động lớn đối với hiệu quả của công tác tuyển dụng. Nếu các doanh nghiệp thực hiện tốt các hoạt động quảng cáo, có nhiều mối quan hệ xã hội sẽ được nhiều người biết đến, đồng nghĩa với việc khi doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng thì thông tin sẽ được lan truyền nhanh hơn, được nhiều người biết đến hơn, giúp doanh nghiệp nhanh chóng tìm được ứng viên phù hợp.

Hình ảnh và uy tín của tổ chức

Đây là yếu tố đầu tiên ảnh hưởng trong việc thu hút người xin việc và ảnh hưởng tới chất lượng công tác tuyển dụng. Bởi tên tuổi của nhà tuyển dụng chính là tài sản quý giá đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút ứng viên và đồng thời góp phần

tiết kiệm chi phí tuyển dụng. Bên cạnh đó, khi tổ chức thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng thì khả năng lựa chọn được người phù hợp với công việc là cao hơn. Thực tế đã cho thấy rằng các công ty có thương hiệu khi đăng quảng cáo tuyển dụng thì lượng đơn xin việc của các ứng viên có chất lượng cao sẽ cao hơn nhiều lần so với việc quảng cáo tuyển dụng cùng một vị trí của một công ty bình thường khác.

Quan hệ lao động trong tổ chức

Quá trình tuyển dụng sẽ đạt được kết quả tốt hơn nếu doanh nghiệp có mối quan hệ lao động trong tổ chức hài hòa, bởi người lao động luôn muốn làm việc trong môi trường vui vẻ, hòa đồng, đồng nghiệp hỗ trợ nhau trong công việc.

Kế hoạch hóa nhân lực

Tuyển dụng hay cụ thể là kế hoạch tuyển dụng phụ thuộc trực tiếp vào kế hoạch hóa nhân lực của tổ chức. Kế hoạch hóa nhân lực là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu về nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao động đáp ứng được các nhu cầu đó. Kế hoạch hóa nhân lực là cơ sở cho các hoạt động nhân lực khác. Để tuyển dụng được những người lao

động mới, tổ chức cần làm rõ: loại lao động nào cần tuyển? Bao nhiêu người? Khi nào? Trả lời các câu hỏi này có liên quan chặt chẽ với các kế hoạch nhân lực và kế hoạch chiến lược kinh doanh của tổ chức, doanh nghiệp. Hay nói cách khác, kế hoạch hoá nhân lực là cơ sở của tuyển dụng, ảnh hưởng trước hết tới quy mô của tuyển dụng.

Văn hóa công ty

Văn hóa đóng vai trò quan trọng vì đó là một trong những yếu tố quyết định sự thu hút của một công ty đối với ứng viên tiềm năng và nhân viên hiện tại. Những tổ chức chỉ tuyển dụng “các cá nhân theo phong cách hay văn hoá riêng của mình” trong hoạt động lãnh đạo hay những vị trí chủ chốt sẽ gặp khó khăn trong việc đa dạng hoá nền văn hoá và ngược lại nó sẽ làm thu hẹp phạm vi tuyển dụng. Chẳng hạn, nếu văn hóa công ty cực kỳ thoải mái, công ty có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và duy trì những nhân viên có tính cách nghiêm nghị vì họ có thể cho rằng đó là nơi làm việc thiếu “nghiêm túc” và gây bất lợi cho nghề nghiệp lâu dài. Có nhiều cách để kéo gần khoảng cách giữa môi trường văn hóa hiện tại của công ty với môi trường văn hóa cần có để thu hút và giữ chân người giỏi. Việc cải thiện môi trường văn hóa nơi làm việc không phải quá khó khăn hay tốn kém. Tất cả những gì cần làm để phát triển

một môi trường văn hóa phù hợp là sẵn sàng quan sát và lắng nghe, một chút sáng tạo, và cởi mở trước những ý tưởng mới.

Chính sách nhân sự và bầu không khí tập thể

Một tổ chức có chính sách nhân sự rõ ràng, có định hướng sử dụng nhân lực thì công tác tuyển dụng sẽ được diễn ra một cách trôi chảy, khai thác cả nguồn ứng viên cả bên trong và bên ngoài doanh nghiệp giúp doanh nghiệp có thể lựa chọn ứng viên phù hợp nhất cho vị trí cần tuyển dụng. Ngoài ra, bầu không khí tâm lý lao động tại doanh nghiệp cũng ảnh hưởng rất lớn đến việc tuyển dụng nhân lực.

Chi phí tuyển dụng

Chi phí tuyển dụng cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng. Một tổ chức có nguồn chi phí dành cho tuyển dụng tốt phục vụ cho các hoạt động thu hút ứng viên thì doanh nghiệp sẽ dễ dàng thu hút được nhân tài ứng tuyển cho doanh nghiệp và ngược lại.

1.6. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng tại doanh nghiệp.

1.6.1. Tỷ lệ ứng viên tham gia vòng phỏng vấn

Chỉ số về tỷ lệ chuyển đổi ứng viên ở giai đoạn này đóng góp rất lớn vào việc đánh giá hiệu quả của quy trình tuyển dụng. Bạn sẽ biết được "phễu tuyển dụng" của mình có đang bao gồm những ứng viên thực sự chất lượng hay không. Đồng thời, bạn hoàn toàn có thể kiểm tra nguồn ứng viên để nhận biết đâu là nguồn cung cấp cho bạn nhiều ứng viên phù hợp nhất, từ đó cắt giảm chi phí cho những nguồn kém hiệu quả hơn. Cuối cùng, dựa vào tỷ lệ chuyển đổi ứng viên từ nộp đơn sang phỏng vấn, sau đó đưa ra một "kịch bản" chiến lược giúp quá trình tuyển dụng trở nên trơn tru hơn, đạt tỷ lệ thành công lớn hơn.

1.6.2. Kết quả khảo sát về trải nghiệm ứng viên

Kết quả khảo sát về trải nghiệm ứng viên là những ý kiến phản hồi mà nhà tuyển dụng thu thập được từ các ứng viên của mình trong suốt quá trình tuyển dụng. Ý kiến phản hồi càng tích cực, cơ hội chuyển đổi thành công ứng viên càng cao.

Các ứng viên sẽ đánh giá doanh nghiệp của bạn thông qua trải nghiệm tuyển dụng của bản thân. Họ nhìn nhận cách nhà tuyển dụng tiếp cận mình để đánh giá về thái độ của doanh nghiệp đối với các nhân viên nếu như họ được nhận vào làm việc.

Bởi vậy, dựa vào những ý kiến phản hồi thu được từ khảo sát trải nghiệm ứng viên, bạn sẽ hiểu hơn về những suy nghĩ của ứng viên và cung cấp những trải nghiệm hoàn hảo nhất cho họ. Đây là một cách thức rất hiệu quả để gia tăng tỉ lệ chuyển đổi ứng viên và nâng cao hình ảnh thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp.

1.6.3. Tỷ lệ ứng viên nhận việc sau ứng tuyển

Tỉ lệ ứng viên nhận việc sau khi được trúng tuyển cho biết có bao nhiêu ứng viên trung tuyển xác nhận sẽ gia nhập vào đội ngũ nhân sự của công ty. Ví dụ như tôi là trong 3 nhân viên trúng tuyển vào vị trí Marketing Executive, có 2 ứng viên phản hồi xác nhận vị trí trúng tuyển, như vậy tỉ lệ là 66.7%.

Chỉ số này cho biết về hiệu quả làm việc của team tuyển dụng. Tỉ lệ ứng viên nhận việc cao đồng nghĩa với việc team tuyển dụng đã đưa ra những quyết định tuyển dụng chính xác, đánh giá ứng viên qua các vòng tuyển dụng một cách kĩ càng, cẩn thận, cung cấp cho ứng viên những trải nghiệm tốt và tạo ảnh hưởng, gây ấn tượng nhất định đối với các ứng viên.

1.6.4. Tỷ lệ đạt chỉ tiêu tuyển dụng

Con số này cho biết team của bạn đạt được bao nhiêu phần trăm chỉ tiêu tuyển dụng đặt ra ban đầu. Ví dụ như chỉ tiêu tuyển dụng vị trí Sales Representative của Quý 1 là 20 người, và cả team tuyển dụng được 15 người, như vậy tỉ lệ đạt chỉ tiêu tuyển dụng là 75%.

Chỉ tiêu đặt ra càng khoa học, chiến lược được vạch ra để hoàn thành chỉ tiêu sẽ càng cụ thể và hiệu quả hơn. Chính bởi vậy nên ngay từ bước đặt chỉ tiêu, nhà tuyển dụng cần cân nhắc rất kĩ về khoảng thời gian bỏ ra để thu thập được những ứng viên chất lượng về “phễu tuyển dụng”, bao lâu để đưa họ qua từng vòng tuyển dụng và cuối cùng chốt số lượng ứng viên trúng tuyển. Việc liên tục đặt ra chỉ tiêu, theo dõi tiến trình và làm báo cáo sẽ giúp các kế hoạch tuyển dụng được theo sát một cách kĩ càng, đảm bảo tiến độ cho team và mang về cho doanh nghiệp những kết quả tuyển dụng rục rờ nhất.

Đo lường hiệu quả không khó, nhưng quan trọng nhất là xác định được các chỉ số phù hợp và cần thiết để có được những đánh giá hiệu quả tuyển dụng chính xác. Trong đó, tỉ lệ chuyển đổi ứng viên, kết quả khảo sát về trải nghiệm ứng viên, tốc độ tuyển dụng, tỉ lệ ứng viên nhận việc sau khi trúng tuyển và tỉ lệ đạt chỉ tiêu tuyển dụng là 5 chỉ số đo lường rất thực tế và sát với công việc đánh giá hiệu quả tuyển dụng.

1.6.5. Tốc độ tuyển dụng

Chỉ số về tốc độ tuyển dụng cho biết cần trung bình một khoảng thời gian bao lâu để có thể tuyển dụng được một ứng viên. Ví dụ như từ khi ứng viên nộp đơn xin việc cho đến vòng phỏng vấn mất 15 ngày, từ buổi phỏng vấn cho tới khi thông báo trúng tuyển mất 5 ngày, từ khi thông báo trúng tuyển đến ngày ứng viên trở thành nhân viên chính thức mất 5 ngày. Như vậy, tổng số ngày cần để tuyển dụng của vị trí này là 20 ngày.

Chỉ số về tốc độ tuyển dụng giúp bạn xác định các khâu chưa hiệu quả để cải thiện chất lượng quá trình tuyển dụng. Thứ nhất, dữ liệu này chỉ ra các “nút thắt” đang tồn tại trong quá trình tuyển dụng khiến ứng viên không thể chuyển sang các bước tiếp theo. Từ đây, bạn sẽ cùng với đội nhóm tuyển dụng đánh giá tình hình và đưa ra cách giải quyết phù hợp. Thứ hai, tốc độ tuyển dụng cũng cho thấy đội nhóm tuyển dụng có đang đưa ra các quyết định nhanh chóng hay không, có cần cải thiện về thời gian đưa ra các quyết định này hay không.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN EOTYGROUP

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần EOTYGROUP

2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty Cổ phần EOTYGROUP

- Tên doanh nghiệp: CÔNG TY CỔ PHẦN EOTYGROUP
- Tên tiếng anh: EOTYGROUP JOINT STOCK COMPANY
- Giám đốc điều hành: Phạm Văn Thắng
- Cơ quan thuế quản lý: Thành phố Thủ Đức
- Mã số thuế: 0314923312
- Điện thoại: (+84) 2877 766 339
- Email: hi@eoty.vn
- Website: <https://eoty.vn>
- Địa chỉ trụ sở chính: 11 Kha Vạn Cân, Khu Phố 1, Phường Hiệp Bình Chánh, Thành phố Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh
- Địa điểm kinh doanh: 39C, Đường Bình Phú, Phường Tam Phú, Thành phố Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh
- Ngành nghề kinh doanh: cơ nhân tạo, vĩ gỗ, vĩ cỏ lót sàn, nội ngoại thất.
- Logo của Công ty Cổ phần EotyGroup.



Hình 2: Logo của Công ty EotyGroup

Nguồn: Trang chủ Công ty Cổ phần EotyGroup

Ý nghĩa logo: E-O-T-Y: Everything On To You – “Mọi thứ nằm trong tay bạn”

- Màu xanh của chữ E tượng trưng cho sự trẻ trung, nhiệt huyết khi nhìn kỹ ta thấy nó có cảm giác luôn cười.
- Chữ O có hình biểu tượng hình tròn màu xanh thêm hai con mắt sẽ thành mặt cười.
- Màu đen thể hiện sự sang trọng và đẳng cấp với ý muốn trở thành doanh nghiệp trẻ, mạnh mẽ và luôn tươi cười trong môi trường làm việc để toàn bộ anh em nhân viên thoải mái làm việc làm việc hiệu quả hơn.
 - Đường vây quanh màu xanh tượng trưng cho quả cầu, với khát vọng vươn tầm ra toàn thế giới và cũng là biểu tượng của chữ G trong Group của Eotygroup.

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

EOTYGROUP được thành lập từ năm 2014 với tiền thân là 1 doanh nghiệp phân phối và thi công các công trình cơ nhân tạo.

- Vào tháng 3/ 2018 Mở doanh nghiệp EotyGroup.
- Đến tháng 8/2018 Chính thức gia nhập thị trường cơ nhân tạo
- Tháng 8/2019, Eoty là trở thành doanh nghiệp đầu tiên nghiên cứu và sản xuất thành công vi cơ nhân tạo và xuất ra thị trường quốc tế.
- Đến tháng 8/2021, đã xuất khẩu tới 5 quốc gia
- Trải qua 3 năm hình thành và phát triển sắp tới mục tiêu của công ty trong tháng 8/2022 đạt doanh số trên 8 tỷ/tháng. Có được hệ thống phân phối trong nước và Xuất khẩu Vi Cỏ, Vi Gõ đến nhiều quốc gia trên thế giới.

- Mục tiêu vào năm 2022 doanh số đạt trên 30 tỷ đồng/ tháng và mục tiêu lớn hơn là trở thành hệ thống phân phối hàng hóa trong nước và xuất khẩu hàng đầu tại Việt Nam năm 2023

Tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi

- Tầm nhìn:

EotyGroup mong muốn tạo nên một thương hiệu Việt, thể hiện tầm vóc trí tuệ và niềm tự hào Việt Nam trên.

Trong Nước: Trở thành sàn phân phối các sản phẩm nội ngoại thất & thực phẩm, nông sản hàng đầu tại Việt Nam.

- Sứ mệnh

+ **Đối với đối tác:** Đề cao tinh thần hợp tác cùng phát triển; cam kết trở thành “Người đồng hành số 1” của các đối tác; luôn gia tăng các giá trị đầu tư hấp dẫn và bền vững.

+ **Đối với thị trường:** Cung cấp các sản phẩm – dịch vụ với chất lượng quốc tế và am hiểu bản sắc địa phương; mang tính độc đáo và sáng tạo cao. Bên cạnh giá trị chất lượng vượt trội, trong mỗi sản phẩm đều chứa đựng những thông điệp văn hóa, nhằm thỏa mãn tối đa nhu cầu của khách hàng. Công hiến cho xã hội những sản phẩm - dịch vụ mang tính thời đại và giàu giá trị truyền thống, nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống, luôn hướng tới thỏa mãn nhu cầu khách hàng, tạo ra những công việc có ý nghĩa

+ **Đối với nhân viên:** Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo và nhân văn; tạo điều kiện thu nhập cao và cơ hội thăng tiến, phát triển công bằng cho tất cả nhân viên. Chất lượng sản phẩm và dịch vụ quyết định sự tồn tại của doanh nghiệp. Quan hệ hợp tác, chia sẻ, cam kết và thực hiện cam kết là nền tảng văn hóa doanh nghiệp

- Giá trị cốt lõi

+ **Tín:** EOTYGROUP bảo vệ chữ Tín như bảo vệ danh dự của chính mình.

+ **Tâm:** EOTYGROUP đặt chữ Tâm làm nền tảng, lấy khách hàng làm trung tâm.

+ **Trí:** EOTYGROUP coi sáng tạo là sức sống. Đề cao tinh thần dám nghĩ, dám làm.

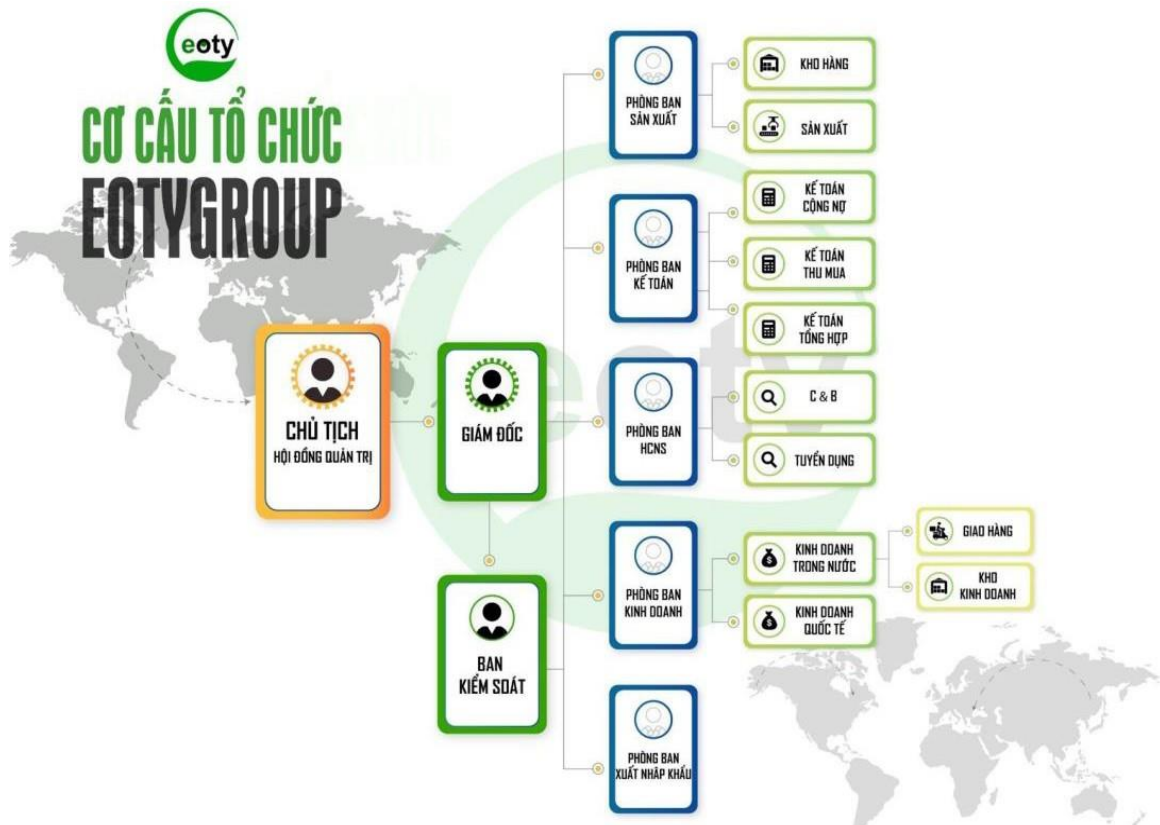
+ **Tốc:** EOTYGROUP đặt tôn chỉ “tốc độ, hiệu quả trong từng hành động”.

+ **Tinh:** EOTYGROUP đặt mục tiêu: Con người tinh hoa – Sản phẩm tinh hoa – Cuộc sống tinh hoa – Xã hội tinh hoa.

+ **Nhân:** EOTYGROUP xây dựng các mối quan hệ với tinh thần nhân văn. Tạo dựng “Nhân hòa” trên cơ sở công bằng, chính trực và nêu cao sức mạnh đoàn kết.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý

Cấu trúc tổ chức của Công ty EotyGroup thuộc loại cấu trúc chức năng. Đây là loại hình cơ cấu tổ chức trong đó từng chức năng được tách riêng và có các nhiệm vụ khác nhau. Mỗi chức năng sẽ do một bộ phận trong Công ty đảm nhận. Đây là cấu trúc đơn giản và ít tốn kém nhất, dễ dàng mở rộng quy mô nếu tổ chức phát triển. Nhân viên được phân nhóm theo kỹ năng và chức năng nên có thể tận dụng sự chuyên môn hóa ở mức độ cao. Với sự phát triển không ngừng và đạt được những thành công vượt bậc để có được những thành tựu như ngày hôm nay. Trở thành một đơn vị đi đầu trong việc sản xuất vì cỏ nhân tạo, đó cũng nhờ lực lượng nhân sự chủ chốt của công ty đã chỉ dẫn và lãnh đạo sáng suốt, bản lĩnh và luôn tận tâm, hết mình vì sự nghiệp chung. Sơ đồ tổ chức của Eotygroup được thể hiện rõ hơn ở hình 3 sau:



Hình 3: sơ đồ cơ cấu tổ chức Công ty EotyGroup

Nguồn: Phòng hành chính nhân sự Công ty Cổ phần EotyGroup

Chức năng và nhiệm vụ của từng bộ phận trong bộ máy tổ chức:

- *Chủ tịch hội đồng quản trị:* Thực hiện lập chương trình, kế hoạch hoạt động của Hội đồng quản trị, tiến hành chuẩn bị chương trình, các tài liệu, nội dung để phục vụ cho cuộc họp trong công ty. Có quyền giám sát quá trình tổ chức thực hiện các nghị quyết của Hội đồng quản trị là người chủ tọa, điều hành cuộc họp Đại hội đồng cổ đông, họp Hội đồng quản trị.

- *Giám đốc:* là người điều hành cao nhất của công ty, nắm quyền điều hành công ty và cũng là người đại diện cho công ty trước pháp luật. Có nhiệm vụ định hướng chiến lược hoạt động sản xuất kinh doanh, thiết lập bộ máy quản lý, xây dựng văn hóa, thực hiện các hoạt động kiểm tra, phê duyệt giấy tờ, hồ sơ ở công ty và thực hiện các hoạt động tài chính.

- *Bộ phận sản xuất:* chịu trách nhiệm quản lý nhân viên về năng suất lao động, đảm bảo được chất lượng sản phẩm và những vấn đề liên quan đến

NS trong phòng sản xuất. Tiếp nhận đơn hàng, lên kế hoạch sản xuất theo ngày, theo tuần, theo tháng đảm bảo chất lượng, sản lượng, tiến độ và hiệu quả sản xuất. Tiếp đến là quản lý NS, quản lý sử dụng trang thiết bị, tổ chức sản xuất, an toàn lao động. Theo dõi, giám sát quá trình và báo cáo tiến độ sản xuất hàng ngày với cấp trên. Phân tích đề xuất hướng giải quyết cho các vấn đề về sản xuất và thị trường. Đồng thời, phải thực hiện các nhiệm vụ khác theo yêu cầu của Giám đốc.

- *Bộ phận kế toán*: là người chịu trách nhiệm pháp lý về công việc hạch toán, kế toán của công ty. Là người phụ trách về nguồn tài chính của công ty, thực hiện chỉ đạo và định hướng, tham mưu về vấn đề tài chính. Giúp cho ban lãnh đạo có thể nắm bắt rõ tình hình của doanh nghiệp từ đó đưa ra các định hướng cho doanh nghiệp. Kế toán trưởng sẽ là người chịu trách nhiệm trực tiếp quản lý: Kế toán tổng hợp, kế toán thu mua, kế toán công nợ.

- *Phòng hành chính nhân sự*: là người đứng đầu bộ phận NS, điều hành mọi công việc của nhóm, thực hiện công tác hỗ trợ các phòng ban khác, đảm bảo tất cả NNL đang hoạt động trong công ty được sử dụng một cách hiệu quả nhất. Trưởng phòng NS là người chịu trách nhiệm quản lý các bộ phận: tuyển

dụng, quản lý thông tin nhân viên, chế độ chính sách tiền lương,... Lập kế hoạch, tổ chức, kiểm soát các hoạt động của phòng NS, góp phần phát triển mục tiêu, hệ thống NS hiệu quả.

- *Phòng kinh doanh*: là người quản lý đội ngũ trong mảng kinh doanh, xây dựng các kế hoạch kinh doanh. Thực hiện điều chỉnh các kế hoạch để đảm bảo cho mục tiêu đã đặt ra về mặt doanh thu theo chỉ thị của ban giám đốc. Tham gia trực tiếp vào quá trình điều tiết các hoạt động kinh doanh, đề ra những mục tiêu và hướng đi nhằm đem lại lợi ích cho doanh nghiệp.

- *Bộ phận xuất nhập khẩu*: chịu trách nhiệm điều hành, hoạt động chung về công tác xuất nhập khẩu trong công ty. Điều phối vận chuyển quốc tế, theo dõi và phân loại lô hàng, làm việc với khách hàng.

2.1.4. Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh

- EotyGroup chuyên sản xuất các dòng sản phẩm Factory điển hình là sản xuất cỏ nhân tạo; sản xuất vỉ lót sàn bằng gỗ trầm, vỉ cỏ, vỉ nan gỗ, và các sản phẩm nội ngoại thất,...

- Về lĩnh vực thương mại: Eotygroup có cung cấp các dòng sản phẩm Food như thịt đông lạnh và trứng.

- Ngoài ra còn có các sản phẩm decor, trang trí. Ngoài ra, công ty còn có ứng dụng book lịch Eoty Booking. Đây là nền tảng cho phép người dùng có thể đặt lịch chơi tại sân bóng đá, sân tennis, hồ bơi,... cho phép chủ sân quản lý người dùng và quản lý tài chính. Ngoài ra hệ thống còn gắn thêm kho hàng online của EotyGroup.

Bên cạnh đó còn có kho hàng tổng Eotystore – Dự án BEST – Affiliate

4.0 giải pháp kinh doanh không cần vốn, nơi vận hành tiếp thị sản phẩm các nhà sản xuất ra thị trường bằng 2 kênh Online và Offline.

2.1.5. Kết quả hoạt động kinh doanh (2020-2022)

- Bằng sự nỗ lực và cố gắng không ngừng của tất cả các thành viên trong Eotygroup, đã tạo nên một Eoty được nhiều người biết đến và nhận được sự tin tưởng của khách hàng từ trong nước lẫn nước ngoài. Bằng chứng đó là,

EotyGroup đã trở thành doanh nghiệp đi đầu trong việc sản xuất và phân phối các sản phẩm vỉ gỗ, vỉ cỏ nhân tạo,... Là nguồn cung ứng đa dạng các mặt hàng xuất khẩu ra các nước như Đức, Nhật, Ả Rập,...

- Từ khi thành lập đến nay, công ty đã trải qua rất nhiều khó khăn và phải vượt qua đợt đại dịch lớn, kéo dài từ 2020 đến nay, đã gây ra rất nhiều ảnh hưởng đến với tất cả mọi người nói chung và gây ra nhiều thất thoát về mặt tài sản cũng như con người cho các doanh nghiệp trên toàn thế giới, và

trong đó cũng có cả EotyGroup. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của EotyGroup trong 3 năm gần nhất được thấy rõ ở bảng 1 dưới đây

Đơn vị: VNĐ

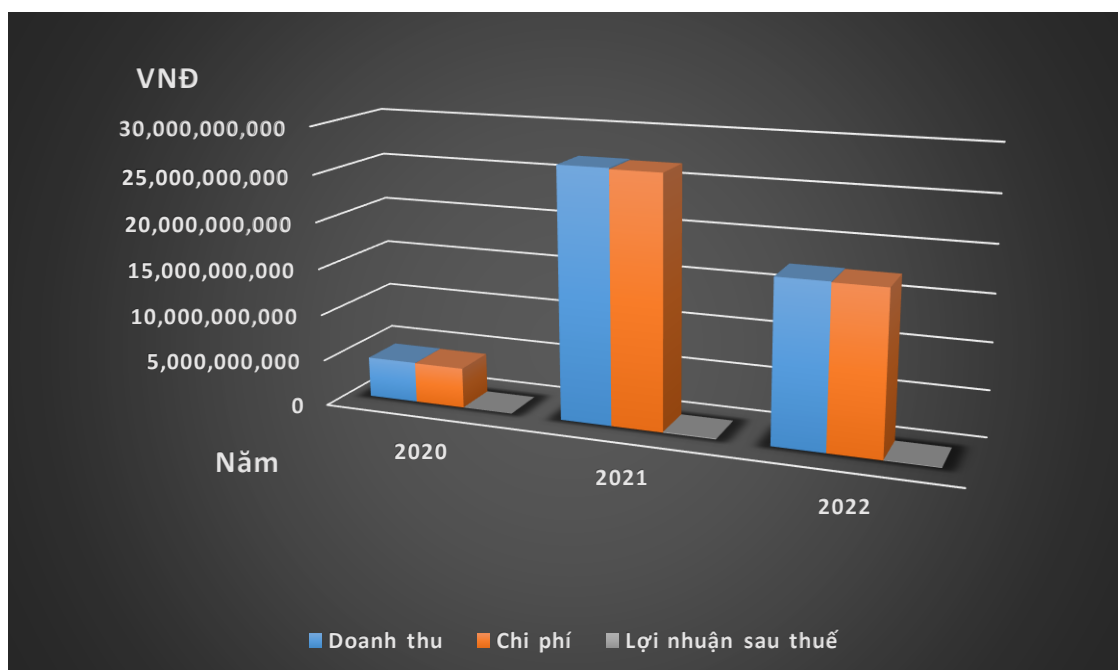
Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tổng doanh thu	4.374.695.844	26.890.645.795	17.365.621.114
Doanh thu thuần	4.373.931.154	26.695.301.137	17.245.861.432
Doanh thu tài chính	48.044	85.268.117	63.528.231
Thu nhập khác	716.646	110.076.541	56.331.451
Tổng chi phí	4.337.451.949	26.772.197.301	17.287.465.831
Giá vốn hàng bán	3.453.490.340	24.139.785.810	16.201.565.831
Chi phí tài chính	1.049.602	77.466.022	30.531.053
Chi phí bán hàng	532.967.933	1.914.734.409	653.956.917
Chi phí quản lý	349.944.704	640.211.060	401.412.030
Chi phí khác	0		0
Lợi nhuận gộp	920.440.814	2.555.515.327	1.085.900.000
Lợi nhuận trước thuế	37.243.895	118.448.494	78.115.283
Thuế thu nhập doanh nghiệp	7.890.602	16.732.604	10.323.758
Lợi nhuận sau thuế	29.353.293	101.715.890	68.791.525

Bảng 1: Kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần EotyGroup giai đoạn năm 2020-2022

Nguồn: Phòng kinh doanh Công ty Cổ phần Eotygroup

Cách biểu diễn biểu:

Đơn vị: VNĐ



Biểu đồ 1: Kết quả hoạt động kinh doanh giai đoạn năm 2020-2022

Nguồn: Phòng kinh doanh Công ty Cổ phần Eotygroup

Chỉ tiêu	Tuyệt đối		Tương đối (%)	
	2021-2020	2022-2021	2021-2020	2022-2021
Doanh thu	22.515.949.951	-9.550.924.681	515%	-35,51%
Chi phí	22.434.754.353	-9.484.731.470	517%	-35,55%
Lợi nhuận trước thuế	81.204.599	-40.333.311	218%	-34,05%
Lợi nhuận sau thuế	72.362.597	-32.924.365	246,5%	-32,37%

Bảng 2: So sánh kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ Phần Eoty Group từ năm 2020-2022

Nguồn: Phòng kinh doanh Công ty EotyGroup

Nhìn tổng quan có thể thấy tình hình hoạt động kinh doanh của công ty Eotygroup giai đoạn 2020-2022 có sự biến động rõ rệt qua từng năm.

Về doanh thu: năm 2020, việc kinh doanh của Công ty đã dần đi vào ổn định, cộng với việc các hệ thống phân phối trong nước được mở rộng, vì vậy, doanh thu đạt 4,3 tỷ đồng. Từ năm 2021, chỉ trong vòng 1 năm, doanh thu của Công ty tăng mạnh từ 4,3 tỷ đồng lên đến khoảng 26,69 tỷ đồng, tăng 510%. Doanh thu của Công ty tăng mạnh vào năm 2021 là bởi vì Công ty đã mở rộng thị trường xuất khẩu sang các quốc gia khác, đặc biệt là ở khu vực Trung Đông. Điều đó giúp cho lượng khách hàng của Công ty tăng lên đáng kể, số đơn đặt hàng tăng mạnh góp phần làm cho doanh thu của Công ty tăng cao.

Về chi phí: nhờ mở rộng thị trường, doanh thu tăng lên đáng kể kéo theo các chi phí qua các năm cũng tăng theo. Ngoại trừ giá vốn hàng bán thì khi phân tích đối với từng loại chi phí ta thấy: chi phí bán hàng, chi phí quản lý, chi phí tài chính mặc dù tăng lên qua các năm nhưng tỉ lệ của các chi phí tăng chậm hơn so với tỉ lệ tăng của doanh thu. Điều này cho thấy Công ty quản lý các chi phí đã có hiệu quả. Năm 2022 Cũng do một phần do sự kéo dài của đại dịch và mong muốn phục hồi của các 18 doanh nghiệp trong đó có

Eotygroup đã làm ảnh hưởng đến sự tăng chi phí mức chi phí tăng vọt lên mức 1,497 tỷ đồng do mở rộng quy mô cơ sở hoạt động kinh doanh và tái tạo lại nguồn nhân lực mới thông qua việc tuyển dụng số lượng lớn nhân viên có chất lượng và giúp phát triển Công ty.

Về lợi nhuận: năm 2021, việc quản lý giá vốn hàng bán vẫn chưa được cải thiện nhưng nhờ việc mở rộng thị trường sang các nước khác đã dẫn đến doanh thu tăng cao. Lợi nhuận năm 2021 đạt khoảng 118 triệu đồng, tăng 218% so với năm 2020.

2.1.5. Cơ cấu lao động của công ty

2.1.6. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn

EotyGroup tự hào khi nắm giữ đội ngũ NS trẻ, có học vấn. Với khát vọng tiên phong cùng chiến lược đầu tư - phát triển bền vững, EotyGroup phấn đấu trở thành Công Ty Sản Xuất Vĩ Cỗ hàng đầu Việt Nam và khu vực EotyGroup mong muốn tạo nên một thương hiệu Việt, thể hiện tầm vóc trí tuệ và niềm tự hào Việt Nam trên trường quốc tế, thì việc đầu tư vào nguồn nhân lực có học vấn cao của công ty là hoàn toàn đúng đắn. Trình độ chuyên môn của Công ty EotyGroup được thể hiện qua bảng 3 dưới đây.

Trình độ	2020		2021		2022	
	Số lượng	Phần %	Số lượng	Phần %	Số lượng	Phần %
Đại học	10	14,3	25	16,7	18	18
Cao đẳng	25	35,7	50	33,3	27	27
Trung cấp	0	0	5	3,3	0	0
Phổ Thông	35	50	70	46,7	55	55
Tổng	70		150		100	

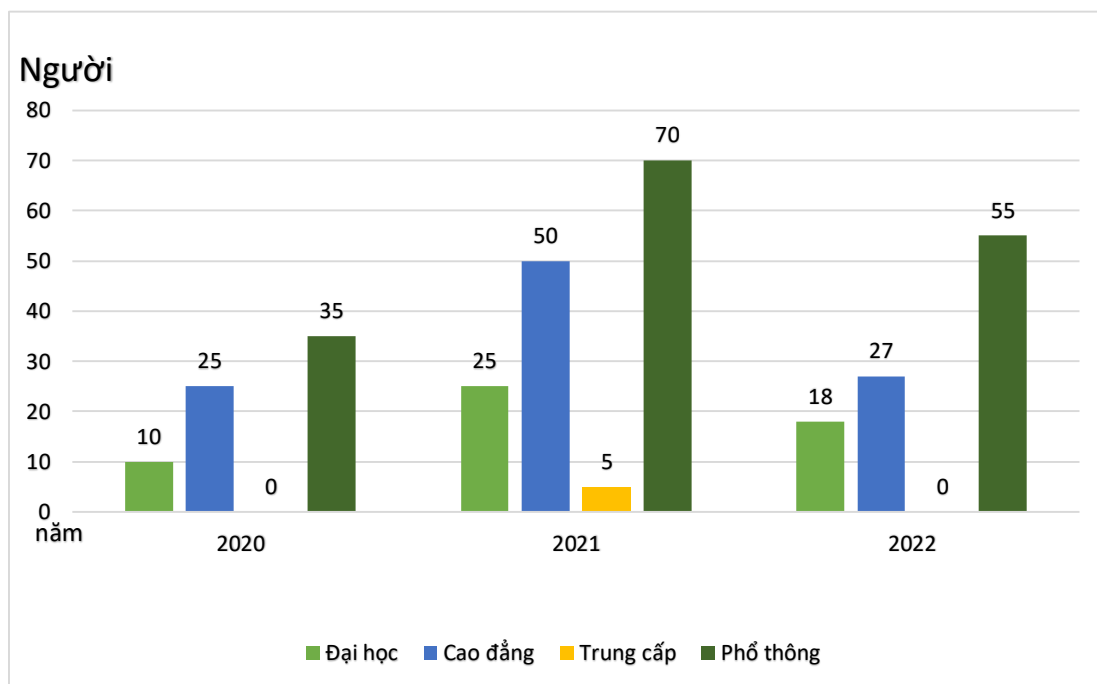
Bảng 3: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý

Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Lực lượng lao động chính và chiếm phần đông ở công ty chủ yếu là lao động phổ thông, phục vụ cho các khối sản xuất các mặt hàng kinh doanh của công ty như vĩ cỏ, vĩ nan gỗ, cũng như các hoạt động khác về mảng XNK. Lực lượng lao động này chiếm khoảng 55% (năm 2022) trong cơ cấu lao động tại công ty. Đối với NLD khối văn phòng của công ty sẽ có trình độ từ cao đẳng trở lên. Trong đó chiếm khoảng 18% lao động có trình độ đại học chủ yếu là bộ phận chuyên viên có chuyên môn thuộc các chuyên ngành về tài chính, quản trị, kế toán, thiết kế đồ họa, kỹ thuật xây dựng, marketing, còn lại 27% lao động có trình độ cao đẳng thuộc khối nhân viên có nhiệm vụ hỗ trợ các phòng ban.

Cách biểu diễn biểu:

Đơn vị: người



Biểu đồ 2: Kết quả Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn của công ty EotyGroup giai đoạn 2020-2022

Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Xét về trình độ chuyên môn của công ty qua biểu đồ 2, có thể thấy được cơ cấu lao động của công ty theo trình độ chuyên môn có nhiều biến đổi kể từ năm 2020 đến năm 2022, cơ cấu lao động phân theo trình độ chuyên môn tăng giảm không đều nhau. Một phần là do hoạt động SXKD của công ty chủ yếu là sản xuất sản phẩm nên trình độ chuyên môn của lực lượng lao động tại công ty không cao, chủ yếu là lao động phổ thông, trình độ dưới đại học và trung cấp. Số người lao động có trình độ đại học tại công ty thấp và không có lao động có trình độ trên đại học.

Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Eotygroup là một Công ty Cổ phần, được tạo nên bởi tinh thần khởi nghiệp của nhà lãnh đạo, với câu slogan của nhà lãnh đạo Eoty dành cho những người đam mê khởi nghiệp là “Mãi mãi tinh thần khởi nghiệp”. Chính vì vậy, đội ngũ NS chủ chốt và tất cả các nhân viên của công ty đều là những

người trẻ, tài năng và nhiệt huyết. Đặc điểm này được thể hiện qua số liệu bảng 4 bên dưới:

ĐVT: %

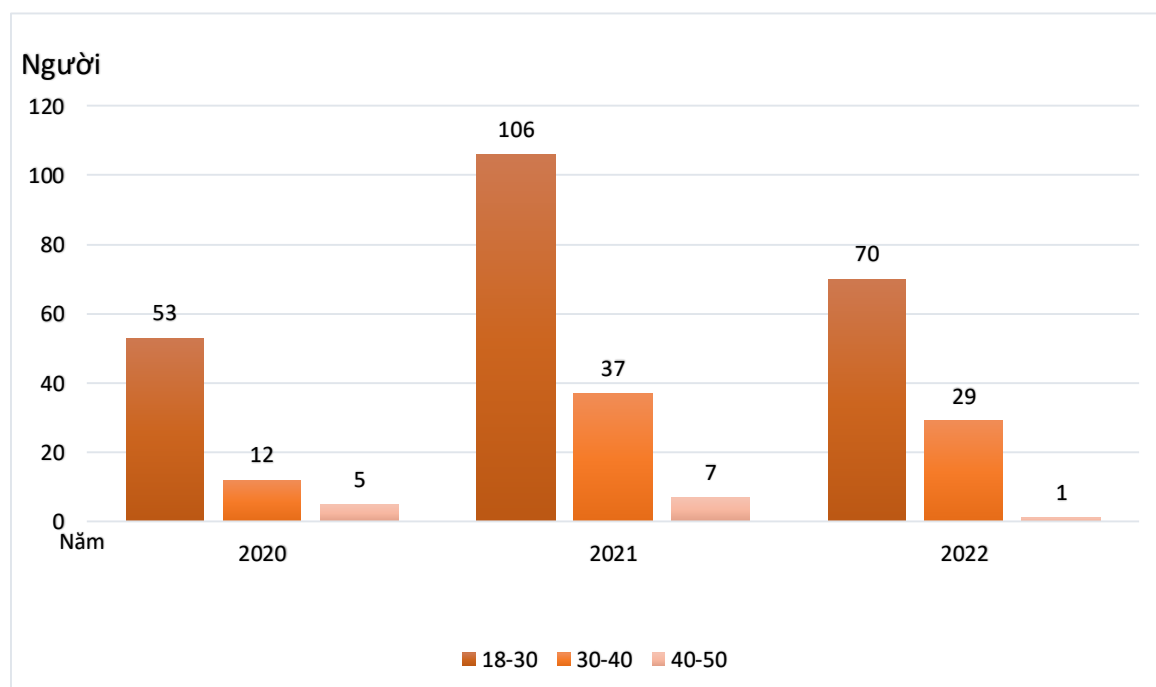
Độ tuổi	2020		2021		2022	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
18-30	53	75,7	106	70,7	70	70
30-40	12	17,2	37	24,7	29	29
40-50	5	7,1	7	4,6	1	1
50-60	0	0	0	0	0	0
Tổng	70		150		100	

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty Cổ phần EotyGroup giai đoạn năm 2020-2022

Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Cách biểu diễn biểu:

Đơn vị: Người



Biểu đồ 3: Kết quả Cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty Cổ phần EotyGroup giai đoạn năm 2020-2022

Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Qua biểu đồ 3 trên, ta thấy được phần lớn các nhân viên ở Eoty đều 30 tuổi đến 18 tuổi và không có nhân viên nào trong độ tuổi từ 50-60 tuổi. Đây là một ưu điểm nổi bật góp phần tạo nên sự trẻ trung, năng động và nhiệt huyết cho công ty.

Cơ cấu lao động theo giới tính

Eotygroup luôn thực hiện thay đổi liên tục, hướng tới lao động trẻ, tinh giảm con người và hướng tới con người có chuyên môn cao. Tập trung vào nguồn lực con người: trí thức, lao động phổ thông, cấp trung và TTS. Có thể thấy thông qua số liệu bảng 5 như sau:

DVT: %

Năm	Lao động nam		Lao động nữ	
	Số lượng	Phần %	Số lượng	Phần %
2020	55	24,4	15	15,8
2021	100	44,4	50	52,6
2022	70	31,2	30	31,6
Tổng	225		95	

Bảng 5: Cơ cấu lao động theo giới tính của Công ty Cổ phần EotyGroup giai đoạn năm 2020-2022

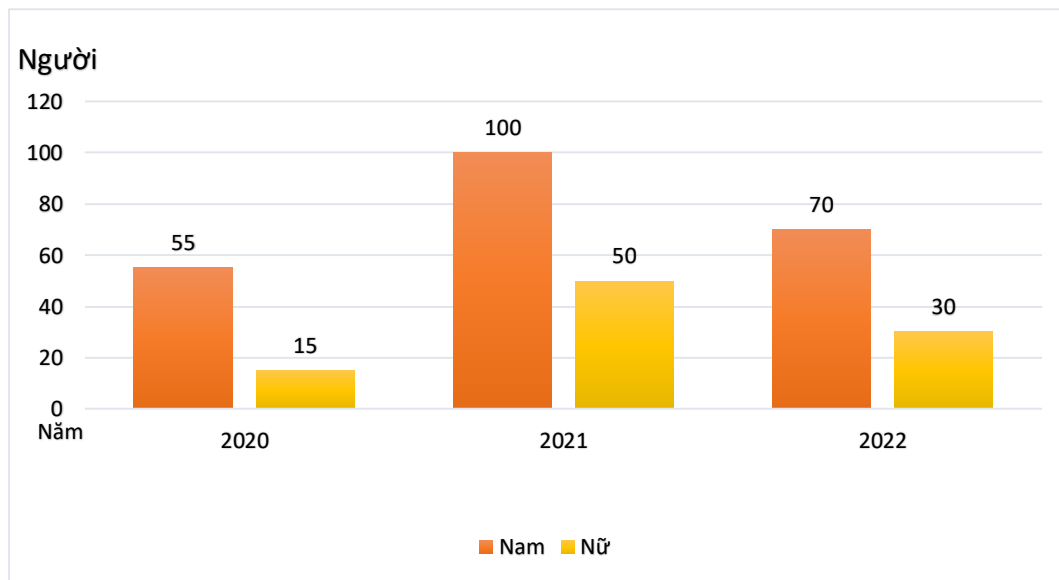
Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Về cơ cấu lao động của công ty phân theo giới tính, cũng do loại hình kinh doanh chủ yếu của công ty là sản xuất các sản phẩm vỉ cò, thảm cò, đồ trang trí nội thất,... nên lực lượng lao động chủ yếu của công ty là lao động nam.

Tính đến năm 2022, lao động nam chiếm đến 70% trong cơ cấu lao động của công Ty.

Cách biểu diễn biểu:

Đơn vị: người



Biểu đồ 4: Kết quả Cơ cấu lao động theo giới tính của Công ty Cổ phần Eotygroup giai đoạn 2020- 2022

Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Nhìn vào biểu đồ 4 ta có thể thấy được lực lượng lao động nam của công ty giai đoạn 2020-2022 luôn gấp đôi lao động nữ, đây cũng là một điều hoàn toàn dễ hiểu đối với một công ty chuyên về sản xuất như ở Eoty.

Đơn vị: %

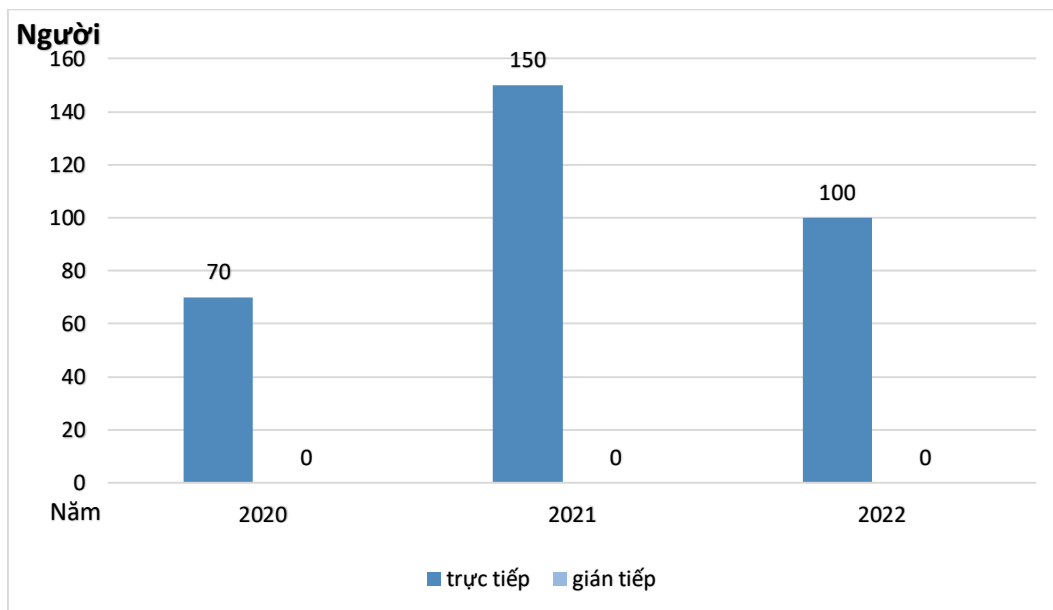
Năm	Lao động trực tiếp		Lao động gián tiếp	
	Số lượng	Phần %	Số lượng	Phần %
2020	70	21,9	0	
2021	150	46,9	0	
2022	100	31,2	0	
Tổng		320	0	

Bảng 6: Kết quả Lực lượng lao động của Công ty cổ phần EotyGroup giai đoạn năm 2020-2022

Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty Cổ phần Eotygroup

Cách biểu diễn biểu:

Đơn vị: người



Biểu đồ 5: Kết quả lực lượng lao động của Công ty cổ phần EotyGroup giai đoạn 2020-2022

Nguồn: Phòng nhân sự Công ty Cổ phần EotyGroup

2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần EotyGroup

2.2.1. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty

Yếu tố thuộc về cá nhân người lao động

Với quy mô nhân sự 100 người, nguồn nhân lực Công ty Cổ phần EotyGroup đa dạng về trình độ và kinh nghiệm.

STT	Chỉ tiêu	Số lượng người	Tỷ lệ (%)
	Tổng số lao động	100	100
1	Phân theo giới tính	100	100
	Nam	70	31,2
	Nữ	30	31,6
2	Phân theo trình độ chuyên môn	100	100
	Đại học	18	18
	Cao đẳng	27	27
	Khác	55	55
3	Phân theo độ tuổi	100	100
	<=30	70	70
	30-<40	29	29
	>=40	1	1

Bảng 7: Cơ cấu lao động Công ty Cổ Phần EotyGroup năm 2022

Nguồn: Phòng Nhân sự Công ty Cổ phần EotyGroup

Về độ tuổi: Tổng số lao động Công ty tính đến năm 2022 là 100 người. Do đặc thù công việc là Công ty Cổ phần, chuyên sản xuất và kinh doanh vĩ mô nhân tạo, nên lao động trẻ chiếm tỷ trọng lớn (lao động <= 30 tuổi, chiếm 70% tổng số lao động Công ty). Sở hữu đội ngũ lao động trẻ, năng động, đầy nhiệt huyết sẽ góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Bên cạnh những mặt ưu thì cũng có hạn chế, đối với lao động trẻ, họ dễ có xu hướng nhảy việc, họ làm việc chủ yếu dựa vào lương, thưởng, mong muốn thu nhập cao.

Hiểu được thực trạng đó, công ty cũng đưa ra nhiều chính sách lương, thưởng, phụ cấp hấp dẫn, nhằm thu hút và giữ chân nhân tài, lao động trẻ. Lao động ≥ 40 tuổi, chiếm 1% tổng số lao động, lực lượng lao động này chủ yếu là lao động quản lý cấp cao. Lao động có độ tuổi từ 30- <40 tuổi, chiếm 29% tổng số lao động. Ở độ tuổi này, NLD đa phần đã đều lập gia đình, họ có xu hướng ổn định hơn, mong muốn thu nhập cao, công việc ổn định nhằm trang trải chi phí sinh hoạt (ăn, ở, nuôi dạy con cái...)

Về trình độ: Với 18% tổng số lao động có trình độ đại học, EotyGroup tự hào khi nắm giữ đội ngũ nhân sự trẻ, có học vấn cao. Với khát vọng tiên phong cùng chiến lược đầu tư - phát triển bền vững, EotyGroup phấn đấu trở thành Công Ty Sản Xuất Vĩ Cỗ hàng đầu Việt Nam và khu vực EotyGroup mong muốn tạo nên một thương hiệu Việt, thể hiện tầm vóc trí tuệ và niềm tự hào Việt Nam trên trường quốc tế, thì việc đầu tư vào nguồn nhân lực có học vấn cao của công ty là hoàn toàn đúng đắn. Họ là lực lượng nòng cốt của công ty, tác động rất lớn đến hiệu quả, chất lượng sản xuất kinh doanh tại công ty. Với trình độ cao, NLD cũng có nhu cầu về sự cạnh tranh và chiến thắng trong công việc, họ mong muốn thử sức trong công việc có tính thử thách, mong muốn được khen thưởng, đề bạt, được tự chủ và thể hiện tinh thần của bản thân. Hiểu được điều đó, công ty đã đề ra nhiều chính sách lương thưởng hấp dẫn gắn với kết quả làm việc của cá nhân và tập thể người lao động, định kỳ hằng tháng/ quý/ năm sẽ xét thưởng thêm cho nhân viên đạt chỉ tiêu KPI, nhân viên đạt danh hiệu xuất sắc nhất của tháng/ quý/ năm do tập thể người lao động và quản lý đề cử. Từ đó cũng giúp họ có thêm động lực làm việc, giúp họ nhiệt huyết hơn với công việc, nâng cao năng suất, cải thiện doanh thu cho công ty.

Về giới tính: Tại công ty, lực lượng lao động nam (chiếm 70% tổng số lao động) và lao động nữ (chiếm 30% tổng số lao động) chênh lệch nhau không đáng kể. Mỗi lực lượng lao động sẽ có những đặc điểm nổi bật riêng, phù hợp với hoạt động của công ty. Với lao động nữ, họ chuộng sự ổn định, tỉ mỉ, ngược lại đối với lao động nam, họ yêu thích sự thách thức, thay đổi, mạo hiểm, vì vậy họ có nhiều nhu cầu về sự thăng tiến, được khẳng định năng lực của bản thân. Vì vậy công ty

phải để cho NLD thấy được cơ hội nghề nghiệp ở công ty thì mới có thể giúp NLD gắn bó lâu dài hơn.

Yếu tố công việc

EotyGroup là Công ty Cổ phần, vừa sản xuất và kinh doanh vì cổ nhân tạo, việc vừa sản xuất vừa kinh doanh đòi hỏi người lao động phải đảm bảo cả về thể lực lẫn trí lực.

Đối với lực lượng tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất, công việc đòi hỏi thể lực nhiều hơn trí lực, phần lớn lực lượng lao động là lao động phổ thông. Tính chất công việc nặng, nhiều rủi ro, tai nạn, các yếu tố về bụi, tiếng ồn, ... sẽ gây ra bệnh nghề nghiệp cho NLD, đó có thể là các yếu tố làm giảm động lực làm việc cho NLD.

Đối với NLD hoạt động kinh doanh, thực hiện hợp đồng với khách hàng, các công việc đòi hỏi năng lực, kiến thức, khả năng giao tiếp. Đòi hỏi NLD phải thật sự có đam mê, nhiệt huyết, chịu được áp lực làm việc cao. Tính chất công việc thường xuyên di chuyển gặp khách hàng, áp lực KPI doanh số cũng là yếu tố làm giảm động lực làm việc cho NLD. Tuy nhiên sau những thách thức, áp lực đó thì NLD có thêm cơ hội học hỏi, trau dồi bản lĩnh, rèn luyện năng lực, sự không nhàm chán của công việc cũng đồng thời là một yếu tố tạo động lực cho NLD.

Với việc vừa sản xuất vừa kinh doanh, công việc đòi hỏi chất xám cao và thể lực thì các hoạt động giao lưu văn hóa, thể dục thể thao là rất cần thiết để tăng cường sức khỏe và giải tỏa căng thẳng cho NLD.

2.2.2. Nguồn và phương pháp tuyển dụng

Công ty Cổ phần EotyGroup tuyển dụng nhân viên mới dựa trên 2 nguồn chính là:

Nguồn nội bộ

Khi cần số lượng ứng viên ít, chuyển chuyển nhân viên hoặc đề bạt nhân sự từ vị trí này sang vị trí khác phù hợp. Khi cần chuyển chuyển nhân sự, phòng Nhân sự sẽ tiến hành gửi thông báo đến các đơn vị phòng ban.. Qua các thông tin yêu cầu tuyển dụng nếu nhân viên nào cảm thấy bản thân phù hợp sẽ ứng tuyển và liên hệ bộ phận tuyển dụng để được sắp xếp phỏng vấn, trao đổi.

Còn đối với các vị trí cấp cao, EotyGroup sẽ ưu tiên các vị trí cán bộ quản lý cho các nhân viên của Công ty bởi vì họ đã hiểu rõ quy trình, cách làm việc, quen với môi trường là việc của công ty đồng thời đó cũng là một cách để giúp nhân viên có thiện cảm, mong muốn được gắn bó lâu hơn với Công ty. Phòng Tổ chức – Hành chính sẽ thông báo các tiêu chí, yêu cầu và quyền lợi đến nội bộ công ty, ai có khả năng sẽ ứng tuyển hoặc bộ phận tuyển dụng sẽ xem xét đề bạt. Việc thu hút các ứng viên từ nội bộ của công ty, Bộ phận Tuyển dụng sẽ thông báo tin tuyển dụng đến với các trưởng bộ phận để thông báo cho các nhân viên của bộ phận đó. Thông tin được gửi kèm theo phải được đưa ra một cách rõ ràng.

Nguồn bên ngoài

+ Đăng tin tuyển dụng trên trang web tuyển dụng của Công ty: đây là một kênh
- tuyển dụng hiệu quả.

+ Đăng thông tin tuyển dụng trên các website như: **www.24h.com**: Phân mục “Tuyển dụng” của website này hoàn toàn miễn phí cho phép Công ty đăng thông báo tuyển dụng, **www.kiemviec.com**: Chỉ được sử dụng khi Công ty có nhu cầu tuyển nhân sự từ cấp trưởng phòng trở lên do chi phí dịch vụ khá cao.

+ Người thân hay bạn bè của nhân viên trong Công ty giới thiệu: Các công nhân viên đang làm việc trong Công ty thường biết rõ người thân hay bạn bè của họ đang cần việc làm và phù hợp với công việc nào. Vì vậy, họ sẽ giới thiệu những người này vào Công ty với những công việc phù hợp.

+ Sinh viên thực tập: Đa số các sinh viên đến thực tập tại Công ty thường là do nhân viên trong Công ty giới thiệu, bên cạnh đó cũng có nhiều sinh viên tự tìm đến

Công ty thông qua tìm hiểu trên trang web của Công ty. Kết thúc thời gian thực tập tại Công ty nếu sinh viên có năng lực làm việc tốt sẽ được giữ lại.

+ Thông qua trung tâm tư vấn, giới thiệu việc làm: Các trung tâm thường được công ty liên hệ là: trung tâm giới thiệu việc làm thanh niên, Hepza, Sở lao

động thương binh và xã hội... Trong đó, lao động phổ thông là đối tượng được tuyển dụng chủ yếu.

Năm	Tổng số hồ sơ ứng tuyển		Tổng số hồ sơ trúng tuyển	
	Nội bộ	Bên ngoài	Nội bộ	Bên ngoài
2021	5	170	3	147
2022	2	140	2	98

Bảng 8: Nguồn tuyển dụng của Công ty giai đoạn 2021-2022

(Nguồn: Phòng Ban HCNS công ty EotyGroup)

Nhìn chung số lượng tuyển được từ nguồn bên ngoài qua các năm luôn cao hơn số lượng từ chính nội bộ công ty. Với nguồn tuyển dụng này, không chỉ họ có thể làm tốt công việc được giao mà còn mang đến một luồng gió văn hóa mới cho công ty, tạo ra phương pháp làm việc mới thúc đẩy công việc giúp công ty phát triển.

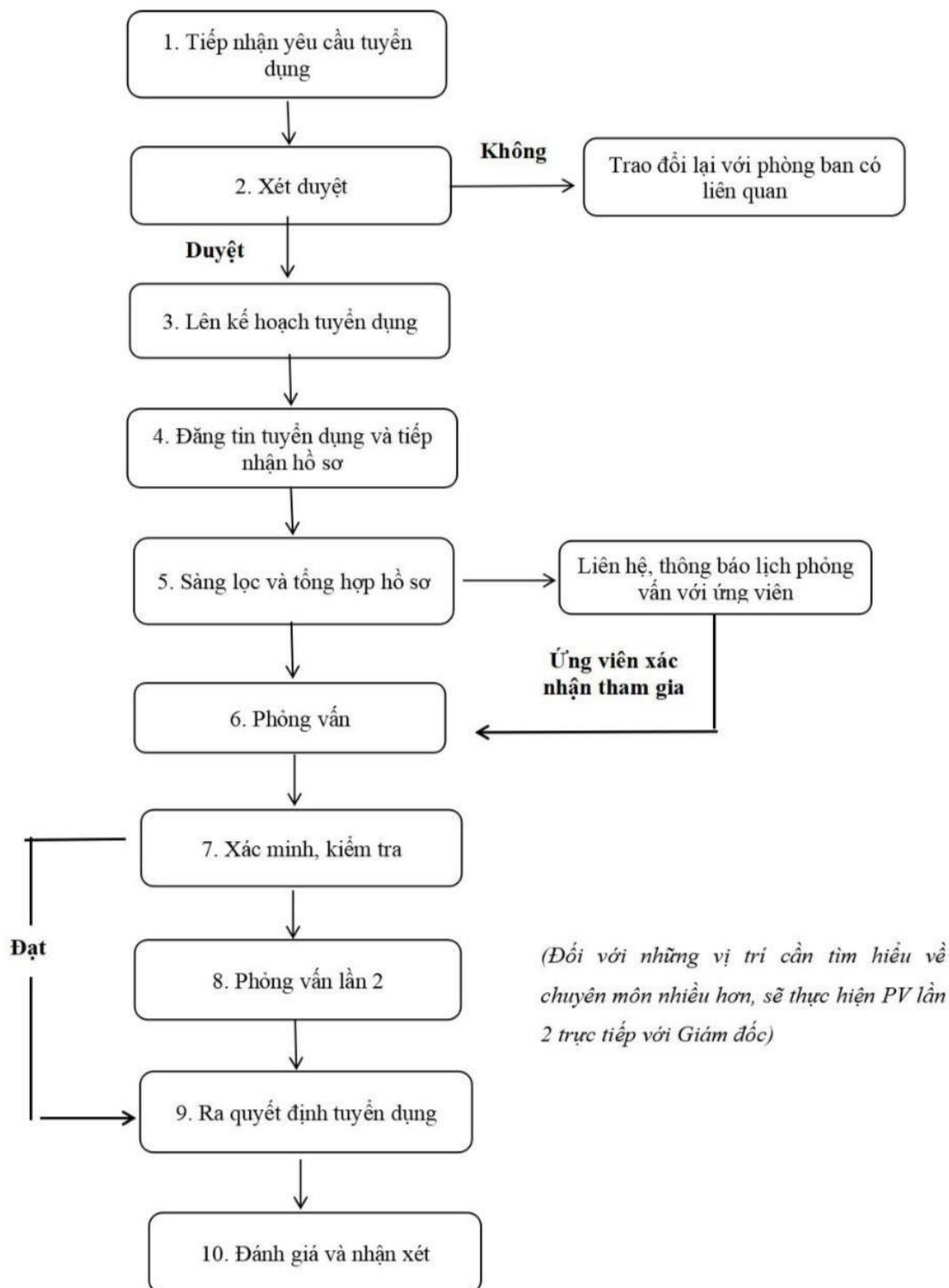
Đối với nguồn tuyển dụng nội bộ vẫn chưa được công ty chú trọng sử dụng. Với nguồn nhân viên lành nghề, trình độ chuyên môn cao mà còn tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tế qua các công trình, dự án lớn nhỏ, hiểu được mối quan hệ rộng xã hội là bổ sung đáng kể cho một vị trí trống nào đó mà công ty cần người ứng tuyển vào.

Tuy nhiên, số lượng hồ sơ ứng tuyển còn khá hạn chế, một phần công ty vẫn chưa chú trọng vào công tác tuyển mộ ban đầu. Bảng thông báo tuyển dụng thực tế chưa gây chú ý cho các nguồn nội bộ để thu hút được các ứng viên.

2.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty

Mục đích Nhằm tuyển được nhân lực theo đúng trình tự, yêu cầu công việc, đảm bảo lực lượng lao động ổn định phục vụ cho hoạt động sản xuất – kinh doanh của Công ty.

Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân lực tại công ty Eotygroup được thể hiện rõ hơn ở hình 4 dưới đây



Hình 4: Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần EotyGroup

Nguồn: Bộ phận tuyển dụng Công ty Cổ phần Eotygroup

Giải thích quy trình tuyển dụng

Bước 1: Tiếp nhận yêu cầu tuyển dụng

Khi các phòng ban, bộ phận trong công ty có nhu cầu bổ sung thêm về nguồn lực họ sẽ gửi thông báo yêu cầu bổ sung NNL đến phòng NS. Đối tượng mà các bộ phận muốn tuyển dụng thông thường hướng đến các vị trí phần lớn là TTS và nhân viên là chính.

Bước 2: Xét duyệt

Sau khi phòng NS tiếp nhận yêu cầu thì sẽ gửi yêu cầu đó lên cho Giám đốc để Giám đốc xem xét tính hiệu quả, khả năng hiện tại của công ty và phê duyệt. Trường hợp, nếu số lượng yêu cầu tuyển không đạt tính hiệu quả, tốn kém chi phí cho doanh nghiệp,...thì Giám đốc không đồng ý phê duyệt yêu cầu này. Nhiệm vụ của phòng NS lúc này là sẽ đi trao đổi lại với bộ phận/phòng ban có liên quan lại một lần nữa, xem liệu tuyển dụng số lượng nhân viên như vậy có đảm bảo tính khả tính và đạt hiệu quả hơn không?

Bước 3: Lên kế hoạch tuyển dụng

Nếu yêu cầu tuyển dụng được phê duyệt thì phòng NS sẽ tiến hành lên kế hoạch tuyển dụng cho từng vị trí được yêu cầu như: Mô tả công việc, yêu cầu công việc, quyền lợi được hưởng, kế hoạch đăng tin tuyển dụng,...

Bước 4: Đăng tin tuyển dụng và tiếp nhận hồ sơ

Bước tiếp theo trong quy trình này sẽ là đăng tin tuyển dụng, tùy theo vị trí ứng tuyển mà công ty sẽ lựa chọn các cách thức và kênh nguồn khác nhau để đăng tin tuyển dụng. Ví dụ như đối với những vị trí tuyển TTS kinh doanh, TTS NS, TTS XNK,... công ty sẽ tiến hành đăng tin lên các nền tảng MXH để tiếp cận như các Group Facebook hay trên các Website tuyển dụng như Ybox, TopCV,... Còn đối với những vị trí nhân viên như nhân viên sản xuất, để có thể thu hút các nhóm ứng viên này thì công ty sẽ thực hiện song song tuyển theo hình thức như trên và đăng tuyển tại cơ sở làm việc của công

ty để đảm bảo rằng có đủ chất lượng và phù hợp với những yêu cầu của bộ phận/phòng ban yêu cầu tuyển dụng thì sẽ đạt sẽ hiệu quả hơn.

Bước 5: Sàng lọc và tổng hợp hồ sơ

Sau khi thực hiện đăng tin tuyển dụng, hồ sơ của ứng viên sẽ được nộp về rất nhiều nên cần phải thực hiện tổng hợp hồ sơ đủ và tránh tình trạng bỏ sót

hồ sơ. Khi đã tổng hợp được danh sách ứng viên, công ty sẽ trực tiếp liên hệ với ứng viên bằng hình thức gọi điện thoại trực tiếp để trao đổi sơ bộ, nắm thông tin và sau cuộc trao đổi kết thúc nhiệm vụ cần làm của phòng NS sẽ là gửi thư mời tham gia PV từ Email về thời gian, ngày, giờ, hình thức PV,... và yêu cầu ứng viên sau khi nhận được thư mời từ phía công ty thì sẽ xác nhận lại sẽ tham gia PV hay không tham gia PV. Nếu ứng viên xác nhận sẽ tham gia, thì tiếp tục đến bước tiếp theo là PV

Bước 6: Phỏng vấn

Sơ vấn sẽ diễn ra trong vòng 10 - 15 phút nhằm trao đổi với ứng viên về tổng quan công việc, quyền lợi được hưởng cũng như các yêu cầu cần thiết cho việc ứng tuyển công việc. Sau khi PV, các hồ sơ đạt yêu cầu sẽ được chuyển sang bước xác minh và loại bỏ các hồ sơ không đạt.

Bước 7: Xác minh, kiểm tra

Những hồ sơ nào đạt yêu cầu, phòng tuyển dụng sẽ tiến hành đối chiếu với quá trình PV nhằm mục đích làm rõ kinh nghiệm, khả năng làm việc trước những thông tin trong hồ sơ ứng tuyển và những thông tin trao đổi với ứng viên trong đây của ứng viên. Sau đó, bộ phận tuyển dụng sẽ tổng hợp danh sách ứng viên đạt và thực hiện gửi Email về kết quả PV cho ứng viên. Ứng viên đậu PV sẽ được thông báo nhận việc. Và đi đến bước tiếp theo là ra quyết định tuyển dụng và nhận việc.

Bước 8: Phỏng vấn lần 2

Đối với những vị trí có yêu cầu cao về kiến thức, kỹ năng chuyên môn như Nhân viên sản xuất,...thì sau cuộc trao đổi PV sơ bộ lần 1 thì các bộ phận tuyển dụng sẽ thông báo thời gian, ngày, giờ tham gia PV lần 2. Và PV lần 2 này sẽ do trực tiếp Giám đốc, sẽ là người PV. Quá trình PV sẽ diễn ra từ 15 đến 30 phút;

Bước 9: Ra quyết định tuyển dụng

Sau quá trình PV lần 1 và lần 2, công ty đã nắm được kiến thức, kỹ năng của từng ứng viên từ đó sẽ xem xét và đưa ra quyết định lựa chọn ứng viên nào tối ưu. Thông thường quá trình này sẽ diễn ra ngay sau khi PV kết thúc một

phần tránh làm mất thời gian cho công ty cũng như cho cả ứng viên để ứng viên chuẩn bị sẵn sàng cho công việc mới mà không phải chờ đợi lâu, nếu ra quyết định lâu thì có thể sẽ không có được những ứng viên tiềm năng mà công ty đã tuyển trước đó.

Bước 10: Đánh giá và nhận xét

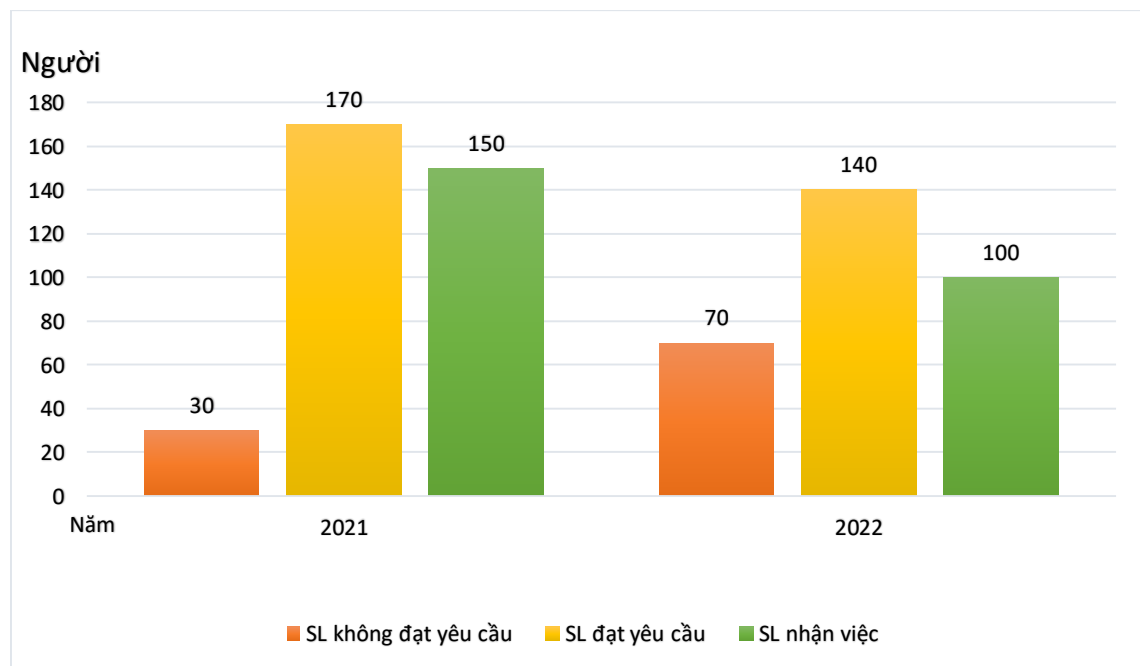
Sau khi đã bàn giao thành công ứng viên cho bộ phận/phòng ban có liên quan cũng như tổng hợp số lượng tuyển dụng trong tháng và lập thành báo cáo. Phòng NS sẽ đánh giá lại kết quả công việc, xem kết quả đã đạt yêu cầu đề ra trước đó chưa hay tỷ lệ ứng viên đậu như thế nào, từ đó tiến hành báo cáo kết quả lên cho Giám đốc. Sau khi nhận được nhận xét về hiệu quả tuyển dụng trong tháng từ cấp trên, phòng NS sẽ điều chỉnh lại các điểm còn thiếu sót. Bên cạnh đó, với nguồn hồ sơ ứng viên không đạt yêu cầu của đợt tuyển này công ty sẽ lưu trữ hồ sơ lại và lấy đó làm nguồn dữ liệu cho những đợt tuyển sau với những vị trí phù hợp. Kết thúc quá trình tuyển dụng.

2.2.4. Kết quả đạt được từ công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty

Bắt đầu khởi nghiệp từ năm 2014, EotyGroup vẫn còn ít người biết đến nên chỉ có 3 – 4 nhân sự cốt lõi. Từ năm 2021 tình hình công ty đã khởi sắc hơn rất nhiều, và đến thời điểm hiện tại số lượng nhân sự chính thức tại công ty tầm 100 nhân sự (tức quy mô công ty tầm 100 nhân sự) và hơn 50 thực tập sinh, sẽ tuyển hoặc thay thế nếu có trường hợp nghỉ việc.

Trong quá trình tuyển dụng, EotyGroup đã không ngừng phát huy các kinh nghiệm vốn có của đội ngũ nhân lực, liên tục học hỏi, cập nhật các kiến thức về các ngành nghề và phương pháp tuyển dụng thực tiễn khác nhau nhằm mục đích đem đến nguồn nhân sự có chất lượng cho công ty.

Hiện tại, công ty đang dần dần hoàn thiện quy trình tuyển dụng cũng như đào tạo những kỹ năng cần thiết cho chuyên viên tuyển dụng làm tuyển dụng trong doanh nghiệp. Bộ phận nhân sự công ty EotyGroup đã và đang trên đà hoàn thiện và phát triển chính mình, mở rộng quy mô và định hướng nhân sự đa dạng và hướng đến nhân sự trẻ trong tương lai.



Biểu đồ 6: Số lượng ứng viên đạt / không đạt yêu cầu và đồng ý nhận việc

(Nguồn: Báo cáo tuyển dụng của công ty EotyGroup)

Bảng số liệu trên cho thấy rõ sự chênh lệch rất lớn giữa những ứng viên không đạt và đạt yêu cầu, cũng như đạt yêu cầu và nhận việc tại công ty (bao gồm nhân viên chính thức và thực tập sinh).

Năm 2021 có tổng cộng 200 hồ sơ gửi về, nhưng chỉ có 170 hồ sơ đạt yêu cầu và 150 người chấp nhận làm việc tại công ty. Tổng kết năm 2022 có 140 đơn đạt yêu cầu trong tổng số 210 hồ sơ gửi về, và cũng chỉ 100 ứng viên đồng ý nhận việc làm.

Từ thống kê của biểu đồ cho thấy, mức độ sàng lọc với hồ sơ không đạt yêu cầu là khá cao. Những hồ sơ nhận về mà không đạt yêu cầu chủ yếu là vì:

- Số năm kinh nghiệm không đủ để đáp ứng yêu cầu từ phía công ty.
- Công nghệ ứng viên đang sử dụng và nêu trong hồ sơ không đáp ứng đủ yêu cầu theo mô tả công việc.
- Không đáp ứng được trình độ ngoại ngữ mà công ty yêu cầu.
- Khi gửi mail không có tiêu đề về vị trí muốn ứng tuyển, không để lại phương thức liên lạc, v.v.

Rất nhiều hồ sơ bị loại do định hướng của ứng viên không phù hợp với sản phẩm mà công ty đang phát triển. Việc không thể đáp ứng được thời gian làm việc do công ty đề ra cũng là một trường hợp không đạt yêu cầu. Những hồ sơ chưa tốt nghiệp hoặc mới ra trường xin việc nhưng mức lương mong muốn lại quá cao trong khi họ chưa có nhiều, thậm chí là không có kinh nghiệm, cũng khiến hồ sơ bị loại.

2.2.5. Đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty

Những mặt đạt được

- Việc tuyển dụng thêm nhiều TTS từ các trường đại học, cao đẳng,...nên đã giúp cho doanh nghiệp tìm kiếm được nguồn ứng viên trẻ, năng động, sáng tạo và có tinh thần học hỏi cao khi được thực tế môi trường làm việc.

- Qua đó tìm kiếm được những ứng viên tiềm năng, có năng lực ở bộ phận lực lượng lao động từ đó giúp nâng cao được hiệu quả công việc, cũng như có thêm nhiều cách thức làm việc mới từ những người trẻ.

- Vì đa phần thực hiện tuyển dụng Online trên các trang mạng xã hội, website đăng bài miễn phí nên chi phí tuyển dụng không lớn, một phần do quan điểm của Giám đốc là “không đào tạo nhân viên” mà đào tạo ngay từ chính các bạn TTS của công ty và sau đó lên nhân viên chính thức, mặt khác do công ty luôn tiến hành tìm kiếm và cải tiến cách thức, phương thức tuyển dụng mới và hiện đại hóa các công cụ phục vụ cho hoạt động tuyển dụng.

- Do ảnh hưởng của dịch bệnh, việc chuyển đổi hình thức PV và làm việc sang Online để đảm bảo an toàn mùa dịch cũng là một phần giúp cho công ty tiết kiệm được thời gian cũng như chi phí thay vì thực hiện nó một cách gập khuôn như trước kia.

Những mặt hạn chế

- Bên cạnh những mặt đạt được, công tác nâng cao chất lượng NNL tại Công ty Cổ phần Eotygroup vẫn còn gặp một số hạn chế như:

- Chiêu mộ ứng viên bên ngoài quá nhiều có thể sẽ giúp công ty đảm bảo số lượng nhu cầu lao động cho công ty cũng như các bộ phận/phòng ban, nhưng nó cũng tìm ẩn những hạn chế nếu như không thực hiện được công tác đào tạo

cho TTS để đạt hiệu quả công việc tốt nhất vì sẽ không chia sẻ, truyền đạt được hết những kinh nghiệm, kỹ năng làm việc cho từng cá nhân cụ thể.

- Bên cạnh đó các hình thức khen thưởng của công ty không đa dạng.

- Chưa thật sự thu hút ứng viên tham gia vào công ty vì chưa có nhiều quyền lợi hấp dẫn đi kèm, chính sách phúc lợi hoặc phụ cấp như ở ý bên trên. Điều này làm cho ứng viên không có ấn tượng và mong muốn ứng tuyển vào vị trí tuyển dụng. Gây ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng, giảm kết quả và hiệu quả tuyển dụng.

Nguyên nhân.

- Mục tiêu tiết kiệm chi phí doanh nghiệp là đúng nhưng nó thật sự không hiệu quả cho việc tiết kiệm chi phí tuyển dụng nhân viên, thay vào đó là tuyển dụng số lượng lớn TTS.

- Gần đây do ảnh hưởng của dịch Covid-19, một số biện pháp tạo động lực phi tài chính của công ty như party, team building,...không còn được áp dụng nữa. Các hoạt động văn nghệ, thể thao, họp mặt cuối tuần vẫn còn đơn điệu về mặt ý tưởng, hạn chế về không gian, không thu hút được người lao động tham gia.

- Chưa khai thác sâu nguồn ứng viên đã tuyển. Do phần lớn là làm việc Online đối với TTS nên các bạn sẽ không học hỏi, thực hành các công việc thực tế, gây hiện tượng nhàm chán với công việc vì không được giao công việc khác mà chỉ thực hiện đúng chuyên môn vị trí ứng tuyển từ ban đầu.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM NANG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN EOTY GROUP

3.1. Mục tiêu và chiến lược phát triển của Công ty Cổ phần EotyGroup

3.1.1. Mục tiêu hoạt động

Mục tiêu lớn nhất của công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần Eotygroup trong thời gian tới là tạo ra một đội ngũ nhân viên không chỉ có khả năng làm việc, trí sáng tạo mà còn được việc. Thông qua các mục tiêu về giá trị cốt lõi, rõ ràng thấy rằng đối với Eotygroup con người luôn đóng vai trò quan trọng, và là tất cả đối với sự thành công của công ty. Với mục tiêu xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo và nhân văn, tạo thu nhập cao cho người lao động và mang đến nhiều cơ hội thăng tiến, phát triển công bằng từ đó gia tăng năng suất, chất lượng. Song, vẫn luôn đảm bảo chất lượng cho người lao động cả thể chất lẫn tinh thần khi làm việc tại Eotygroup

3.1.2. Chiến lược phát triển

Tại EotyGroup chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao luôn được quan tâm bên cạnh chiến lược kinh doanh. Trong năm 2023, chiến lược phát triển của công ty như sau:

Nâng cao chuyên môn nghiệp vụ của nhân viên và năng lực quản lý của cán bộ quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển mở rộng công ty.

Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch, dân chủ. Từng nhân viên đa năng, chủ động học hỏi để được nhiều việc.

Cơ cấu bộ máy tinh gọn, nhân sự tinh nhuệ.

Nâng cao chất lượng sản phẩm, mở rộng công ty, cải tiến cơ sở vật chất.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng lao động trong Công ty Cổ phần EOTYGROUP

3.2.1. Làm tăng trường độ nhận diện của Công ty Cổ phần EotyGroup

Mục tiêu của giải pháp

Đối với một doanh nghiệp hiện nay độ nhận diện là một điều hết sức quan trọng. EotyGroup là một công ty còn khá non trẻ trên thị trường nên độ chưa có độ nhận diện cao, đây là điều mà công ty cần cải thiện. Có được độ nhận diện cao sẽ khiến các khách hàng ưu tiên với sự lựa chọn sản phẩm, dịch vụ của EotyGroup hơn vì công ty vừa có chất lượng vừa có danh tiếng. Không dừng lại ở đó, đối với ứng viên một công ty có độ nhận diện cao và uy tín sẽ khiến ứng viên quan tâm đến các bài đăng tuyển của công ty đó nhiều hơn. Giúp công tác tuyển dụng từ thế bị động sang thế chủ động vì ứng viên sẽ cảm thấy bị thu hút và hấp dẫn hơn với các vị trí mà công ty EotyGroup sẽ đăng tải trên các trang mạng xã hội, từ đó ứng tuyển vào các vị trí mà họ quan tâm.

Căn cứ của giải pháp

Thành lập một bộ phận chuyên về Marketing để xây dựng hình ảnh, quảng bá công ty và làm tăng độ phủ sóng, nhận diện của công ty. Đây chính là kế hoạch dài hạn giúp xây dựng và mở rộng công ty trong thời gian sắp tới.

Nội dung của giải pháp

Để làm tăng trường độ nhận diện của công ty CP EotyGroup như sau:

- Kết hợp đăng tải những hình ảnh, bài viết, video thú vị, theo xu hướng chung của cộng đồng và tại các trang mạng xã hội phổ biến về công ty EotyGroup song song với các bài đăng tuyển. Nhằm mục đích xây dựng thương hiệu tuyển dụng cho công ty, đồng thời đẩy mạnh quảng bá mô hình hoạt động của công ty đến với mọi người.

- Cùng với các công ty công nghệ của các đối tác, khách hàng mở các buổi event, workshop để trưng bày các sản phẩm vì công nhân tạo của công ty. Giúp quảng bá hình ảnh của công ty EotyGroup và làm tăng mức độ nhận diện một cách chuyên nghiệp nhất.

- Kết hợp với những kỹ sư, chuyên gia có nhiều kinh nghiệm trong ngành để livestream trên nền tảng mạng xã hội của công ty. Tại các buổi phát sóng trực tiếp này, nhờ các chuyên gia chia sẻ về nghề nghiệp, xu hướng của ngành, những kỹ năng cần thiết khi muốn được làm việc tại những doanh nghiệp lớn,... giúp quảng bá và thu hút mọi người làm tăng độ tương tác cho các nền tảng mạng xã hội của EotyGroup.

3.2.2. Đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn của chuyên viên tư vấn tuyển dụng

Mục tiêu của giải pháp

Chuyên viên tuyển dụng chính là nguồn lực không thể thiếu đối với bộ phận nhân sự. Trong thời đại 4.0 bên cạnh việc nắm rõ quy trình tuyển dụng của công ty nhân viên làm công tác này còn đòi hỏi việc nhanh nhạy, bắt kịp xu thế và thấu hiểu được nhu cầu của các ứng viên. Từ đó giúp giữ chân và chủ động phát hiện các ứng viên tiềm năng tới cho công ty. Đồng thời họ cũng sẽ là những người giới thiệu, quảng bá công ty đến cho ứng viên thậm chí là cả khách hàng. Vì vậy việc nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển toàn diện vai trò của chuyên viên tư vấn là điều hết sức cần thiết.

Căn cứ của giải pháp

Trưởng bộ phận nhân sự phải là người hiểu rõ và nắm bắt được định hướng phát triển của công ty qua các thời kỳ đồng thời cũng là người đại diện người bộ phận nói lên nhu cầu cá nhân như nhu cầu được thăng tiến, được đào tạo và phát triển. Người tuyển dụng nhân sự phải hiểu được đặc điểm của cá nhân trong công ty của mình, năng động và sáng tạo trong công việc. Chính vì lẽ đó, cấp trên có thể lựa chọn được nhân sự phù hợp cho hoạt động tuyển dụng của chính doanh nghiệp, cũng như việc đào tạo chuyên môn cho nhân sự.

Để nâng cao chuyên môn của chuyên viên thì công ty có thể tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn hoặc định kỳ cho nhân viên theo học, tổ chức các buổi workshop mời các chuyên gia đến chia sẻ kinh nghiệm cũng như hướng dẫn những kiến thức, kỹ năng cần thiết trong nghề, tạo điều kiện cho nhân viên tuyển dụng tham dự các buổi ngày hội việc làm...

Để người chuyên viên nhân sự làm việc hiệu quả thì họ phải hiểu rõ được tầm quan trọng của công việc lập kế hoạch tuyển dụng trong hoạt động quản trị nhân sự, thành thạo trong công việc lập kế hoạch và sử dụng nó một cách linh hoạt.

Nội dung của giải pháp

Xác định được những yếu tố, kỹ năng cần bổ sung cho chuyên viên tư vấn tuyển dụng. Từ đó:

- Tổ chức các buổi workshop trau dồi các kỹ năng cho nhân sự của công ty.
- Có các buổi họp định kỳ hàng tháng để đánh giá năng lực giúp nhìn nhận bộ phận nhân sự nói chung và mặt bằng tuyển dụng nói riêng một cách tổng quát hơn.
- Đề ra phương hướng phát triển cho từng tháng, từng quý và phổ biến đến cho nhân viên để họ nắm rõ được đường lối mà công ty EotyGroup muốn hướng đến và có thể xác định được mục tiêu và cách làm việc cho chính bản thân họ để phù hợp với định hướng của bộ phận nhân sự và công ty.

3.2.3. *Giải pháp sử dụng công nghệ mới vào quy trình tuyển dụng* ***Mục tiêu của giải pháp***

Bằng cách áp dụng công nghệ mới vào quy trình tuyển dụng, sẽ giúp cho chuyên viên tuyển dụng giảm bớt được nhiều công đoạn như soạn thảo mail gửi cho ứng viên bị loại, lưu trữ hồ sơ được nhanh chóng hơn, tiết kiệm được chi phí thuê thêm nhân lực, xây dựng được điểm riêng biệt độc đáo cho việc tuyển dụng tại EotyGroup. Hơn nữa, thay đổi cách thức còn giúp thu hút được nhiều ứng viên ứng tuyển hơn, làm tăng độ nhận biết công ty đối với các đối thủ cũng như khách hàng tiềm năng trong ngành.

Căn cứ của giải pháp

Khi áp dụng công nghệ vào công tác tuyển dụng thì sẽ làm giảm bớt nhân sự cũng như khối lượng công việc phải chịu trách nhiệm cho hoạt động tuyển dụng. Thay vì sẽ là hai nhân sự của hai bộ phận cùng với trưởng nhóm thực hiện, thì chỉ cần một AI làm việc và một nhân sự cố định duy nhất làm việc với AI để ghi nhận các thông tin và kết quả thu được sau một đợt tuyển dụng.

Ngoài ra phải cần một nhân viên về công nghệ thông tin đảm nhiệm vai trò là người chịu trách nhiệm, quản lý và theo dõi máy móc, trang thiết bị áp dụng. Đồng thời hướng dẫn, đào tạo cho nhân viên trong công ty cách thực hiện và bảo quản chúng. Nhân viên kỹ thuật này có thể thuê ban đầu để hướng dẫn cho nhân viên cách sử dụng và xử lý khi gặp trục trặc. Về sau có thể tận dụng chính nhân viên công ty để giảm chi phí thuê thêm nhân sự.

Nội dung của giải pháp

Trong việc thay đổi cách thức đăng tuyển ta nên đổi mới các bài đăng, nội dung đăng tuyển sao cho hấp dẫn, sinh động. Có thể dùng hình ảnh, các đoạn video để bài đăng không gây nhàm chán cho người đọc, sử dụng những xu hướng mà giới trẻ hay dùng hiện nay để làm tiêu đề cho bài viết. Như vậy, tỷ lệ ứng viên tương tác với bài viết cũng sẽ cao hơn so với một bài đăng bình thường. Thời đại công nghệ 4.0 và hội nhập quốc tế như hiện nay, việc sử dụng những công nghệ kỹ thuật mới vào việc tuyển dụng là gần như có thể thực hiện được. Với các thiết bị, máy móc hiện đại, càng ngày càng tiến bộ và thay đổi theo thời gian, thì càng làm cho con người giảm bớt thời gian thực hiện thủ công. Một trong những phát minh vĩ đại của thế kỷ 21 là sáng tạo ra Trí thông minh nhân tạo, có thể giúp con người xử lý dữ liệu một cách nhanh chóng và hiệu quả hơn. Có thể áp dụng AI vào quy trình tuyển mộ như sau:

Mục áp dụng	Cách thức áp dụng	Lợi ích
Trò chuyện, giải đáp cho ứng viên khi không có người trực các kênh mạng xã hội.	Chat bot chính là chương trình kết hợp với trí tuệ nhân tạo để tương tác với con người có thể ứng dụng trong trường hợp này. Những bài đăng trên các trang mạng xã hội như facebook, linkedin, những lúc không có người trực những kênh đó thì trí tuệ nhân tạo có thể làm thay thế công việc này, trả lời ứng viên theo lập trình sẵn có.	Hỗ trợ giải đáp những thắc mắc ứng viên thường hỏi. Giúp giữ chân ứng viên khiến họ không phải mất thời gian chờ đợi. Nhanh chóng, tiết kiệm thời gian cho cả hai bên.
Lưu trữ hồ sơ của ứng viên một cách nhanh chóng và khoa học hơn.	Với số lượng hồ sơ khổng lồ mà công ty nhận được hàng ngày thì việc lưu trữ một cách có hiệu quả sẽ giúp tiết kiệm chi phí và thời gian rất nhiều. Sử dụng công nghệ mới giúp lưu trữ bằng từ khóa theo từng đề mục mà chúng ta định ra ban đầu. Để khi cần thì hồ sơ sẽ không sợ thất lạc hoặc mất thời gian tìm kiếm	Tiết kiệm chi phí, thời gian và không gian so với cách lưu trữ hồ sơ truyền thống trước đây.
Gửi mail thông báo cho ứng viên	Sau khi sàng lọc thông tin theo tiêu chuẩn đặt ra và có danh sách ứng viên đậu hay rớt, AI có thể thay người tuyển dụng gửi mail thông báo hoặc xác nhận thông tin cho họ một cách nhanh chóng mà không phải tốn nhiều công đoạn làm thủ công gửi từng thư cho từng người.	Giúp tiết kiệm thời gian gửi thư cho ứng viên.

Bảng 9: Áp dụng AI vào quy trình tuyển dụng

Cách áp dụng trên có nhiều ý nghĩa giúp người tuyển dụng giảm bớt được khối lượng công việc lớn, tiết kiệm cả chi phí lẫn thời gian cho công tác tuyển dụng của bộ phận nhân sự.

Việc hoàn thiện cách thức tuyển dụng chỉ mới là ý tưởng ban đầu, nhưng sẽ là tiền đề cho việc phát triển quy trình tuyển dụng của công ty trong tương lai.

KẾT LUẬN

Tuyển dụng nhân lực là hoạt động không thể thiếu được trong hoạt động của các doanh nghiệp. Ở mỗi doanh nghiệp khác nhau, sự vận dụng các nội dung của hoạt động tuyển dụng nhân lực có sự khác nhau phù hợp với tình hình và điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Vì vậy, nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực là việc vô cùng có ý nghĩa đối với các doanh nghiệp nói chung và công ty nói riêng. Mỗi doanh nghiệp, tùy thuộc vào điều kiện tình hình thực tế cũng như đặc thù riêng của mình để tổ chức công tác tuyển dụng lao động một cách phù hợp nhưng chung quy lại đều nhằm tuyển dụng những nhân viên tốt nhất, thích hợp với công việc nhất cho chính doanh nghiệp của mình hoặc cho khách hàng. Nhưng không có nghĩa là chỉ làm tốt công tác tuyển dụng mà cần phải kết hợp công tác tuyển dụng với các công tác khác trong doanh nghiệp như phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc kế hoạch hóa nguồn nhân lực.

Bởi vì trong doanh nghiệp, các hoạt động có quan hệ mật thiết với nhau, tác động lẫn nhau. Ngoài ra, doanh nghiệp cần không ngừng nghiên cứu, cải tiến các quy trình tuyển dụng tùy theo từng thời điểm, từng hoàn cảnh cụ thể, có như vậy thì công tác tuyển dụng lao động nói chung và công tác quản trị nhân sự nói riêng mới đảm bảo hiệu quả, góp phần vào hiệu quả hoạt động kinh doanh chung của công ty.

Nhận thức được tầm quan trọng của tuyển dụng nhân lực, Công ty Cổ phần EotyGroup đã luôn chú trọng đến việc xây dựng một hệ thống nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân lực thật phù hợp để đảm bảo được các hoạt động kinh doanh diễn ra một cách tốt nhất và đem lại hiệu quả cao nhất, đội ngũ nhân viên vì thế mà không ngừng được đào tạo, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn. Mặc dù vậy, song công tác tuyển dụng nhân lực của công ty trước sự đòi hỏi và ngày càng gay gắt của nền kinh tế, cũng còn một số hạn chế nhất định cần được cải thiện để có thể đáp ứng được những khó khăn hơn

trong tương lai, khẳng định được vai trò và vị thế cạnh tranh của mình trên thị trường.

Trong quá trình thực tập em được học cách tổ chức sắp xếp công việc và làm quen với môi trường công sở thực tế, giúp em có cái nhìn chi tiết hơn về công việc

tuyển dụng, giúp em có nền tảng vững chắc cho công việc sau này và phát triển bản thân. Do thời gian thực tập có hạn nên trong báo cáo thực tập không thể tránh khỏi những thiếu sót, cảm ơn thầy cô và các anh chị chuyên viên tuyển dụng đã hỗ trợ em trong suốt quá trình thực tập.