

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên : Trần Thị Hương

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN
DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH VẬN TẢI THƯƠNG MẠI
HÀ ANH

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên :Trần Thị Hương
Giảng viên hướng dẫn: Ths. Nguyễn Thị Tình

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Trần Thị Hương

Mã SV: 1812402017

Lớp : QT2201N

Ngành : Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH

Vận Tải Thương Mại Hà Anh

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

❖ Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

.....

.....

.....

.....

.....

.....

❖ Các tài liệu, số liệu cần thiết

.....

.....

.....

.....

.....

.....

❖ Địa điểm thực tập tốt nghiệp

.....

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Nguyễn Thị Tình

Học hàm, học vị : Thạc Sĩ

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Hà Anh

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày tháng năm 2024

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày tháng năm 2024

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2024

XÁC NHẬN CỦA KHOA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP

Họ và tên giảng viên: *Nguyễn Thị Tình*

Đơn vị công tác: *Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng*

Họ và tên sinh viên: *Trần Thị Hương* Chuyên ngành: *Quản trị doanh nghiệp*

Đề tài tốt nghiệp: *Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Hà Anh*

Nội dung hướng dẫn:

.....

1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp

.....

.....

.....

2. Đánh giá chất lượng của đề án/khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...)

.....

.....

.....

.....

3. Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp

Được bảo vệ ☐ Không được bảo vệ ☐ Điểm hướng dẫn ☐

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm

Giảng viên hướng dẫn

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT KẾT QUẢ THỰC TẬP TỐT NGHIỆP

Họ và tên sinh viên: Trần Thị Hương

Ngày sinh:/...../.....

Lớp:

Chuyên ngành:

Khóa

Thực tập tại:

Từ ngày:/...../... đến ngày/...../...

1. Về tinh thần, thái độ, ý thức tổ chức kỷ luật:

2. Về kết quả thực tập nghề nghiệp:

3. Đánh giá chung:

....., ngày tháng năm ...

Xác nhận của lãnh đạo cơ sở thực tập

Cán bộ hướng dẫn thực tập của cơ sở

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG TẠI DOANH NGHIỆP	7
1.1. Cơ sở lý luận về quản trị nhân sự và tuyển dụng nhân sự	7
1.1.1. Khái niệm và chức năng của quản trị nhân sự	7
1.1.2. Vai trò và mục tiêu của quản trị nhân sự	7
1.1.3. Khái niệm và chức năng của tuyển dụng nhân sự.....	7
1.1.4. Vai trò của tuyển dụng nhân sự.....	8
1.1.5. Mục tiêu của tuyển dụng nhân sự	9
1.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động tuyển dụng	9
1.2.1. Các yếu tố thuộc về tổ chức:	9
1.2.2. Các yếu tố bên ngoài tổ chức:	10
1.3. Các hình thức tuyển dụng.	11
1.4. Quy trình tuyển dụng	12
1.5. Nội dung quy trình tuyển dụng nhân sự tại doanh nghiệp.....	15
1.6. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng.....	16
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HÀ ANH	20
2.1. Một số nét khái quát về công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh.....	20
2.1.1. Quá trình thành lập và phát triển của công ty.	20
2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của doanh nghiệp.	21
2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh của công ty	22
2.1.4. Cơ cấu tổ chức.....	22
2.1.5. Đặc điểm nguồn lao động của công ty.....	26

2.2. Phân tích thực trạng công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh	31
2.2.1 Đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự của công ty thông qua nguồn tuyển dụng.....	31
2.2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng:.....	34
2.3. Nhận xét chung.....	46
2.3.1. Ưu điểm.....	46
2.3.2. Nhược điểm.....	47
2.3.3. Nguyên nhân của những tồn tại	48
2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh	49
2.4.1. Các yếu tố bên ngoài	49
2.4.2. Các yếu tố bên trong	51
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHÂM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HÀ ANH	54
3.1. Phương hướng kinh doanh và phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh trong thời gian tới.....	54
3.1.1. Phương hướng kinh doanh	54
3.1.2. Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của công ty trong thời gian tới	54
3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh.....	55
3.2.1. Các giải pháp chủ yếu	55
3.2.2. Một số giải pháp khác	62
KẾT LUẬN	64
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	65
PHỤ LỤC	67

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay, nền kinh tế thị trường đầy biến động, cạnh tranh ngày càng gay gắt khốc liệt nếu không biết làm mới mình thì doanh nghiệp không thể tồn tại. Để có thể đứng vững và phát triển trong hoàn cảnh đó thì việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực là một điều bắt buộc đối với doanh nghiệp. Trong số rất nhiều các nguồn lực như nguồn tài chính, trang thiết bị và máy móc, thông tin...nguồn nhân lực được xem là nguồn lực quan trọng nhất, quý báu nhất của mọi doanh nghiệp. Tại sao như vậy? Bởi vì nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên sống duy nhất có thể sử dụng và kiểm soát các nguồn lực khác. Các nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất... sẽ trở thành vô dụng nếu không có bàn tay và trí tuệ của con người tác động vào. Vì vậy, thành công của doanh nghiệp không thể tách rời yếu tố con người. Để doanh nghiệp có đội ngũ nguồn nhân lực làm việc hiệu quả với năng suất, chất lượng cao thì phụ thuộc trước tiên ở yếu tố đầu vào đó là khâu tuyển dụng nhân lực. Tuyển dụng được nhân sự tốt là bước khởi đầu và là nền tảng cho sự thành công của mỗi tổ chức, doanh nghiệp trong tương lai.

Là một công ty uy tín trong lĩnh vực thương mại vận tải, Công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh cũng đã chú trọng đến công tác tuyển dụng nhân lực nhằm thu hút, lựa chọn được người có trình độ cao, đáp ứng được yêu cầu công việc, từ đó góp phần làm cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty hiệu quả hơn. Tuy nhiên, trên thực tế công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty vẫn chưa thực sự hiệu quả và gặp khá nhiều khó khăn.

Xuất phát từ những kiến thức đã được học tại nhà trường về công tác tuyển dụng nhân lực và tầm quan trọng của nó, trong thời gian thực tập tại Công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh em đã quyết định chọn nghiên cứu đề tài: **“Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh ”.**

Nghiên cứu đề tài này, em mong muốn tìm ra những giải pháp mới giúp công ty nâng cao được hiệu quả trong công tác tuyển dụng nhân lực. Đồng thời, quá trình nghiên cứu cũng là cơ hội để em hiểu sâu hơn về công tác tuyển dụng nhân lực trong hoạt động quản trị nhân lực. Qua đó, em cũng tích lũy thêm cho bản thân những kiến thức, kinh nghiệm trong tuyển dụng để có thể thực hiện tốt hơn công việc trong tương lai của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Hiểu rõ những lý luận về công tác tuyển dụng nhân lực trong các doanh nghiệp. Ứng dụng các lý thuyết về công tác tuyển dụng vào khảo sát thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh. Trên cơ sở thực trạng đó, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực cho công ty.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân sự và hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh.
- Phạm vi nghiên cứu:
 - + Về không gian: Giới hạn nghiên cứu tại phòng nhân sự của Công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh
 - + Về thời gian: Nghiên cứu công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh trong thời gian 2021 - 2023.

4. Phương pháp nghiên cứu

Dựa theo khả năng của bản thân và đơn vị thực tập, trong quá trình thực hiện đề tài em chủ yếu sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp phỏng vấn: Em sử dụng phương pháp này để phỏng vấn các cán bộ, nhân viên trong phòng nhân sự của công ty chủ yếu vào thời gian nghỉ giải lao. Em chuẩn bị trước một số mẫu câu hỏi, từ đó mà việc phỏng vấn đạt được hiệu quả hơn, các thông tin tôi thu thập được rất hữu ích.
- Phương pháp quan sát: Trong quá trình thực tập tại công ty Công ty TNHH vận tải thương mại Hà Anh, em thường xuyên quan sát cách thức thực hiện công việc của

bộ phận nhân lực trong công tác tuyển dụng. Từ đó, em có thể hiểu rõ hơn thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.

- Phương pháp phân tích tài liệu: Sau khi thu thập được các tài liệu liên quan đến công tác tuyển dụng của công ty em tiến hành phân tích, đánh giá các thông tin từ đó tìm ra cái đúng - sai, cái ưu điểm và nhược điểm trong công tác tuyển dụng tại công ty.

- Phương pháp so sánh: Trên cơ sở lý thuyết mà em đã được học ở nhà trường cùng với quá trình khảo sát thực tế tại Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh em tiến hành so sánh để thấy điểm khác biệt và giải thích tại sao lại khác nhau. Vận dụng phương pháp này giúp em có cái nhìn khách quan hơn về công tác tuyển dụng tại các doanh nghiệp.

5. Kết cấu của đề tài

Đề tài nghiên cứu gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về vấn đề tuyển dụng tại doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh

Là một sinh viên thực tập với trình độ và kinh nghiệm còn nhiều hạn chế cộng với thời gian thực tập của công ty không nhiều nên vẫn còn nhiều chỗ sai sót. Em rất mong có thể nhận được ý kiến góp ý của ThS Nguyễn Thị Tình để em có thể bổ sung, hoàn thiện thêm kiến thức của mình.

Xin chân thành cảm ơn !

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Cơ cấu lao động theo phòng ban chức năng qua các năm 2021 - 2023

Bảng 2: Cơ cấu lao động theo độ tuổi các năm 2021 - 2023

Bảng 3: Cơ cấu lao động theo giới tính qua các năm 2021 - 2023

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo trình độ qua các năm 2021 - 2023

Bảng 5: Số lượng nhân sự tuyển dụng từ nguồn nội bộ (2021 - 2023)

Bảng 6: Số lượng nhân sự tuyển dụng từ nguồn bên ngoài (2021 - 2023)

Bảng 7: Nguồn tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh (2021 - 2023)

Bảng 8: Số lượng nhu cầu tuyển dụng, ứng viên ứng tuyển và trúng tuyển 2021-2023

Bảng 9: Chi phí và thời gian tuyển dụng nhân sự của công ty qua các năm 2021-2023

Bảng 10: Chất lượng lao động được tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh (2021 - 2023)

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Hà Anh

Sơ đồ 2: Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự

Sơ đồ 3: Sơ đồ đánh giá ứng viên của công ty

Sơ đồ 4: Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG TẠI DOANH NGHIỆP

1.1. Cơ sở lý luận về quản trị nhân sự và tuyển dụng nhân sự

1.1.1. Khái niệm và chức năng của quản trị nhân sự

Quản trị nhân sự là sự phối hợp một cách tổng thể các hoạt động hoạch định, tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người lao động trong tổ chức nhằm đạt được mục tiêu chiến lược và định hướng viễn cảnh của tổ chức.

Chức năng của quản trị nhân sự bao gồm:

- Chức năng thu hút nguồn nhân sự: chú trọng vào vấn đề đảm bảo có đủ số lượng nhân viên với các phẩm chất phù hợp cho công việc của tổ chức.
- Chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân sự: chú trọng vào việc nâng cao nhân sự, đảm bảo kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết cho nhân viên để hoàn thành công việc được giao, tạo điều kiện cho nhân viên phát triển tối đa năng lực cá nhân.
- Chức năng duy trì nguồn nhân sự: chú trọng đến việc duy trì và sử dụng hiệu quả nguồn lao động của tổ chức.

1.1.2. Vai trò và mục tiêu của quản trị nhân sự

Vai trò của quản trị nhân sự: là trung tâm trong việc thành lập và giúp tổ chức tồn tại, phát triển trên thị trường. Quản trị nhân sự góp phần vào việc giải quyết các mặt kinh tế xã hội của vấn đề lao động, là hoạt động bề sâu chìm bên trong tổ chức nhưng lại quyết định kết quả hoạt động kinh doanh của tổ chức. Mục tiêu của quản trị nhân sự: nhằm củng cố, nâng cao sự đóng góp có hiệu quả của người lao động đối với tổ chức, đáp ứng được yêu cầu phát triển cá nhân của người lao động.

1.1.3. Khái niệm và chức năng của tuyển dụng nhân sự

Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả mọi cá nhân tham gia bất cứ hoạt động nào với bất cứ vai trò nào của tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực sẽ quyết định năng lực cạnh tranh của mọi tổ chức. Điều kiện tiên quyết để có được đội ngũ

nhân sự có chất lượng, đáp ứng yêu cầu của mục tiêu chiến lược của tổ chức là cần phải làm tốt công tác tuyển dụng nhân sự.

Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm và thu hút ứng cử viên từ những nguồn khác nhau đến tham gia dự tuyển vào các vị trí còn trống trong tổ chức và lựa chọn trong số những người dự tuyển đáp ứng tốt yêu cầu công việc đặt ra.

1.1.4. Vai trò của tuyển dụng nhân sự

Vai trò của tuyển dụng nhân sự đối với tổ chức:

- Tuyển dụng tốt giúp cho tổ chức trong tương lai có một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được yêu cầu công việc và đóng góp tích cực vào sự thành công của tổ chức đồng thời tạo cho tổ chức một lợi thế cạnh tranh về nguồn nhân lực so với các tổ chức khác trong cùng lĩnh vực, ngành nghề.
- Tuyển dụng tốt tránh cho tổ chức những thiệt hại và rủi ro trong công việc, trong hoạt động kinh doanh. Vì một khi đã tuyển đúng người vào các vị trí khác nhau trong tổ chức thì việc đảm nhiệm công việc tổ chức yêu cầu sẽ hết sức dễ dàng và tránh được tình trạng sai hỏng do lỗi người lao động, tiến trình sản xuất của tổ chức thuận lợi và đạt hiệu quả, năng suất cao.
- Tuyển dụng tốt giúp cho hoạt động quản lý nhân sự trở nên dễ dàng hơn, tránh gây tổn thất về thời gian và tiền bạc đã tiêu phí cho việc vận chuyển và đào tạo lại nhân viên sau khi tuyển dụng. Vai trò của tuyển dụng nhân sự đối với người lao động:
- Tuyển dụng tốt giúp những người thực sự có năng lực được làm việc và làm những công việc phù hợp với khả năng, trình độ, sở trường và tính cách của mình, góp phần tạo được sự thỏa mãn trong lao động từ đó tạo động lực làm việc cho người lao động.
- Tuyển dụng tốt tạo được sự hài lòng, tin tưởng của người lao động và sự gắn kết trung thành của họ với tổ chức. Khi đó người lao động sẽ cảm thấy vai trò thực sự của mình trong tổ chức, tổ chức cần mình và mình cũng sẽ sẵn sàng góp sức trong công việc chung của tổ chức.

- Tuyển dụng nhân sự tốt giúp cho người lao động có được công việc phù hợp với mức lương tương xứng, người lao động sẽ không mất thời gian để tìm công việc mới.

1.1.5. Mục tiêu của tuyển dụng nhân sự

Tuyển dụng là một trong những nhiệm vụ hàng đầu và liên tục nhằm đảm bảo có đủ nhân sự cho hoạt động của tổ chức. Tuyển dụng nhân sự tốt là bước khởi đầu và là nền tảng cho sự thành công của tổ chức trong tương lai.

Những sai lầm trong tuyển dụng có thể dẫn đến hậu quả xấu như: Gây tốn kém chi phí cho tổ chức, tạo tâm lý bất an cho nhân viên, có thể liên quan đến pháp lý, ảnh hưởng đến uy tín tổ chức... Vì vậy, tổ chức cần xác định được mục tiêu của tuyển dụng là thu hút người lao động có năng lực vào làm việc, tuyển được nhân viên có kiến thức, kỹ năng, năng lực và động cơ phù hợp với các đòi hỏi của công việc và các mục tiêu dài hạn của tổ chức.

1.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động tuyển dụng

1.2.1. Các yếu tố thuộc về tổ chức:

- Quy mô, kế hoạch sản xuất của công ty: Tùy theo tình hình sản xuất, kinh doanh, hệ thống định mức lao động và quỹ thời gian làm việc thực tế bình quân của một lao động, công ty sẽ quyết định nhu cầu lao động cũng như tiến hành công tác tuyển dụng. Công việc tuyển dụng không thể tiến hành ồ ạt, ngay cả khi nguồn nhân lực đang trong thời kỳ khan hiếm và thiếu hụt nhân công do Công ty cùng một lúc đảm nhận thi công nhiều công trình lớn cùng một lúc. Cần phải có công tác đánh giá, lựa chọn, kết hợp với các yếu tố ảnh hưởng bên trong và bên ngoài công ty, tiến hành lập kế hoạch cụ thể quá trình tuyển dụng
- Uy tín của công ty: Một công ty có uy tín trên thị trường thì có rất nhiều lợi thế cạnh tranh khi đăng thông báo tuyển dụng. Vì là một công ty có uy tín, thì sẽ có rất nhiều ứng viên nộp đơn thi tuyển, dễ dàng hơn cho các nhà tuyển dụng lựa chọn ứng viên cho công việc tương lai.

- Quảng cáo và các mối quan hệ xã hội: Quảng cáo là một cách thu hút nguồn nhân lực có hiệu quả nhất. Vận dụng các mối quan hệ trong tổ chức cũng là một cách để tìm được các ứng viên phù hợp với tổ chức của mình.
- Các quan hệ với công đoàn, các chính sách nhân sự và bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động.
- Chi phí: Đây là một nhân tố quan trọng khi đưa ra quyết định tuyển dụng vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến chi phí trả lương cho công nhân của công ty.

1.2.2. Các yếu tố bên ngoài tổ chức:

- Các điều kiện về thị trường lao động (cung, cầu lao động): Nhân tố này cũng gây ảnh hưởng ít nhiều đến việc tuyển dụng của tổ chức. Trên thị trường cung nhân lực sẽ dễ dàng hơn cho tổ chức khi tuyển mộ. Hiện nay, hệ thống giáo dục nước ta đang phát triển một cách mạnh mẽ, hàng năm đào tạo ra một nguồn lao động trẻ dồi dào, có trình độ cao và nhiệt tình trong công việc. Thị trường lao động nước ta đang trong giai đoạn cung cao hơn cầu, mang đến nhiều thuận lợi trong công tác tuyển dụng, nhưng việc lựa chọn ra những ứng viên thực sự phù hợp với mô hình làm việc của công ty là một điều không phải dễ thực hiện trong một thời gian ngắn.
- Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp khác: Một doanh nghiệp khi tham gia kinh doanh trên thị trường bao giờ cũng có các đối thủ cạnh tranh. Đặc biệt, nguồn nhân lực là một nhân tố quan trọng trong mỗi tổ chức, các tổ chức hay các doanh nghiệp luôn tìm mọi cách để thu hút và giữ gìn nhân lực tiềm năng cho tổ chức hay cho doanh nghiệp của mình. Vì thế khi có nhu cầu tuyển nhân sự công ty cần xem xét đến các đối thủ cạnh tranh của mình để tạo ra những điểm mới sáng tạo hơn trong tuyển dụng.
- Các xu hướng kinh tế: Nền kinh tế ổn định sẽ đảm bảo được nguồn nhân lực trên thị trường. Khi kinh tế suy thoái hoặc mất cân bằng thì nhu cầu việc làm của người lao động sẽ cao hơn, công ty sẽ dễ dàng thu hút các ứng cử viên hơn. Ngược lại, khi nền kinh tế phát triển, hưng thịnh thì người lao động có nhiều cơ hội tìm việc làm hơn, có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm tốt hơn, công ty sẽ khó khăn hơn trong vấn đề tuyển dụng, và kéo theo đó là các chính sách để giữ gìn nhân tài cho công ty.

- Các chính sách của nhà nước: các chính sách của nhà nước đưa ra có ảnh hưởng trực tiếp đến doanh nghiệp như chế độ trả lương, các chương trình phúc lợi, chế độ giờ làm việc, các chế độ bảo hiểm cho người lao động... có ảnh hưởng đến chi phí kinh doanh, đến lợi nhuận của doanh nghiệp, nên các doanh nghiệp hay các tổ chức khác cần nghiên cứu các chính sách của nhà nước trước khi có quyết định tuyển dụng.

Ví dụ như: Bộ Luật Lao động là một trong những bộ luật lớn trong hệ thống pháp luật của nước ta. Bộ luật này được Quốc Hội khóa IX thông qua và có hiệu lực từ tháng 1 năm 1995, được sửa đổi, bổ sung tại kỳ họp thứ 9, Quốc Hội khóa X. Bộ luật quy định và điều chỉnh các mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động và các mối quan hệ khác liên quan đến quan hệ lao động thuộc mọi thành phần kinh tế. Bộ Luật này mang tính xã hội rất cao vì nó có phạm vi ảnh hưởng tới tất cả các công dân đang là người Việt Nam và những người nước ngoài đang làm việc và công tác tại Việt Nam.

1.3. Các hình thức tuyển dụng.

Các tổ chức doanh nghiệp có thể áp dụng nhiều hình thức khác nhau, tùy vào điều kiện cụ thể của mỗi doanh nghiệp:

- Tuyển dụng thông qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông: doanh nghiệp đăng tải thông tin tuyển dụng trên các kênh truyền hình, đài phát thanh, mạng internet, báo, tạp chí....
- Tuyển dụng thông qua các kênh môi giới và giới thiệu việc làm: doanh nghiệp sẽ gửi yêu cầu tới các trung tâm môi giới, giới thiệu việc làm và các trung tâm này sẽ đảm bảo nhận việc tuyển chọn nhân sự phù hợp với doanh nghiệp.
- Tuyển dụng trực tiếp từ các trường Đại học, Cao đẳng: doanh nghiệp cử người tới tận các trường Đại học, Cao đẳng để tìm kiếm và lựa chọn các ứng viên sao cho phù hợp với công việc.
- Tuyển dụng thông qua giới thiệu: qua giới thiệu từ người quen, từ các thành viên trong doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể tìm kiếm được người phù hợp khá nhanh chóng và cụ thể. Tuy nhiên, hình thức tuyển dụng này chỉ ở quy mô hẹp.

1.4. Quy trình tuyển dụng

❖ Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng

Nhu cầu tuyển dụng phát sinh từ các nguồn sau: theo yêu cầu của GD, phòng Tổng hợp đề nghị.

Các bộ phận căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh và nhu cầu công việc phát sinh để xác định nhu cầu tuyển dụng như sau

- a) Tuyển dụng phục vụ yêu cầu cho công việc gì?
- b) Điều kiện đòi hỏi người dự tuyển phải đáp ứng được về: trình độ chuyên môn, kỹ thuật và những điều kiện khác tùy theo tính chất công việc.
- c) Số lượng cần tuyển dụng.
- d) Loại nhân viên: chính thức hay thời vụ.
- e) Thời gian cần nhân sự.

❖ Bước 2: Tổng hợp nhu cầu, lập kế hoạch

● Tổng hợp nhu cầu

Trưởng Phòng/ban/đơn vị tập hợp nhu cầu nhân sự của các bộ phận trực thuộc vào

- a) Xác định lại nhu cầu tuyển dụng của các phòng/ban/đơn vị về số lượng, yêu cầu phục vụ cho công việc.
- b) Nếu xét thấy còn có một vài chi tiết chưa hợp lý thì trao đổi trực tiếp với trưởng phòng/ban/đơn vị liên quan để thống nhất việc tuyển dụng.
- c) Sau khi thống nhất nhu cầu cần tuyển dụng thì tiến hành tổng hợp theo từng đối tượng nhân viên, số lượng nhân viên cần tuyển.

● Lập kế hoạch tuyển dụng:

Sau khi tổng hợp nhu cầu tuyển dụng, phòng Tổng hợp tiến hành lên kế hoạch tuyển dụng bao gồm:

- a) Số lượng tuyển dụng cho từng công việc.
- b) Nơi cung cấp nguồn nhân lực.
- c) Thời gian tiếp nhận hồ sơ tuyển dụng.
- d) Dự kiến thành phần tham dự phỏng vấn ứng viên.
- e) Thời gian phỏng vấn.

f) Dự toán cho chi phí tuyển dụng: kinh phí phải nằm trong khả năng tài chính cho phép.

❖ Bước 3: Phê duyệt

Trình GD phê duyệt kế hoạch tuyển dụng bao gồm chi phí tuyển dụng. Nếu GD chưa nhất trí thì dựa trên quan điểm của GD, phòng Tổng hợp xác định lại nhu cầu tuyển dụng. Nếu GD nhất trí thì chuyển sang bước tiếp theo.

❖ Bước 4: Thành lập hội đồng tuyển dụng

Đối với các chức danh là quản lý cấp trưởng phòng, phó phòng trở lên thì bắt buộc phải lập hội đồng tuyển dụng.

❖ Bước 5: Đăng tin tuyển dụng

Sau khi kế hoạch tuyển dụng đã được duyệt, phòng Tổng hợp tiến hành đăng tin tuyển dụng với các yêu cầu cụ thể bao gồm:

- a) Vị trí và số lượng tuyển.
- b) Mô tả công việc.
- c) Yêu cầu công việc.
- d) Quyền lợi.
- e) Yêu cầu hồ sơ.
- f) Địa điểm và thời gian nhận hồ sơ.

❖ Bước 6: Nhận hồ sơ

Phòng Tổng hợp tiếp nhận hồ sơ của ứng viên, hướng dẫn ứng viên về quy trình tuyển dụng của công ty.

❖ Bước 7: Lọc hồ sơ

Phòng Tổng hợp tiến hành sàng lọc hồ sơ của ứng viên như sau:

- a) Kiểm tra ứng cử viên có đủ tuổi không (căn cứ CMND, kiểm tra và đối chiếu với các giấy tờ khác, trường hợp nghi ngờ ứng viên không đủ tuổi thì có thể kiểm tra qua phỏng vấn, nếu ứng viên không đủ tuổi thì không nhận).
- b) Kiểm tra ứng viên có đủ hồ sơ không ? Hồ sơ gồm:
 - Sơ yếu lý lịch (bản chính – có xác nhận của chính quyền địa phương).
 - Giấy khám sức khỏe (bản chính – 1 bản).

- Đơn xin việc (bản chính – có xác nhận của chính quyền địa phương).
- Hộ khẩu (bản sao có công chứng).
- Giấy CMND (bản sao có công chứng).
- Văn bằng chuyên môn liên quan (bản sao có công chứng).

Toàn bộ các giấy tờ được làm không quá 6 tháng tính đến ngày phòng Tổng hợp kiểm tra. Trường hợp ứng viên thiếu hồ sơ thì yêu cầu ứng viên bổ sung sau.

c) Kiểm tra ứng viên có bằng cấp chuyên môn, có kinh nghiệm đáp ứng được công việc không?

Nếu đạt yêu cầu thì phòng Tổng hợp lập danh sách ứng viên. Sau đó phòng Tổng hợp thông báo lịch phỏng vấn cho ứng viên, trường hợp không đạt thì chuyển đến bước lưu hồ sơ.

❖ Bước 8: Kiểm tra kiến thức chuyên môn (bài kiểm tra viết)

- Phòng Tổng hợp thông báo lịch kiểm tra cho ứng viên.
- Phòng Tổng hợp tổ chức cho ứng viên được kiểm tra.
- Sau khi thi xong, phòng Tổng hợp tổ chức việc chấm thi, thông báo kết quả thi cho ứng viên bằng điện thoại.
- Đối với những ứng viên kiểm tra kiến thức chuyên môn đạt yêu cầu, Phòng Tổng hợp lập danh sách ứng viên tham dự phỏng vấn.
- Đối với các ứng viên không đạt yêu cầu thì chuyển đến bước lưu hồ sơ.

❖ Bước 9: Phỏng vấn

- Phòng Tổng hợp có trách nhiệm thông báo về lịch phỏng vấn, lịch này được thông báo cho ứng viên biết rõ.
- Phòng Tổng hợp chuyển hồ sơ ứng viên cho người phỏng vấn để kiểm tra hồ sơ và chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, cụ thể:

a) Các điều kiện tuyển dụng:

- Các bằng cấp, hoặc tay nghề đã được đào tạo như thế nào ?
- Người xin việc đã hiểu gì về Công ty.
- Đã có kinh nghiệm làm việc hay không? Nếu có thì thời gian là bao lâu? Đã làm việc ở nơi nào? Điều kiện về ăn, ở, đi lại nếu được tiếp nhận.

- Tìm hiểu đôi nét về nhân thân, hoàn cảnh gia đình.
- Nguyên vọng khi được tiếp nhận làm việc.

b) Nghiệp vụ chuyên môn

- Tùy theo đối tượng người phỏng vấn sẽ phỏng vấn, trắc nghiệm về trình độ chuyên môn, kỹ thuật.
- Đối với những ứng viên phỏng vấn đạt yêu cầu, phòng Tổng hợp sẽ gửi thư mời nhận việc.
- Đối với các ứng viên không đạt yêu cầu thì chuyển đến bước lưu hồ sơ.

❖ Bước 10: Thư mời nhận việc

Trên cơ sở phê duyệt của GD, Phòng Tổng hợp gửi thư mời nhận việc cho ứng viên đạt yêu cầu đến công ty để hướng dẫn thời gian làm việc, các quy định của công ty, các công việc cần thực hiện...

❖ Bước 11: Thông báo tuyển dụng

Phòng Tổng hợp ra thông báo tuyển dụng những ứng viên đạt yêu cầu, phổ biến thông báo đến toàn công ty.

❖ Bước 12: Thử việc

Việc tiếp nhận và thử việc như thế nào được thực hiện theo biểu mẫu. Nếu ứng viên thử việc đạt yêu cầu sẽ trở thành nhân viên chính thức của công ty. Trường hợp không đạt yêu cầu thì chuyển đến bước lưu hồ sơ.

❖ Bước 13: Lưu hồ sơ

Sau khi ứng viên trở thành nhân viên chính thức của công ty thì công ty sẽ lưu hồ sơ của ứng viên lại và những ứng viên không đạt yêu cầu thì công ty cũng lưu hồ sơ lại.

❖ Bước 14: Kết thúc tuyển dụng

Sau khi đã thực hiện đầy đủ các bước trên và các thông tin tuyển dụng đã đảm bảo theo đúng yêu cầu tuyển dụng đề ra thì hội đồng tuyển dụng sẽ ra quyết định kết thúc việc tuyển dụng.

1.5. Nội dung quy trình tuyển dụng nhân sự tại doanh nghiệp

Tuyển dụng nhân sự bao gồm hai nội dung đó là tuyển mộ và tuyển chọn nhân sự

a) Tuyển mộ

- Tuyển mộ là quá trình thu hút nguồn nhân lực có từ bên trong và bên ngoài tổ chức đến xin việc từ các vị trí còn trống mà tổ chức đang tiến hành tuyển dụng.
- Tuyển mộ là quá trình thu hút các ứng viên có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức về phía mình để các nhà tuyển dụng lựa chọn và sàng lọc những người đủ điều kiện vào làm việc tại một vị trí nào đó trong tổ chức.
- Quá trình tuyển mộ sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả của quá trình tuyển chọn cũng như đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Bên cạnh đó, tuyển mộ còn ảnh hưởng tới các chức năng khác của quản trị nguồn nhân lực như: đánh giá tình hình thực hiện công việc, thù lao lao động; đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; các mối quan hệ lao động...

b) Tuyển chọn

- Tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng viên đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ, theo các tiêu chí khác nhau nhằm tìm ra người phù hợp nhất trong vị trí cần tuyển. Tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm ra 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. Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng được các nhu cầu:
- Tuyển chọn phải xuất phát từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch nguồn nhân lực.
- Tuyển chọn được những người có trình độ chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt được năng suất lao động cao, hiệu suất công tác tốt.
- Tuyển chọn được những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc với tổ chức.

1.6. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác tuyển dụng

Để đánh giá về hiệu quả quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp có thể sử dụng khá nhiều chỉ số, dưới đây là bốn chỉ số cơ bản mà các doanh nghiệp hiện nay hay áp dụng:

1.6.1. Tỷ số về lượng

Tỷ lệ này được đo bằng

$$\text{Tỷ số về lượng} = \frac{\text{Tổng số CV}}{\text{Đợt tuyển dụng (đối với từng vị trí)}}.$$

Đây là một chỉ số giúp đo lường mức độ hiệu quả truyền thông của đợt tuyển dụng. Chỉ số càng cao càng cho thấy hiệu quả của truyền thông trong đợt tuyển dụng càng cao.

Tuy nhiên khi đưa vào đây để đánh giá mức độ hiệu quả của quá trình truyền thông có thể dễ mắc phải một số sai lầm. Bởi việc một công ty, tổ chức nhận được nhiều hay ít CV còn có thể do danh tiếng của công ty, có thể do uy tín của nó trên thị trường tuyển dụng hay cũng có thể do độ hấp dẫn của công việc... Chính bởi vậy khi xem xét và đánh giá dựa vào chỉ số này đòi hỏi cần có sự xem xét tổng thể các vấn đề, và nên có sự trao đổi và hỏi lại ứng viên những câu hỏi mang ý nghĩa “tại sao họ lại nộp đơn vào công ty” để có những đánh giá chính xác và toàn diện hơn.

Tỷ lệ này cao chỉ ra nhiều tín hiệu đáng mừng cho công ty: ngoài hiệu quả của truyền thông, về mặt uy tín có thể công ty đã được người lao động đánh giá cao hơn. Thứ 2 công ty có nhiều sự lựa chọn hơn cho một vị trí, như vậy khả năng công ty chọn được những người có năng lực và trình độ phù hợp với nhu cầu sẽ cao hơn.... Tuy nhiên tỷ lệ này quá cao cũng đồng nghĩa với việc công ty sẽ phải mất nhiều nguồn lực (nhân lực, chi phí, thời gian...) hơn trong việc sàng lọc và chọn lựa ứng viên điều này sẽ đẩy chi phí tuyển dụng, thời gian tuyển dụng được một ứng viên sẽ tăng cao như vậy cũng sẽ khó coi hoạt động tuyển dụng là có hiệu quả.

1.6.2. Tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu (tỷ số về chất)

Tỷ lệ này được đo bằng

$$\text{Tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu} = \frac{\text{số ứng viên ký hợp đồng chính thức}}{\text{tổng số ứng viên}}.$$

Nếu tỷ lệ này càng cao thì chứng tỏ công ty đã truyền tải được những vấn đề cốt lõi của công việc hay vị trí tuyển dụng đến với các ứng viên. Chất lượng (trình độ, năng lực, phẩm chất...) các ứng viên tham gia tuyển dụng cao. Hoạt động truyền thông của công ty đã tiếp cận được đúng nguồn lao động mà công ty cần.

Nếu tỷ lệ này quá thấp, chứng tỏ công ty đã không truyền tải cho ứng viên hiểu tiêu chuẩn, nội dung công việc và điều kiện công việc là gì dẫn đến ứng viên tham gia tuyển dụng một cách tràn lan gây nhiều khó khăn cho công tác tuyển chọn. Nhiều ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc do công ty đặt ra dẫn đến hoạt động tuyển dụng đã gây lãng phí kém hiệu quả. Công ty cần rà soát lại toàn bộ quá trình tuyển dụng để có những điều chỉnh hợp lý.

1.6.3. Chỉ số về chi phí

$$\text{Chỉ số về chi phí tuyển dụng} = \frac{\text{Tổng chi phí trong quá trình tuyển dụng}}{\text{Số hợp đồng ký chính thức}}$$

Chỉ tiêu này xác định xem để lựa chọn ra được một vị trí cho công ty thì công ty cần bỏ ra bao nhiêu đồng chi phí. Đây là chỉ tiêu rất hay được sử dụng trong đánh giá hiệu quả của quá trình tuyển dụng bởi nó có tính chất đại diện cao, tính tổng thể lớn khi xem xét vấn đề lớn hơn so với các chỉ tiêu khác.

Ở đây tổng chi phí của quá trình tuyển dụng bao gồm toàn bộ chi phí cho quá trình tuyển dụng. Bắt đầu từ hoạt động lập kế hoạch nhân sự tới hoạt động giúp người lao động hòa nhập vào với công việc. Nó bao gồm cả những chi phí hữu hình như quảng cáo, trả lương, văn phòng...tới các chi phí vô hình như chi phí cho thời gian chờ đợi người lao động hòa nhập được với công việc, chi phí do hao phí trang thiết bị do người lao động mới chưa biết việc gây ra...đây là những chi phí rất khó tính toán cụ thể. Hơn nữa ngay cả những chi phí hữu hình nhiều khi cũng rất khó tính toán như lương cho cán bộ tuyển dụng nếu đó là cán bộ thuê ngoài thì sẽ việc hạch toán rất đơn giản tuy nhiên nếu đó là cán bộ nhân sự của công ty thì việc tính toán sẽ rất khó khăn bởi người làm nhân sự trong công ty không chỉ được trả lương để làm mỗi công tác tuyển dụng. Hay như chi phí văn phòng, nếu công ty thuê ngoài thì chi phí đúng bằng số tiền công ty trả cho đơn vị thuê tuy nhiên nếu đó là văn phòng của công ty thì công ty sẽ phải tính chi phí sử dụng nó cho hoạt động tuyển

dụng là bao nhiêu. Như vậy ở đây việc tính tổng chi phí chỉ mang tính tương đối vì vậy nó đòi hỏi công ty cần có những chuẩn cụ thể và hạch toán chi tiết để đảm bảo việc tính toán chỉ số này được chính xác, tránh đánh giá nhầm.

Ở đây chúng ta đề cập đến là số hợp đồng ký chính thức chứ không phải dừng lại ở mức là những hợp đồng thử việc bởi như vậy nó vẫn chưa đi hết quá trình tuyển dụng. Tính toán những chỉ tiêu về chi phí đối với doanh nghiệp đương tiến hành việc tự tuyển dụng so sánh xem việc tự tiến hành tuyển dụng hay việc thuê dịch vụ này từ bên ngoài sẽ tốn ít chi phí hơn từ đó lựa chọn ra cách thức hiệu quả cho doanh nghiệp.

1.6.4. Chỉ số về thời gian

Chỉ số thời gian tuyển dụng là số thời gian trung bình kể từ khi yêu cầu tuyển dụng được chấp nhận đến khi nhân sự chính thức ký hợp đồng lao động. Đây là 27 thời gian của toàn bộ quy trình tuyển dụng. Thông thường đối với lực lượng lao động cần được bổ sung thường xuyên thì công ty đã xây dựng kế hoạch thời gian từ trước và chỉ số này khá cố định. Tuy nhiên trong nhiều trường hợp công ty cần bổ sung lao động đột ngột thì đây là chỉ số rất được lưu tâm, nhất là trong điều kiện thị trường lao động có sự cạnh tranh gay gắt.

Chỉ số này lớn hay nhỏ là hiệu quả? Vấn đề này cần được xem xét và đối chiếu với tình hình thực tế và kế hoạch tuyển dụng của công ty. Việc mất quá nhiều thời gian cho tuyển dụng có thể gây tốn nhiều chi phí hơn và có thể không đáp ứng được tính cấp thiết của nguồn nhân lực. Nhưng nếu chỉ số này quá nhỏ sẽ dễ dẫn tới việc tuyển dụng không đúng người, vội vàng dẫn tới chất lượng nguồn lao động không như mong muốn.

Hiện nay vẫn chưa có một tiêu chuẩn nào được coi là chuẩn mực để đánh giá các chỉ số về hiệu quả của quá trình tuyển dụng. Bởi vậy việc phân tích và đánh giá các chỉ số này sẽ dựa trên kế hoạch thực tế của công ty, đặc điểm trung của ngành và việc so sánh đối chiếu số liệu của công ty qua các năm.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HÀ ANH

2.1. Một số nét khái quát về Công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh

2.1.1. Quá trình thành lập và phát triển của công ty.

- Tên công ty: Công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh
- Tên giao dịch quốc tế: Ha Anh Trade Transport Co.Ltd
- Điện thoại : (0225) 3978897
- Trụ sở: 86 Đường Hoàng Thế Thiện, P. Đông Khê, Q. Ngô Quyền, Tp.Hải Phòng
- Số Fax: (0225) 3978880
- Email: haanhtraco@gmail.com
- Trang web: www.vantaihaanh.com
- Mã số thuế: 0200391907
- Vốn điều lệ : 500.000.000đ (năm 2000). Năm 2011 công ty đăng ký lại thay đổi số vốn điều lệ lên 40.000.000.000đ
- Ngày cấp giấy phép: 09/05/2000
- Ngày hoạt động: 15/05/2000

Quá trình hình thành và phát triển của Doanh nghiệp: Công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Hà Anh được thành lập và hoạt động theo giấy phép đăng ký kinh doanh do Sở Kế Hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp ngày 9 tháng 5 năm 2000. Với hơn 20 năm đi vào hoạt động kinh doanh, công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh đã có những điểm mốc đáng chú ý sau:

- 5 năm đầu, công ty đã hoàn chỉnh hệ thống kho chứa hàng rời tại bãi I, sản lượng qua kho đạt 20 ngàn tấn/tháng, đáp ứng đầy đủ yêu cầu khách hàng có nhu cầu thuê kho. Vừa chủ động sản xuất, công ty còn mở thêm dịch vụ kinh doanh kho bãi tăng doanh thu và tạo nhiều việc làm cho người lao động.
- 2006, công ty tiếp tục đầu tư bãi II giai đoạn I là khu liên hợp cho thuê đỗ xe, xưởng sửa chữa, bàn cân, cây xăng phục vụ cho hoạt động vận tải tại Hải Phòng • Năm 2008, công ty tiếp tục mở rộng diện tích bãi khoảng 10 ha với sức chứa trên 1 ngàn xe, 30 xưởng sửa chữa

- Năm 2015, công ty đã chuẩn bị cho kế hoạch kinh doanh như: tiếp tục duy trì hoạt động các ngành nghề truyền thống, kiện toàn bộ máy, nâng cao năng lực quản trị, chất lượng phục vụ khách hàng. Cấu trúc hoạt động vận tải theo hướng đầu tư xây dựng cảng thủy nội địa tại Hải Dương, Hưng Yên...nhằm kết hợp giữa vận tải đường bộ và đường thủy để giảm giá thành vận tải và cung ứng đầy đủ, kịp thời hàng hóa cho khách hàng.

Trong quá trình kinh doanh của mình, công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh luôn coi khách hàng là những cá thể riêng biệt, có nhu cầu được lắng nghe, chia sẻ, được đáp ứng, phục vụ một cách tốt nhất và được đối xử công bằng. Bởi vậy, công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh luôn nỗ lực ở mức cao nhất lấy chất lượng phục vụ sự hài lòng của khách hàng là mục tiêu hàng đầu của công ty với phương châm an toàn, chính xác, tạo sự khác biệt. Sự hài lòng và tin cậy của khách hàng chính là khởi nguồn cho sự thịnh vượng và phát triển bền vững của công ty. Sau hơn 20 năm đi vào hoạt động công ty TNHH Vận tải Thương mại Hà Anh đã nhận được rất nhiều sự tin tưởng và sự hài lòng của khách hàng cho những dịch vụ mà công ty cung cấp.

2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của doanh nghiệp.

- Chức năng:
 - Thực hiện kinh doanh các ngành nghề đã được cấp phép kinh doanh theo giấy phép kinh doanh của công ty.
 - Đảm bảo kinh doanh hiệu quả, đáp ứng mọi yêu cầu của khách hàng với chất lượng và dịch vụ tốt nhất. Thực hiện tốt phương hướng, mục tiêu, kế hoạch của công ty.
 - Công ty phải đảm bảo tiến hành kinh doanh có lãi dựa trên hoạt động kinh doanh theo đúng luật định.
- Nhiệm vụ:
 - Xây dựng và phát triển các kế hoạch ngắn và dài hạn.
 - Tiếp tục duy trì thị phần và nâng cao chất lượng dịch vụ.
 - Nghiên cứu đầu tư tàu hàng rời cỡ handy-max.

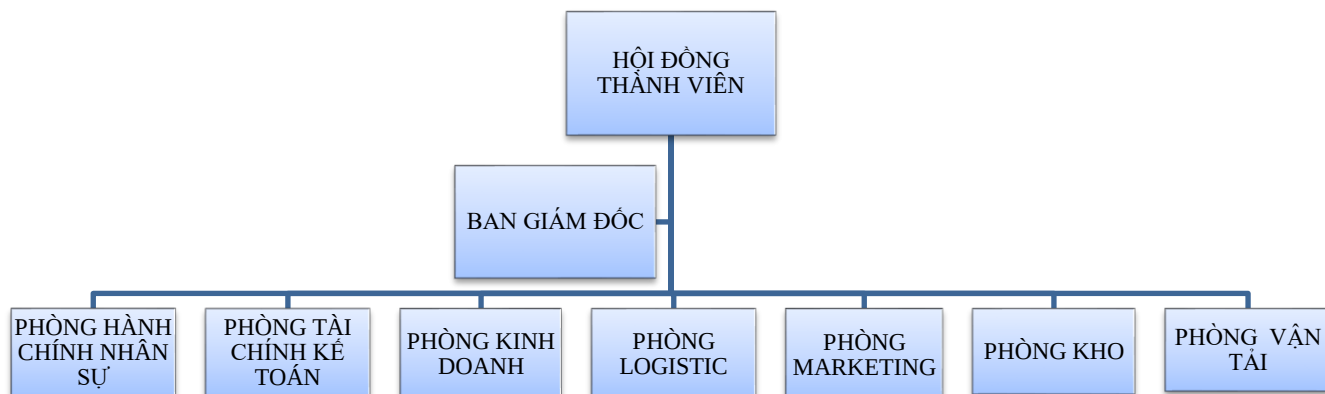
- Phát triển công tác quản lý khai thác, quản lý kỹ thuật đối với đội tàu chở dầu thành phẩm.
- Công ty xác định mục tiêu chính là giữ vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường khu vực và quốc tế.
- Mở rộng cơ hội hợp tác, liên doanh liên kết với các đối tác trên tất cả các lĩnh vực vận tải biển.
- Xây dựng kế hoạch tài chính phù hợp, cân đối tài chính công ty.
- Nghiên cứu dự án mới, tìm kiếm các cơ hội và các đối tác kinh doanh.

2.1.3. Lĩnh vực kinh doanh của công ty

- Bốc xếp hàng hóa
- Dịch vụ hải quan
- Dịch vụ kho bãi
- Dịch vụ Logistics
- Vận chuyển hàng hóa đường bộ
- Vận tải hàng hóa đa phương thức

2.1.4. Cơ cấu tổ chức

Sơ đồ 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Hà Anh



(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)

Chức năng và nhiệm vụ các phòng ban

- Hội đồng thành viên: bao gồm hai thành viên sáng lập, đây là cơ quan có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích,

quyền lợi và nghĩa vụ của công ty. Hội đồng thành viên có trách nhiệm định hướng chiến lược phát triển và kế hoạch kinh doanh hàng năm của công ty thông qua việc hoạch định các chính sách, ra nghị quyết hành động cho từng thời kỳ phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của công ty. Ngoài ra, hội đồng thành viên và các thành viên trong hội đồng cũng có quyền và trách nhiệm khác theo quy định của điều lệ công ty và điều 47 Luật Doanh nghiệp 2005.

- Ban Giám đốc: là người điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày của công ty, có quyền quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động hàng ngày và chịu trách nhiệm trước hội đồng thành viên về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ của mình.
- Phòng Hành chính Nhân sự:
 - Mô tả công việc các chức danh.
 - Tổ chức tuyển dụng theo sự phê duyệt của Ban Giám Đốc.
 - Tổ chức đào tạo cán bộ nhân viên đáp ứng theo yêu cầu hoạt động kinh doanh của công ty.
 - Quản lý và theo dõi các hồ sơ nhân viên.
 - Theo dõi và thực hiện việc ký hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động, thanh lý hợp đồng, thực hiện các thủ tục bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... cho các nhân viên trong công ty.
 - Giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ nhân sự. Quan tâm đời sống nhân viên trong công ty bằng các đề xuất các phần thưởng vào các ngày lễ, thăm viếng gia đình nhân viên khi có hữu sự, bệnh hoạn; lưu ý gia cảnh nhân viên trong công ty để kịp thời vận động hỗ trợ khi cần thiết giúp nhân viên yên tâm công tác.
 - Theo dõi việc chấm công và nhắc nhở nhân viên về thực hiện các nội qui trong công ty.
 - Quản lý và phân phát văn phòng phẩm.
 - Theo dõi việc sử dụng và bảo dưỡng các thiết bị văn phòng.

- Quản lý hệ thống máy tính (hardware, software) và dữ liệu của công ty.
- Phòng Tài chính Kế toán:
 - Thiết lập tình hình tài chính bằng cách triển khai và áp dụng hệ thống thu thập, phân tích, xác minh và báo cáo thông tin tài chính.
 - Cân đối sổ sách kế toán, báo cáo tài chính, quyết toán thuế theo qui định của nhà nước.
 - Cân đối sổ sách kế toán, báo cáo tài chính, quyết toán thuế theo qui định của nhà nước.
 - Theo dõi lợi nhuận, chi phí và lương thưởng của nhân viên.
 - Đáp ứng các mục tiêu cho tài chính kế toán bằng cách dự báo những yêu cầu: chuẩn bị ngân sách hàng năm, lên kế hoạch chi tiêu, phân tích những sai biệt, thực hiện động tác sửa chữa.
 - Điều phối việc tập hợp, củng cố và đánh giá dữ liệu tài chính.
 - Tránh vi phạm pháp luật bằng cách tìm hiểu các luật lệ hiện tại và đề xuất, thực hiện luật kế toán, đề nghị các thủ tục mới.
 - Duy trì và kiểm soát các thủ tục chính sách kế toán.
 - Kiểm tra, rà soát, ghi chép chứng từ kế toán đầy đủ và chính xác, đảm bảo tính hợp lý, hợp lệ và hợp pháp.
 - Lưu trữ, theo dõi và thanh lý các hợp đồng.
 - Tiến hành mua hàng theo hợp đồng đã ký (đối với hàng kinh doanh thương mại)
 - Lựa chọn, đánh giá định kỳ nhà cung cấp (đối với hàng kinh doanh thương mại)
- Phòng Kinh doanh:
 - Hoạch định và triển khai các phương án kinh doanh nhằm phát triển qui mô hoạt động của công ty.
 - Tổng hợp tình hình kinh doanh của công ty theo từng tháng, quý và đề ra các giải pháp trong thời gian tiếp theo.
 - Mở rộng thị phần, tìm thị trường mới.

- Tạo được ấn tượng và hình ảnh chất lượng kinh doanh của công ty. Không để khách hàng phàn nàn về cung cách phục vụ của nhân viên công ty.
- Tìm hiểu nhu cầu sử dụng sản phẩm/dịch vụ của khách hàng để tư vấn và giới thiệu dịch vụ của công ty đến khách hàng.
- Thực hiện việc báo giá và soạn thảo hợp đồng theo yêu cầu cụ thể của khách hàng.
- Ghi nhận các thông tin phản hồi của khách hàng và chuyển đến các bộ phận liên quan xử lý kịp thời.
- Phân loại khách hàng để có chế độ hậu mãi thích hợp.
- Phòng Logistics
 - Tư vấn cho khách hàng chuẩn bị các chứng từ cần thiết, liên quan cho các lô hàng xuất - nhập do công ty làm dịch vụ.
 - Lưu trữ và bảo quản các chứng từ, thông tin của khách hàng và công ty.
 - Làm thủ tục hải quan và giao nhận hàng hóa cho khách hàng.
 - Làm dịch vụ booking cho hàng hóa xuất khẩu.
 - Thường xuyên cập nhật lịch tàu và lịch bay của các hãng. Cung cấp giá vận chuyển bằng đường biển và đường hàng không cho Phòng sale khi có yêu cầu.
 - Quản lý và điều độ xe cung cấp dịch vụ cho khách hàng.
 - Tổ chức thực hiện việc bảo trì và bảo dưỡng xe.
 - Thống kê, báo cáo và xử lý các sự cố trong quá trình cung cấp dịch vụ tại công ty.
 - Chọn lựa, đánh giá các đơn vị vận chuyển.
 - Theo dõi, đánh giá định kỳ các đại lý của công ty ở nước ngoài.
- Phòng Marketing
 - Theo dõi và thu thập thông tin trên thị trường để có những thông tin hỗ trợ cho việc lên kế hoạch triển khai các chiến lược kinh doanh.
 - Theo dõi, chăm sóc và cải tiến website công ty

- Nghiên cứu và đưa ra các biện pháp hữu hiệu, tích cực nhằm quảng bá hình ảnh thương hiệu công ty ra bên ngoài.
- Chịu trách nhiệm thiết kế, tổ chức các buổi họp, các buổi tọa đàm trong lẫn ngoài công ty.
- Soạn thảo nội dung và thiết kế các mẫu quảng cáo, brochure, catalog, danh thiếp...
- Hỗ trợ phòng kinh doanh trong việc tiếp cận khách hàng (tìm kiếm thông tin khách hàng, gửi catalog, brochure,...)
- Phòng Kho:
 - Quản lý kho bãi, đảm bảo các hàng hóa được lưu trữ và vận chuyển đúng cách
 - Kiểm tra, theo dõi và điều phối kho hàng, kiểm soát xuất nhập hàng hóa, bảo quản hàng hóa
- Phòng Vận tải:
 - Điều hành, quản lý các hoạt động vận chuyển, giám sát việc thực hiện các chuyến hàng, đảm bảo lộ trình và thời gian vận chuyển.
 - Lên kế hoạch vận chuyển, điều phối xe cộ, kiểm soát tiến độ giao hàng, đảm bảo an toàn và đúng thời gian

2.1.5. Đặc điểm nguồn lao động của công ty

a) Cơ cấu lao động theo phòng ban chức năng

Bảng 1. Cơ cấu lao động theo phòng ban chức năng qua các năm 2021-2023*(Đơn vị: người)*

Chi tiêu	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
Hội đồng thành viên	2	1%	2	0.8%	2	0.8%
Ban Giám đốc	4	2%	5	2.1%	5	1.9%
Phòng Hành chính Nhân sự	15	7.4%	18	7.6%	20	7.6%
Phòng Tài chính Kế toán	10	5%	12	5.1%	14	5.3%
Phòng Kinh doanh	40	19.8%	50	21.1%	60	22.7%
Phòng Logistic	30	14.9%	35	14.7%	40	15.2%
Phòng Marketing	15	7.4%	20	8.4%	25	9.5%
Phòng Kho	40	20%	44	18,5%	48	18%
Phòng Vận tải	46	22.7%	51	21,5%	59	22%
Tổng cộng	202	100%	237	100%	264	100%

(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)

Cơ cấu lao động của Công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Hà Anh trong giai đoạn 2021 - 2023 cho thấy một sự phát triển đáng kể với tổng số lao động tăng từ 202 người lên 264 người. Tốc độ tăng trưởng này phản ánh xu hướng mở rộng quy mô và nâng cao năng lực kinh doanh nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

Trong đó, Phòng Kinh doanh có sự gia tăng nhân sự mạnh mẽ nhất, từ 40 người (chiếm 19,8% năm 2021) lên 60 người (22,7% năm 2023). Nhân sự phòng này tăng đều đặn qua từng năm, thể hiện cam kết của công ty trong việc mở rộng thị phần, tăng cường năng lực bán hàng và nâng cao doanh thu. Với đội ngũ lớn hơn, Phòng Kinh doanh có thể đáp ứng nhanh chóng yêu cầu của khách hàng, khai thác hiệu quả các cơ hội thị trường, đồng thời nâng cao chất lượng dịch vụ.

Phòng Hành chính Nhân sự cũng tăng từ 15 lên 20 người, tương ứng với tỷ lệ từ 7,4% đến 7,6%. Đầu tư vào nhân sự tại đây giúp công ty quản lý tốt hơn nguồn lực và tăng cường khả năng tuyển dụng, đào tạo nhân viên, góp phần nâng cao chất lượng làm việc của toàn bộ đội ngũ.

Phòng Tài chính Kế toán có sự tăng trưởng từ 10 người (5,0%) lên 14 người (5,3%), cho thấy công ty đã chú trọng vào việc kiểm soát tài chính, đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả trong quản lý dòng tiền, giúp tối ưu hóa chi phí và đạt được lợi nhuận cao hơn.

Bên cạnh đó, Phòng Logistics từ 30 người (14,9%) lên 40 người (15,2%), phản ánh nhu cầu tăng cường các hoạt động liên quan đến quản lý vận chuyển, giao nhận hàng hóa, đảm bảo các quy trình vận hành diễn ra trơn tru, đúng tiến độ, và góp phần nâng cao mức độ hài lòng của khách hàng.

Phòng Marketing cũng không kém phần quan trọng khi nhân sự tăng từ 15 người (7,4%) lên 25 người (9,5%). Sự gia tăng này hỗ trợ công ty trong các hoạt động quảng bá và tiếp cận thị trường, từ đó mở rộng tầm ảnh hưởng và thu hút nhiều khách hàng tiềm năng hơn.

Phòng Kho chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động, từ 40 người (20%) năm 2021 xuống còn 48 người (18%) vào năm 2023. Mặc dù tỷ lệ này có xu hướng giảm nhẹ nhưng số lượng vẫn duy trì ở mức cao. Ngoài ra Phòng Vận tải qua các năm tỷ lệ lao động vẫn duy trì ở mức 22%, mặc dù năm 2022 có xu hướng giảm nhẹ. Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh là công ty hoạt động về lĩnh vực chuỗi dịch vụ logistics và vận tải, phòng Kho và phòng Vận tải nằm trong khối nghiệp vụ thực

hiện các hoạt động chính tạo ra doanh thu cho công ty. Với xu hướng phát triển của công ty, cơ cấu này là hoàn toàn phù hợp.

b) Cơ cấu lao động theo độ tuổi

Bảng 1: Cơ cấu lao động theo độ tuổi các năm 2021 - 2023

(Đơn vị: người)

Chi tiêu	2021		2022		2023	
	Số Lượng	Tỷ lệ (%)	Số Lượng	Tỷ lệ (%)	Số Lượng	Tỷ lệ (%)
18-30 tuổi	151	74,75%	167	70,46%	187	70,83%
31-45 tuổi	51	25,24%	66	27,85%	73	27,65%
46-60 tuổi	0	0%	4	1,68%	4	1,52%
Tổng	202	100%	237	100%	264	100%

(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)

Dựa vào bảng thống kê nguồn nhân lực theo cơ cấu độ tuổi giai đoạn năm 2021 – 2023 tại công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh, có thể thấy số lượng lao động ở độ tuổi từ 18- 30 tăng đều qua 3 năm. Xét về tỷ lệ phần trăm thì số lượng nhân sự ở độ tuổi này vẫn giữ tỷ lệ cao trong cơ cấu nhân sự của công ty (luôn ở trên mức 50%). Chiếm từ 25% nhân sự ở công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh là đa số nhân viên độ tuổi từ 31- 45 tập trung làm việc ở văn phòng. Độ tuổi từ 35 trở lên chủ yếu được phân bổ tại các vị trí quản lý cấp cao như: trưởng phòng, phó phòng, thủ kho, thủ quỹ... với độ tuổi này khi đảm nhiệm các vị trí quản lý quan trọng ở công ty yêu cầu nhân viên có tinh thần trách nhiệm cao, sự gắn bó lâu dài với công ty và kỹ năng xử lý tình huống nhất định. Nhóm tuổi 46-60 chiếm tỷ trọng thấp nhất trong cơ cấu theo độ tuổi bởi những nhân sự trong độ tuổi này thường nắm giữ vai trò trong ban Hội đồng quản trị hoặc là các cô chú lao công, bảo vệ nên số lượng còn khá hạn chế.

c) Cơ cấu lao động theo giới tính

Bảng 2: Cơ cấu lao động theo giới tính qua các năm 2021-2023

(Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	2021		2022		2023	
	Số Lượng	Tỷ lệ (%)	Số Lượng	Tỷ lệ (%)	Số Lượng	Tỷ lệ (%)
Nam	142	70,29	162	68,35	180	68,18
Nữ	60	29,74	75	31,65	84	31,81
Tổng	202	100	237	100	264	100

(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)

Dựa vào bảng ta thấy, xét về cơ cấu giới tính năm 2023, Công ty có số lao động nữ là 84 người (chiếm 31,81% tổng số lao động), lao động nam là 180 người (chiếm 68,18% tổng số lao động). Công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh có xu hướng tuyển lao động nam nhiều hơn lao động nữ. Có sự chênh lệch này là do Công ty hoạt động chủ yếu về lĩnh vực kê khai hải quan, dịch vụ Logistics, vận chuyển hàng hóa đường bộ, vận tải hàng hóa đa phương thức, kho bãi liên quan nhiều đến tư vấn, chăm sóc khách hàng và giao hàng, phải di chuyển liên tục ngoài thị trường khá vất vả, điều này đòi hỏi nhân viên phải có sức khỏe và thể lực tốt để đáp ứng công việc mang lại hiệu quả. Cũng vì thế mà đa số lao động nữ chủ yếu là lao động gián tiếp làm những công việc trong văn phòng như nhân sự, cung ứng, telesale – chăm sóc khách hàng(CSKH),...

d) Cơ cấu lao động theo trình độ

Bảng 3: Cơ cấu lao động theo trình độ qua các năm 2021-2023

(Đơn vị: người)

Chỉ tiêu	2021		2022		2023	
	Số Lượng	Tỷ lệ (%)	Số Lượng	Tỷ lệ (%)	Số Lượng	Tỷ lệ (%)
Đại học và trên đại học	79	39	90	37	104	39
Cao đẳng và trung cấp	37	18,3	42	18	45	17
Phổ thông	86	42	105	44	115	43
Tổng	202	100	237	100%	264	100%

(Nguồn: Phòng hành chính nhân sự)

Qua bảng trên ta nhận thấy: Trình độ lao động Công ty chia làm 3 trình độ: Cao nhất là phổ thông, sau đó đại học và trên đại học và cuối cùng là cao đẳng, trung cấp. Tỷ lệ lao động có trình độ lao động phổ thông chiếm tỷ lệ cao nhất, năm 2023 là 86 người chiếm 43% toàn công ty. Là công ty vận tải do đó nguồn nhân sự này chủ yếu là tài xế, phụ xế, nhân viên kho, bảo vệ, ... Và lao động có trình độ đại học và trên đại học năm 2023 là 39%. Trình cao đẳng, trung cấp năm 2023 là 17%. Do nhu cầu mở rộng thị trường hàng năm có thêm khách hàng nên số lượng nhân sự có xu hướng tăng. Điều này chứng tỏ ban lãnh đạo đã rất quan tâm đến việc tuyển những người có trình độ, trọng nhân tài để làm việc tại công ty. Đây là một hướng đi lâu dài, chiến lược của Doanh nghiệp để dần nâng cao chất lượng lao động, góp phần tăng năng suất lao động, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

2.2. Phân tích thực trạng công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh

2.2.1 Đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự của công ty thông qua nguồn tuyển dụng

2.2.1.1. Nguồn tuyển dụng bên trong của công ty

Bảng 5: Số lượng nhân sự tuyển dụng từ nguồn nội bộ (2021 - 2023)

Chỉ tiêu	NĂM 2021		NĂM 2022		NĂM 2023	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Số lượng ứng viên nội bộ ứng tuyển	43	27.8	51	23.5	58	22.4
Số lượng tuyển dụng từ nội bộ	15	34.9	19	37.3	21	36.2
Số lượng thăng chức	6	14	7	13.7	9	15.5
Số lượng chuyển chuyển nội bộ	8	18.6	10	19.6	11	19
Số lượng giáng chức	2	4.7	3	5.9	4	6.9
Tổng số tuyển dụng nội bộ	31	100	39	100	45	100

(Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự)

Trong những năm vừa qua công ty đã áp dụng nguyên lý tuyển dụng “Chỉ dùng các biện pháp quảng cáo tuyển dụng nhân viên bên ngoài và quan hệ tiếp xúc với các ứng cử viên bên ngoài sau khi đã kiểm tra toàn bộ khả năng của các ứng viên trong nội bộ xem có phù hợp với vị trí còn trống hay không? Nghĩa là công ty luôn có chính sách ưu tiên tuyển dụng từ nguồn nội bộ trong công ty. Để thực hiện chính sách này công ty luôn có bảng theo dõi kết quả thực hiện công việc của từng nhân viên trong quá trình làm việc. Cũng nhờ hệ thống thông tin và hồ sơ nhân viên các cấp lãnh đạo trong công ty cũng dễ dàng thăng chức cho một số người một cách khách quan. Cũng nhờ hệ thống thông tin và hồ sơ nhân viên các nhà quản trị trong công ty rất dễ dàng trong việc chuyển chuyển nhân viên. Trong việc thăng chức công ty quan tâm chủ yếu tới tài năng và thành tích của nhân viên. Điều này sẽ khuyến khích mọi người kể cả những người trẻ tuổi mà có thực tài. Bên cạnh đó nhờ có hệ thống hồ sơ một cách khoa học nhà quản trị cũng

áp dụng biện pháp giảng chức đối với các trường hợp như lười, thiếu khả năng, không chịu học hỏi...

Nguồn tuyển dụng bên trong cũng phát huy tác dụng trong trường hợp công ty đang cần tìm gấp một người vào một vị trí nào đó mà không có thời gian thì công ty sẽ dán thông báo trong nội bộ để tuyển người.

Như vậy công ty luôn tạo cho người lao động cơ hội để được thăng tiến, do đó họ sẽ gắn bó với công ty hơn. Công ty cũng đánh giá khả năng của họ qua quá trình làm việc nên kết quả thu được khá chính xác. Việc tuyển dụng từ nguồn nội bộ đã giúp công ty tiết kiệm được một khoản chi phí cho công tác tuyển dụng.

2.2.1.2. Nguồn tuyển dụng bên ngoài của công ty

Bảng 6: Số lượng nhân sự tuyển dụng từ nguồn bên ngoài (2021 - 2023)

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Số lượng ứng viên từ nguồn bên ngoài ứng tuyển	78	95	112
Số lượng tuyển dụng từ nguồn bên ngoài	29	34	39
Số lượng tuyển từ nguồn giới thiệu	13	15	18
Số lượng tuyển từ đơn ứng tuyển tự nguyện	11	13	14
Số lượng tuyển từ trung tâm giới thiệu việc làm	5	6	7
Tổng số tuyển dụng từ bên ngoài	29	34	39

(Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự)

Khi nguồn bên trong không đáp ứng được nhu cầu thì công ty mới tìm kiếm nguồn bên ngoài. Khi tuyển dụng nguồn bên ngoài thì trước hết công ty có sự ưu tiên đối với con em trong ngành, sự giới thiệu của cán bộ công nhân viên trong công ty, đây là nguồn tuyển dụng hiện được công ty rất quan tâm. Những người lao động có năng lực là con em, người quen của cán bộ công nhân viên trong công ty có đầy đủ các tiêu chuẩn của công việc được giới thiệu và tham gia tuyển. Nguồn này có ưu điểm là người lao động có thể hoà nhập ngay vào công việc của

công ty, có ý thức tự vươn lên. Công ty thường tuyển dụng theo nguồn này vì vừa tiết kiệm được chi phí, rút ngắn được thời gian hội nhập với môi trường làm việc của công ty qua người thân của họ.

Nguồn tuyển dụng bên ngoài của công ty cũng có thể là các ứng cử viên nộp đơn tự nguyện. Khi có nhu cầu tuyển dụng công ty tiến hành công bố tuyển dụng như thông báo trên một số tờ báo, các trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ quan, đơn vị cung ứng lao động.

2.2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng

2.2.2.1. Nguồn tuyển.

Bảng 7: Nguồn tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh (2021 - 2023)

Nguồn tuyển dụng	2021	2022	2023
Thông báo nội bộ, bảng đánh giá năng lực	31	39	45
Nhân viên giới thiệu người thân, bạn bè	13	15	18
Website công ty	7	8	9
Email trực tiếp	4	5	5
Trung tâm dịch vụ việc làm Hải Phòng	3	4	5
Jobstreet	2	2	2
Facebook	4	5	6
LinkedIn	2	3	4
Zalo	1	1	1
VietnamWorks	5	6	7
TopCV	4	5	6
CareerBuilder	3	3	4
Tổng số nhân sự tuyển dụng	79	96	112

(Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự)

Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh đã triển khai một chính sách tuyển dụng mang tính hệ thống, ưu tiên nguồn nội bộ trước khi tìm kiếm ứng viên bên ngoài. Thông qua việc sử dụng các thông báo nội bộ và đánh giá hiệu suất, công ty đã tuyển dụng 31 người từ nguồn nội bộ trong năm 2021 và tăng lên 45 người vào năm 2023. Chính sách này giúp công ty tiết kiệm đáng kể chi phí, đồng thời rút ngắn thời gian hội nhập cho nhân viên mới, bởi họ đã quen thuộc với quy trình và văn hóa doanh nghiệp. Nhân viên nội bộ khi có cơ hội thăng tiến và được đánh giá công bằng dựa trên năng lực thực tế sẽ có động lực gắn bó lâu dài với công ty. Chính cách làm này giúp củng cố sự đoàn kết, tạo ra tinh thần làm việc tích cực trong nội bộ.

Khi nguồn nội bộ không đủ đáp ứng nhu cầu, công ty chuyển sang khai thác nguồn bên ngoài, đặc biệt ưu tiên tuyển dụng từ giới thiệu của nhân viên hiện tại. Số liệu cho thấy 13 người được tuyển qua nguồn này năm 2021, tăng lên 18 người vào năm 2023. Nhờ sự tin cậy từ các mối quan hệ sẵn có, ứng viên từ nguồn giới thiệu thường nhanh chóng thích nghi và đạt hiệu quả công việc cao hơn. Chính sách tuyển dụng qua giới thiệu giúp giảm thiểu rủi ro trong quá trình tuyển dụng và tiết kiệm chi phí đào tạo, đồng thời tăng tính gắn kết giữa nhân viên và công ty.

Việc tiếp nhận đơn ứng tuyển trực tiếp qua website và email cũng mang lại nguồn ứng viên chủ động. Tuyển dụng qua website tăng từ 7 người năm 2021 lên 9 người vào năm 2023, trong khi email duy trì ở mức từ 4 lên 5 người. Tuy nhiên, con số này vẫn còn hạn chế so với tiềm năng tiếp cận rộng rãi của kênh trực tuyến, có thể cần tối ưu hơn nữa để thu hút ứng viên.

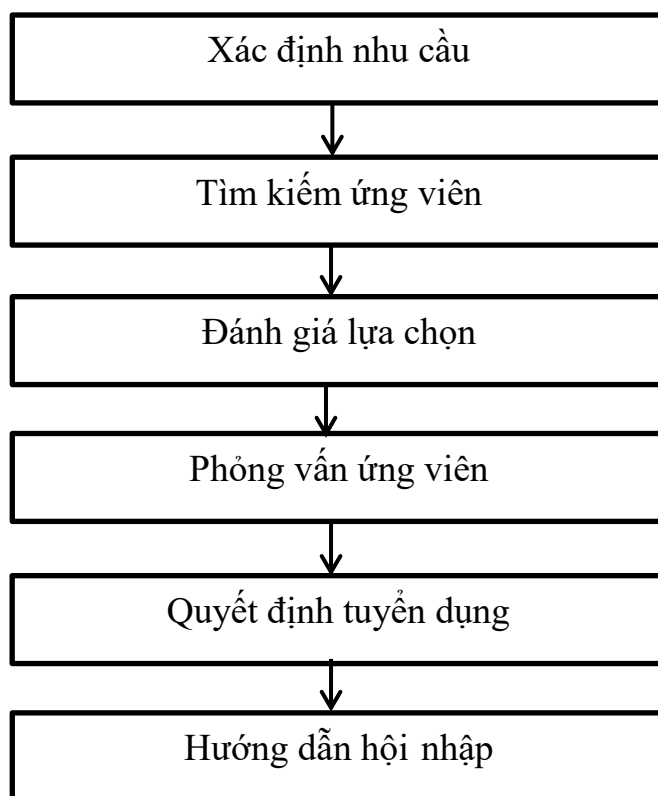
Mạng xã hội cũng là một nguồn tuyển dụng ngày càng được chú trọng, đặc biệt trên các nền tảng như Facebook, LinkedIn và Zalo. Tuyển dụng qua Facebook tăng từ 4 người năm 2021 lên 6 người vào năm 2023, còn LinkedIn từ 2 lên 4 người. Tuy nhiên, việc sử dụng Zalo chưa đạt hiệu quả cao khi chỉ duy trì ở mức 1 người mỗi năm. Cần phát triển thêm các chiến lược để khai thác tốt hơn sức

mạnh của các mạng xã hội, từ đó tiếp cận nhóm ứng viên trẻ trung và năng động hơn.

Các sàn tuyển dụng trực tuyến như VietnamWorks, TopCV và CareerBuilder cũng đóng vai trò không nhỏ trong chiến lược tuyển dụng. Từ 5 người qua VietnamWorks vào năm 2021, số lượng tăng lên 7 người năm 2023; TopCV và CareerBuilder cũng ghi nhận mức tăng tương ứng từ 4 lên 6 và từ 3 lên 4 người. Dù đã đạt được một số kết quả nhất định, nhưng mức tăng này vẫn chưa tương xứng với tiềm năng của các nền tảng tuyển dụng lớn. Công ty có thể cần đẩy mạnh quảng bá và cải thiện chiến lược tuyển dụng để thu hút thêm các ứng viên chất lượng cao từ các sàn tuyển dụng này.

2.2.2.2. Quy trình tuyển dụng.

Sơ đồ 2: Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự của công ty



(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Giải thích quy trình tuyển dụng của công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh

➤ Xác định nhu cầu

Trong giai đoạn đầu của quy trình tuyển dụng, xác định nhu cầu nhân sự là bước cốt lõi giúp công ty chuẩn bị tốt cho các kế hoạch phát triển dài hạn. Trưởng các phòng ban, dựa trên tình hình thực tế và mục tiêu của từng bộ phận, sẽ đánh giá nhu cầu về nhân sự và lập phiếu yêu cầu tuyển dụng cụ thể cho từng vị trí. Những yêu cầu này được gửi đến bộ phận tuyển dụng để xem xét và đối chiếu với kế hoạch nhân sự hàng năm đã được Ban Giám Đốc phê duyệt. Quá trình đối chiếu này không chỉ đảm bảo các yêu cầu tuyển dụng phù hợp với chiến lược phát triển của công ty mà còn giúp tối ưu hóa nguồn lực, tránh lãng phí trong việc bổ sung nhân sự không cần thiết.

Bảng 8: Số lượng nhu cầu tuyển dụng, ứng viên ứng tuyển và trúng tuyển 2021-2023

Chỉ tiêu		Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Xác định nhu cầu	Phòng Kinh doanh	17	20	24
	Phòng Vận tải	14	17	19
	Phòng Logistics	9	10	12
	Phòng Kho	7	9	10
	Phòng Marketing	6	7	8
	Phòng Kế toán	4	5	6
	Phòng Hành chính Nhân sự	3	5	5
	Tổng nhu cầu tuyển dụng	60	73	84
Số lượng ứng viên ứng tuyển		79	96	112
Số ứng viên trúng tuyển		29	34	39

(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

Trong năm 2023, với mục tiêu mở rộng quy mô hoạt động, công ty đã xác định cần tuyển tổng cộng 84 vị trí mới trên toàn bộ các phòng ban. Nhu cầu nhân sự cao nhất là Phòng Kinh doanh với 24 vị trí, nhằm tăng cường đội ngũ để đẩy mạnh hoạt động bán hàng và chăm sóc khách hàng. Bên cạnh đó, Phòng Vận tải cần tuyển 19 nhân sự, nhằm đảm bảo việc giao nhận hàng hóa đúng thời gian và địa điểm. Phòng Logistics cũng cần bổ sung thêm 12 nhân sự để đảm bảo đáp ứng kịp thời các

yêu cầu vận chuyển và quản lý chuỗi cung ứng, đặc biệt trong bối cảnh công ty đang mở rộng dịch vụ vận tải. Để đảm bảo quản lý và kiểm soát hàng hóa trong kho thì bộ phận kho cũng yêu cầu tuyển 10 nhân sự. Ngoài ra, Phòng Tài chính Kế toán dự kiến cần thêm 6 người để quản lý tốt hơn các hoạt động tài chính, lập báo cáo và đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật khi công ty tăng cường đầu tư vào các dự án mới. Các bộ phận khác như Hành chính Nhân sự và Marketing cũng đề xuất tuyển dụng thêm lần lượt 5 và 8 vị trí để hỗ trợ các hoạt động nội bộ và chiến dịch quảng bá thương hiệu.

Sau khi các trưởng phòng gửi phiếu yêu cầu, bộ phận tuyển dụng sẽ rà soát kỹ lưỡng từng yêu cầu để đảm bảo phù hợp với chiến lược nhân sự tổng thể đã được phê duyệt. Đặc biệt, trong bối cảnh nguồn lực nội bộ có thể đáp ứng được một phần nhu cầu tuyển dụng, nhân viên tuyển dụng đã tận dụng tối đa các chính sách thăng chức, điều chuyển nội bộ. Kết quả là, trong tổng số 84 vị trí cần bổ sung, 45 vị trí đã được lấp đầy từ nguồn nội bộ. Điều này không chỉ giúp tiết kiệm thời gian tuyển dụng mà còn giảm thiểu chi phí đào tạo và đảm bảo sự gắn kết của nhân viên với công ty.

Đối với 39 vị trí còn lại, công ty đã mở rộng tìm kiếm từ các nguồn bên ngoài để thu hút ứng viên chất lượng cao. Các kênh tuyển dụng được sử dụng bao gồm mạng xã hội như Facebook và LinkedIn, các sàn tuyển dụng trực tuyến như VietnamWorks, TopCV, CareerBuilder, và cả trung tâm giới thiệu việc làm tại địa phương. Trong năm 2023, tổng cộng có 112 ứng viên nộp đơn từ các nguồn bên ngoài, với 39 người được tuyển chọn chính thức sau khi trải qua các vòng phỏng vấn và đánh giá. Riêng các nền tảng trực tuyến như VietnamWorks và TopCV đã đóng góp 17 ứng viên trúng tuyển, thể hiện hiệu quả của việc sử dụng các kênh kỹ thuật số để mở rộng phạm vi tiếp cận.

➤ **Tìm kiếm ứng viên**

Căn cứ vào phiếu yêu cầu tuyển dụng đã được thông qua Ban giám đốc công ty duyệt, Phòng Hành chính – Nhân sự ra thông báo tuyển dụng. Nội dung chính của

thông báo phải đảm bảo 2 nội dung: Vị trí tuyển dụng và yêu cầu năng lực đối với vị trí tuyển dụng.

Công ty thường sử dụng các loại phương thức đăng tuyển chủ yếu là đăng tuyển trên mạng và trên báo. Thường thì thông tin tuyển dụng sẽ được cập nhật lên website công ty, hoặc thông tin đăng tuyển sẽ được gửi đến các văn phòng giới thiệu việc làm của các báo, trung tâm xúc tiến việc làm, các phương tiện thông tin đại chúng như Facebook, Zalo. Nội dung đăng tuyển thường bao gồm: Tên công ty, vị trí của công việc cần tuyển dụng, yêu cầu trình độ chuyên môn, độ tuổi, giới tính, sức khỏe, kinh nghiệm, ngoại ngữ, các hồ sơ cần thiết, thời hạn nộp hồ sơ, địa chỉ liên hệ.

Có 2 hình thức tìm kiếm ứng viên mà công ty đang thực hiện:

- Đối với vị trí tuyển dụng là tài xế cont-tải du lịch- các vị trí không cần trình độ. Cán bộ tuyển dụng sẽ cung cấp thông tin cần tuyển dụng cho các trung tâm giới thiệu việc làm miễn phí như hội nhóm trên Facebook và Zalo
- Và với những vị trí tuyển dụng yêu cầu trình độ cao thì cán bộ tuyển dụng sẽ tiến hành search hồ sơ ứng viên trên trang Careerbuilder, TopCV, Vietnamwork... => Khi công ty có đăng ký gói dịch vụ.

Đối với hình thức tìm kiếm này thì sau khi cán bộ tuyển dụng đã chọn lựa và qua quá trình sàn lọc các ứng viên có đủ điều kiện xong thì sẽ gọi điện thoại trực tiếp cho ứng viên và hẹn ứng viên mang hồ sơ đến công ty và tiến hành phỏng vấn (nếu thuận lợi).

➤ **Đánh giá lựa chọn**

Sau khi đăng tin tuyển dụng thì bộ phận tiếp tân sẽ tiến hành tiếp nhận hồ sơ ứng viên. Sau đó Ban Giám Đốc sẽ tiến hành và xử lý hồ sơ của các ứng viên sau khi đã thu thập được, và tiến hành so sánh với các yêu cầu của các bộ phận, nếu chưa đủ đề nghị bổ sung hoặc loại bỏ. Theo quy định của công ty thì hồ sơ xin việc gồm: đơn xin việc, sơ yếu lý lịch, các văn bằng chứng chỉ đào tạo, giấy khai sinh, giấy chứng nhận sức khỏe và bảng thông tin ứng viên kèm theo khi ứng viên nộp hồ sơ dự tuyển. Kết thúc quá trình tiếp nhận hồ sơ, cán bộ Phòng Hành chính - Nhân sự sẽ tiến hành kiểm tra lựa chọn các ứng viên thông qua hồ sơ. Sau đó Phòng Hành chính - Nhân

sự sẽ lên kế hoạch cụ thể về thời gian và địa điểm phỏng vấn thông báo đến cho từng ứng viên đạt yêu cầu.

➤ **Phỏng vấn ứng viên**

Phòng Hành chính - Nhân sự kết hợp với bộ phận yêu cầu tuyển dụng lên kế hoạch phỏng vấn. Thông thường trong trường hợp công ty cần tuyển dụng lao động trực tiếp nếu cần áp dụng phương pháp phỏng vấn thì chỉ dừng lại ở phương pháp phỏng vấn sơ bộ và được thực hiện một cách đơn giản, gọn nhẹ. Việc phỏng vấn chỉ do trưởng bộ phận cần tuyển dụng tiến hành.

Đối với cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, sau khi phỏng vấn sơ bộ còn phải phỏng vấn sâu, bởi tính chất của các công việc này không những đòi hỏi người lao động có những yêu cầu khác như tư cách cá nhân, khả năng giao tiếp...

Thành phần phỏng vấn của công ty bao gồm:

- + Trưởng bộ phận yêu cầu tuyển dụng.
- + Ban giám đốc công ty (nếu cần).
- + Trưởng phòng hành chính - nhân sự

Cán bộ phỏng vấn cũng có thể linh hoạt sử dụng các câu hỏi phù hợp với từng ứng viên cụ thể nhằm kiểm tra kỹ hơn các ứng viên. Trong quá trình phỏng vấn hội đồng phỏng vấn của công ty luôn chú ý sao cho các ứng viên cảm thấy tự tin và được coi trọng và chú ý điều chỉnh cuộc nói chuyện đi đúng hướng. Công ty cũng tạo điều kiện để các ứng viên có cơ hội đặt câu hỏi cho hội đồng phỏng vấn. Thông qua quá trình phỏng vấn hội đồng phỏng vấn sẽ đánh giá được tổng quát về ứng viên như: tính tình, quan niệm sống, sự năng động, trình độ, mục đích khi hợp tác với công ty. Những người phỏng vấn trao đổi ý kiến đánh giá và thông tin trong cuộc họp, và đưa ra ý kiến đánh giá thống nhất. Kết thúc quá trình này cán bộ phòng tổ chức cán bộ sẽ trình các kết quả đánh giá về ứng cử viên lên Giám Đốc.

➤ **Quyết định tuyển dụng**

Dựa vào kết quả đánh giá ứng cử viên mà Phòng Hành chính - Nhân sự đã trình lên, Giám Đốc sẽ đưa ra quyết định nhận hay không nhận ứng cử viên vào làm việc tại

công ty. Sau khi các ứng viên đạt yêu cầu đã được Ban Giám đốc phê duyệt, thì cán bộ tuyển dụng sẽ tiến hành:

- Thông báo cho những ứng viên đạt yêu cầu và thời gian đến tiến hành nhận việc.
- Bên cạnh đó gửi mail cảm ơn đến cho những ứng viên không đạt yêu cầu bày tỏ sự thiện chí đến sự quan tâm của ứng viên với công ty.

➤ **Hướng dẫn hội nhập**

❖ Trước khi nhân viên mới đến

- Thông báo cho những người có liên quan
- Thông báo Giám đốc nhân sự về nhân sự mới
- Báo cáo quản lý bộ phận có liên quan về thời gian đi làm của nhân viên mới.
- Thông báo về thời gian nhận việc của nhân viên mới và các thông tin có liên quan cho phòng hành chính, tiếp tân, bảo vệ và các phòng ban có liên quan trước ít nhất 3 ngày để chuẩn bị tốt cho ngày đầu tiên nhân viên mới đến làm việc.
- Thu xếp nơi làm việc của nhân viên mới.
- Lên kế hoạch đào tạo cho nhân viên mới (giới thiệu công ty, nội quy lao động, an toàn lao động...). Đặt biệt, chú trọng đến các vấn đề về bảo mật thông tin: lương, bí mật công nghệ, chiến lược kinh doanh...

❖ Ngày đầu tiên nhân viên mới đi làm

Ứng viên được thông báo trúng tuyển chứ chưa được thực sự được tuyển, ứng cử viên còn phải qua một giai đoạn thử thách nữa đó là thử việc. Phòng Hành chính - Nhân sự soạn thảo và trình Tổng Giám Đốc công ty kí quyết định thử việc cho người lao động mới trúng tuyển. Thời gian thử việc tùy vào vị trí công việc mà người lao động đảm nhiệm.

+ Thời gian thử việc được công ty quy định chung là: 2 tháng

Trong một số trường hợp được Tổng Giám Đốc phê duyệt thời gian thử việc có thể được rút ngắn hoặc không thực hiện. Quyết định thử việc được làm thành 2 bản: một bản lưu hồ sơ cán bộ, một bản lưu hồ sơ ISO.

- Kí hợp đồng chính thức

Sau khi người lao động hết thời hạn thử việc

- Trưởng bộ phận nhận xét kết quả thử việc, đưa ra kiến nghị và chuyển lên phòng hành chính - nhân sự. Sau đó trình Tổng Giám Đốc công ty.

Các chỉ tiêu chủ yếu để đánh giá kết quả thử việc gồm:

- + Chất lượng công việc
- + Mức độ hoàn thành công việc.
- + Kiến thức.
- + Khả năng giao tiếp.
- + Ý thức tập thể (sự cộng tác).
- + Tính tự giác.
- + Tính chủ động, sáng tạo trong công việc.

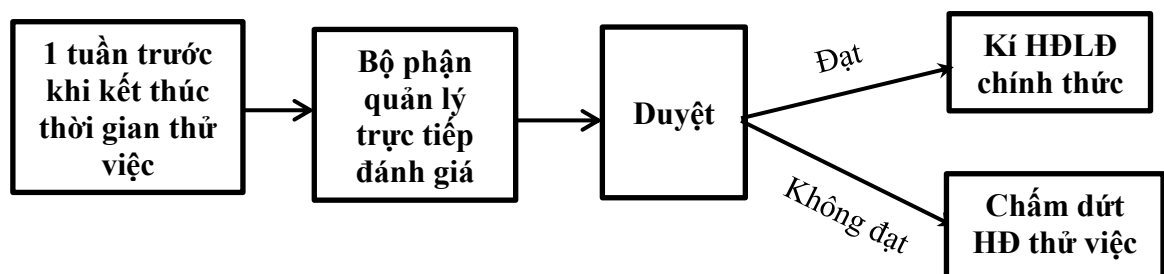
Tổng Giám Đốc công ty đưa ra ý kiến chỉ đạo kí hợp đồng đối với người được tuyển theo quy định của bộ luật lao động. Thời hạn của hợp đồng lao động tùy thuộc vào nhu cầu công việc và khả năng của người lao động đảm nhiệm. Phòng Hành chính - Nhân sự soạn thảo 2 bản hợp đồng lao động theo mẫu của bộ lao động thương binh và xã hội trên cơ sở ý kiến chỉ đạo của Tổng Giám Đốc (phiếu đánh giá kết quả thử việc).

Chuyển hai bản hợp đồng lao động cho người lao động kí tên.

Chuyển Tổng Giám Đốc kí hai bản hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động sau khi đã có chữ kí của người lao động và Tổng Giám Đốc sẽ được lưu tại phòng tổ chức cán bộ 1 bản và gửi cho người lao động 1 bản.

Sơ đồ 3: Sơ đồ đánh giá ứng viên của công ty



(Nguồn: Phòng Hành chính Nhân sự)

2.2.2.3. Chi phí tuyển dụng

Bảng 9: Chi phí và thời gian tuyển dụng nhân sự của công ty qua các năm

Chỉ tiêu	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế	Kế hoạch	Thực tế
Chi phí (1000/người)	130	120	170	180	200	220
Thời gian (ngày)	8	10	9	12	10	15

(Nguồn: Phòng Hành chính nhân sự)

* Nhận xét:

a. Về chi phí:

Nhìn vào bảng trên cho chúng ta thấy chi phí tuyển dụng hàng năm của công ty trong ba năm trở lại đây có xu hướng giảm tuy nhiên mức độ giảm không nhiều. Năm 2022 giảm ít so với năm 2021, năm 2023 giảm nhiều so với năm 2022. Đây là một dấu hiệu đáng mừng cho công ty.

So với kế hoạch tuyển dụng nhân sự hàng năm của công ty thì chi phí tuyển dụng trong 2 năm 2022 và 2023 thấp hơn so với kế hoạch của các phòng ban đưa ra. Nhưng năm 2021 con số này lại cao hơn nguyên nhân xuất phát từ việc dự báo sai nhu cầu nguồn nhân lực và trong năm 2021 việc dự báo và lựa chọn nguồn cung nhân lực của công ty còn nhiều hạn chế. Tuy nhiên điều này đã được công ty khắc phục trong những năm tiếp theo. Như vậy trên phương diện này có thể đánh giá hiệu quả trong hoạt động tuyển dụng của công ty đã dần cải thiện được tính hiệu quả.

Nhưng so với chi phí tuyển dụng chung của ngành (con số được công ty điều tra từ 10 công ty hoạt động trong ngành tiêu biểu và có đặc điểm thị trường khá giống với công ty), thì chi phí tuyển dụng của công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh còn cao hơn rất nhiều. Chính vì vậy công ty cần có những điều chỉnh hợp lý để giảm mức chi phí hiện tại để nâng cao hơn hiệu quả của hoạt động tuyển dụng.

b. Về thời gian tuyển dụng trung bình:

- Về thời gian tuyển dụng trung bình hàng năm bảng số liệu trên cho thấy hoạt động tuyển dụng của công ty đã được rút ngắn về mặt thời gian so với kế hoạch đưa ra

ban đầu, đây cũng là một lý do khiến cho chi phí của hoạt động này có phần giảm so với các năm. Có được điều này là do công ty đã biết rút ngắn thời gian cho một số hoạt động mang ý nghĩa hỗ trợ cho quá trình như thời gian chờ đợi của ứng viên, khoảng cách giữa các vòng tuyển dụng,... mặt khác cũng nhờ công ty đã có bổ sung nguồn nhân lực thêm cho công tác tuyển dụng. Một mặt nữa là thời gian tuyển dụng của công ty đã đáp ứng được yêu cầu của kế hoạch đề ra, đảm bảo về mặt thời gian cho công tác nhân sự.

- Tuy nhiên thời gian tuyển dụng của công ty còn cao so với ngành. Điều này xuất phát từ nguyên nhân là do một số vòng công ty làm còn quá rườm rà tốn thời gian. Trong thời gian tới công ty cần có những điều chỉnh hợp lý hơn để làm tăng hiệu quả của hoạt động tuyển dụng.

2.2.2.4. Chất lượng lao động được tuyển dụng

Trong giai đoạn từ 2021 đến 2023, Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh đã thực hiện các biện pháp tuyển chọn nhằm đảm bảo các ứng viên không chỉ đáp ứng đủ yêu cầu về năng lực mà còn phù hợp với văn hóa và giá trị của công ty.

Bảng 10: Chất lượng lao động được tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh (2021 - 2023)

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu	75%	78%	82%
Tỷ lệ ứng viên có kinh nghiệm (trên 2 năm)	60%	65%	70%
Tỷ lệ ứng viên có trình độ chuyên môn phù hợp	80%	82%	85%
Tỷ lệ nhân viên ký hợp đồng sau thử việc	70%	75%	80%
Số lượng nhân viên đạt yêu cầu tuyển dụng	59	72	90

(Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023.)

Chất lượng lao động được tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh trong giai đoạn 2021 - 2023 đã có những chuyển biến tích cực. Tỷ lệ ứng viên đạt yêu cầu tuyển dụng tăng từ 75% vào năm 2021 lên 82% vào năm 2023. Sự cải thiện này phản ánh nỗ lực của công ty trong việc tối ưu hóa quy trình

tuyển chọn, từ xác định nhu cầu nhân sự đến đánh giá năng lực ứng viên. Tỷ lệ ứng viên có kinh nghiệm làm việc trên 2 năm cũng ghi nhận mức tăng, đạt 70% vào năm 2023. Những ứng viên giàu kinh nghiệm này không chỉ mang lại hiệu suất làm việc cao hơn mà còn góp phần tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp và nâng cao sự tương tác giữa các nhân viên.

Tỷ lệ ứng viên có trình độ chuyên môn phù hợp đạt 85% vào năm 2023, cho thấy công ty đã chú trọng vào việc thu hút nhân lực có kỹ năng và chuyên môn đáp ứng yêu cầu của từng vị trí. Chất lượng lao động cao giúp nâng cao hiệu suất làm việc và giảm thiểu tình trạng nhân viên nghỉ việc. Mức độ ký hợp đồng chính thức sau thời gian thử việc cũng tăng từ 70% lên 80% trong giai đoạn này. Các ứng viên không chỉ đáp ứng các tiêu chí ban đầu mà còn thể hiện khả năng thích nghi tốt với môi trường làm việc, qua đó khẳng định giá trị của mình trong tổ chức.

Số lượng nhân viên đạt yêu cầu tuyển dụng tăng từ 59 người vào năm 2021 lên 90 người vào năm 2023. Con số này phản ánh thành công trong chiến lược tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực của công ty. Để duy trì và phát triển những thành quả này, cần chú trọng đến quy trình đào tạo và phát triển kỹ năng cho nhân viên mới. Môi trường học hỏi và phát triển nghề nghiệp cần được thiết lập, nhằm khuyến khích nhân viên không ngừng phấn đấu và nâng cao năng lực cá nhân.

Mặc dù đã đạt được nhiều thành công, công ty vẫn cần tiếp tục cải thiện các chính sách liên quan đến tuyển dụng và đào tạo để nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực. Đầu tư vào phát triển kỹ năng cho nhân viên không chỉ giúp họ tự tin hơn trong công việc mà còn đóng góp vào mục tiêu phát triển bền vững của tổ chức. Qua đó, công ty sẽ củng cố vị thế của mình trên thị trường và mở rộng khả năng cạnh tranh.

Chất lượng lao động tuyển dụng trong giai đoạn này cho thấy sự tiến bộ rõ rệt và hứa hẹn sẽ đưa công ty đến những thành công lớn hơn trong tương lai. Từng bước cải thiện quy trình tuyển dụng cùng với việc chú trọng đến chất lượng nhân

lực sẽ tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

2.3. Nhận xét chung

2.3.1. Ưu điểm

Một là, quy trình tuyển dụng được tổ chức chặt chẽ và rõ ràng. Công ty đã xây dựng một quy trình tuyển dụng khá bài bản và khoa học, điều này không chỉ giúp các bộ phận trong công ty thực hiện nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả mà còn giúp nhà quản lý dễ dàng đánh giá khả năng của từng ứng viên. Mặc dù quy trình vẫn còn cần cải thiện, việc áp dụng nguyên lý tuyển dụng đã cho thấy khả năng lựa chọn nhân sự chất lượng cao. Trong những năm qua, công ty luôn đảm bảo đầy đủ số lượng nhân viên cần thiết cho các bộ phận, đặc biệt là trong các lĩnh vực như Kinh doanh, Logistics, Kho, Vận tải.

Hai là, khả năng xác định nhu cầu tuyển dụng rất kịp thời và chính xác. Công ty đã căn cứ vào bản mô tả công việc và ý kiến từ trưởng các bộ phận để đưa ra quyết định tuyển dụng. Năm 2023, công ty đã xác định nhu cầu tuyển dụng lên đến 84 vị trí, trong đó Phòng Kinh doanh chiếm số lượng cao nhất. Sự linh hoạt trong việc xác định nhu cầu này giúp công ty nhanh chóng điều chỉnh kế hoạch nhân sự theo thực tế, đảm bảo mọi hoạt động diễn ra một cách suôn sẻ.

Ba là, nguồn tuyển dụng đa dạng và linh hoạt. Công ty không chỉ chú trọng vào nguồn nội bộ mà còn khai thác nguồn bên ngoài một cách hiệu quả. Sự ưu tiên cho các ứng viên được giới thiệu từ nhân viên hiện tại giúp tăng cường sự tin tưởng vào chất lượng ứng viên mới. Số liệu cho thấy tỷ lệ tuyển dụng từ nguồn giới thiệu đã tăng từ 13 người vào năm 2021 lên 18 người vào năm 2023, chứng tỏ sự hiệu quả trong chiến lược này. Điều này không chỉ tạo điều kiện cho nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập vào môi trường làm việc mà còn giúp giảm thiểu chi phí đào tạo và thời gian thích nghi.

Bốn là, công tác phỏng vấn được thực hiện bài bản và khoa học. Công ty đã thành lập hội đồng phỏng vấn với sự tham gia của Tổng Giám đốc, trưởng bộ phận và trưởng phòng hành chính - nhân sự. Sự phối hợp này giúp đảm bảo rằng các ứng

viên không chỉ được đánh giá dựa trên năng lực mà còn phù hợp với văn hóa công ty. Sự cẩn thận trong quy trình phỏng vấn giúp lựa chọn những ứng viên tốt nhất cho từng vị trí, từ đó đảm bảo chất lượng lao động.

Năm là, hệ thống quy chế và sổ sách được quản lý một cách hiệu quả. Công ty tuân thủ bộ luật lao động của Nhà nước và các quy định về tuyển dụng, giúp đảm bảo tính minh bạch và chính xác trong quá trình tuyển chọn. Hệ thống này không chỉ hỗ trợ việc theo dõi ứng viên mà còn giảm thiểu sai sót và đảm bảo sự công bằng trong tuyển dụng. Hệ thống tài liệu và quy chế rõ ràng cũng giúp nhân viên mới dễ dàng hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong công ty.

2.3.2. Nhược điểm

Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh mặc dù đã đạt được nhiều thành công trong công tác tuyển dụng, nhưng vẫn còn tồn tại một số nhược điểm cần khắc phục. Dưới đây là những nhược điểm chính được rút ra từ thực trạng hiện tại:

Một là, quy trình tuyển dụng vẫn chưa hoàn thiện. Mặc dù quy trình đã được thiết kế tương đối bài bản, một số khâu vẫn còn thiếu sót trong việc tối ưu hóa thời gian và hiệu quả. Một số ứng viên cho biết họ gặp khó khăn trong việc hiểu rõ các bước trong quy trình phỏng vấn và đánh giá, điều này có thể dẫn đến sự nhầm lẫn và cảm giác không thoải mái cho họ trong quá trình tuyển dụng. Nếu không cải thiện quy trình này, công ty có thể bỏ lỡ những ứng viên tiềm năng.

Hai là, thời gian tuyển dụng còn cao so với yêu cầu thực tế. Dữ liệu cho thấy thời gian tuyển dụng đã tăng từ 10 ngày lên 15 ngày trong năm 2023, điều này cho thấy quy trình hiện tại vẫn còn rườm rà và không hiệu quả. Việc kéo dài thời gian tuyển dụng không chỉ ảnh hưởng đến kế hoạch mở rộng quy mô hoạt động của công ty mà còn có thể tạo cơ hội cho ứng viên tìm kiếm các cơ hội khác, dẫn đến việc công ty không thu hút được nhân tài chất lượng.

Ba là, nguồn tuyển dụng bên ngoài chưa được khai thác triệt để. Mặc dù công ty đã có chính sách tuyển dụng đa dạng, nhưng số lượng ứng viên đến từ các kênh bên ngoài như mạng xã hội, sàn tuyển dụng trực tuyến vẫn chưa đạt hiệu quả cao. Số lượng ứng viên từ nguồn tuyển dụng bên ngoài tăng từ 29 người năm 2021 lên

39 người năm 2023, nhưng vẫn chưa tương xứng với tiềm năng của các kênh này. Nhiều ứng viên có thể không biết đến thương hiệu của công ty hoặc cảm thấy thông tin tuyển dụng không đủ hấp dẫn để ứng tuyển.

Bón là, cần cải thiện chính sách đào tạo và phát triển cho nhân viên mới. Mặc dù tỷ lệ nhân viên ký hợp đồng sau thử việc đã tăng lên 80%, nhưng sự chuyển giao kỹ năng và kiến thức cho nhân viên mới vẫn còn hạn chế. Chưa có một chương trình đào tạo bài bản cho nhân viên mới để họ có thể nhanh chóng thích nghi và phát huy hết khả năng của mình. Đầu tư vào chương trình đào tạo sẽ giúp nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên và góp phần vào sự phát triển lâu dài của công ty.

Năm là, thiếu sự gắn kết giữa các bộ phận trong quy trình tuyển dụng. Sự phối hợp giữa các phòng ban trong công tác tuyển dụng chưa thực sự nhịp nhàng. Đôi khi, thông tin và yêu cầu từ các bộ phận chưa được truyền đạt đầy đủ, dẫn đến tình trạng thiếu hụt ứng viên ở một số vị trí quan trọng. Sự thiếu liên kết này cần được khắc phục để đảm bảo rằng tất cả các bộ phận đều hiểu rõ nhu cầu tuyển dụng và có thể hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình này.

2.3.3. Nguyên nhân của những tồn tại

Nhiều nguyên nhân đã dẫn đến những tồn tại trong công tác tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh. Một trong những nguyên nhân chính là quy trình tuyển dụng chưa hoàn thiện và chưa đủ rõ ràng. Một số bước trong quy trình còn thiếu tính chi tiết, gây khó khăn trong việc thực hiện và theo dõi. Các ứng viên thường không nắm bắt được thông tin cần thiết, dẫn đến nhầm lẫn và không đạt hiệu quả tối ưu trong việc lựa chọn ứng viên phù hợp cho từng vị trí.

Thời gian tuyển dụng kéo dài cũng góp phần làm giảm hiệu quả của quá trình này. Thời gian trung bình tuyển dụng đã tăng từ 10 ngày lên 15 ngày trong năm 2023, cho thấy quy trình còn nhiều rườm rà và không hiệu quả. Áp lực về thời gian không được quản lý hợp lý dẫn đến việc công ty không thể nhanh chóng lấp đầy các vị trí cần thiết. Nhiều ứng viên tiềm năng đã rời bỏ cơ hội tuyển dụng để tìm kiếm các lựa chọn khác, tạo ra lỗ hổng trong nguồn nhân lực mà công ty đang rất cần.

Nguồn tuyển dụng bên ngoài chưa được khai thác triệt để là một nhược điểm đáng lưu ý. Mặc dù công ty đã sử dụng nhiều kênh tuyển dụng, như mạng xã hội và các sàn trực tuyến, nhưng số lượng ứng viên từ những kênh này vẫn còn hạn chế. Chưa có chiến lược rõ ràng để quảng bá thương hiệu công ty và thông tin tuyển dụng hấp dẫn, khiến công ty không tiếp cận được một lượng lớn ứng viên chất lượng từ bên ngoài.

Chương trình đào tạo và phát triển cho nhân viên mới cũng cần sự cải thiện đáng kể. Thiếu chương trình đào tạo bài bản đã dẫn đến tình trạng nhân viên mới không thể nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc. Năng suất và hiệu quả làm việc của họ trong thời gian đầu không cao, tạo ra cảm giác bối ngỡ và không tự tin, ảnh hưởng đến động lực làm việc lâu dài.

Mối liên kết giữa các bộ phận trong công tác tuyển dụng thiếu chặt chẽ. Sự phối hợp và trao đổi thông tin giữa các phòng ban chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến hiểu lầm và sai sót trong quy trình tuyển dụng. Nhiều bộ phận có thể không nắm rõ các yêu cầu cụ thể của vị trí cần tuyển, gây khó khăn trong việc tìm kiếm ứng viên phù hợp.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh

2.4.1. Các yếu tố bên ngoài

a) Các chính sách của nhà nước

Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics, bao gồm Nghị quyết số 163/NQ-CP ngày 16/12/2022, đề ra các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu nhằm phát triển dịch vụ logistics Việt Nam. Nghị quyết này tập trung vào việc hoàn thiện khung pháp lý, phát triển hạ tầng giao thông vận tải và công nghệ thông tin, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp dịch vụ logistics. Một chính sách quan trọng khác là Quyết định số 876/QĐ-TTg ngày 22/7/2022, phê duyệt Chương trình hành động về chuyển đổi năng lượng xanh, giảm phát thải khí các-bon và khí mê-tan trong ngành giao thông vận tải, với mục tiêu phát triển hệ thống giao thông vận tải xanh, hướng tới

mục tiêu phát thải ròng khí nhà kính về 0 vào năm 2050. Bên cạnh đó, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 đã phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, trong đó logistics được xác định là một trong tám lĩnh vực cần ưu tiên chuyển đổi số. Những chính sách này tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trong ngành logistics, bao gồm công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh, trong việc tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

b) Thị trường lao động

Thị trường lao động trong lĩnh vực vận tải và logistics tại Việt Nam đang trải qua nhiều biến động. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, trong chín tháng năm 2024, ngành vận tải, kho bãi tăng 11,03% so với cùng kỳ năm trước, đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, theo dự báo của Mordor Intelligence, thị trường vận tải và logistics Việt Nam dự kiến đạt 48,38 tỷ USD vào năm 2024 và tăng trưởng với tốc độ CAGR là 6,19% để đạt 65,34 tỷ USD vào năm 2029.

Sự phát triển này tạo ra nhu cầu lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành. Tuy nhiên, theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, thu nhập bình quân tháng của lao động làm việc trong ngành vận tải kho bãi là 9,8 triệu đồng, tăng 8,3% so với năm trước. Mặc dù mức thu nhập này có xu hướng tăng, nhưng vẫn chưa đủ hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân tài trong ngành. Ngoài ra, sự cạnh tranh gay gắt từ các công ty trong và ngoài nước cũng ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng. Các doanh nghiệp cần chú trọng đến việc nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân viên.

c) Đối thủ cạnh tranh

Các đối thủ cạnh tranh của Công ty TNHH Thương mại Vận tải Hà Anh, bao gồm Công ty TNHH Vận Tải Thương Mại Châu Phát, Công ty TNHH Thương Mại và Dịch Vụ Xuất Nhập Khẩu Đại Tùng Lâm, Công ty Cổ Phần Sản Xuất Thương Mại Quốc Tế Việt Hà, Công ty Cổ Phần Xúc Tiến Đầu Tư và Xây Dựng Vĩnh Phát, và Công ty TNHH Thương Mại - Dịch Vụ Vận Tải Châu Phát, đều có những đặc điểm và điểm mạnh, yếu riêng biệt.

Những công ty này thường có quy mô hoạt động đa dạng, từ các doanh nghiệp nhỏ đến các công ty lớn, cho phép họ phục vụ một lượng khách hàng rộng rãi với nhiều nhu cầu khác nhau. Chất lượng dịch vụ là một yếu tố quan trọng, nhiều công ty chú trọng đến việc cải thiện quy trình vận tải và logistics nhằm tăng cường sự hài lòng của khách hàng. Họ cũng đầu tư vào công nghệ thông tin để tối ưu hóa quy trình quản lý và theo dõi hàng hóa, từ đó tạo ra sự minh bạch và tin cậy trong dịch vụ. Ngoài ra, các đối thủ này thường áp dụng các chính sách giá cạnh tranh để thu hút khách hàng, đồng thời xây dựng mạng lưới đối tác vững mạnh trong ngành logistics và vận tải. Một số công ty có sẵn các mối quan hệ hợp tác quốc tế, điều này giúp họ mở rộng khả năng cung cấp dịch vụ đến các thị trường nước ngoài.

d) Sự phát triển của khoa học kỹ thuật

Trong ngành logistics tại Việt Nam, sự phát triển của khoa học và công nghệ đã mang lại nhiều tiến bộ đáng kể. Ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và robot trong quản lý kho hàng giúp tăng độ chính xác và giảm thiểu lỗi trong quá trình vận hành. AI cũng hỗ trợ dự đoán xu hướng và tối ưu hóa chuỗi cung ứng, nâng cao hiệu quả hoạt động. Ngoài ra, công nghệ Internet vạn vật (IoT) cho phép theo dõi và quản lý hàng hóa theo thời gian thực, cải thiện khả năng giám sát và quản lý chuỗi cung ứng. Việc áp dụng công nghệ thông tin trong vận tải đường bộ giúp tối ưu hóa năng lực phương tiện, kiểm soát tuyến đường và lịch trình, nâng cao hiệu quả vận hành. Những tiến bộ này không chỉ nâng cao năng suất mà còn giúp các doanh nghiệp logistics Việt Nam cạnh tranh hiệu quả hơn trong thị trường toàn cầu.

2.4.2. Các yếu tố bên trong

a) Hình ảnh uy tín của công ty

Công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh với đặc thù hoạt động trong các lĩnh vực xuất nhập khẩu trực tiếp, ủy thác xuất nhập khẩu, vận chuyển hàng hóa bằng đường biển và hàng không, vận chuyển nội địa, các dịch vụ khai báo hải quan, cho thuê kho bãi,... nên công ty cũng gặp phải sự cạnh tranh mạnh mẽ từ các tổ chức, các đơn vị cũng hoạt động trong lĩnh vực này. Hiện nay và trong thời gian tới, thị trường lao động (về nhu cầu việc làm) tiếp tục phát triển theo chiều hướng đổi mới công nghệ,

nâng cao quản lý, phát triển quy mô sản xuất kinh doanh, quy mô doanh nghiệp tạo nhiều chỗ làm mới thu hút lao động với nhiều ngành nghề đa dạng, đặc biệt nhu cầu việc làm chất lượng cao. Đây là cơ hội và cũng là thách thức đối với Công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh. Bởi theo sự thay đổi của thị trường lao động, nhân lực trong lĩnh vực logistics sẽ ngày một dồi dào hơn. Tuy nhiên sẽ ngày càng nhiều các doanh nghiệp khác cũng sẽ phát triển về lĩnh vực logistics, đồng nghĩa với việc người lao động có nhiều lựa chọn hơn và Công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh sẽ ngày càng phải hoàn thiện chính sách tuyển dụng nhân lực tại công ty như vậy công tác tuyển dụng công ty như vậy công tác tuyển dụng công ty có hiệu quả rất lớn trong việc thu hút ứng viên tham gia ứng tuyển.

b) Hoạt động kế hoạch hóa nhân lực, hoạt động phân tích công việc

Để hoạt động kinh doanh được thực hiện một cách hiệu quả, công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh cần đảm bảo được nguồn lao động phải đáp ứng được nhu cầu cả về số lượng và chất lượng. Kế hoạch hoá nguồn nhân lực giúp sử dụng nguồn nhân lực sẵn có, đưa ra những phương án tuyển dụng kịp thời, đảm bảo số lượng người lao động phù hợp với chất lượng tay nghề tương ứng. Nhờ vậy, kế hoạch sản xuất, kinh doanh được đảm bảo triển khai đúng chất lượng, số lượng và tiến độ; giúp công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh đạt mục tiêu kinh doanh trong tương lai.

c) Bộ phận làm công tác tuyển dụng

Đây là bộ phận chuyên trách trong việc trực tiếp hoặc ủy thác các công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh. Chuyên tìm kiếm, phỏng vấn, tuyển dụng nhân viên có năng lực, lấp đầy những vị trí thiếu hụt nhân lực trong công ty. Việc tuyển dụng phải đảm bảo tuyển đúng người, bố trí đúng vị trí để hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty diễn ra suôn sẻ, đạt hiệu quả cao với mức chi phí tuyển dụng phù hợp nhất. Để có một kết quả tuyển dụng nhân tài hiệu quả, việc phối hợp chặt chẽ liên lạc giữa các vị trí bộ phận tuyển dụng là vô cùng cần thiết. Trước đây, công tác này ít nhiều có những bất cập nhưng giờ đây với sự ứng dụng công nghệ hiện đại, mọi việc trở nên thuận lợi hơn rất nhiều. Điều này giúp Công ty TNHH thương mại vận tải Hà

Anh xây dựng chiến lược gắn kết xu hướng tuyển dụng, đảm bảo sự linh hoạt và chủ động cho doanh nghiệp trong việc ổn định nhân lực.

d) Khả năng tài chính của công ty

Khả năng tài chính là nhân tố quan trọng khi đưa ra các quyết định tuyển dụng vì nó ảnh hưởng đến chi phí. Nguồn chi phí tuyển dụng sẽ quyết định đến chiến lược tuyển dụng của công ty như chi phí quảng cáo, thi tuyển,... Công tác tuyển dụng tốt hay không phụ thuộc vào khả năng đầu tư về cơ sở vật chất, thời gian, nhân lực, tài chính. Khả năng tài chính này xuất phát từ kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong suốt những năm qua doanh thu của công ty không ngừng tăng lên và do đó đầu tư cho tuyển dụng cũng được tăng theo để đáp ứng nhu cầu mở rộng sản xuất của công ty. Với mức tăng trưởng tài chính ổn định, nhìn chung công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh hoàn toàn có khả năng tự chủ trong các hoạt động có liên quan đặc biệt là hoạt động đầu tư cho nhân lực.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHÂM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HÀ ANH

3.1. Phương hướng kinh doanh và phát triển nguồn nhân lực của công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh trong thời gian tới

3.1.1. Phương hướng kinh doanh

- Trở thành top 5 đơn vị kinh doanh dịch vụ logistics hàng đầu tại Việt Nam.
- Là đơn vị ứng dụng các giải pháp logistics hàng đầu tại Việt Nam
- Đơn vị có dịch vụ chăm sóc khách hàng tốt nhất
- Là đơn vị có thương hiệu nổi tiếng không những thị trường trong nước mà còn có một số thị trường khác.
- Là công ty có lực lượng nhân sự quản lý và nhân viên kinh nghiệm nhiệt tình, trung thành thông qua việc công ty chăm lo đến đời sống, tinh thần và các chế độ chính sách cho người lao động.

3.1.2. Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của công ty trong thời gian tới

- Xây dựng, cơ cấu lại phòng hành chính nhân sự
- Chuẩn hóa các quy chế, chính sách, nội quy chính thức phù hợp với loại hình dịch vụ của công ty.
- Đề xuất các chương trình đào tạo, huấn luyện nâng cao tay nghề cho cán bộ - công nhân viên nhằm tăng sức cạnh tranh trong thị trường vào các năm tới
- Tuyển chọn những nhân viên phù hợp với văn hóa công ty: phù hợp chuyên môn, truyền thống, hiệu quả, tư tin
- Xây dựng quy trình tuyển chọn khoa học và phù hợp
- Tuyển dụng đủ đáp ứng nhu cầu của công ty.
- Xây dựng chế độ lương cứng và lương theo năng suất, lương khoán kinh doanh để nhân viên nỗ lực cố gắng. Có chế độ thưởng phạt phân minh.
- Chấp nhận đãi ngộ cao cho những nhân viên có năng lực và cống hiến. Thưởng nóng cho những thành tích vượt trội.
- Đãi ngộ qua trang thiết bị, môi trường làm việc tốt

- Đãi ngộ qua đánh giá thành tích

3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh

3.2.1. Các giải pháp chủ yếu

3.2.1.1. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng

Trong thời gian qua công tác tuyển dụng của công ty đã có kết quả đáng khích lệ, đáp ứng được nhu cầu lao động của công ty, song việc tuyển dụng mới chỉ bó hẹp trong nội bộ những người thân của cán bộ công nhân viên trong công ty giới thiệu và một số nguồn bên ngoài. Do vậy mà chưa thu hút được đội ngũ nhân sự có chất lượng cao trên thị trường khiến công ty bị bỏ lỡ nhiều cơ hội lựa chọn nhân tài. Nguồn tuyển dụng hiện nay của công ty gồm hai nguồn chính là nguồn bên trong và bên ngoài, mỗi nguồn lại có những ưu điểm và nhược điểm riêng.

● Nguồn ứng viên từ nội bộ công ty

Công ty rất coi trọng nguồn này và có ưu tiên đặc biệt với nguồn nội bộ nếu các ứng viên bên trong và bên ngoài có cùng trình độ. Việc chú trọng và ưu tiên nguồn này là có cơ sở bởi vì công ty đã nhận thức được những ưu điểm của việc tuyển dụng theo nguồn này. Tuy nhiên khi sử dụng những ứng viên từ nguồn này công ty cần có những biện pháp hiệu quả để khắc phục những hạn chế của nó. Việc tuyển dụng này có thể có những hạn chế sau:

- Họ đã quen với việc làm việc ở vị trí cũ, nên dễ dẫn đến tình trạng rập khuôn, máy móc, thiếu sáng tạo, cứng nhắc trong công việc ở vị trí mới. Điều này rất nguy hiểm nhất là khi công ty đang trong giai đoạn hoạt động kém hiệu quả, gây ra tình trạng trì trệ và hậu quả xấu cho công ty. Để khắc phục tình trạng này công ty cần có một đợt tập huấn kỹ lưỡng đối với các nhân viên này khi giao cho họ công việc mới.

- Khi tuyển dụng nguồn nội bộ là các nhân viên được chọn thì có cơ hội thăng tiến, còn đối với những nhân viên không được tuyển sẽ có hiện tượng không phục, đố kỵ, gây mất đoàn kết nội bộ nhất là trong trường hợp họ có năng lực và khả năng như nhau, nhưng nhu cầu tuyển dụng lại có giới hạn.

Để khắc phục hạn chế này, công ty cần làm tốt công tác giáo dục tư tưởng, nêu rõ lý do tại sao họ không được chọn và sẽ ưu tiên họ trong những đợt tuyển dụng tiếp theo để có có tâm lý thoải mái và yên tâm công tác. Điều này cũng khuyến khích họ phấn đấu, giúp họ có thêm động lực để họ cống hiến hết sức mình.

Để việc chuyển đổi được chính xác, công ty phải chú trọng vào việc lưu trữ thông tin cá nhân của mỗi nhân viên trong những hồ sơ nhân sự riêng biệt. Đồng thời công ty cũng phải xây dựng hồ sơ phát triển nhân sự và hồ sơ sắp xếp lại nhân sự. Đây là nơi cung cấp thông tin nhanh chóng và chính xác nhất cho mỗi lần công việc hiện tại, khả năng thăng tiến, các lớp đào tạo đã qua,...

- Trong hồ sơ nhân sự cần có thông tin về cá nhân: tuổi tác, sức khỏe, trình độ học vấn, chuyên môn, khả năng đặc biệt nếu có.
- Hồ sơ phát triển nhân sự bao gồm các thông tin về: mức độ hoàn thành công việc hiện tại, khả năng thăng tiến, các lớp đào tạo đã qua,...
- Hồ sơ sắp xếp lại nhân lực được trình bày dưới dạng sơ đồ sắp xếp lại nhân lực.

Trên thực tế công ty chưa thực hiện tốt việc xây dựng và thu thập đầy đủ thông tin của các loại hồ sơ nói trên. Ban lãnh đạo chỉ dựa vào công việc cần tuyển và phiếu đề xuất của nhân viên trong các bộ phận, điều này không thể tránh khỏi sự thiếu chính xác, đôi khi còn mang tính chủ quan. Vì vậy, công ty muốn khai thác hiệu quả nguồn tuyển dụng nội bộ cần phải lập đầy đủ các hồ sơ nói trên.

● **Nguồn ứng viên từ bên ngoài**

Đây là nguồn cung cấp một đội ngũ lao động có chất lượng cao cho các doanh nghiệp và cũng là nguồn lực phong phú cả về chất lượng và số lượng, các doanh nghiệp cũng dễ dàng thu hút nhân sự từ nguồn này nhất.

Trong thời gian vừa qua, ban lãnh đạo của công ty Hà Anh đã nhận thức được ưu điểm của việc tuyển dụng nhân sự từ nguồn bên ngoài và đã có cố gắng trong việc tuyển chọn lao động từ nguồn này. Song trên thực tế, khi tuyển dụng từ nguồn bên ngoài công ty mới chủ yếu dựa vào sự giới thiệu của người quen, nhân viên trong công ty, trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ quan, đơn vị cung ứng lao động và một số ít các ứng viên tự nộp đơn xin việc. Vì thế dẫn đến sự hạn chế nhất định về

số lượng cũng như chất lượng của các ứng viên tham gia quá trình dự tuyển. Vì vậy, muốn có được nhân viên tốt khai thác từ nguồn này bên cạnh các nguồn tuyển dụng đã có thì công ty cần phải đa dạng hóa nguồn tuyển dụng.

Khi hoạt động kinh doanh của công ty được mở rộng, nhu cầu công việc đòi hỏi nhân sự với số lượng lớn và chất lượng cao thì việc đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng bên ngoài là thực sự cần thiết. Nó sẽ tạo điều kiện cho việc tăng số lượng cũng như chất lượng các hồ sơ dự tuyển, tạo cơ hội cho những người có năng lực thực sự, có nhiệt huyết với công ty được tuyển dụng. Khi thực hiện việc đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng, công ty nên chú ý đến một số các nguồn sau:

- *Từ người thân, người quen của các cán bộ công nhân viên trong công ty:* Công ty có thể vẫn lựa chọn nguồn tuyển dụng chủ yếu là con em của cán bộ công nhân viên trong công ty, nhưng công ty nên phát huy tối đa những ưu điểm của nguồn này bằng cách công ty có thể khuyến khích con em cán bộ công nhân viên trong công ty theo học các trường của ngành thì sẽ được hưởng những lợi ích về vật chất lẫn tinh thần. Sau đó công ty có thể thỏa thuận với ứng viên trong tương lai của mình bằng một bản hợp đồng ghi rõ công ty sẽ chấp nhận chi trả những chi phí đào tạo trong thời gian ứng viên đi học nhưng với điều kiện ứng viên phải đạt đến một trình độ nào đó, và sau khi kết thúc khóa học phải làm việc cho công ty theo đúng những yêu cầu mà công ty đưa ra. Tuy nhiên làm theo cách này công ty phải bỏ ra một khoản tiền tương đối lớn và phải mất thời gian dài mới có thể nhận được kết quả đầu tư, đây là hình thức mới và đã được một số công ty áp dụng để giành chiến thắng trong cạnh tranh nguồn nhân sự của mình. Nếu công ty có những chiến lược hoạch định cho tương lai về đội ngũ nhân sự của mình thì công ty sẽ có một đội ngũ nhân sự làm việc thực sự có hiệu quả và hết lòng trung thành với sự phát triển chung của công ty.

- *Tuyển nhân viên từ các cơ sở đào tạo:* Các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp ngày càng trở thành nơi cung cấp nhân lực quan trọng đối với hầu hết các công ty. Tuy nhiên trong thời gian qua, công ty chưa chú trọng và quan tâm tới nguồn này. Đây là nguồn tuyển dụng lớn và đang có xu hướng phát triển, nên sẽ cung cấp cho doanh nghiệp những lao động có chất lượng ngày một cao hơn. Các

sinh viên, học viên của các trường này thường được đào tạo khá bài bản, khoa học và có hệ thống. Mặc dù họ chưa đủ kinh nghiệm để làm việc nhưng họ lại có sức trẻ, sự nhiệt tình, năng động, sáng tạo, tinh thần ham học hỏi và cầu tiến, khả năng thích ứng nhanh chóng với sự thay đổi của môi trường.

Trong trường hợp công ty có chiến lược lâu dài về nhân sự, để có thể thu hút được những người có năng lực, có trình độ ngay khi còn ngồi trên ghế nhà trường thì công ty nên thiết lập mối quan hệ mật thiết với một số cơ sở đào tạo. Công ty có thể cử chuyên viên tới các trường đưa ra các yêu cầu cụ thể cho các sinh viên có khả năng đến công ty thực tập. Khi công ty có nhu cầu thì các cơ sở đào tạo sẽ chọn lọc và giới thiệu những ứng viên có chất lượng cao nhất để công ty chọn lựa, sau đó công ty tạo điều kiện cho họ đi quan sát, học hỏi thực tế và làm việc ngoài giờ tại công ty. Công ty có thể ra các điều kiện khuyến khích sinh viên học tập, trao học bổng cho những sinh viên có thành tích cao trong học tập và nên có một chương trình giới thiệu về công ty, đưa ra những câu hỏi để các sinh viên trả lời, nếu họ đáp ứng được các yêu cầu thì có thể nhận họ vào làm việc cho công ty.

Công việc này sẽ mang lại lợi ích cho cả sinh viên và cả với công ty. Các sinh viên thì có điều kiện tiếp xúc, cọ sát với thực tế ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Mặt khác để chứng tỏ khả năng của mình họ sẽ nỗ lực, cố gắng hết sức hoàn thành nhiệm vụ. Do vậy, khi ra trường được tuyển vào công ty họ có thể nhanh chóng hòa nhập với công việc và hết lòng làm việc để đáp lại sự tin tưởng của công ty. Đồng thời công ty có nguồn nhân lực bổ sung cần thiết mà không phải mất nhiều chi phí và thời gian cho tuyển dụng.

- *Từ các trung tâm giới thiệu việc làm:* công ty đã sử dụng nguồn này thông qua việc nhờ các tổ chức chuyên nghiệp tuyển dụng giúp. Tuy nhiên công ty cần chú ý khi tuyển dụng từ nguồn này là công ty cần có những biện pháp kiểm tra chặt chẽ và kỹ lưỡng chất lượng của các ứng viên được giới thiệu. Tốt nhất là công ty nên kết hợp với các trung tâm này cùng với họ tuyển dụng thì sẽ tìm được nhân viên tốt và phù hợp với công việc, vì chỉ có công ty mới có thể chọn được những người phù hợp với công việc của mình. Công ty cũng cần tránh tình trạng các trung tâm này lợi dụng

lòng tin của công ty, chạy theo lợi nhuận cung ứng cho công ty những lao động không đủ những phẩm chất cần thiết với công việc.

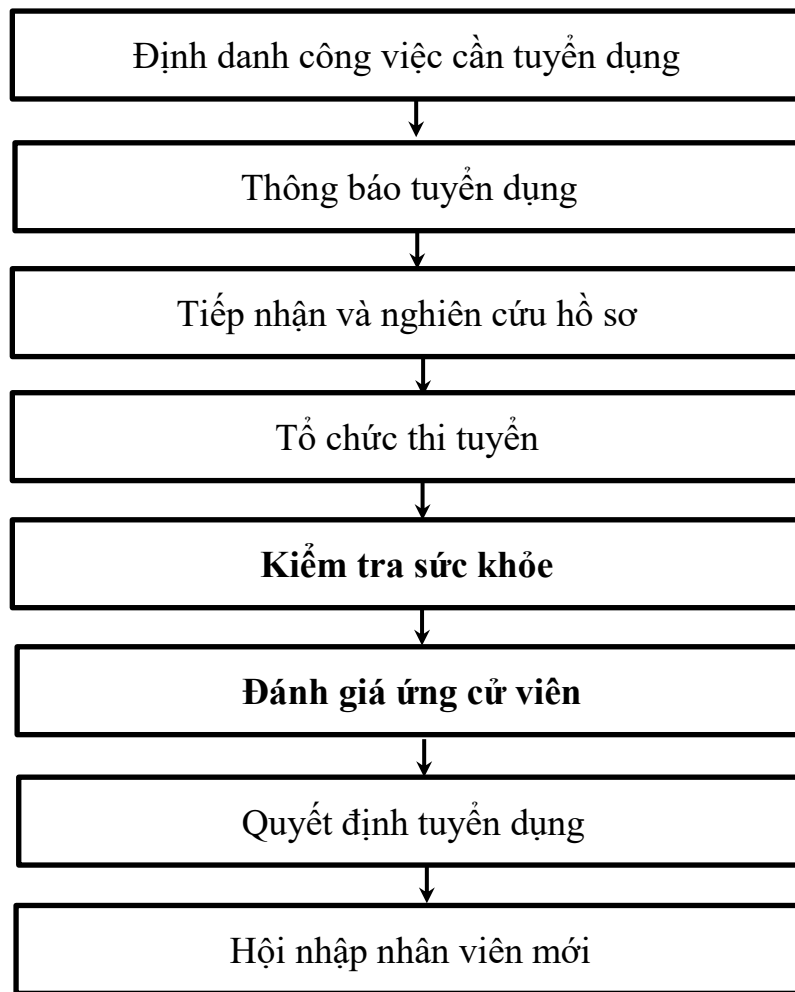
- *Các ứng viên tự nộp đơn xin việc*: Đây là nguồn tuyển dụng phổ biến của các doanh nghiệp, nhưng đối với công ty do chưa chú trọng nguồn này nên ứng cử viên nộp đơn xin việc còn ít. Đây có thể là những sinh viên mới ra trường hay những nhân viên của các hãng khác cảm thấy hứng thú với vị trí còn trống của công ty và muốn thử sức mình ở vị trí đó. Những người này thường có lòng nhiệt tình, lòng đam mê công việc. Vì vậy để không bỏ sót nhân tài, công ty cần có thêm nhiều hình thức để thu hút nguồn ứng viên này nhiều hơn như tích cực quảng cáo trên các phương tiện truyền thông (Facebook, Zalo).

Tóm lại để có thêm nhiều cơ hội tìm kiếm, thu hút nhân tài công ty phải đa dạng hóa các nguồn tuyển dụng, không bỏ qua bất cứ cơ hội nào để có được nguồn nhân lực cần thiết cho tổ chức, đây là điều kiện đầu tiên để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự trong công ty

3.2.1.2. Đổi mới quy trình tuyển dụng

Để việc tuyển dụng nhân sự đạt hiệu quả cao, trong thời gian qua công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh đã xây dựng một quy trình tuyển dụng bao gồm 6 bước và thực hiện trình tự theo đúng 6 bước này. Tuy nhiên quy trình tuyển dụng của công ty vẫn chưa được hoàn thiện, do vậy mà kết quả đạt được vẫn còn một số hạn chế. Vì vậy để thực hiện tốt hơn nữa các bước trong quy trình tuyển dụng nhằm nâng cao công tác tuyển dụng chung của công ty em xin đề xuất một số ý kiến nhằm hoàn thiện các bước trong quy trình tuyển dụng và em xin đưa ra một quy trình tuyển dụng mới. Để có thể tìm được những ứng cử viên phù hợp nhất với công việc thì công ty nên thực hiện đầy đủ các bước trong quy trình sau:

Sơ đồ 4: Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự



Quy trình tuyển dụng mới gồm 8 bước, so với quy trình tuyển dụng của Công ty thì nhiều hơn 2 bước, đó là bước kiểm tra sức khỏe và bước đánh giá ứng cử viên.

- ***Kiểm tra sức khỏe***

Đây là công việc hết sức quan trọng và cần thiết của quá trình tuyển mà công ty hiện nay đang chú trọng. Một ứng viên có đầy đủ những điều kiện về kiến thức và kinh nghiệm nhưng không đảm bảo về sức khỏe thì sẽ không thể làm được gì. Nếu ứng viên được tuyển mà không qua khâu khám sức khỏe thì trong quá trình làm việc có thể sẽ có thể phát sinh những vấn đề về sức khỏe, có thể dẫn tới nghỉ việc hay không có tinh thần làm việc. Điều này sẽ gây ảnh hưởng không nhỏ tới công việc chung, ảnh hưởng tới tiến độ, kế hoạch thực hiện công việc của công ty. Nếu là nhân viên giữ vị trí, chức vụ quan trọng trong công ty thì nó sẽ ảnh hưởng rất lớn tới quá trình

sản xuất kinh doanh của công ty. Lúc này công ty lại phải tuyển dụng người khác thay thế vào vị trí đó và như vậy sẽ rất tốn kém chi phí cho công tác tuyển dụng. Do vậy để đảm bảo cho công tác tuyển dụng có đủ cả trình độ, kiến thức chuyên môn và đủ sức khỏe để làm việc thì công ty nên cho khám sức khỏe trước khi có quyết định tuyển ứng viên đó vào công ty. Có như vậy kết quả tuyển dụng mới đạt được hiệu quả cao và sát thực. Công ty cần thuê bác sỹ giỏi để tổ chức kiểm tra sức khỏe cho ứng viên.

- *Đánh giá các ứng cử viên*

Thông qua các bước trên hội đồng tuyển dụng tiến hành đánh giá các ứng cử viên. Sau khi thi tuyển nhà tuyển dụng có đầy đủ thông tin về từng ứng cử viên cùng với những “cảm xúc” về họ. Để hiệu quả hoạt động tuyển dụng cao nhất cần phải khách quan so sánh, chọn lựa giữa họ và tiêu chuẩn chọn lựa. Song ngoài việc dựa vào kết quả của các bước trên công ty cũng có thể có sự ưu tiên nhất định đối với con em cán bộ công nhân viên trong công ty. Để đánh giá ứng cử viên công ty có thể tuyển dụng các tiêu thức sau bằng cách cho điểm từng tiêu thức: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm nghề nghiệp, kỹ năng ứng xử, động cơ thúc đẩy và những nhận thức khác, những công việc và chức vụ đã đảm nhiệm. Ví dụ, đối với những vị trí quan trọng thì tiêu thức kinh nghiệm luôn được đặt lên hàng đầu sau đó mới đến các tiêu thức khác. Ngoài ra nhà tuyển dụng còn phải dùng cả trực giác của mình để cân nhắc lựa chọn ứng cử viên vì quản trị nhân sự không chỉ là một khoa học mà nó còn là một nghệ thuật.

Để có thể đạt được sự thống nhất trong việc quyết định lựa chọn công ty nên tiến hành như sau:

Mỗi phòng văn viên đánh giá các ứng cử viên theo những tiêu chuẩn dựa trên cơ sở 5 bậc thang sau đây:

5 = Cao hơn nhiều so với mức trung bình

4 = Cao hơn mức trung bình

3 = Trung bình

2 = Dưới mức trung bình

1 = Kém

Những người phỏng vấn thống nhất ý kiến theo tất cả những tiêu chuẩn theo yêu cầu. Trong trường hợp vẫn còn ý kiến chưa thống nhất thì cần có những cuộc tìm hiểu, bổ sung theo những vấn đề còn chưa sáng tỏ. Sau đó lập một danh sách thứ tự trên cơ sở những ý kiến đánh giá thống nhất và lựa chọn ứng cử viên.

Trên đây là quy trình tuyển dụng mới em xin đưa ra để công ty tham khảo. Thực hiện đầy đủ tất cả các bước trong quy trình này khiến công ty mất nhiều thời gian và kinh phí cho việc tuyển dụng nhưng đồng thời nó đảm bảo mang lại cho công ty một đội ngũ lao động đáp ứng yêu cầu về chất lượng trình độ và năng lực làm việc giúp công ty tuyển được đúng người cho công việc.

3.2.2. Một số giải pháp khác

Ngoài các giải pháp chủ yếu nêu trên, để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhân sự công ty cần thực hiện một số giải pháp khác sau đây:

** Nghiên cứu kỹ các văn bản quy định của Nhà nước liên quan đến công tác tuyển dụng:* như bộ luật lao động, pháp lệnh về hợp đồng lao động, điều lệ tuyển dụng, thôi việc đối với công nhân viên chức,... Đồng thời cũng cần cập nhật những quy định mới liên quan đến hoạt động quản trị nhân sự nói chung và công tác tuyển dụng nhân sự nói riêng.

** Thực hiện chính sách đào tạo và đãi ngộ tốt hơn cho người lao động:* Rõ ràng với một công ty có mức đãi ngộ và đào tạo người lao động tốt hơn công ty khác thì sẽ thu hút được nhiều hơn ứng cử viên tham gia tuyển dụng. Mức đãi ngộ này thể hiện qua tiền lương, tiền thưởng và khả năng thăng tiến trong công việc. Mức ưu đãi hợp lý sẽ thu hút được nhiều ứng cử viên có trình độ tham gia, không những thu hút nó còn có tác dụng giữ chân nhân tài. Vì vậy công ty cũng cần xem xét để có chế độ lương bổng, đãi ngộ hợp lý đối với cán bộ công nhân viên. Công ty cũng có thể tham khảo thêm cách trả lương cũng như mức lương mà các công ty khác áp dụng từ đó đưa ra quyết định cho công ty mình.

** Xây dựng kế hoạch chương trình chủ động cho công tác tuyển dụng:* Một trong những hạn chế của công ty là nhiều khi công tác tuyển dụng nhân sự dựa trên nhu

cầu phát sinh nên mang tính thụ động. Với phương pháp tuyển dụng nhân sự như vậy sẽ dẫn đến tình trạng bị động trong việc thu hút ứng cử viên, do nhu cầu gấp nên các bước trong quy trình tuyển dụng diễn ra nhanh hơn. Trong thời gian ngắn nên chất lượng tuyển dụng của từng bước sẽ không được đảm bảo. Những nhu cầu phát sinh mang tính chất công việc của công ty sẽ khiến công ty không tiếp cận được với nguồn tuyển dụng phong phú vì nhu cầu của công ty không phù hợp với nguồn cung ứng lao động trên thị trường về thời gian. Ví dụ: vào tháng 7, tháng 9 trong năm là thời gian các sinh viên ra trường nên cung lao động trên thị trường rất lớn, nếu doanh nghiệp có chương trình kế hoạch chủ động thì đây chính là cơ hội để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng.

* *Kiểm tra, giám sát chặt chẽ quá trình tuyển dụng nhân sự*: Bởi vì một kế hoạch tuyển dụng dù được xây dựng chi tiết, cụ thể đến đâu thì có thể khi thực hiện cũng không được như mong muốn. Mỗi hoạt động đều có thể mắc sai lầm với các nguyên nhân khác nhau, điều này có thể làm các mục tiêu đi chệch hướng. Việc kiểm tra giám sát công tác tuyển dụng cho phép xác định các sai lệch so với mục tiêu và các nguyên nhân dẫn đến sai lệch đồng thời có những sửa chữa kịp thời. Trong những năm tới công ty cần có biện pháp chặt chẽ giám sát toàn bộ quy trình tuyển dụng nhân sự để hạn chế tối đa các sai lầm trong khi thực hiện.

* *Tăng cường nâng cao uy tín của công ty trên thị trường*: Một công ty có uy tín lớn trên thị trường tức là họ chứng tỏ khả năng của họ bằng sản phẩm có chất lượng, giá cả hợp lý. Công ty đó sẽ được các ứng cử viên quan tâm nhiều hơn so với các công ty khác, nhất là các ứng cử viên có trình độ cao họ sẽ muốn làm việc cho công ty vì viễn cảnh về tương lai ở đó tốt hơn so với các công ty khác. Vì vậy trong thời gian tới công ty cần có các biện pháp để nâng cao uy tín của mình như: Nâng cao chất lượng sản phẩm, hạ giá thành... tạo ra một thương hiệu trong lòng người tiêu dùng.

KẾT LUẬN

Việc tuyển dụng trong các doanh nghiệp thường được bắt đầu khi các sự thay thế tuyển dụng không thực hiện được. Vì vậy, chất lượng nhân sự đầu vào cần được đặc biệt chú trọng để có thể tuyển chọn được những ứng viên phù hợp nhất với các tiêu chí đề ra. Các doanh nghiệp khác nhau sẽ có những phương pháp tuyển dụng nhân sự khác nhau phụ thuộc vào thành phần kinh tế, lĩnh vực và quy mô doanh nghiệp đang hoạt động,... Tuy nhiên, quá trình tuyển dụng của các doanh nghiệp đều giống nhau ở chỗ là mong muốn tuyển được người tài và giữ chân người tài lâu dài với doanh nghiệp, và ở công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh cũng không là trường hợp ngoại lệ. Thông qua quy trình tuyển dụng khép kín trải qua các vòng phỏng vấn từ sơ bộ đến chuyên môn, thời gian thử việc, làm bài thu hoạch sau thời gian thử việc, công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh mong muốn tìm được những ứng viên đủ tài và đức cho doanh nghiệp của mình. Đây chính là mục tiêu quan trọng nhất của phòng hành chính tổng hợp công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh đề ra mỗi khi thực hiện công tác tuyển dụng.

Với một số góp ý giải pháp nhằm hoàn thiện chất lượng tuyển dụng tại công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh, em hy vọng rằng sẽ giúp ích được phần nào cho công ty có nhiều cải tiến trong quy trình tuyển dụng nhân sự để có được những nhân viên giỏi chuyên môn, phù hợp với văn hóa của công ty và muốn cống hiến, gắn bó, góp phần thúc đẩy công ty trở thành: “ Một đối tác tin cậy trong các giải pháp giao nhận hàng hóa xuất nhập khẩu”.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Tuấn Anh (2009), Giáo trình hành vi tổ chức, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
2. Bùi Văn Nhơn (2006), Giáo trình Quản lý phát triển nguồn nhân lực xã hội, NXB Tư pháp, Hà Nội.
3. Hà Văn Hội (2007), Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp (tập 1), NXB Bưu điện, Hà Nội.
4. Hoàng Đình Hương (2010), Giáo trình quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê, Hà Nội.
5. Nguyễn Hữu Dũng (2003), Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
6. Nguyễn Hữu Thân (2008), Quản trị nhân sự, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Nguyễn Tiệp (2008), Giáo trình Nguồn nhân lực, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
8. Nguyễn Thanh Hội (2012), Quản trị nhân sự, NXB Thống kê, Hà Nội.
9. Mordor Intelligence. (2023). *Vietnam freight & logistics market - Growth, trends, COVID-19 impact, and forecasts (2023 - 2028)*. Retrieved from <https://www.mordorintelligence.com/vi/industry-reports/vietnam-freight-logistics-market>
10. Trần Kim Dung (2015), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tổng hợp - TP Hồ Chí Minh.
11. Trần Thị Thu và Vũ Hoàng Ngân (2013), Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
12. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
13. Vũ Hoàng Ngân và Trần Thị Thu (2013), Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
14. Báo cáo kết quả tuyển dụng nhân sự của công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh 2021-2023.

15. Danh sách nhân viên công ty TNHH thương mại vận tải Hà Anh.
16. Tài liệu tuyển dụng nhân sự của công ty.

PHỤ LỤC 1

Bảng: Kết quả điều tra chi phí tuyển dụng của 10 công ty trong ngành (2021 - 2023)

STT	Công ty	Chi phí tuyển dụng (1000 đồng/người)	Thời gian tuyển dụng (ngày)
1	Công ty TNHH Giao Hàng Nhanh (GHN)	120	9
2	Công ty Cổ phần Viettel Post	110	8
3	Công ty TNHH Vận Tải và Thương Mại Vạn Tân	130	10
4	Công ty Cổ phần Tập đoàn Hải Đăng	140	11
5	Công ty TNHH Vận Tải và Thương Mại Hàng Hải	125	12
6	Công ty Cổ phần Tổng công ty Vận tải Hà Nội (Hanoimove)	135	10
7	Công ty TNHH Logistics Hòa Phát	150	13
8	Công ty Cổ phần Dịch vụ Vận tải và Thương mại TPHCM	145	14
9	Công ty TNHH Vận Tải Thế Giới	155	15
10	Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển Giao thông	160	13

PHỤ LỤC 2
NỘI DUNG PHỎNG VẤN 1
PHỎNG VẤN VỀ NỘI DUNG VÀ HÌNH THỨC TUYỂN DỤNG TRONG
CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI HÀ ANH

1. Anh/ chị thấy việc xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực trong công ty đã tốt hay chưa?
2. Anh/ chị thấy số lượng ứng viên thu hút được đã đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của công ty chưa?
3. Anh/ chị cho biết ý kiến của mình về những phương pháp tuyển dụng mà công ty đang sử dụng?
4. Anh/ chị thấy kinh phí cho công tác tuyển dụng như thế nào?
5. Anh/ chị đánh giá như thế nào về chất lượng ứng viên trúng tuyển?
6. Anh/ chị cho biết mức độ hiệu quả công tác tuyển dụng của công ty như thế nào?
7. Theo anh/ chị những nhân tố khách quan hay chủ quan nào ảnh hưởng nhất đến công tác tuyển dụng của công ty?

PHỤ LỤC 3

NỘI DUNG PHÒNG VẤN 2

PHÒNG VẤN VỀ NỘI DUNG VÀ QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG

1. Anh/ chị quan tâm tới yếu tố nào khi quyết định lựa chọn một môi trường làm việc mới?
2. Anh/ chị thấy nội dung phỏng vấn chuyên môn có phù hợp hay không?
3. Anh/ chị đánh giá như thế nào về đề thi tuyển vào công ty?
4. Anh/ chị thấy công tác tuyển dụng của công ty có đảm bảo tính công bằng hay không?
5. Anh/ chị đánh giá như thế nào về quy trình tuyển dụng của công ty?
6. Anh/ chị có hài lòng về chế độ đãi ngộ và chính sách thăng tiến của công ty?
7. Anh/ chị có đóng góp gì thêm cho hoạt động tuyển dụng của công ty?