

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẤT THÀNH

KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐỀ TÀI:**

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CÔNG TÁC  
TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TNHH MTV G.A  
GIA LONG PHÁT**

*Giảng viên hướng dẫn:*

**ThS HUỖNH VĂN TRIỆU VỸ**

*Sinh viên thực hiện:*

**TRẦN THỤY TRÚC ĐÀO**

**MSSV: 2000000083**

**Lớp: 20DQT1D**

**TP.HCM – 2023**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẤT THÀNH

KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐỀ TÀI:**

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CÔNG TÁC  
TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TNHH MTV G.A  
GIA LONG PHÁT**

*Giảng viên hướng dẫn:*

**ThS HUỲNH VĂN TRIỆU VỸ**

*Sinh viên thực hiện:*

**TRẦN THỤY TRÚC ĐÀO**

**MSSV: 2000000083**

**Lớp: 20DQT1D**

**TP.HCM – 2023**



## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa luận này, em xin gửi lời cảm ơn đến các Quý Thầy Cô Khoa Quản trị kinh doanh, trường đại học Nguyễn Tất Thành đã tạo cơ hội cho em được học tập, rèn luyện và tích lũy kiến thức, kỹ năng để thực hiện khóa luận.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến giảng viên hướng dẫn Huỳnh Văn Triệu Vỹ đã tận tình chỉ dẫn, theo dõi và đưa ra những lời khuyên bổ ích giúp em giải quyết được các vấn đề trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành đề tài một cách tốt nhất.

Do kiến thức của bản thân còn hạn chế và thiếu kinh nghiệm thực tiễn nên nội dung khóa luận khó tránh những thiếu sót. Em rất mong nhận sự góp ý, chỉ dạy thêm từ Quý Thầy cô.

Cuối cùng, em xin chúc Quý Thầy Cô luôn thật nhiều sức khỏe và đạt được nhiều thành công trong công việc.

Em xin chân thành cảm ơn!

## **LỜI CAM ĐOAN**

Em xin cam đoan rằng đề tài này do chính em thực hiện, số liệu thu thập và kết quả phân tích trong đề tài là trung thực, đề tài không trùng với bất kỳ đề tài nghiên cứu khoa học nào.

....., ngày.....tháng....năm 20.....

**SINH VIÊN THỰC HIỆN**

**TRẦN THỤY TRÚC ĐÀO**

# LỜI MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Bất kỳ doanh nghiệp nào cũng mong muốn hướng tới sự phát triển ổn định và lâu dài trong hoạt động kinh doanh của mình. Điều này đồng nghĩa với việc các doanh nghiệp rất cần nhân tài để tạo động lực cũng như nguồn cảm hứng để hướng tới sự phát triển bền vững. Vì vậy “tuyển dụng nhân sự” chưa bao giờ đề tài xưa cũ, đặc biệt là trong bối cảnh thị trường lao động cũng như thời kỳ kinh tế khủng hoảng hiện nay. Vậy, doanh nghiệp phải làm sao để chiêu dụ các nhân tài nhằm tuyển dụng đúng người đúng vị trí tổ chức cần? Làm sao để thu hút ứng viên?

Để có thể trả lời được những câu hỏi thắc mắc của tổ chức. Trước tiên, doanh nghiệp phải xây dựng cho riêng mình một quy trình tuyển dụng cụ thể và rõ ràng nhằm xác định đúng hướng đi phục vụ cho công tác tuyển dụng nhân sự đúng với quy mô, chiến lược của công ty. Giúp doanh nghiệp dễ dàng chiêu mộ và tuyển dụng nhân viên có tài và giúp ích cho tổ chức.

Hiện nay, với thực trạng nhân sự tại Việt Nam có nhiều biến động sau đợt dịch Covid 19 đã làm thay đổi cơ cấu lao động, số lượng nhân sự nghỉ việc và mất việc làm diễn thay đổi nhu cầu tìm việc của các ứng viên trở nên biến động hơn bao giờ hết. Theo VietnamWorks công bố báo cáo “Tình hình thị trường lao động năm 2022: Thực trạng và hướng đi”. Theo báo cáo thống kê phương pháp định lượng và kết quả phân tích khảo sát 06/2022 với hơn 3000 ứng viên và hơn 4000 nhà tuyển dụng tham gia cho thấy một số kết quả tình hình lao động có gần 40% người không có việc làm ổn định, trong đó:

- 20% người lao động đã thôi việc và đang tìm việc mới.
- 15% người lao động đã thôi việc và lựa chọn công việc thời vụ.
- 2% người lao động thôi việc và chọn kinh doanh riêng.
- 3% người lao động thôi việc vì những lý do khác.

Có tới 44,91% người lao động thôi việc vì môi trường văn hóa công ty không phù hợp. Có thể nhận thấy rõ, chế độ lương thưởng không còn là yếu tố tiên quyết trong việc gắn bó hoặc rời bỏ công việc của họ.

Thực trạng tuyển dụng nhân sự năm 2022, theo thống kê của nguồn VietnamWorks, các doanh nghiệp đang gặp khó khăn trong hoạt động chiêu mộ nhân tài, có tới 86,4% doanh nghiệp đang gặp khó khăn công tác tuyển dụng. Nguyên nhân đến từ nhân viên chủ động nghỉ việc và đợt cắt giảm nhân sự trong đợt dịch Covid 19. Chính vì điều này đã khiến các doanh nghiệp luôn trong tình trạng thiếu nhân sự và mong muốn tuyển dụng để phục hồi hoạt động sản xuất kinh doanh.

Việc xây dựng một cơ cấu tổ chức hoàn chỉnh là bố trí và sắp xếp nhân viên đúng vị trí, đúng năng lực, phát huy được sở trường của từng người. Để hoàn thiện tốt được điều này, doanh nghiệp phải tuyển chọn ra được những người có trình độ chuyên môn và năng lực phù hợp, đặc biệt hơn đó là sự trung thành, gắn bó với công việc mà công ty giao phó. Sử dụng nguồn nhân lực sao cho hiệu quả và hoàn chỉnh bộ máy cơ cấu tổ chức chính là mục tiêu hàng đầu của bất kỳ doanh nghiệp.

Ngoài ra, việc tuyển dụng đúng đắn chất lượng nhân sự “đầu vào” có ý nghĩa rất lớn đến với chất lượng lao động của các bộ phận nhân sự sau này của công ty. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng sẽ giúp doanh nghiệp giảm tối thiểu chi phí tuyển dụng nhân sự và chi phí đào tạo sau này. Là điều kiện để nâng cao chất lượng và đảm bảo sự ổn định cho đội ngũ nhân sự.

Việc xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp không những giúp các hoạt động của công ty đạt hiệu quả cao mà còn đưa công ty phát triển theo một hệ thống khoa học, đảm bảo năng suất, tối đa hóa lợi nhuận. Để có được đội ngũ nhân viên chất lượng thì phải có công tác tuyển dụng tốt và bài bản. Ban lãnh đạo Công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát đã liên tục tổ chức, tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng.

Nhận thức được sự phức tạp và tầm quan trọng của hoạt động tuyển dụng nhân sự cũng như đòi hỏi việc hoàn thiện, nâng cao hiệu quả của quy trình tuyển dụng, cùng với những kiến thức được học tại trường và những tìm hiểu thực tại công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát, em nhận thấy công ty còn một số mặt hạn chế, vì thế em đã quyết định chọn đề tài **“Một số giải pháp nhằm nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát”**

để làm khóa luận. Nghiên cứu đề tài này nhằm mục đích trình bày những vấn đề cốt lõi của quá trình tuyển dụng nhân sự, thực trạng tuyển dụng của công ty, từ đó đưa một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình tuyển dụng của Công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát.

## **2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu**

Bài nghiên cứu này đề ra nhằm mục tiêu chung là tìm hiểu về thực trạng tuyển dụng và một số nguyên nhân tác động đến quá trình tuyển dụng nhân sự. Từ đó, giúp nhà quản trị nắm rõ hơn về quy trình tuyển dụng nhằm đưa ra những giải pháp, đề xuất trong tương lai. Giúp quy trình tuyển dụng được cụ thể và rõ ràng hơn, tìm kiếm các ứng viên tiềm năng, có tài giúp công ty hoàn thành mục tiêu lâu dài trong hoạt động kinh doanh

Từ mục tiêu nghiên cứu này, tác giả hướng đến những mục tiêu cụ thể:

- *Thứ nhất*, phân tích kết quả hoạt động trong công tác tuyển dụng nhân sự;
- *Thứ hai*, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình công tác tuyển dụng nhân sự;
- *Thứ ba*, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự tại doanh nghiệp

Tương ứng với các mục tiêu nghiên cứu trên, dựa vào đó chúng ta đặt ra các câu hỏi nghiên cứu như sau:

- (1) *Có những yếu tố nào làm ảnh hưởng đến quá trình công tác tuyển dụng nhân sự tại doanh nghiệp*
- (2) *Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến công tác tuyển dụng nhân sự*
- (3) *Giải pháp nào hiện nay là hiệu quả nhằm nâng cao công tác tuyển dụng nhân sự*

## **3. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp quan sát – mô tả: trong quá trình thực tập tại công ty, em đã quan sát cách các anh chị trong phòng kinh doanh tìm kiếm, tiếp cận và tham gia vào một số việc vào quy trình tuyển dụng: đăng page tìm kiếm ứng viên, gọi điện đặt lịch phỏng vấn cho ứng viên.

- Phương pháp thu thập số liệu: thu thập số liệu từ báo cáo tài chính từ năm 2019 đến năm 2022. Thu thập giáo trình, sách, báo, tài liệu có liên quan.
- Phương pháp thống kê – phân tích: thu thập số liệu kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty từ năm 2019 đến năm 2022 để tiến hành thống kê và phân tích.
- Phương pháp tổng hợp: tổng hợp các thông tin đã tìm hiểu, thu thập, phân tích và những kinh nghiệm đã tích lũy được để hoàn thành bài báo cáo thực tập.

#### **4. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu: Giải pháp nâng cao công tác tuyển dụng công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát

#### **5. Phạm vi nghiên cứu**

Quan sát, tìm hiểu quy trình tuyển dụng nhân sự bảo hiểm nhân thọ Dai-ichi Life tại phòng kinh doanh của Công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Báo cáo này được thực hiện tại Phòng Kinh doanh của Công ty TNHH MTV G.A Minh Long Phát.
- Thời gian: Số liệu sử dụng trong khóa luận là số liệu nhân sự và báo cáo tài chính năm 2020, 2021, 2022 và một số tài liệu liên quan cho việc phân tích.

#### **6. Kết cấu của khóa luận**

Nội dung nghiên cứu được trình bày 3 chương, nội dung các chương được trình bày tổng quát như sau:

*Chương 1:* Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

*Chương 2:* Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát

*Chương 3:* Đề xuất giải pháp công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH MTV G.A Gia Long Phát