

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

---



**ISO 9001:2015**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**Sinh viên : Bùi Thị Anh Đào**

**Giảng viên hướng dẫn : ThS.Lã Thị Thanh Thủy**

**HẢI PHÒNG - 2019**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

---

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY**  
**TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE**

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

**Sinh viên** : Bùi Thị Anh Đào  
**Giảng viên hướng dẫn** : Ths.Lã Thị Thanh Thủy

**HẢI PHÒNG – 2019**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

---

**NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: Bùi Thị Anh Đào Mã SV: 1412402049

Lớp: QT1802N Ngành: Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương  
mại Jtrue

## NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

**1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp** (về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).

**Chương 1:** Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nhân sự (Nêu ra cơ sở lý luận giúp người đọc hiểu được kiến thức chung về công tác tuyển dụng nhân sự).

**Chương 2:** Phân tích thực trạng về công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH Thương mại Jtrue (Giới thiệu khái quát về Công ty TNHH Thương Mại Jtrue và nghiên cứu thực trạng về công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty này).

**Chương 3:** Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue (Dựa vào cơ sở lý luận và thực tiễn để đưa ra một số giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty).

### **2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.**

- *Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty qua các năm*
- *Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty*
- *Đặc điểm lao động, số lượng nhân sự trước và sau qua các năm*

### **3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.**

Công ty TNHH Thương mại Jtrue.

Địa điểm: Số 38 phố Thịnh Liệt, phường Thịnh Liệt, quận Hoàng Mai, Hà Nội.

## LỜI CẢM ƠN

Trong suốt thời gian thực tập và làm khóa luận tốt nghiệp với đề tài “Hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue” em đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ tận tình từ ban lãnh đạo cũng như các anh chị trong công ty.

Trước hết, em xin chân thành cảm ơn cô Lã Thị Thanh Thủy - người trực tiếp chỉ bảo và hướng dẫn để em có thể hoàn thành tốt bài khóa luận này cũng như những chỉnh sửa mang tính thực tế của cô.

Em xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo của Trường Đại Học Dân Lập Hải Phòng, đặc biệt là thầy cô khoa Quản Trị Kinh Doanh chuyên ngành Quản Trị Doanh Nghiệp về những kiến thức các thầy cô đã chỉ bảo em trong suốt quá trình học tập và rèn luyện tại trường.

Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn toàn bộ tập thể cán bộ, công nhân viên của Công ty Jtrue đã tạo điều kiện và tận tình chỉ bảo, giúp đỡ em trong việc tìm kiếm tài liệu và tư vấn về tình hình hoạt động của doanh nghiệp trong suốt quá trình thực tập và hoàn thành bài khóa luận này.

Cuối cùng, em xin được cảm ơn gia đình và bạn bè đã tạo mọi điều kiện tốt nhất từ vật chất cho đến tinh thần để em có thể hoàn thành tốt việc học tập và làm bài khóa luận này.

Trong quá trình làm luận văn, do kinh nghiệm và thời gian còn hạn chế nên những biện pháp đưa ra khó tránh được những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý từ quý thầy cô để bài luận văn hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn !

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan bài luận văn tốt nghiệp với đề tài: ***“Hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue”*** là do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của ThS. Lã Thị Thanh Thủy và không hề sao chép của bất kỳ tổ chức, cá nhân nào. Các dữ liệu thông tin thứ cấp sử dụng trong Khóa luận là có nguồn gốc và được trích dẫn rõ ràng.

Để hoàn thành bài luận văn này, những nguồn tài liệu tham khảo được tôi trích dẫn đầy đủ, ngoài ra tôi không sử dụng bất cứ tài liệu nào khác. Nếu có sai sót, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Sinh viên

**Bùi Thị Anh Đào**

## MỤC LỤC

<b>LỜI MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>CHƯƠNG I: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP</b> .....	4
<b>I. CÁC KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP</b> .....	4
1. Khái niệm quản trị nhân sự .....	4
1.1. Khái niệm.....	4
1.2. Chức năng của quản trị nhân lực.....	5
1.2.1.Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân sự.....	5
1.2.2. Nhóm chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân sự.....	5
1.2.3. Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực .....	6
1.3. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực.....	7
2. Khái niệm về tuyển dụng nhân sự.....	8
3. Vai trò của tuyển dụng nhân sự .....	9
3.1 . Đối với doanh nghiệp.....	9
3.2. Đối với người lao động .....	9
3.3. Đối với xã hội.....	10
<b>II. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG</b> .....	10
1. Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp .....	11
2. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp.....	13
<b>III. QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP</b> ..	15
1. Quá trình tuyển mộ.....	16
1.1. Xây dựng chiến lược tuyển mộ .....	16
1.2. Tìm kiếm người xin việc .....	17
1.3. Đánh giá quá trình tuyển mộ.....	17
2. Quá trình tuyển chọn .....	18
3. Đánh giá quá trình tuyển chọn .....	22
<b>IV. Ý NGHĨA CỦA TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ</b> .....	23
1. Ý nghĩa của công tác Tuyển dụng nhân sự .....	23
2. Kết luận .....	24

<b>CHƯƠNG 2 :THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE</b> .....	26
<b>I. MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ</b> .....	26
2. Đặc điểm hoạt động sản xuất – kinh doanh .....	26
2.1. Lĩnh vực kinh doanh của công ty.....	26
2.2. Đặc điểm sản phẩm của công ty.....	27
3. Phân tích tình hình doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ củ Công ty . .....	28
4. Hình tổ chức bộ máy quản lý của Công ty.....	31
5. Đặc điểm lao động của công ty.....	33
5.1. Cơ cấu lao động trong doanh nghiệp .....	33
5.2. Số lượng, chất lượng lao động của doanh nghiệp.....	34
5.3. Những thuận lợi và khó khăn của công ty.....	35
<b>II. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE</b> .....	36
1. Các nhân tố chủ quan (Các nhân tố thuộc về bên trong doanh nghiệp) .....	36
2. Nhân tố khách quan (nhân tố bên ngoài doanh nghiệp) .....	37
<b>III. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI</b> .....	38
1. Một số tiêu chuẩn tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Jtrue.....	39
2. Nhu cầu tuyển dụng .....	41
3. Nguồn tuyển dụng.....	42
4. Quy trình tuyển dụng nhân sự.....	43
5.Thực trạng công tác định hướng nhân viên mới .....	57
<b>IV. ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE</b> .....	58
1. Các kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty .....	58
2. Đánh giá công tác tuyển dụng.....	60
2.1. Những mặt đạt được.....	60
2.2. Những mặt hạn chế .....	61
3. Đánh giá kết quả công tác định hướng nhân viên mới .....	62
4. Nguyên nhân .....	64
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE</b> .....	65



I. MỤC TIÊU PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY TRONG GIAI ĐOẠN 2018 – 2020.....	65
1. Mục tiêu.....	65
2. Phương hướng phát triển của Công ty trong giai đoạn 2018–2020.....	66
II. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE.....	67
1. Giải pháp 1: Hoàn thiện bản tiêu chuẩn tuyển chọn cụ thể hơn cho từng vị trí công việc.....	67
2. Giải pháp 2: Mở rộng phạm vi tuyển dụng nhân lực ,đa dạng hóa nguồn tuyển dụng.....	72
<b>KẾT LUẬN</b> .....	77
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	78

## **DANH MỤC SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lí của công ty.....	32
Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue .....	44

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Tình hình doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty TNHH Thương Mại Jtrue.....	29
Bảng 2.2: Số lượng lao động theo giới tính, độ tuổi của Công ty TNHH Thương Mại Jtrue.....	33
Bảng 2.3: Diễn biến quy mô và chất lượng lao động tại công ty TNHH Thương mại Jtrue .....	34
Bảng 2.4 :Thống kê nhu cầu tuyển dụng tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017- 2018.....	42
Bảng 2.5 : Tổng hợp hồ sơ đăng ký tuyển dụng tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017 – 2018 .....	48
Bảng 2.6: Tổng hợp ứng viên tham gia phỏng vấn tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018.....	52
Bảng 2.7:Bảng tổng hợp ứng viên thử việc và ứng viên được ký hợp đồng của công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018.....	56
Bảng 2.8. Kết quả tuyển dụng nhân sự của Công ty trong năm 2017 – 2018 .....	58
Bảng 2.9: Tỷ lệ lao động được tuyển dụng và nhân viên rời bỏ công việc tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017 - 2018.....	60
Bảng 2.10. Tỷ lệ số nhân viên mới bỏ việc so với tổng số nhân viên mới của công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018.....	62
Bảng 3.1: Các website tuyển dụng của Công ty .....	74

## **DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

TNHH	: Trách nhiệm hữu hạn
TCNS	: Tài chính nhân sự
QLNNL	: Quản lý nguồn nhân lực
NNL	: Nguồn nhân lực
KQSXKD	: Kết quả sản xuất kinh doanh
CBCNV	: Cán bộ công nhân viên
DT	: Doanh thu
DV	: Dịch vụ
HĐKD	: Hoạt động kinh doanh
LN	: Lợi nhuận
TCHC	: Tổ chức hành chính

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài:

Các doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh trong nền kinh tế thị trường luôn luôn phải đối mặt với rất nhiều những thách thức cũng như những khó khăn khi sự cạnh tranh đang ngày một gay gắt và khốc liệt. Nhân sự - luôn là yếu tố quan trọng, sống còn của một doanh nghiệp. Doanh nghiệp muốn tồn tại được thì doanh nghiệp đó phải có một đội ngũ nhân sự có chất lượng, có trình độ nghiệp vụ chuyên môn cao. Như vậy công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp là rất cần thiết, là rất quan trọng vì nó là "nền tảng" cho các hoạt động khác. Công tác tuyển dụng nhân sự chính là "đầu vào", là nền tảng nhằm cung cấp một đội ngũ nhân sự đủ về số lượng, tốt về chất lượng cho công tác quản trị nhân sự trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, không phải bất cứ một doanh nghiệp nào cũng có thể làm tốt công tác tuyển dụng nhân sự và nguồn lực con người chưa phát huy hết được khả năng vốn có của nó. Do vậy, doanh nghiệp phải có những giải pháp để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nhằm có được nguồn lực đó và sử dụng có hiệu quả nhất. Mỗi doanh nghiệp, tùy thuộc vào điều kiện tình hình thực tế cũng như đặc thù riêng của mình để tổ chức công tác tuyển dụng lao động một cách phù hợp nhưng tựu chung lại đều nhằm tuyển dụng được những nhân viên tốt nhất, thích hợp với công việc nhất để có thể tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh một cách hiệu quả nhất. Nói như vậy không có nghĩa là để tuyển dụng hiệu quả chỉ cần làm tốt công tác tuyển dụng mà cần phải phối kết hợp công tác tuyển dụng với các công tác khác trong doanh nghiệp như phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc, kế hoạch hoá nguồn nhân lực. Bởi vì trong doanh nghiệp, các hoạt động có quan hệ mật thiết với nhau, tác động lẫn nhau. Ngoài ra, doanh nghiệp cần phải không ngừng nghiên cứu, cải tiến công tác tuyển dụng tùy theo từng thời điểm, từng hoàn cảnh cụ thể của doanh nghiệp, có như vậy thì công tác tuyển dụng lao động nói riêng và công tác quản trị nhân lực nói chung mới đảm bảo hiệu quả, góp phần vào hiệu quả sản xuất kinh doanh chung của doanh nghiệp.

Thực tế tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue, công tác tuyển dụng nhân sự là công tác đã và đang được ban lãnh đạo công ty coi trọng và quan tâm hàng đầu. Tuy nhiên qua quá trình tìm hiểu, em nhận thấy hoạt động tuyển dụng của công ty vẫn còn nhiều tồn tại cần khắc phục và hoàn thiện hơn nữa.

Bằng những phân tích lý thuyết và tìm hiểu thực tiễn trên, em chọn đề tài : ***“Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue”*** làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### **Mục đích nghiên cứu**

Đưa ra những giải pháp cụ thể, có tính thực tiễn nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue

Để đạt được mục đích nghiên cứu trên thì nhiệm vụ nghiên cứu của bài khóa luận là giải quyết các vấn đề sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về quản trị nhân sự nói chung, công tác tuyển dụng nhân sự nói riêng.
- Phân tích thực trạng nguồn nhân lực và công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue.
- Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue.

## **3. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là: Công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty TNHH Thương mại Jtrue

## **4. Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi không gian: Khóa luận nghiên cứu về quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue.
- Địa chỉ: Số 38, phố Thịnh Liệt, phường Thịnh Liệt, quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội
- Phạm vi thời gian: Số liệu được thu thập tổng hợp từ năm 2017 đến năm 2018.

## **5. Phương pháp nghiên cứu**

Bài khóa luận sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính: suy luận logic, phương pháp phân tích tổng hợp, khái quát hóa, thống kê, tổng hợp số liệu, so sánh,... đi từ cơ sở lý thuyết đến thực tiễn nhằm giải quyết và làm sáng tỏ mục tiêu nghiên cứu.

## **6. Kết cấu khóa luận**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tham khảo. Khóa luận gồm 3 chương :

*Chương 1: Những vấn đề lý luận chung về công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp*

*Chương 2: Thực trạng công tác Tuyển dụng nhân sự tại Công TNHH Thương mại Jtrue*

*Chương 3: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác Tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue*

Qua bài khóa luận này, bên cạnh việc củng cố những kiến thức đã học trong trường, em muốn ứng dụng lý thuyết vào thực tế thông qua tình hình Tuyển dụng nhân sự của Công ty TNHH Thương mại Jtrue - nơi em thực tập nhằm phân tích và đánh giá thực trạng công tác Tuyển dụng nhân sự tại Công ty và làm rõ những ưu nhược điểm của quá trình tuyển dụng để từ đó đưa ra những kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện quá trình Tuyển dụng nhân sự. Đồng thời em mong muốn đóng góp một số kiến thức của mình vào việc hoàn thiện công tác Tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue.

Bài khóa luận của em được hoàn thành nhờ sự giúp đỡ tận tình của giáo viên – TS. Lã Thị Thanh Thủy cùng cán bộ công nhân viên trong Công ty TNHH Thương mại Jtrue. Song do thời gian có hạn nên bài khóa luận của em không thể tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo tận tình của các thầy cô giáo, các bạn sinh viên để bài viết của em được hoàn chỉnh hơn.

Em xin chân thành cảm ơn !

# **CHƯƠNG I: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP**

## **I. CÁC KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP**

### **1. Khái niệm quản trị nhân sự**

#### **1.1. Khái niệm**

Nguồn nhân lực (hay nhân sự) là khái niệm được đề cập đến đầu tiên trong tất cả các lĩnh vực về kinh tế, giáo dục, nông nghiệp, công nghiệp... Hiện nay, có rất nhiều các định nghĩa về khái niệm này như:

Theo thuật ngữ trong lĩnh vực lao động của Bộ Lao động Thương binh và xã hội : “ Nguồn nhân lực hay nhân sự là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể được xác định trên một địa phương, một ngành hay một vùng. Đây là nguồn nhân lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế xã hội.”

Theo Liên hợp quốc : “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực có thực tế cùng với những năng lực tồn tại dưới dạng tiềm năng của con người.” Quan niệm này tiếp cận theo hướng thiên về chất lượng nguồn nhân lực, đánh giá cao về tiềm năng con người và cho đó là năng lực khả năng để từ đó có những cơ chế thích hợp trong quản lý và sử dụng.

Còn theo PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân, trường Đại học Kinh Tế Quốc Dân: “Bất cứ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn nhân lực của nó. Do đó, có thể nói nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực.”

Từ những khái niệm trên, có thể rút ra được khái niệm tổng quát về nhân sự: Nhân sự hay nhân lực, là bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay một xã hội (kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo doanh



nghiệp), tức là tất cả các thành viên trong doanh nghiệp sử dụng sức lực, kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển doanh nghiệp.

## **1.2. Chức năng của quản trị nhân lực**

Các hoạt động của quản trị nguồn nhân lực liên quan đến tất cả các vấn đề thuộc về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của nhân viên nhằm đạt hiệu quả cao cho tổ chức lẫn nhân viên. Trong thực tế hoạt động này rất đa dạng phong phú và thay đổi trong các doanh nghiệp khác nhau, tùy theo đặc điểm tính chất và các đặc thù của mỗi doanh nghiệp. Tuy nhiên, các hoạt động chủ yếu của nguồn nhân lực có thể phân thành ba nhóm chức năng chủ yếu như sau:

### **1.2.1. Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân sự**

Nhóm chức năng này chú trọng vấn đề đảm bảo có đủ số lượng nhân viên với các phẩm chất phù hợp cho công việc của doanh nghiệp. Để có thể tuyển được đúng người cho đúng việc, trước hết doanh nghiệp phải căn cứ vào kế hoạch kinh doanh và thực trạng sử dụng nhân viên trong doanh nghiệp nhằm xác định được những công việc nào cần tuyển thêm người. Thực hiện phân tích công việc sẽ cho doanh nghiệp biết phải tuyển thêm bao nhiêu người và các yêu cầu, tiêu chuẩn đặt ra đối với các ứng viên. Việc áp dụng các kỹ năng tuyển dụng như trắc nghiệm và phỏng vấn sẽ giúp cho doanh nghiệp chọn được các ứng viên tốt nhất cho công việc.

Do đó, nhóm chức năng tuyển dụng thường có các hoạt động: dự báo và hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, phỏng vấn, trắc nghiệm, thu thập, lưu giữ và xử lý thông tin về nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

### **1.2.2. Nhóm chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân sự**

Nhóm chức năng này chú trọng việc nâng cao năng lực của nhân viên, đảm bảo cho nhân viên trong doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ lành nghề và cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên được phát triển tối đa các năng lực cá nhân. Các doanh nghiệp áp dụng chương trình hướng nghiệp và đào tạo nhân viên mới nhằm xác định năng lực thực tế của nhân viên và giúp nhân viên làm quen với các công việc của doanh

nh nghiệp. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng thường lập các kế hoạch đào tạo, huấn luyện lại nhân viên mỗi khi có sự thay đổi về nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc quy trình công nghệ, kỹ thuật.

Nhóm chức năng đào tạo, phát triển thường thực hiện các hoạt động như: hướng nghiệp, huấn luyện, đào tạo kỹ năng thực hành cho công nhân, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề và cập nhật kiến thức quản lý, kỹ thuật công nghệ cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

### **1.2.3. Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực**

Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nhóm chức năng này gồm 2 chức năng:

- Kích thích, động viên.
- Duy trì phát triển các mối quan hệ tốt đẹp trong doanh nghiệp.

Chức năng kích thích động viên liên quan đến các chính sách và các hoạt động nhằm khuyến khích, động viên nhân viên trong doanh nghiệp làm việc hăng say, tận tâm, có ý thức trách nhiệm và hoàn thành công việc với chất lượng cao. Giao cho nhân viên những công việc mang tính thách thức cao, cho nhân viên viết sự đánh giá của cán bộ lãnh đạo về mức độ hoàn thành và ý nghĩa của việc hoàn thành công việc đối với hoạt động của doanh nghiệp, trả lương cao và công bằng, kịp thời khen thưởng các cá nhân có sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, có đóng góp làm tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh và uy tín của doanh nghiệp,... nghề cho doanh nghiệp. Do đó xây dựng và quản lý hệ thống bảng lương, thiết lập và áp dụng các chính sách lương bổng, thăng tiến, phúc lợi, phụ cấp, đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên là những hoạt động quan trọng nhất của chức năng kích thích động viên.

Chức năng quan hệ lao động liên quan đến các hoạt động nhằm hoàn thiện môi trường làm việc và các mối quan hệ trong công việc như: ký kết hợp đồng lao động, giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động, giao tiếp với nhân viên, cải thiện môi trường làm việc, y tế, bảo hiểm và an toàn lao động. Giải quyết tốt chức năng quan hệ lao động sẽ giúp cho doanh nghiệp tạo ra bầu không khí tâm lý tập thể và cá giá trị truyền thống tốt đẹp, vừa làm cho nhân viên được thỏa

mãn với công việc của doanh nghiệp.

### **1.3. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực**

Quản trị nhân lực giữ vai trò đặc biệt quan trọng và ngày càng được các nhà quản trị quan tâm nghiên cứu và phân tích, xem đây là một chức năng cốt lõi và quan trọng nhất của tiến trình quản trị. Việc nghiên cứu quản trị nhân lực nhằm đạt được 3 mục tiêu hàng đầu:

*Thứ nhất:* Nâng cao năng suất lao động:

- Năng suất lao động là nhân tố đảm bảo sản xuất và phát triển và đời sống con người được nâng cao. Nhờ năng suất lao động mà khối lượng sản xuất sản phẩm, vật chất, dịch vụ, doanh thu và lợi nhuận tăng lên. Năng suất lao động xã hội hay năng xuất lao động của Doanh nghiệp là yếu tố quyết định nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia hay doanh nghiệp.

- Có nhiều yếu tố tác động đến năng suất lao động như: chất lượng nguồn nhân lực và tác phong, ý thức làm việc của người lao động; rồi đến trình độ khoa học - kỹ thuật và công nghệ; chất lượng của công việc tổ chức lao động và quản lý lao động của Doanh nghiệp.

*Thứ hai:* Cải thiện chất lượng và chính sách làm việc:

- Chất lượng của nhân sự trở thành lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất của Doanh nghiệp. Nó giúp Doanh nghiệp giải quyết các vấn đề tổ chức, chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận và giúp cho Doanh nghiệp thích ứng kịp thời với sự thay đổi của xã hội. Cùng với các chính sách làm việc hợp lý sẽ giúp cho năng suất làm việc của công ty đạt được hiệu quả cao nhất cũng như bảo đảm được số lượng người lao động.

*Thứ ba:* Đảm bảo tính hợp pháp:

- Khi một Công ty, một Doanh nghiệp có các chính sách làm việc cũng như đãi ngộ nhân viên phù hợp thì Công ty đó sẽ nhận được sự nhiệt tình và cố gắng trong công việc của người lao động. Đầu tiên về số giờ làm việc tối đa trong một ngày, mức lương cơ bản cũng như quyền lợi của người lao động... đều phải theo quy định luật lao động Nhà nước. Tiếp theo về chế độ đãi ngộ nhân viên như: cho công nhân viên đi du lịch mỗi năm một lần hay quan tâm đến con em

của họ...

- Chính sách Quản trị nhân sự tốt là một chính sách phù hợp với nhà Quản trị và người lao động đồng thời phải phù hợp với quy định của luật lao động Nhà nước. Điều đó góp phần tạo động lực cho người lao động làm việc một cách tốt nhất, đạt hiệu quả cao nhất với khả năng của họ.

## **2. Khái niệm về tuyển dụng nhân sự**

Tuyển dụng bao gồm 02 công việc là tuyển mộ và tuyển chọn nhân sự

✓ Tuyển mộ là quá trình tìm kiếm, thu hút ứng cử viên từ các nguồn khác nhau đến nộp đơn đăng kí xin việc. Quá trình tuyển mộ kết thúc khi người tuyển dụng đã có trong tay những hồ sơ của người xin việc.

✓ Tuyển dụng là quá trình sàng lọc trong những số những ứng cử viên và lựa chọn trong số họ những ứng cử viên tốt nhất theo đạt được yêu cầu đề ra. Có thể đồng thời cả tuyển mộ và tuyển chọn.

Nếu quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp cho các nhà tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Bởi vậy, tuyển dụng nhân sự là khâu có vai trò rất quan trọng đối với chiến lược kinh doanh và đối với các tổ chức.

Mục tiêu của tuyển dụng nhân sự

Để thu hút người lao động, doanh nghiệp phải tuyển dụng bằng nhiều nguồn từ bên trong tổ chức đến bên ngoài xã hội với số lượng và chất lượng tốt nhất, thỏa mãn nhu cầu của doanh nghiệp với mục tiêu:

- Tuyển chọn những người có trình độ chuyên môn cần thiết, có thể đạt tới năng suất lao động, hiệu suất công tác tốt.

- Tuyển chọn những người vào làm việc phải gắn với sự đòi hỏi của công việc trong doanh nghiệp

- Tuyển được những người có tinh thần kỷ luật, đủ sức khỏe vào làm việc trong doanh nghiệp đáp ứng được yêu cầu công việc.

Thông qua quá trình tuyển dụng, doanh nghiệp sẽ tìm kiếm và lựa chọn được những người phù hợp với yêu cầu công việc cũng phù hợp với văn hóa doanh nghiệp.

### **3. Vai trò của tuyển dụng nhân sự**

Công tác tuyển dụng là một hoạt động của quản trị nhân lực, có ý nghĩa to lớn đối với chất lượng và số lượng người lao động của một doanh nghiệp hay một tổ chức. Trong sự cạnh tranh gay gắt hiện nay, công tác tuyển dụng sẽ đảm bảo tính cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường

#### **3.1 . Đối với doanh nghiệp**

*Thứ nhất :* Tuyển dụng nhân sự giúp bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh. Hoạt động tuyển dụng được thực hiện tốt thì trong tương lai tổ chức sẽ có một đội ngũ lao động có chuyên môn cao, đáp ứng được yêu cầu công việc, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của tổ chức.

*Thứ hai:* Tuyển dụng tốt sẽ giúp doanh nghiệp có đội ngũ nhân viên với chất lượng cao, tạo ra một nguồn lực bên trong cho doanh nghiệp, tạo nên lợi thế cạnh tranh so với các tổ chức khác trong cùng lĩnh vực, ngành nghề.

*Thứ ba:* Tuyển dụng được những ứng viên phù hợp sẽ giúp tổ chức tránh được những thiệt hại và rủi ro trong hoạt động sản xuất kinh doanh như không mất chi phí đào tạo lại, tuyển dụng lại, tránh được những rủi ro hay tai nạn lao động trong quá trình thực hiện công việc...

*Cuối cùng,* tuyển dụng tạo tiền đề cho công tác bố trí sử dụng lao động, đánh giá thực hiện công việc, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, quan hệ lao động. Đồng thời giúp doanh nghiệp hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh đã đề ra.

**Như vậy,** có thể kết luận công tác tuyển dụng nhân sự có tầm quan trọng rất cao đối với doanh nghiệp, là một công tác không thể thiếu đối với nguồn nhân lực của doanh nghiệp nói riêng, đối với mục tiêu, kế hoạch kinh doanh nói chung.

#### **3.2. Đối với người lao động**

*Thứ nhất:* Công tác tuyển dụng giúp cho người lao động có được việc làm và tạo thu nhập giúp nuôi sống bản thân và gia đình. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì những người lao động có cơ hội được vào làm việc ở

những vị trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ, sở trường và tính cách của mình.

*Thứ hai:* Công tác tuyển dụng tốt sẽ góp phần tạo ra sự thỏa mãn trong lao động, tạo động lực làm việc cho người lao động và nâng cao năng suất lao động. Từ đó, người lao động có thể hoàn thành tốt công việc được giao, đảm bảo được mọi hoạt động diễn ra đều hướng đến mục tiêu cuối cùng của doanh nghiệp

**Như vậy,** có thể nói tuyển dụng là dấu hiệu đầu tiên cho dự thành công quản trị nhân lực cũng như việc thực hiện mục tiêu của tổ chức.

### **3.3. Đối với xã hội**

*Thứ nhất:* Công tác tuyển dụng nhân sự của các doanh nghiệp, các tổ chức có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc giải quyết được bài toán về vấn đề việc làm, vấn đề thất nghiệp hiện nay của xã hội. Tuyển dụng tốt giúp xã hội gia tăng số lượng lao động có việc làm, kìm hãm và giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp đang ngày một tăng cao.

*Thứ hai:* Tuyển dụng cũng là đầu ra của đào tạo nguồn nhân lực, giúp xã hội sử dụng hiệu quả, hợp lý tối đa nguồn nhân lực được cung cấp. Ngoài ra, tuyển dụng nhân sự hướng người lao động đến những hành vi tốt đẹp, sử dụng sức lao động của bản thân để làm ra của cải, giảm bớt đi những tệ nạn xã hội đang tràn lan.

**Tóm lại,** công tác tuyển dụng nhân sự luôn có một vai trò quan trọng không chỉ đối với doanh nghiệp, đối với người lao động mà còn cả xã hội. Các nhà quản trị cần coi công tác tuyển dụng như một nền tảng và nền tảng đó cần có sự vững chắc cao để những bước tiếp theo trong quá trình thực hiện mục tiêu của tổ chức được đảm bảo, bất kể quy mô tổ chức lớn hay nhỏ.

## **II. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG**

Quá trình tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp có rất nhiều nhân tố tác động đến. Nếu tác động tích cực sẽ làm cho quá trình tuyển dụng diễn ra theo ý muốn của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp lựa chọn được những ứng viên tốt, hội tụ đầy đủ những phẩm chất, kỹ năng nghiệp vụ cần thiết cho công việc cần

tuyển. Ngược lại những tác động tiêu cực của môi trường làm trở ngại cho quy trình tuyển dụng, doanh nghiệp không tuyển được những ứng viên đáp ứng được điều kiện của công việc, điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả sử dụng lao động và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Do vậy doanh nghiệp cần lưu ý đến sự tác động của các yếu tố môi trường tới công tác tuyển dụng để có kết quả tuyển dụng tốt nhất. Có hai nhân tố chính ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự đó là:

### **1. Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp**

Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp có ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự như:

#### **❖ *Yếu tố Kinh tế - Chính trị***

Khi một quốc gia có tình hình chính trị ổn định nền kinh tế sẽ có điều kiện phát triển bền vững, thu nhập của người lao động được cải thiện, do vậy đời sống của nhân dân ngày càng được nâng cao về cả vật chất lẫn tinh thần. Đây là điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả, hoàn thiện công tác của mình và mở rộng quy mô. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải tuyển dụng thêm lao động mới. Đồng thời khi nền kinh tế phát triển, tình hình chính trị ổn định, trình độ dân trí của người dân sẽ được nâng cao. Nó là dấu hiệu đáng mừng cho công tác tuyển dụng của doanh nghiệp bởi vì với một việc còn trống sẽ có nhiều ứng viên có trình độ cao cùng tham gia thi tuyển. Sự cạnh tranh quyết liệt giữa họ giúp doanh nghiệp có thể chọn được những người phù hợp nhất.

#### **❖ *Yếu tố Văn hoá- Xã hội***

Văn hóa - xã hội của một nước có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động quản trị nhân sự cũng như công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Nếu yếu tố này phát triển nó sẽ giúp phẩm chất và ý thức con người được nâng cao. Vì thế sẽ nâng cao chất lượng của các ứng viên tham gia vào quá trình tuyển dụng. Điều này sẽ ảnh hưởng tới chính sách và mục tiêu của công tác tuyển dụng của doanh nghiệp, chúng phải phù hợp với sự phát triển của xã hội. Ngược lại, nếu một xã hội đó còn tồn tại những hủ tục và tư duy lạc hậu thì con người dễ bị thụ động trước những tình huống bất ngờ và luôn đi sau sự phát triển, tiến bộ của loài

người, do vậy mà công tác tuyển dụng sẽ gặp nhiều khó khăn và trở ngại.

Ý thức xã hội cũng ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng của doanh nghiệp. Đối với những công việc mà xã hội quan tâm, được nhiều người mong muốn thì doanh nghiệp có thể tuyển được những ứng viên giỏi. Ngược lại, khi quan niệm của xã hội về một công việc nào đó không tốt thì sẽ là một cản trở lớn đối với các tổ chức cần tuyển dụng lao động vào công việc đó, khó mà tuyển được lao động đáp ứng tốt công việc của tổ chức hay doanh nghiệp mình.

**❖ *Hệ thống pháp luật và các chính sách, quy định của Nhà nước về công tác tuyển dụng:***

Các chính sách và pháp luật hiện hành của Nhà nước cũng ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng. Các doanh nghiệp có những phương pháp tuyển dụng khác nhau, nhưng áp dụng phương pháp nào thì cũng phải chấp hành các quy định của luật lao động. Doanh nghiệp phải chấp hành các quy định về đối tượng chính sách, đối tượng ưu tiên của nhà nước trong tuyển dụng. Chẳng hạn khi nhà nước yêu cầu ưu tiên tuyển dụng quân nhân xuất ngũ thì trong trường hợp này cùng với các ứng viên có đủ tiêu chuẩn, trình độ và điều kiện như nhau, doanh nghiệp phải xếp thứ tự ưu tiên cho lực lượng lao động trên.

**❖ *Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp***

Cạnh tranh là một yếu tố ảnh hưởng tới việc tiến hành tuyển dụng và chất lượng công tác tuyển dụng. Khi môi trường cạnh tranh gay gắt thì các doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh cao sẽ thu hút được nhiều lao động trên thị trường và ngược lại, các doanh nghiệp có sức cạnh tranh kém thì sẽ gặp khó khăn trong công tác tuyển dụng nhân tài. Do đó cạnh tranh buộc các doanh nghiệp phải đa dạng hóa các hình thức và phương pháp tuyển dụng.

**❖ *Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động***

Yếu tố này có ảnh hưởng lớn đến doanh nghiệp và công tác tuyển dụng. Nếu trên thị trường lao động đang dư thừa loại lao động mà doanh nghiệp cần tức là cung lớn hơn cầu điều này sẽ có lợi cho công tác tuyển dụng. Doanh nghiệp sẽ tuyển dụng được lao động có trình độ cao và khá dễ dàng. Thông thường tỷ lệ lao động thất nghiệp càng cao thì nguồn cung ứng cử viên càng



hiệu và công ty càng dễ thu hút và tuyển chọn lao động. Ngược lại, nếu cung nhỏ hơn cầu, doanh nghiệp không thể áp dụng phương pháp tuyển chọn thông thường mà phải chớp thời cơ, tuyển dụng ngay nếu không nguồn nhân lực này sẽ rơi vào tay các đối thủ cạnh tranh. Trong trường hợp này, doanh nghiệp phải chi phí một khoản tài chính cũng như thời gian lớn để có được các ứng viên phù hợp với công việc đang có nhu cầu tuyển dụng. Doanh nghiệp phải có nhiều chính sách ưu đãi với các ứng cử viên để thu hút họ tham gia vào tuyển dụng.

### **❖ *Trình độ khoa học kỹ thuật***

Chúng ta đang sống trong thời đại bùng nổ công nghệ. Để đủ sức cạnh tranh trên thị trường, các công ty phải cải tiến kỹ thuật, cải tiến trang thiết bị.

Hiện nay, khoa học – kỹ thuật và công nghệ ngày càng phát triển, vì vậy các thiết bị, máy móc ngày càng hiện đại và phát triển hơn. Vì vậy, sự thay đổi của khoa học kỹ thuật cũng ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự của tổ chức, đòi hỏi phải có thêm nhân viên mới có khả năng và chuyên môn.

## **2. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp**

Có nhiều nhân tố bên trong ảnh hưởng đến kết quả thu hút, tuyển chọn ứng viên cho công việc của công ty. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp bao gồm các nhân tố sau:

### **❖ *Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp***

Trong thực tế, khi tiến hành mọi hoạt động của doanh nghiệp nói chung và đối với công tác tuyển dụng nói riêng thì nhà quản trị đều phải căn cứ vào mục tiêu phát triển, chiến lược của doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp đều có một sứ mạng, một mục tiêu riêng và tất cả các hoạt động đều được tiến hành để theo đuổi mục tiêu đó. Để theo đuổi mục đích và chiến lược đó các bộ phận lại căn cứ vào đó để bố trí công việc, bố trí nhân sự sao cho phù hợp. Do vậy công tác tuyển dụng nhân sự cũng phụ thuộc vào từng bộ phận đó, từng loại mục tiêu mà đưa ra kế hoạch và thực hiện kế hoạch tuyển dụng cho đúng.

### **❖ *Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp***

Người lao động luôn muốn được làm việc ở một công ty có cơ hội thăng tiến, ít bị đe dọa bị mất việc, có khả năng phát triển được tài năng của mình. Đây

là điều kiện tốt để một công ty thu hút được nhiều ứng viên giỏi. Nếu một công ty có uy tín về chất lượng sản phẩm thì cũng có nghĩa là công ty đang sở hữu nhiều lao động giỏi và có khả năng thu hút các ứng cử viên có trình độ và năng lực. Ngược lại nếu hình ảnh và uy tín của công ty bị đánh giá là thấp thì triển vọng thu hút ứng cử viên là thấp, khó có khả năng thu hút ứng cử viên giỏi. Hình ảnh và uy tín của công ty được các ứng cử viên đánh giá bao gồm cả lợi thế theo giá trị hữu hình và giá trị vô hình. Các doanh nghiệp cần chú ý nâng cao cả hai mặt này để có sức hút mạnh đối với các ứng cử viên.

#### **❖ *Khả năng tài chính của doanh nghiệp***

Công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp đòi hỏi một nguồn tài chính lớn, chi phí liên quan đến chất lượng công tác tuyển dụng. Ở một số công ty nhỏ, năng lực tài chính thấp, đã thực hiện công tác tuyển dụng không kỹ dẫn đến chất lượng công tác này là thấp. Các doanh nghiệp đều nhận thức được mối quan hệ tương hỗ giữa tiền lương và mức độ đóng góp của nhân viên cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp nào trả lương cao và có nhiều hình thức đãi ngộ nhân viên thì sẽ có nhiều khả năng thu hút nhiều ứng viên giỏi, kích thích lao động làm việc hăng say, nhiệt tình, tích cực, sáng tạo do đó mang lại lợi ích cho doanh nghiệp cao hơn.

#### **❖ *Nhu cầu nhân sự các bộ phận***

Việc tuyển dụng các nhân viên cũng ảnh hưởng rất nhiều bởi nhu cầu nhân sự của các bộ phận hoặc tính chất của từng công việc. Tùy từng giai đoạn mà mỗi bộ phận có nhu cầu nhân sự khác nhau và cũng tùy từng bộ phận mà có nhu cầu tuyển dụng khác nhau. Với từng công việc cụ thể sẽ tuyển chọn các nhân viên có phẩm chất khác nhau.

Ví dụ, có những công việc đòi hỏi kỹ năng nhưng cũng có những công việc đòi hỏi khả năng học hỏi. Bản thân công việc cũng ảnh hưởng tới khả năng thu hút ứng viên, những công việc được đánh giá là hấp dẫn, thu nhập cao, nhiều cơ hội thăng tiến, an toàn, vị trí xã hội cao sẽ thu hút được nhiều ứng viên giỏi.

#### **❖ *Thái độ của nhà quản trị***

Thái độ của nhà quản trị ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của công tác

tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Đây là yếu tố quyết định thắng lợi của tuyển dụng.

Một nhà quản trị có thái độ coi trọng người tài, tìm nhiều biện pháp để thu hút nhân tài thì sẽ tìm được nhân viên có tài năng. Còn những nhà quản trị chỉ tuyển những nhân viên kém hơn mình thì công ty sẽ làm ăn kém hiệu quả. Nhà quản trị phải thấy được vai trò của công tác tuyển dụng nhân lực trong một tổ chức, từ đó có thái độ đúng đắn trong tuyển dụng lao động, tránh hiện tượng thiênvị.

Nhà quản trị cũng cần tạo bầu không khí thoải mái, làm sao để các ứng viên có thể tự tin, bộc lộ hết năng lực thực tế của cá nhân họ, có như vậy công tác tuyển dụng mới có chất lượng cao.

#### **❖ *Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp***

Mỗi quốc gia đều có nền văn hóa của mình. Công ty cũng có bầu văn hóa của công ty. Nó là bầu không khí xã hội và tâm lý của doanh nghiệp. Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp ảnh hưởng đến sự thành công trong tổ chức và sau đó là ảnh hưởng đến sự thoả mãn của nhân viên cũng như ảnh hưởng đến khả năng sinh lời của công ty.

### **III. QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP**

Tuyển dụng nhân sự được coi là quá trình đầu tiên cơ bản của quá trình tổ chức lao động. Đây là khâu rất đáng quan tâm đối với các nhà quản lý, những người sử dụng nguồn nhân lực. Việc phân tích, đánh giá, phân loại nhân sự, xác lập một lực lượng nhân sự để hoàn thành các mục tiêu đơn vị chỉ có thể được thực hiện một cách thuận lợi và có hiệu quả khi thực hiện tốt công tác tuyển dụng nhân sự.

Muốn làm tốt công tác tuyển dụng nhân sự thì trước hết phải có một quy trình tuyển dụng khoa học và hợp lý. Mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng cho mình một quy trình tuyển dụng riêng tùy thuộc vào đặc điểm của từng loại công việc. Tuy nhiên theo giáo trình Quản trị Nguồn nhân lực của PGS.TS Nguyễn

Ngọc Quân, một quy trình tuyển dụng có thể bao gồm nhiều bước nhưng cơ bản cần có hai bước sau:

Tuyển mộ nhân sự

Tuyển chọn nhân sự

### **1. Quá trình tuyển mộ**

Gồm các bước sau

#### **1.1. Xây dựng chiến lược tuyển mộ**

##### **a. Lập kế hoạch tuyển mộ**

Tổ chức cần xác định cần tuyển bao nhiêu người cho vị trí cần tuyển. Sau đó thông qua tỉ lệ sàng lọc giữa các ứng viên, tổ chức sẽ quyết định được bao nhiêu người cần tuyển cho từng vị trí. Tỉ lệ sàng lọc không chỉ ảnh hưởng tới chất lượng tuyển mộ mà còn ảnh hưởng đến chi phí tài chính, tâm lý của người tuyển và kỳ vọng của người xin việc. Khi lập kế hoạch tuyển mộ cần phải công bằng, không thiên vị, hay định kiến.

##### **b. Xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ**

Để tuyển mộ được đủ số lượng và chất lượng người lao động vào các vị trí còn thiếu, tổ chức cần lựa chọn xem nên lấy người trong tổ chức hay những người từ bên ngoài tổ chức cho phù hợp.

\* Nguồn bên trong: Khi tuyển những người trong tổ chức là việc đưa người đó vào làm việc ở các vị trí cao hơn trong tổ chức, tạo cho họ có động cơ để làm việc.

Ưu điểm của nguồn này là: giảm chi phí làm quen với công việc, quá trình thực hiện công việc diễn ra liên tục, không bị gián đoạn và người lao động đã được thử thách qua về lòng trung thành với tổ chức.

Nhược điểm của nguồn này là: tạo ra sự phân chia nhóm, bè phái gây mâu thuẫn và chống đối nhau trong tổ chức, nhiều khi chất lượng lao động không được thay đổi và không tạo ra sự khác biệt cho tổ chức.

\* Nguồn bên ngoài: Khi tuyển những người bên ngoài tổ chức sẽ có các ưu điểm như: đáp ứng được các yêu cầu mới của tổ chức, có trình độ phù hợp, và khả năng thích ứng với sự thay đổi của tổ chức. Nhưng nhược điểm của

nguồn này là: mất thời gian và chi phí để họ làm quen với công việc, gây tâm lý thất vọng và không trung thành đối với những người trong tổ chức...

Trên cơ sở các nguồn tuyển mộ đó, tổ chức tiến hành lựa chọn các phương pháp cho thích hợp.

### c. Xác định nơi tuyển mộ và thời gian tuyển mộ

Vùng tuyển mộ có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng tuyển mộ. Khi xác định vùng tuyển mộ, tùy thuộc vào điều kiện của từng doanh nghiệp cũng như nhu cầu người cần tuyển cho hợp lý. Vì các vùng khác nhau như nông thôn, thành thị, các trường đại học... thì đáp ứng được các yêu cầu khác nhau của tổ chức. Sau khi xác định được vùng tuyển mộ chúng ta phải xác định thời gian và địa điểm tuyển mộ căn cứ vào mục tiêu của tổ chức đã xây dựng.

## 1.2. Tìm kiếm người xin việc

Tùy thuộc vào nguồn tuyển mộ của tổ chức ta sẽ đánh giá sơ bộ được trình độ của người xin việc. Mức độ hấp dẫn của công việc cũng như tiền lương sẽ thu hút được người xin việc nộp hồ sơ xin việc. Tiếp theo là việc đào tạo cán bộ tuyển chọn có trình độ, có phẩm chất vì họ là những người đại diện cho tổ chức để tuyển người phù hợp. Họ phải có phẩm chất đạo đức tốt, am hiểu công việc chuyên môn, có đủ kiến thức kỹ năng về tâm lý xã hội, phỏng vấn... Họ phải nhiệt tình và tạo ra bầu không khí tâm lý thân thiện hoà đồng trong quá trình tuyển mộ.

## 1.3. Đánh giá quá trình tuyển mộ

Để hoàn thiện công tác tuyển mộ thì tổ chức phải đánh giá lại các quá trình tuyển mộ. Và cần chú ý về các vấn đề sau:

- Tỷ lệ sàng lọc có hợp lý không?
- Hiệu quả của công tác quảng cáo tuyển mộ
- Đảm bảo công bằng trong tuyển mộ
- Mức độ tin cậy của cá thông tin
- Chi phí cho quá trình tuyển mộ

Kết thúc quá trình tuyển mộ là tập hợp các ứng viên theo yêu cầu công việc cần tuyển của tổ chức.

## **2. Quá trình tuyển chọn**

Quá trình tuyển chọn là khâu quan trọng của tổ chức nhằm giúp tổ chức đưa ra các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất.

*Các bước của quá trình tuyển chọn:*

**B1: Tiếp đón ban đầu và phỏng vấn sơ bộ**

Đây là bước đầu tiên trong quá trình tuyển chọn, nhằm xác lập mối quan hệ giữa người xin việc và nhà tuyển dụng. Vì vậy phải diễn ra trong môi trường thoải mái và tôn trọng lẫn nhau, câu hỏi đưa ra chỉ là câu hỏi chung, kết hợp với quan sát hình thức, câu hỏi không được ảnh hưởng đến vấn đề riêng tư.

**B2: Sàng lọc qua đơn xin việc**

Đơn xin việc là một công cụ quan trọng để tuyển chọn một cách chính xác, vì đơn xin việc giúp ta có được các thông tin đáng tin cậy về các hành vi hoạt động trong quá khứ cũng như các kỹ năng, kinh nghiệm và kiến thức hiện tại, các đặc điểm về tâm lý cá nhân và các khả năng đặc biệt khác. Vì vậy, đơn xin việc phải được thiết kế một cách khoa học, hợp lý, nội dung các thông tin thu thập phải bảo đảm tính toàn diện, chính xác. Thông qua đơn xin việc, các nhà tuyển chọn sẽ có chứng cứ của mình để tuyển chọn tiếp các bước sau hay chấm dứt quá trình tuyển chọn. Tuy nhiên đơn xin việc cũng có những hạn chế nhất định, như các thông tin thu thập chưa đa dạng và phong phú, người xin việc chỉ nói tốt về mình, chỉ nói cái lợi cho bản thân họ vì thế nhà tuyển dụng cũng cần chú ý vấn đề này.

**B3: Trắc nghiệm tuyển chọn**

\* Trong trắc nghiệm nhân sự có nhiều loại trắc nghiệm và có nhiều cách phân loại khác nhau. Người ta có thể phân loại theo nhóm hay cá nhân, dựa vào cơ cấu, hay dựa vào kết quả đánh giá để phân loại. Thông thường người ta chia trắc nghiệm nhân sự ra các loại trắc nghiệm: Trắc nghiệm thành tích, trắc nghiệm về năng khiếu và khả năng, trắc nghiệm về tính cách và sở thích, trắc nghiệm về tính trung thực, trắc nghiệm y học.

\* Với việc thực hiện việc trắc nghiệm này chúng ta có 2 lợi điểm: Thứ nhất có thể phát hiện khả năng tiềm ẩn của ứng viên Thứ hai là có thể dự đoán được kết quả thực hiện công việc trong tương lai.

\* Nhưng trong vấn đề trắc nghiệm chúng ta cần chú ý Phải xem xét tình trạng giả mạo trong trả lời Không nên gây ra căng thẳng thái quá về mặt tâm lý Những câu hỏi nên hạn chế ảnh hưởng tới vấn đề riêng tư Khi sử dụng các thông tin trắc nghiệm để đưa ra dự đoán cũng cần lưu ý đến độ chính xác của thông tin để tránh dự đoán sai.

#### B4: Phỏng vấn tuyển chọn

Mục đích chính của cuộc phỏng vấn là tạo cho người phỏng vấn lẫn ứng viên xin việc cơ hội thu thập được thông tin cần thiết để đưa ra quyết định tốt nhất. Trong bước này chúng ta cần tạo điều kiện cho ứng viên đặt câu hỏi, tuy nhiên phỏng vấn viên cần lưu ý:

- Cần nghiên cứu hồ sơ, kết quả thu thập được từ ứng viên trong những bước trước thông tin trong bản mô tả công việc, yêu cầu công việc cần thực hiện, hướng phỏng vấn.

- Cần tạo dựng và duy trì quan hệ tôn trọng lẫn nhau trong suốt buổi phỏng vấn.

- Câu hỏi đặt ra cần ngắn gọn, hướng trực tiếp vào vấn đề thông tin cần tìm hiểu, định hướng ứng viên trả lời theo mục đích nghiên cứu.

- Kết thúc cuộc phỏng vấn cần có đánh giá ngay và thường thông qua thang điểm được thiết kế sẵn (đánh giá khả năng, trình độ hiểu biết, sự hợp tác, khả năng giao tiếp, động cơ). Tùy điều kiện của từng doanh nghiệp và phong cách của nhà tuyển dụng có thể áp dụng một trong các loại sau hoặc kết hợp giữa các loại: phỏng vấn theo mẫu, phỏng vấn theo tình huống, phỏng vấn theo mục tiêu, phỏng vấn không có hướng dẫn, phỏng vấn căng thẳng, phỏng vấn theo nhóm, phỏng vấn hội đồng.

#### B5: Khám sức khỏe và đánh giá thể lực các ứng viên

Để đạt được 2 mục đích: thứ nhất là bố trí phù hợp với tình trạng sức khoẻ của ứng viên. Thứ hai tránh những đòi hỏi không chính đáng của ứng viên với đền bù sức khoẻ không do doanh nghiệp gây ra.

B6: Phòng vấn bởi người quản lý trực tiếp

Mục đích: kiểm tra lại năng lực của ứng viên, giúp cho ứng viên và người quản lý tương lai có thể hiểu nhau người quản lý chịu trách nhiệm về tuyển dụng.

B7: Thẩm tra các thông tin thu được trong quá trình tuyển chọn

Bước này nhằm mục đích xác định độ tin cậy của các thông tin thu được, mức độ chính xác của các thông tin. Các thông tin thẩm tra lại là những căn cứ chính xác để các nhà tuyển dụng ra quyết định cuối cùng.

B8: Tham gia công việc

Để cho ứng viên có thể nhìn nhận rõ những cơ hội thách thức trong công việc như: mức độ phức tạp của công việc, tình hình thu nhập, sự thoả mãn đối với công việc.

B9: Ra quyết định tuyển chọn (tuyển dụng).

Mọi bước trong quá trình tuyển dụng đều quan trọng nhưng bước quan trọng nhất vẫn là ra quyết định tuyển dụng hay loại bỏ ứng viên. Để nâng cao mức độ chính xác của các quyết định tuyển dụng, cần xem xét một cách hệ thống các thông tin về ứng viên, phát triển bản tóm tắt về ứng viên. Các doanh nghiệp thường quan tâm đến khả năng ứng viên có thể làm gì và muốn làm như thế nào. Khả năng thực hiện công việc của ứng viên bao gồm các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có thể làm việc( kiến thức, kỹ năng, năng khiếu) và các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng muốn làm việc(chế độ lương bổng, môi trường làm việc, sở thích và một số đặc tính cá nhân khác). Cả hai nhóm yếu tố này đều ảnh hưởng quan trọng đến kết quả thực hiện công việc của nhân viên. Những ứng viên có thể làm việc tốt nhưng thiếu đi yếu tố muốn làm việc tốt thì cũng không thể làm việc tốt được và ngược lại.

Nội dung một quyết định tuyển dụng bao gồm:

+ Thời gian, địa điểm làm việc, chức vụ được giao.



- + Chế độ làm việc và được nghỉ ngơi.
- + Điều kiện về an toàn và vệ sinh lao động.
- + Quyền lợi của người được tuyển dụng.
- + Nhiệm vụ và quyền hạn của bên tuyển dụng.
- + Thời hạn tuyển dụng.
- + Những quy định về cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng, giải quyết tranh chấp.

#### B10: Hội nhập nhân viên mới

Một nhân viên được tuyển vào làm việc tại một công ty mà không qua chương trình hội nhập vào môi trường làm việc chẳng khác gì một nhân viên Việt Nam được cử sang làm việc tại một công ty ở Âu – Mỹ mà không được trang bị gì cả. Hậu quả là nhân viên đó cô đơn, bơ vơ, lạc lõng, sai sót, làm việc không có năng suất và tất cả những gì tệ hại nhất.

Sau khi một nhân viên được tuyển vào làm việc tại một công ty, cấp quản trị phải thực hiện chương trình hội nhập vào môi trường làm việc. Đó là chương trình giới thiệu tất cả những gì liên quan đến tổ chức, chính sách, điều lệ, công việc mà nhân viên mới sẽ đảm trách. Họ cũng cần phải biết các thông tin như thủ tục, lương bổng, phúc lợi, an toàn lao động, mối tương quan trong tổ chức...

Mục đích đầu tiên của chương trình hội nhập vào môi trường làm việc là giúp nhân viên mới thích ứng với tổ chức chính thức và phi chính thức. Chính thức là tổ chức đó muốn nhân viên mới làm việc có năng suất càng sớm càng tốt. Muốn vậy nhân viên mới đó phải biết cụ thể công việc đó ra sao, làm như thế nào. Phi chính thức có nghĩa là nhân viên mới được đồng nghiệp chào hỏi với bàn tay rộng mở. Không phải bất cứ một nhân viên nào được tuyển vào là được đồng nghiệp chào đón niềm nở. Nếu không thực hiện cho khéo thì nhân viên đó có thể bị nhân viên cũ cời cợt, chế giễu theo kiểu “ ma cũ bắt nạt ma mới ”.

Mục đích thứ hai của chương trình này là cung cấp thông tin chi tiết về công việc và kỳ vọng hoàn thành công việc mà cấp trên mong đợi. Vì vậy tâm lý nhân viên bao giờ cũng muốn biết chi tiết cấp trên kỳ vọng gì nơi họ. Nhân viên

mới sẽ được trải qua hai chương trình hội nhập:

- Hội nhập với doanh nghiệp:

Khi được nhận vào làm việc trong doanh nghiệp, nhân viên mới sẽ được giới thiệu với người phụ trách và các đồng nghiệp khác. Doanh nghiệp sẽ thực hiện hình thức hướng dẫn về công việc và giới thiệu về doanh nghiệp cho nhân viên mới bằng cách giới thiệu cho nhân viên mới về lịch sử hình thành, quá trình phát triển, các giá trị văn hoá tinh thần, các truyền thống tốt đẹp, các chính sách và nội quy chung, các chế độ khen thưởng, kỷ luật lao động.

- Hội nhập với công việc:

Nhân viên mới thường lo lắng, hồi hộp do chưa quen với công việc mới, với điều kiện môi trường làm việc mới, do đó sự quan tâm giúp đỡ của người phụ trách và đồng nghiệp với người mới đến là rất cần thiết, giúp họ mau chóng thích nghi với môi trường làm việc mới.

Thông qua công việc, doanh nghiệp đánh giá được khả năng thích nghi, hướng phát triển của nhân viên mới từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân viên nhằm phát huy tối đa năng lực sáng tạo của người lao động.

### **3. Đánh giá quá trình tuyển chọn**

Sau khi đã tuyển được người vào làm việc trong công ty chúng ta mới xem xét lại quá trình tuyển chọn của chúng ta về các mặt để từ đó rút kinh nghiệm và hoàn thiện dần công tác tuyển dụng trong doanh nghiệp. Một số tiêu chí cần quan tâm đó là:

- Tỷ lệ tuyển chọn (số người xin việc được tuyển / tổng số người nộp đơn xin việc)
- Chi phí cho hoạt động tuyển dụng và chi phí cho một lần tuyển.
- Hệ số giữa số nhân viên mới tuyển và số được đề nghị tuyển.
- Số lượng ứng viên chấp nhận và số lượng ứng viên từ chối chấp nhận công việc ở một mức lương nhất định.
- Kết quả thực hiện công việc của các nhân viên mới được tuyển.

## IV. Ý NGHĨA CỦA TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

### 1. Ý nghĩa của công tác Tuyển dụng nhân sự

Công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp có một ý nghĩa cực kỳ to lớn, có tính chất quyết định đến sự thành, bại của một doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân sự có tác động trực tiếp đến doanh nghiệp, đến người lao động và xa hơn còn tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

#### ❖ *Đối với doanh nghiệp:*

Việc tuyển dụng nhân lực có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân lực có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp vì nó là khâu đầu tiên của công tác quản trị nhân sự, chỉ khi làm tốt công tác quản trị nhân sự mới có thể làm tốt các khâu tiếp theo.

Tuyển dụng nhân sự tốt giúp cho doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh hiệu quả nhất, bởi vì tuyển dụng tốt tức là tìm ra người phù hợp với công việc, có đủ năng lực và phẩm chất để hoàn thành tốt công việc được giao. Từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh, phát triển đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế toàn cầu.

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

Tuyển dụng nhân sự tốt giúp cho doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp.

Tuyển dụng nhân sự tốt cho phép doanh nghiệp hoàn thành tốt kế hoạch kinh doanh đã định.

Như vậy, tuyển dụng nhân sự có tầm quan trọng rất lớn đối với doanh nghiệp, nếu một doanh nghiệp tuyển dụng nhân viên không đủ năng lực cần thiết đúng yêu cầu công việc thì chắc chắn sẽ ảnh hưởng xấu và trực tiếp đến hiệu quả hoạt động quản trị và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từ

đó dẫn đến tình trạng không ổn định về mặt tổ chức, thậm chí còn là nguồn gốc gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, gây xáo trộn trong doanh nghiệp, lãng phí chi phí kinh doanh.

Tuyển dụng nhân sự không chỉ có ý nghĩa đối với doanh nghiệp mà nó còn có ý nghĩa rất to lớn đối với người lao động:

❖ *Đối với người lao động:*

Tuyển dụng lao động giúp cho người lao động tìm được việc làm phù hợp với năng lực chuyên môn của mình, tạo các cơ hội việc làm cho người lao động và tạo thu nhập cho họ. Ngoài ra, Tuyển dụng nhân sự còn giúp cho người lao động trong Doanh nghiệp hiểu rõ thêm về triết lý, quan điểm của các nhà quản trị, từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó.

Một ý nghĩa quan trọng nữa của tuyển dụng nhân sự đó là ý nghĩa đối với xã hội:

❖ *Đối với xã hội:*

Việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp còn giúp cho việc sử dụng nguồn nhân lực của xã hội một cách hữu ích nhất.

Tóm lại việc tuyển dụng nhân sự là một công việc rất quan trọng, nhà quản trị phải trực tiếp theo dõi và thực hiện những công đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng nhân sự.

## **2. Kết luận**

Qua phân tích trên ta thấy công tác tuyển dụng có vai trò quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của mọi tổ chức. Trước hết, tuyển dụng nhân sự có hiệu quả sẽ cung cấp cho doanh nghiệp một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp từ đó giúp doanh nghiệp thực hiện tốt các mục tiêu kinh doanh. Mặt khác, tuyển dụng là khâu đầu tiên của công tác quản trị nhân sự, chỉ khi làm tốt khâu tuyển dụng nhân sự mới có thể làm tốt khâu tiếp theo. Không

chỉ đối với doanh nghiệp, tuyển dụng nhân sự còn có vai trò hết sức quan trọng đối với người lao động và xã hội. Quá trình tuyển dụng bao gồm các bước như đã trình bày ở trên.

Tuy nhiên, không phải bất cứ doanh nghiệp nào cũng thực hiện tuyển dụng đầy đủ qua các bước mà quá trình tuyển dụng có thể được điều chỉnh linh hoạt cho phù hợp với từng doanh nghiệp vừa tiết kiệm thời gian cũng như chi phí

## **CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE**

### **I. MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ**

#### **1. Đặc điểm công ty TNHH Thương mại Jtrue**

*Tên công ty:* Công ty TNHH Thương Mại Jtrue

*Loại hình công ty:* Công ty TNHH

*Mã số thuế:* 0201715600

*Địa chỉ:* Số 38, phố Thịnh Liệt, phường Thịnh Liệt, quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội

*Tên giao dịch:* JTRUE.,LTD

*Đại diện pháp luật:* Phạm Anh Tuấn

*Ngày cấp giấy phép:* 07/03/2016

*Ngày hoạt động:* 07/03/2016 < Đã hoạt động 2 năm >

*Điện thoại:* 0986 174 029

#### **2. Đặc điểm hoạt động sản xuất – kinh doanh**

##### **2.1. Lĩnh vực kinh doanh của công ty**

✓ Lĩnh vực kinh doanh của công ty TNHH Thương Mại Jtrue

- Bếp từ
- Điện lạnh
- Đồ gia dụng nhà bếp
- Thiết bị vệ sinh
- Tủ rượu
- Thực phẩm, đồ uống
- Tủ bếp

a. Lắp đặt hệ thống điện

b. Lắp đặt hệ thống cấp, thoát nước, lò sưởi và điều hòa không khí

c. Lắp đặt hệ thống xây dựng khác

- d. Hoàn thiện công trình xây dựng
- e. Bán buôn đồ dùng gia dụng cho gia đình
- f. Bán buôn thiết bị và linh kiện điện tử, viễn thông
- g. Bán buôn máy móc, thiết bị và phụ tùng máy nông nghiệp
- h. Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng
- i. Bán lẻ đồ uống, lương thực thực phẩm trong các cửa hàng kinh doanh tổng hợp và cửa hàng chuyên doanh
- j. Kho bãi và lưu giữ hàng hóa
- k. Bán lẻ đồ ngũ kim, sơn, kính và thiết bị lắp đặt khác trong xây dựng trong các cửa hàng chuyên doanh

Sản phẩm Nhật uy tín chất lượng chủ yếu của các thương hiệu: Hitachi, Panasonic, Mitsupishi, Sharp, Takara, Toshiya, Toto, Zojirushi.

## **2.2. Đặc điểm sản phẩm của công ty**

Hitachi là tập đoàn lớn tại Nhật Bản đặt trụ sở tại Chiyoda, Tokyo Các lĩnh vực kinh doanh của Hitachi: công nghiệp năng, điện lạnh, điện dân dụng,... Tập đoàn này không ngừng phát triển, có các chi nhánh trên nhiều quốc gia.

Panasonic là tập đoàn lớn thứ 59 thế giới theo xếp hạng của Forbes Global 500. Trụ sở tại Kadoma, Osaka, Ōsaka, Nhật Bản. Lĩnh vực kinh doanh: điện tử, điện dân dụng, cơ khí, tài chính, bảo hiểm,... Tập đoàn Panasonic không ngừng lớn mạnh, phát triển mạng lưới chi nhánh trên toàn thế giới.

Tập đoàn Mitsubishi có trụ sở chính đặt tại Tokyo, Nhật Bản Là một trong những tập đoàn lớn nhất thế giới, Mitsubishi hoạt động trong các lĩnh vực: công nghiệp nặng, ô tô, điện tử dân dụng, tài chính, bảo hiểm,... Các sản phẩm của Mitsubishi được khách hàng ưa chuộng, đánh giá cao.

Sharp Corporation là một tập đoàn sản xuất điện tử của Nhật Bản, thành lập năm 1912. Trụ sở: Ōsaka, Ōsaka, Nhật Bản. Giám đốc điều hành: Tai Jeng-wu .

Takara là thương hiệu chuyên về thiết bị nhà bếp, thiết bị vệ sinh hàng đầu Nhật Bản.

Công ty Toshiba là một công ty đa quốc gia công nghệ cao có trụ sở chính tại Tokyo, Nhật Bản. Trụ sở: Minato, Tokyo, Tōkyō, Nhật Bản. Giám đốc điều hành: Satoshi Tsunakawa. Thành lập: tháng 7 năm 1875, Tōkyō, Nhật Bản.

Toto trụ sở: Kitakyūshū, Fukuoka, Nhật Bản. Giám đốc điều hành: Madoka Kitamura. Nhà sáng lập: Kazuchika Okura. Thành lập: 15 tháng 5, 1917.

Zojirushi trụ sở: Nhật Bản. Giám đốc điều hành: Norio Ichikawa. Thành lập: 1918.

### **3. Phân tích tình hình doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ của Công ty**



**Bảng 2.1: Tình hình doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty TNHH Thương Mại Jtrue.***(Đơn vị: nghìn đồng)*

STT	Chỉ tiêu	Năm		Năm	
		2017	2018	2018/2017	
				Số tiền	Tỷ lệ (%)
1	Doanh thu	246.360.000	1.815.521.361	1.569.161.361	636,93
2	Các khoản giảm trừ	2.463.600	-	(2.463.600)	
3	Doanh thu thuần	243.896.400	1.815.521.361	1.571.624.961	644,38
4	Giá vốn hàng bán	220.857.129	1.713.886.693	1.493.029.564	676,02
5	Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	23.039.271	101.634.668	78.595.397	341,14
6	Doanh thu hoạt động tài chính	2.935	85.816	82.881	2823,88
7	Chi phí quản lý kinh doanh	46.764.860	582.252.700	535.487.840	1145,06
8	Lợi nhuận thuần từ HĐKD	(23.722.654)	(480.532.216)	(456.809.562)	1925,63
9	Thu nhập khác	-	69.348.454	69.348.454	
10	Chi phí khác	-	39.171	39.171	

---

11	Lợi nhuận khác	-	69.309.283	69.309.283	
12	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	(23.722.654)	(411.222.933)	(387.500.279)	1633,46
13	Chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp	-	-	-	-
14	Lợi nhuận sau thuế	(23.722.654)	(411.222.933)	(387.500.279)	1633,46

*(Nguồn: Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh- Phòng Tài chính – Kế toán)*

Nhận xét: Thông qua bảng 2.1 ta có thể thấy kết quả kinh doanh trong 2 năm (2017 và 2018) qua của công ty có những thay đổi rõ rệt.

- Doanh thu của năm 2018 tăng mạnh so với năm 2017. Doanh thu năm 2018 tăng 636,93% so với năm 2017 tương ứng với tăng 1.569.161.361 nghìn đồng.

- Giá vốn hàng bán và các loại chi phí cũng thay đổi theo từng năm, giá vốn năm 2018 tăng 676,02% so với năm 2017 tương ứng với tăng 1.493.029.564 nghìn đồng.

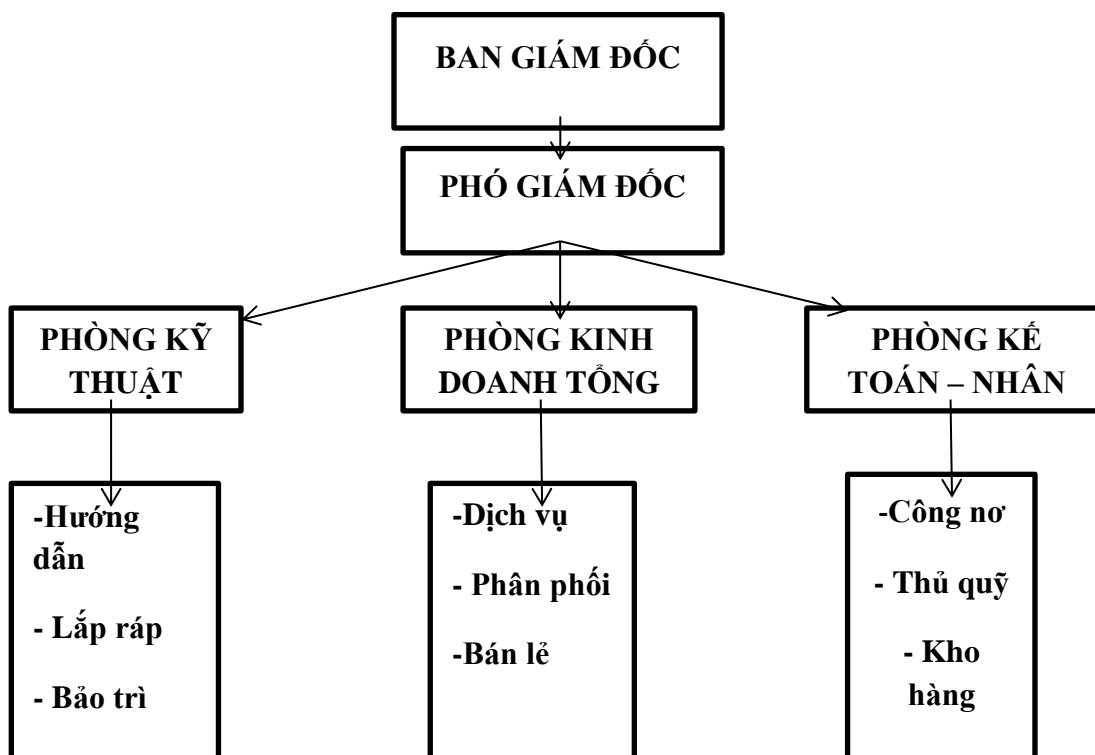
- Lợi nhuận gộp về bán hàng và dịch vụ năm 2018 tăng so với năm 2017. Lợi nhuận năm 2018 tăng 341,14% so với năm 2017 tương ứng với tăng 78.595.397 nghìn đồng.

- Lợi nhuận của công ty cũng thay đổi theo từng năm, năm 2018 công ty có mức lợi nhuận giảm so với năm 2017. So với năm 2016 sụt giảm 1633,46% tương đương với (387.500.279) nghìn đồng.

Nguyên nhân chính dẫn đến việc tăng doanh thu mạnh trong năm 2018 là do công ty mở thêm 3 Showroom nữa : 1 ĐC: 1191 Giải Phóng – Q. Hoàng Mai – Hà Nội, 2 Showroom ở TP.Hồ Chí Minh ĐC: 79 Trần Tấn – Q. Tân Phú – TP. Hồ Chí Minh và ĐC: 31 Dương Văn An – Q. 2 – TP. Hồ Chí Minh. Đây được coi là thành tích của công ty trong năm 2018 vừa qua. Cho thấy người lãnh đạo công ty có tầm nhìn rất tốt. Nhận thấy tiềm năng của thị trường cũng như thị yếu của người tiêu dùng.

Doanh thu tăng mạnh nhưng lợi nhuận sau thuế lại sụt giảm mạnh so với năm 2017 là (387.500.279) nghìn đồng. Nguyên nhân do công ty mới thành lập đang trong quá trình xây dựng thương hiệu và uy tín nên các khoản chi đầu tư quản lý doanh nghiệp và đầu tư khác vẫn còn cao. Đây cũng chưa thể nói là khuyết điểm cả doanh nghiệp vì lợi nhuận sau thuế âm cao hơn so với năm 2017 mà còn có thể nói là điều đáng mừng vì công ty ngày càng được mở rộng cho thấy chỗ đứng trên thị trường ngày càng vững chắc. Sản phẩm của công ty ngày càng được khách hàng tin dùng.

#### **4. Hình tổ chức bộ máy quản lý của Công ty**

**Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của công ty.**

- **Ban giám đốc công ty:** Người lãnh đạo cao nhất, lập ra các định hướng phát triển cho công ty, đồng thời giám sát bộ máy quản lý, các hoạt động kinh doanh, chính sách nhân sự, tài chính, chất lượng.

- **Phó giám đốc:** Giúp việc cho giám đốc trong quản lý điều hành các hoạt động của công ty theo sự phân công của Giám đốc. Chủ động và tích cực triển khai, thực hiện nhiệm vụ được phân công và chịu trách nhiệm trước Giám đốc về hiệu quả của các hoạt động.

- **Phòng dịch vụ kỹ thuật:**

Bộ phận kỹ thuật: cung cấp, tư vấn hỗ trợ kỹ thuật

Bộ phận giao nhận: chịu trách nhiệm bàn giao sản phẩm theo hợp đồng, trực tiếp thực hiện các công việc thi công lắp đặt nếu cần.

- **Phòng hành chính nhân sự:** Chịu trách nhiệm lên kế hoạch và thực hiện tuyển dụng nguồn nhân lực cho công ty, quản lý chung bảng lương cho các cấp quản trị và nhân viên, trợ giúp lãnh đạo trong việc đánh giá nhân sự, quan hệ lao động, phân công nhân sự,.....

- **Phòng kinh doanh:** Có nhiệm vụ lập kế hoạch, tiếp thị, khai thác nguồn hàng, phụ trách công tác hợp đồng, tìm kiếm và thiết lập quan hệ với khách hàng.

- **Phòng kế toán:** Thực hiện và giám sát các công việc về tài chính trong công ty.

**Tóm lại,** bộ máy nhân sự của Công ty TNHH Thương mại Jtrue tuy không nhiều nhưng lại phù hợp với quy mô và số lượng nguồn nhân lực. Mỗi bộ phận có một chức năng riêng biệt nhưng vẫn có sự liên kết giữa các bộ phận với nhau. Điều này tạo nên một khối thống nhất, đối với các hoạt động sản xuất và kinh doanh của Công ty có một sự hỗ trợ lớn, tạo nên sự vận hành thông suốt cho Công ty.

## 5. Đặc điểm lao động của công ty

### 5.1. Cơ cấu lao động trong doanh nghiệp

**Bảng 2.2: Số lượng lao động theo giới tính, độ tuổi của Công ty TNHH Thương Mại Jtrue.**

(Đơn vị: Người)

Phân loại	Năm 2017		Năm 2018	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng	32	100	87	100
Theo giới tính				
1. Nam	12	37,5	30	34,48
2. Nữ	20	62,5	57	65,52
Theo độ tuổi				
1. 20 – 30 tuổi	29	90,6	78	89,65
2. Trên 40 tuổi	3	9,4	9	10,35

(Nguồn: phòng tổ chức hành chính)

Nhận xét: Qua bảng 2.2 ta có thể thấy sự chênh lệch về giới tính rõ rệt trong cơ cấu lao động của công ty qua mỗi năm. Số lao động nữ luôn chiếm tỷ trọng cao hơn so với lao động nam. Trong 2 năm lao động nữ giao động 62,5%-

65,52% đều chiếm tỷ lệ cao trên 50%. Tỷ lệ lao động nữ luôn lớn hơn lao động nam trong công ty là điều hoàn toàn hợp lý do tính chất, đặc thù công việc liên quan đến dịch vụ tư vấn, chăm sóc khách hàng. Những hoạt động giao tiếp, tư vấn luôn là nữ, nhanh nhẹn, hoạt bát, nhẹ nhàng, thường xuyên phải tiếp xúc với khách hàng. Vì vậy tỷ lệ giới tính của lực lượng lao động Jtrue là phù hợp với đặc thù kinh doanh của Công ty.

- Lao động của công ty là lao động trẻ. Họ là những người nhiệt tình, say mê với công việc, ham học hỏi, giúp công ty ngày càng phát triển hơn. Bên cạnh đó là những người có tác phong làm việc chuyên nghiệp năm, là những thành phần chủ chốt giúp công ty phát triển lâu dài và bền vững hơn.

### 5.2. Số lượng, chất lượng lao động của doanh nghiệp

Mỗi loại hình công ty đều có cách thức vận hành khác nhau trên từng nhiệm vụ, từng bộ phận, và từng yêu cầu cụ thể để phù hợp với nhu cầu cấp thiết trong khoảng chông mà công ty cần.

**Bảng 2.3: Diễn biến quy mô và chất lượng lao động tại công ty**

#### **TNHH Thương mại Jtrue**

(Đơn vị: Người)

Trình độ lao động	2017		2018	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Đại học	9	28,13	25	28,74
Cao đẳng	2	6,25	5	5,75
Trung cấp, Tốt nghiệp THPT	21	65,62	57	65,51
Tổng	32	100	87	100

(Nguồn: phòng tổ chức hành chính)

Nhận xét: Bảng 2.2 cho thấy quy mô lao động của công ty vẫn nhỏ nhưng phù hợp với loại hình của công ty. Trong 2 năm nếu nhìn số lượng lao động thì thay đổi đáng kể năm 2018 là 87 lao động tăng 55 lao động so với năm 2017. Nhưng đối với một công ty nhỏ mới thành lập như Jtrue thì sự thay đổi này

là được coi là thành tích của công ty. Lao động trung cấp, tốt nghiệp THPT chiếm ưu thế nhất, năm 2017 và năm 2018 đều chiếm cao hơn 50% trong cơ cấu lao động của công ty. Tỷ lệ nhân viên tốt nghiệp đại học tăng lên nhưng không đáng kể là 28,74% vẫn chiếm tỷ lệ tương đối cao trong cơ cấu lao động. Lực lượng lao động cao đẳng giảm từ 6,25% năm 2017 xuống 5,75% năm 2018. Đảm bảo đúng với tiến độ phát triển của doanh nghiệp cần phải sử dụng nguồn lực có trình độ chuyên môn phù hợp và phong cách làm việc năng động, nhiệt huyết, chuyên nghiệp.

Nhìn chung, đặc điểm về cơ cấu lao động của Công ty TNHH Thương mại Jtrue khá phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Trình độ lao động của công nhân viên tương đối cao, phần lớn đáp ứng được yêu cầu công việc đòi hỏi từng giới tính hay tính chất lao động được phân loại. Đây là điều kiện thuận lợi để Công ty có thể thực hiện những mục tiêu kinh doanh của mình. Tuy vậy, với việc mở rộng quy mô và đa dạng ngành nghề kinh doanh sắp tới thì lực lượng lao động cũng cần phải đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng để có thể đạt được mục tiêu đã đề ra cũng như cạnh tranh với các đối thủ khác trên thị trường.

### **5.3. Những thuận lợi và khó khăn của công ty**

#### *a. Thuận lợi:*

- Với loại hình công ty TNHH, công ty có điều kiện đẩy mạnh cải cách về nhân sự, phương thức kinh doanh trong nền kinh tế thị trường, được chủ động hơn đối với hoạt động kinh doanh.

- Sản phẩm chính của công ty là sản phẩm cần thiết trong cuộc sống sinh hoạt của người tiêu dùng nên số lượng tiêu thụ ngày càng tăng làm doanh thu công ty tăng mạnh.

#### *b. Khó khăn:*

Là hình thức công ty TNHH nên bị hạn chế về cách thức huy động vốn. Công ty phải huy động vốn theo cách thông thường là vay ngân hàng, và bị phụ thuộc một phần vào nguồn vốn này. Chi phí vay vốn tăng cao do lãi suất ngân hàng ngày một tăng lên.

Trên thị trường đang có rất nhiều đối thủ cạnh tranh và có tiềm năng : các siêu thị điện máy lớn như Nguyễn Kim, điện máy xanh, điện máy Chợ Lớn đang được coi là những ông hoàng điện máy.

## **II. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE**

### **1. Các nhân tố chủ quan (Các nhân tố thuộc về bên trong doanh nghiệp)**

Quá trình tuyển dụng của Công ty chịu sự ảnh hưởng bởi các yếu tố tác động từ bản thân doanh nghiệp như:

- Uy tín của Công ty trên thị trường: Người lao động luôn mong muốn mình được làm việc trong những doanh nghiệp có uy tín trên thị trường, ở đó nguy cơ đe dọa không có việc là rất ít và cơ hội được thăng tiến là rất cao. Công ty TNHH Thương mại Jtrue là Công ty đã có mặt trên thị trường trong nước không phải trong thời gian dài cũng như vừa mới thành lập. Khi sự cạnh tranh ngày càng gay gắt, càng nhiều khó khăn gây cản trở đến sự phát triển của Công ty, để tồn tại là rất khó, để phát triển được còn khó khăn hơn. Sự phát triển được như ngày hôm nay khẳng định được sự nỗ lực và cố gắng rất nhiều của tập thể cán bộ công nhân trong Công ty và cũng chính từ đây Công ty đã gần khẳng định được vai trò của mình, tạo được hình ảnh của mình không những trên địa bàn tỉnh Hà Nội, mà còn cả thị trường trong nước. Uy tín và hình ảnh mà Công ty đã tạo dựng được là một nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng của Công ty. Những hình ảnh đó là cơ sở để lao động trên địa bàn và các lao động khác từ các công ty khác tìm đến thi tuyển và làm việc, gắn bó với Công ty.

- Chính sách nhân sự và hoạt động của tổ chức công đoàn: Chính sách nhân sự như lương bổng, đào tạo, thăng tiến, các chế độ khác tạo điều kiện phát triển toàn diện cho người lao động và hoạt động của tổ chức công đoàn giúp người bảo vệ lợi ích của họ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tuyển dụng. Chế độ lương bổng không những đảm bảo lợi ích của mỗi cá nhân trong Công ty mà nó còn giúp tạo động lực lao động cho mỗi cá nhân đó. Khi lợi ích của người lao động được đảm bảo tốt và khả năng phát triển sản xuất là chắc chắn thì tuyển



dụng thêm lao động mới là hoàn toàn đúng đắn. Đào tạo giúp người lao động nắm chắc hơn công việc họ sẽ và đang làm, trình độ chuyên môn được nâng cao và nhiều các cơ hội thăng tiến mở ra đối với người lao động. Với những chính sách hợp lý và tổ chức công đoàn hiệu quả trong hoạt động sẽ tạo thuận lợi cho người lao động trong Công ty khiến họ làm việc gắn bó lâu dài và cũng là cơ sở để lao động khắp nơi tìm đến với Công ty mong muốn làm việc tại công ty để được hưởng chính sách nhân sự, những lợi ích có được từ tổ chức công đoàn tốt hơn các Công ty khác. Chính sách nhân sự và hoạt động của tổ chức công đoàn không hiệu quả sẽ là nguyên nhân gây nên sự bất bình, tinh thần chán nản trong công nhân và quyết định rời bỏ Công ty của người lao động.

- Quảng cáo và các nỗ lực xã hội của doanh nghiệp: Kết quả của quá trình tuyển dụng phụ thuộc vào phương pháp quảng cáo, các hình thức quảng cáo, các nỗ lực xã hội của doanh nghiệp như thông báo kết quả tuyển dụng cho những người bị loại, tài trợ cho các hoạt động từ thiện, hoạt động thể thao, chi phí mà doanh nghiệp bỏ ra cho quá trình tuyển dụng. Đối với những công việc cụ thể thực tế cho thấy các phương pháp cổ điển không đáp ứng thỏa đáng được nhu cầu tuyển dụng, Công ty phải sử dụng biện pháp quảng cáo và phương pháp quảng cáo phù hợp để thông báo tuyển dụng đến người lao động, Quảng cáo có hiệu quả khi thông báo tuyển được đến đúng người, đúng thời điểm sẽ thu hút được nhiều lao động có thể đáp ứng tốt các yêu cầu công việc đề ra. Do vậy, nó làm ảnh hưởng đến kết quả công tác tuyển dụng của Công ty...

- Tính hấp dẫn của công việc: vị trí, uy tín, quan niệm xã hội về công việc, lương bổng, sự an toàn, tính chất lao động và chi phí tuyển chọn đều là những nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng ở Công ty.

## **2. Nhân tố khách quan (nhân tố bên ngoài doanh nghiệp)**

- Các điều kiện của thị trường lao động: Mối quan hệ giữa cung và cầu lao động trên thị trường hiện nay. Nguồn lao động dồi dào, chi phí nhân công không cao trong khi đó cầu lao động không phải là không ít. Song hiện nay đặc điểm chung của ngành lắp đặt là người không có việc rất nhiều nhưng các công

ty trong lĩnh vực này gặp phải khó khăn lớn trong việc tìm người làm. Nhân tố này có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng của Công ty.

- Sự cạnh tranh gay gắt buộc các doanh nghiệp phải đa dạng hóa hình thức và phương pháp tuyển dụng. Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp trên thị trường

Nền kinh tế ngày càng phát triển thì việc cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trên thị trường nói chung và giữa các doanh nghiệp cùng ngành nói riêng càng trở nên gay gắt. Trong lĩnh vực cung cấp sản phẩm điện gia dụng điện máy, có nhiều tên tuổi lớn như Điện Máy Xanh, Nguyễn Kim,... Hiện nay, số lượng công ty hoạt động trong lĩnh vực này rất nhiều. Trước sự cạnh tranh như vậy đòi hỏi Công ty TNHH Thương mại Jtrue càng phải tăng cường hơn công tác tuyển dụng nhân lực.

- Sự phát triển của nền kinh tế và đời sống xã hội: Tình hình phát triển chung của nền kinh tế, đời sống xã hội và xu thế phát triển của nó sẽ quyết định nhu cầu mở rộng kinh doanh hay thu hẹp kinh doanh điều này cũng là nhân tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty.

- Chính sách quản lý của chính phủ: cơ cấu kinh tế, chính sách tiền lương, tiền công, chính sách bảo hiểm, sự hợp tác kinh tế với nước ngoài có ảnh hưởng rất nhiều đến công tác tuyển dụng của Công ty.

### **III. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE**

Do đặc thù của Công ty là doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ và hoạt động trong lĩnh vực lắp đặt và bán buôn nên công tác tuyển mộ được tiến hành tương đối đơn giản, tiêu chuẩn công việc không đòi hỏi quá cao. Công tác tuyển dụng do phòng tổ chức hành chính của Công ty phụ trách.

Khi Công ty xuất hiện nhu cầu và kế hoạch nhân sự trong từng giai đoạn, Công ty có kế hoạch tuyển dụng và hoàn thiện công tác tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng lao động trong doanh nghiệp.

Công tác tuyển dụng được giao cho các bộ phận tự đề xuất nhu cầu và tiêu chuẩn công việc lên phòng Tổ chức hành chính xem xét và đề nghị lên lãnh đạo Công ty. Công tác tuyển dụng của Công ty được phân thành hai cấp:

Hội đồng quản trị tuyển dụng những lao động do chính mình trực tiếp quản lý. Đó là giám đốc công ty, các phó giám đốc, các trưởng và phó phòng ban trên cơ sở đề nghị của Hội đồng cơ sở và Giám đốc Công ty. Quyết định tuyển dụng sẽ do Hội đồng quản trị ra quyết định.

Giám đốc Công ty tuyển các đối tượng còn lại. Giám đốc Công ty có thể uỷ quyền cho các Trưởng các phòng ban tiến hành tuyển dụng. Những đối tượng này sau khi được tuyển dụng sẽ được Giám đốc Công ty ký quyết định tuyển dụng.

### **1. Một số tiêu chuẩn tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Jtrue**

Việc tuyển dụng luôn luôn cần phải có những tiêu chuẩn nhất định, phụ thuộc vào đặc điểm của ngành nghề, nhu cầu của đơn vị tuyển dụng... Có một hệ thống các tiêu chuẩn đầy đủ, chính xác, hợp lý, đúng với quy định của pháp luật sẽ là một hỗ trợ lớn cho nhà quản trị trong quá trình tuyển dụng. Đối với Công ty TNHH Thương mại Jtrue, ban Tổng giám đốc cũng như phòng hành chính nhân sự cũng có những tiêu chuẩn cơ bản về công tác tuyển dụng của mình, cụ thể:

Căn cứ kế hoạch, nhu cầu sử dụng lao động phục vụ cho nhiệm vụ cung cấp sản phẩm kinh doanh hàng năm, Công ty sẽ tuyển những đối tượng lao động sau:

- ✓ Nhân viên kinh doanh
- ✓ Nhân viên kế toán
- ✓ Nhân viên kỹ thuật lắp đặt, chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ làm việc ở các đơn vị trực thuộc trong Công ty.
- ✓ Nhân viên tư vấn khách hàng
- *Tiêu chuẩn nhân viên kinh doanh phải có:*
  - Có bằng tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng, Trung cấp

Tuổi đời từ 30 trở xuống

Có kinh nghiệm

Thành thạo máy tính

• *Tiêu chuẩn nhân viên kế toán cần có:*

Có bằng tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng, Trung cấp

Nắm vững và am hiểu về các nguyên tắc, chuẩn mực kế toán hàng hóa, công nợ, tài sản.

Có khả năng xử lý, tính toán số liệu tốt.

Sử dụng thành thạo máy tính

• *Tiêu chuẩn nhân viên kỹ thuật lắp đặt, chuyên môn, nghiệp vụ phải có:*

Sức khỏe tốt.

Bằng Tốt nghiệp Đại học, Cao Đẳng, Trung học chuyên nghiệp theo các chuyên ngành đào tạo mà Công ty cần tuyển (hệ chính quy), Tốt nghiệp loại khá trở lên. Kèm theo bảng điểm hoặc sổ học tập.

Tuổi đời dưới 30 tuổi.

Nghề lái xe: Có bằng Hạng C trở lên.

Các nghề khác có bằng công nhân kỹ thuật bậc 3 trở lên.

• *Tiêu chuẩn nhân viên tư vấn khách hàng phải có:*

Sức khỏe tốt.

Tuổi đời dưới 25 tuổi.

Văn hóa đã tốt nghiệp 12/12 trở lên

Như vậy, bản tiêu chuẩn công việc là một trong những thành phần quan trọng trong thông báo tuyển dụng. Một bản mô tả công việc rõ ràng cần phải ghi những nhiệm vụ đặt ra cho từng vị trí, kỹ năng chuyên môn mà ứng viên phải có, cá tính, phẩm chất quan trọng ứng viên cần có để hoàn thành nhiệm vụ, điều kiện làm việc...Việc lập bảng mô tả chung chung không rõ ràng là ứng viên không nắm rõ được công việc mà công ty cần tuyển dụng. Điều này sẽ làm mất thời gian của công ty khi công ty phải giải thích lại công việc trong buổi phỏng vấn, hoặc sau khi ứng tuyển. Mô tả càng rõ ràng và chi tiết thì cơ hội công ty

tuyển được nhân viên giỏi càng cao và giúp công ty sàng lọc được ứng viên không phù hợp.

## **2. Nhu cầu tuyển dụng**

Đây là công tác xác định xem để đáp ứng nhu cầu công việc thì có hay không thực hiện tuyển dụng để đáp ứng. Và thường thì dựa vào các căn cứ theo nhu cầu sản xuất tại các cửa hàng trong công ty. Tùy thuộc vào tình hình lao động của toàn thể Công ty và các cửa hàng tại mỗi thời điểm. Nếu vì những lý do khách quan cũng như chủ quan về việc số lao động hiện tại không đáp ứng được nhu cầu và khối lượng công việc, các cửa hàng đang có vị trí trống sẽ gửi đề nghị tuyển dụng cho phòng hành chính nhân sự. Từ những đề nghị này, phối hợp với công tác nắm rõ tình hình của toàn bộ lao động trong Công ty, trưởng phòng HCNS sẽ đề nghị lên ban Tổng giám đốc Công ty để tuyển thêm người.

Những lý do khiến cho số lượng nhân lực không đáp ứng được khối lượng công việc của Công ty do công ty TNHH Thương mại Jtrue mở thêm các chuỗi showroom bán hàng tại thành phố Hồ Chí Minh. Ngoài ra có thể là có lao động đến tuổi nghỉ hưu, một số nhân viên xin nghỉ việc tạm thời hoặc nghỉ hẳn vì lý do cá nhân. Trong các showroom bán hàng tại công ty, đối với nhân viên kỹ thuật công việc nặng nhọc, luôn phải làm việc với máy móc, nên các lao động khó giữ được sức khỏe, tinh thần luôn tốt để hoàn thiện công việc, dẫn đến những quyết định xin nghỉ việc, thôi việc tạm thời rất dễ xảy ra. Hoặc đối với nhân viên tư vấn khách hàng thì cần nhiều lao động, lao động chỉ làm thời vụ như sinh viên làm thêm trong thời gian hè dẫn đến thiếu hụt lao động những lúc cần thiết... Những lý do trên khiến trưởng phòng TCNS cần phải xem xét, cân nhắc, nắm chắc được tình hình biến động của nền kinh tế, của xã hội, của số lượng nhân sự trong Công ty để có thể ra quyết định tuyển dụng hay không tuyển dụng.

**Bảng 2.4: Thống kê nhu cầu tuyển dụng tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017- 2018**

*Đơn vị : người*

Vị trí cần tuyển dụng	Năm 2017	Năm 2018
Nhân viên kinh doanh	2	11
Nhân viên kế toán	3	13
Nhân viên kỹ thuật	10	30
Lao động phổ thông	11	35
Tổng số	26	89

*(Nguồn : phòng tổ chức hành chính)*

Qua bảng thống kê nhu cầu tuyển dụng của công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018 có thể thấy nhu cầu tuyển dụng của công ty qua 2 năm có biến động rất lớn. Số lượng lao động ở các vị trí có biên độ dao động cao vì năm 2018 công ty mở thêm các chuỗi showroom bán hàng tại thành phố Hồ Chí Minh. Điều đó làm cho nhu cầu tuyển dụng của công ty tăng rất cao nên cần phải bổ sung thêm lao động để có thể đáp ứng nhu cầu cung cấp đầy đủ dịch vụ cho khách hàng.

### **3. Nguồn tuyển dụng**

Do công ty TNHH Thương mại Jtrue là công ty mới thành lập, có tuổi đời còn trẻ. Vì vậy, các ứng viên trong công ty đều được tuyển dụng thông qua chủ yếu là tuyển dụng bên ngoài công ty. Cụ thể là:

Một doanh nghiệp thu hút lao động tham gia tuyển dụng từ nguồn bên ngoài cần quan tâm đến các yếu tố như thị trường sức lao động, công việc cần tuyển người, vị thế của doanh nghiệp, chính sách nhân sự của doanh nghiệp và chính quyền địa phương với doanh nghiệp, hoạt động kinh doanh, khả năng tài chính của doanh nghiệp. Với công ty TNHH Thương mại Jtrue thì việc thu hút lao động tham gia tuyển dụng vào công ty còn nhiều hạn chế. Mặc dù số lượng lao động đa số tuyển dụng từ nguồn bên ngoài xong thường chỉ là lao động phổ thông làm trong khâu bán hàng. Việc thu hút các ứng viên tham gia thi tuyển khỏi văn phòng còn khó khăn. Nguyên nhân do công ty chưa có vị thế trên thị

trường cũng như các chính sách đãi ngộ nhân viên chưa được thích đáng và thông báo tuyển dụng chưa được phổ biến rộng nên khó thu hút các ứng viên giỏi, có năng lực làm việc.

Tuyển dụng từ nguồn bên ngoài của công ty chủ yếu là các ứng viên được giới thiệu thông qua nhân viên đang làm việc tại Công ty, phần còn lại là các ứng viên nộp hồ sơ trực tiếp đến công ty. Công ty không mở rộng quy mô tuyển dụng thông qua các trung tâm đào tạo hay thông qua trường học,... mà chỉ thông báo trên một số trang mạng việc làm và dán thông báo trên bảng thông báo của Công ty.

Công tác tuyển dụng cũng được rút ngắn đối với các ứng viên được giới thiệu thông qua các nhân viên của công ty. Công tác tuyển dụng đối với họ chỉ cần kiểm tra hồ sơ và phỏng vấn sơ bộ nếu các nhân viên phụ trách tuyển dụng thấy họ phù hợp với công việc thì sẽ đưa họ vào công ty làm việc ngay, không cần phải thực hiện đầy đủ qua các bước tuyển dụng theo quy định.

Đối với các ứng viên nộp hồ sơ trực tiếp, phòng Tổ chức – Hành chính sẽ sàng lọc hồ sơ. Những hồ sơ đạt yêu cầu sẽ liên lạc cho các ứng viên hẹn lịch phỏng vấn. Đa số các ứng viên nộp hồ sơ trực tiếp đều là các lao động phổ thông xin làm nhân viên bán hàng trong công ty.

Việc tuyển dụng nguồn lao động từ bên ngoài sẽ giúp công ty bổ sung cả về số lượng và chất lượng cho quá trình thực hiện các mục tiêu đề ra, công ty thu hút được các nhân tài từ bên ngoài với các sáng kiến và kinh nghiệm khác nhau vì vậy công ty phải làm tốt công tác tuyển dụng từ nguồn bên ngoài đúng người, đúng việc. Như vậy chất lượng công tác tuyển dụng trong công ty mới được nâng cao.

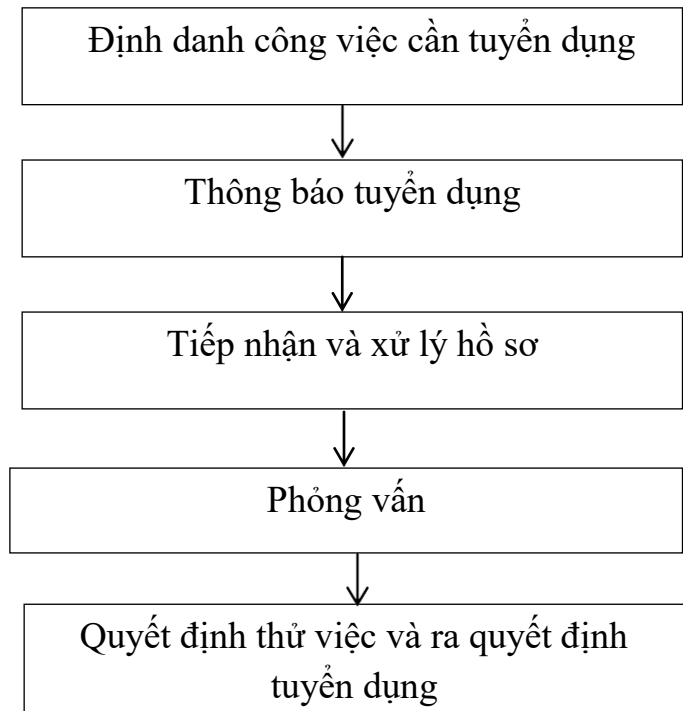
#### **4. Quy trình tuyển dụng nhân sự**

Để có nguồn nhân lực phù hợp đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp đạt được những mục tiêu, chiến lược kinh doanh thì điều đó trước tiên phụ thuộc vào công tác tuyển dụng. Cũng như với bất kỳ công ty nào, công ty TNHH Thương mại Jtrue đặc biệt chú trọng đến công tác này. Để đảm bảo cho việc tuyển dụng có cơ sở khoa học và thực tiễn, qua đó lựa chọn

được những người có đủ phẩm chất cần thiết đáp ứng được yêu cầu công việc Công ty TNHH Thương mại Jtrue đã thực hiện quy trình tuyển dụng nhân sự theo 5 bước sau:

### Sơ đồ 2.2: Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH

#### Thương mại Jtrue



*Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính*

Các bước được thực hiện như sau:

*Bước 1: Định danh công việc cần tuyển dụng.*

Hàng năm sau khi ban giám đốc đưa ra quyết định về chiến lược kinh doanh của những năm tới, công ty sẽ tiến hành kế hoạch hoá nguồn nhân lực. Căn cứ vào khối lượng công việc và mục tiêu cụ thể, các đơn vị có nhu cầu thay thế bổ sung nhân lực lập phiếu yêu cầu tuyển dụng, có xác nhận của trưởng đơn vị gửi về phòng Tổ chức – Hành chính.

Tại phòng Tổ chức – Hành chính, nhân viên phụ trách công tác tuyển dụng tổng hợp nhu cầu tuyển dụng của các đơn vị, trình lên trưởng phòng Tổ chức – Hành chính xem xét và đề xuất lên giám đốc phê duyệt.

Sau khi đã có sự phê duyệt của giám đốc, phòng Tổ chức – Hành chính phối hợp với các đơn vị xây dựng các tiêu chí tuyển dụng. Dựa vào bản mô tả công việc cho từng vị trí cụ thể để xây dựng các tiêu chí tuyển dụng, chủ yếu



dựa vào dữ liệu, kinh nghiệm của người lãnh đạo trực tiếp cùng nhân viên tuyển dụng. Bản tiêu chuẩn tuyển dụng của công ty bao gồm các nội dung sau:

- Tiêu chuẩn về sức khỏe: phải là người có sức khỏe tốt (có giấy khám sức khỏe cấp quận, huyện)
- Tiêu chuẩn về giới tính tùy thuộc vào từng vị trí.
- Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn: Bằng cấp, chứng chỉ liên quan...

Khi đã xây dựng xong tiêu chuẩn tuyển dụng, phòng tổ chức tiếp tục thông báo tìm nguồn ứng viên và thông báo tuyển dụng.

Như vậy, việc xác định nhu cầu tuyển dụng của công ty là việc tổng hợp nhu cầu nhân sự từ các phòng ban và từ tầm nhìn kinh doanh của ban giám đốc do phòng Tổ chức – Hành chính thực hiện. Công tác này tuy chưa đưa ra được những dự đoán về sự biến động của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp trong tương lai nhưng xác định nhu cầu thực tiễn kinh doanh ở thời điểm hiện tại hay kỳ kế hoạch. Mặt khác, công việc mang tính chất mùa vụ nên số lượng lao động sẽ thay đổi theo thời gian. Vì vậy, công tác định danh công việc của công ty khá cụ thể và rõ ràng, phù hợp với tính chất công việc của Công ty.

#### *Bước 2: Thông báo tuyển dụng.*

Căn cứ vào phiếu yêu cầu tuyển dụng đã được giám đốc công ty duyệt, phòng Tổ chức – Hành chính ra thông báo tuyển dụng tới các nhân viên trong công ty, thông báo trên bảng tin tại doanh nghiệp và thông báo trên một số trang mạng xã hội việc làm. Thông báo tuyển dụng của công ty bao gồm các nội dung sau:

- Tên công ty.
- Số lượng lao động cần tuyển.
- Vị trí của công việc cần tuyển dụng.
- Yêu cầu trình độ chuyên môn, độ tuổi, giới tính, sức khỏe, kinh nghiệm
- Các hồ sơ cần thiết.
- Mức thù lao ban đầu.
- Cơ hội thăng tiến khi làm việc tại vị trí công việc được tuyển.
- Điều kiện làm việc tại vị trí đó.

Trong bảng thông báo tuyển dụng còn ghi rõ thời gian bắt đầu nhận hồ sơ, hạn nộp hồ sơ, địa điểm nhận hồ sơ và địa chỉ liên hệ,...

Qua việc phương pháp thông báo tuyển dụng này, công ty chủ yếu thu hút các ứng viên trong công ty và thu hút các ứng viên thông qua sự giới thiệu của các nhân viên công ty. Công tác thông báo tuyển dụng của công ty còn bó hẹp trong công ty và khu vực lân cận. Công ty không mở rộng tuyển dụng qua các trung tâm việc làm, các phương tiện truyền thông như báo, đài, tivi,... hay tuyển dụng trực tiếp trong trường học. Vì vậy, việc tuyển dụng không thu hút được đông đảo ứng viên tham gia.

*Bước 3: Tiếp nhận và xử lý hồ sơ.*

Sau khi thông báo tuyển dụng, phòng Tổ chức - Hành chính sẽ tiến hành thu nhận hồ sơ. Trong quá trình thu nhận hồ sơ phòng sẽ kiểm tra hồ sơ theo các tiêu chuẩn xét duyệt hồ sơ cụ thể như sau:

❖ *Xem xét tính hợp lệ của hồ sơ:*

- Hồ sơ ứng viên phải thực hiện rõ vị trí tuyển, họ tên ứng viên và các thông tin cụ thể để công ty có thể liên hệ khi có nhu cầu.

❖ *Về mặt hình thức của hồ sơ: các giấy tờ cần thiết bao gồm:*

- Đơn xin việc.  
- Sơ yếu lý lịch( có chứng thực của địa phương)  
- Bản sao bằng cấp, chứng chỉ hoặc giấy tờ thể hiện trình độ, khả năng, nghiệp vụ của ứng viên.

- Giấy khám sức khỏe.

- Bản sao hộ khẩu, giấy đăng ký tạm trú( nếu có), bản sao CMND.

- 4 tấm hình 3x4

- Quyết định thôi việc của đơn vị cũ( nếu cần).

Tùy vào từng vị trí, chức danh mà công ty sẽ yêu cầu bổ sung những giấy tờ cần thiết khác trong hồ sơ.

Căn cứ vào các tiêu chí tuyển dụng cho từng công việc, cán bộ phòng Tổ chức – Hành chính tiến hành nghiên cứu, phân loại đánh giá từng bộ hồ sơ, từ đó chọn ra những bộ hồ sơ phù hợp với tiêu chí tuyển dụng.

Khi đã xây dựng xong tiêu chuẩn tuyển dụng, phòng Tổ chức – Hành chính tiếp tục thông báo tìm nguồn ứng viên và thông báo tuyển dụng.

❖ *Về mặt nội dung:*

- Hồ sơ phải thể hiện được trình độ chuyên môn cũng như các kiến thức theo yêu cầu tuyển dụng thông qua phần trình bày của đơn xin việc và sơ yếu lý lịch, các bằng cấp, chứng chỉ liên quan.

- Ứng viên phải được xác nhận có đầy đủ sức khỏe thông qua giấy khám sức khỏe đã được xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

Với những yêu cầu trên của bộ hồ sơ, phòng Tổ chức – Hành chính có thể hiểu một cách khái quát nhất về từng ứng viên để lựa chọn được những bộ hồ sơ có các tiêu chuẩn tương đối phù hợp với yêu cầu của công việc.

Những hồ sơ không đảm bảo tính hợp lệ sẽ được trả lại ứng viên để sửa đổi, bổ sung.

Kết thúc quá trình nhận hồ sơ, phòng hành chính nhân sự sẽ kết hợp với hội đồng tuyển dụng tiến hành sơ tuyển. Việc sơ tuyển thường được tiến hành trong thời hạn tối đa là một tuần kể từ ngày hết hạn nộp hồ sơ.

Sau quá trình sơ tuyển hồ sơ, nhà tuyển dụng đã loại bỏ được một loạt các hồ sơ không thích hợp đồng thời sắp xếp được danh sách các ứng viên đáp ứng được các yêu cầu cơ bản mà công ty đưa ra cho từng vị trí tuyển dụng. Tiếp đó phòng Tổ chức – Hành chính sẽ lập phiếu đề xuất phỏng vấn và danh sách các thành viên hội đồng phỏng vấn trình giám đốc phê duyệt, sau đó thông báo cho các thành viên hội đồng phỏng vấn các ứng viên biết cụ thể thời gian và địa điểm phỏng vấn.

Có thể thấy rằng công tác nghiên cứu và lựa chọn hồ sơ của công ty tiến hành khá bài bản, hạn chế được phần nào những thiếu sót trong việc lựa chọn những ứng viên có đầy đủ năng lực, đảm bảo cho công tác phỏng vấn thuận lợi và có chất lượng hơn.

Dưới đây là bảng liệt kê số lượng hồ sơ đăng ký tuyển dụng của công ty trong 2 năm 2017, 2018:

**Bảng 2.5 : Tổng hợp hồ sơ đăng ký tuyển dụng tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017 – 2018**

*Đơn vị: Người*

Vị trí cần tuyển dụng	Năm 2017	Năm 2018
Nhân viên Kinh doanh	11	25
Nhân viên Kế toán	5	19
Nhân viên Kỹ thuật	21	45
Lao động phổ thông	17	48
Tổng số	54	137

*(Nguồn: phòng tổ chức hành chính)*

Qua bảng 2.5, ta thấy số lượng hồ sơ đăng ký vào công ty trong 2 năm tăng. Tại năm 2017, số lượng hồ sơ đăng ký là 54 hồ sơ, năm 2018 tăng 83 hồ sơ so với năm 2017. Số lượng ứng viên tuyển vào vị trí nhân viên Kinh doanh, nhân viên Kỹ thuật và lao động phổ thông đều lớn. Năm 2017, số lượng hồ sơ đăng ký là 54 hồ sơ, trong đó nhân viên Kỹ thuật có 21 hồ sơ chiếm 38.89%, lao động phổ thông có 17 hồ sơ chiếm 31.48% trong tổng số lao động tham gia đăng ký tuyển dụng. Cũng giống như năm 2017, đến năm 2018 con số này vẫn tăng mạnh, điển hình là số lượng hồ sơ đăng ký là 137 hồ sơ, trong đó nhân viên Kỹ thuật có 45 hồ sơ (chiếm 32.85%), lao động phổ thông có 48 hồ sơ chiếm 35,03% trong tổng số hồ sơ đăng ký dự tuyển. Các nhân viên tuyển dụng vào các vị trí nhân viên kinh doanh, kế toán, kỹ thuật đều được tuyển chọn chủ yếu nguồn bên ngoài và những ứng viên thông qua sự giới thiệu của cán bộ công nhân viên trong công ty như vậy công ty có nhiều cơ hội tuyển dụng những thành viên mới năng động, sáng tạo mới. Điều này chứng tỏ được Công ty ngày càng thu hút nhiều lao động với quy mô mở rộng cũng như khẳng định vị trí của mình trong thị trường Hà Nội, Hồ Chí Minh nói riêng và thị trường trong nước nói chung.

Do công ty TNHH Thương mại Jtrue là công ty bán buôn nên cần lực lượng lao động tương đối nhiều. Qua bảng tổng hợp hồ sơ đăng ký tuyển dụng trên ta thấy trong 2 năm từ năm 2017 đến 2018 số lượng hồ sơ đăng ký tuyển ở vị trí

lao động phổ thông luôn cao nhất. Năm 2017 là 17 hồ sơ thì đến năm 2018 số lượng hồ sơ đăng ký tuyển dụng tăng đến 48 hồ sơ lao động phổ thông được tuyển dụng. Số lượng này chủ yếu lấy từ nguồn giới thiệu của cán bộ công nhân viên trong công ty và các ứng viên trực tiếp nộp hồ sơ tại công ty.

#### *Bước 4 : Phỏng vấn.*

Đây là khâu đặc biệt quan trọng giúp công ty kiểm tra, đánh giá ứng viên ở những phần ngoài lề mà bằng cấp, giấy tờ không nói lên được đó là: sở trường, mục tiêu, sở thích, phong cách làm việc, nguyện vọng và một phần tính cách ứng viên. Đây là những yếu tố quan trọng giúp công ty biết được ứng viên là người như thế nào trong công việc, có gắn bó với công ty được lâu không... và nó ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn ứng viên trúng tuyển.

Ở bước này, phòng Tổ chức – Hành chính sẽ kết hợp với bộ phận yêu cầu tuyển dụng lên kế hoạch phỏng vấn. Hình thức phỏng vấn là sơ bộ hay chuyên sâu còn tùy thuộc vào các vị trí tuyển dụng là lao động thời vụ, nhân viên bán hàng trực tiếp hay cán bộ quản lý.

#### *❖ Đối với lao động thời vụ, nhân viên bán hàng trực tiếp*

Với lao động thời vụ, nhân viên bán hàng trực tiếp, phương pháp phỏng vấn chỉ dừng lại ở phương pháp phỏng vấn sơ bộ và được thực hiện một cách đơn giản, gọn nhẹ. Và việc phỏng vấn chỉ do nhân viên phụ trách tuyển dụng tiến hành.

Mục đích của cuộc phỏng vấn này là tìm hiểu sơ bộ về ứng viên về tên, tuổi, địa chỉ, sức khỏe và đánh giá các tiêu chuẩn cơ bản về ngoại hình, tác phong lao động, mức độ tin cậy.

Phương thức tiến hành phỏng vấn: Đại diện của phòng Tổ chức – Hành chính chịu trách nhiệm tuyển dụng sẽ hỏi trực tiếp ứng viên, đồng thời căn cứ vào kinh nghiệm của cán bộ phỏng vấn để quyết định ứng viên có trúng tuyển hay không.

#### *❖ Đối với cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật*

Với cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, sau khi phỏng vấn sơ bộ còn phải phỏng vấn sâu về trình độ chuyên môn và khả năng làm việc bằng một số bài

test trắc nghiệm và lý thuyết. Mục đích của cuộc phỏng vấn này là đánh giá trọng tâm về trình độ nghiệp vụ, chuyên môn, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của ứng viên.

Phương thức tiến hành phỏng vấn: Các nhân viên phân theo cấp bậc của công ty sẽ lần lượt phỏng vấn ứng viên về các vấn đề chung nhất như sự nhiệt tình, lòng yêu nghề, khả năng giao tiếp...đến các tình huống chuyên môn nghề nghiệp.

Quá trình phỏng vấn được chia làm hai bước: phỏng vấn sơ bộ và phỏng vấn chuyên sâu.

- Phỏng vấn sơ bộ

- Căn cứ vào yêu cầu của công việc, của vị trí, căn cứ vào kết quả nghiên cứu hồ sơ, vào những điểm lưu ý của mỗi ứng viên để tiến hành chuẩn bị câu hỏi phỏng vấn cho các ứng viên hoặc mỗi ứng viên cụ thể.

- Các câu hỏi thường đặt ra trong quá trình phỏng vấn sơ bộ là:

1. Tại sao bạn lại muốn làm việc cho công ty chúng tôi?
2. Khi làm việc, nếu gặp khó khăn và bị căng thẳng thì bạn xử lý ra sao?
3. Yếu tố truyền thống gia đình có ảnh hưởng như thế nào với bạn?
4. Động lực thúc đẩy bạn làm việc?
5. Bạn đã bao giờ làm việc ở những công ty cùng ngành chưa?
6. Bạn thích làm việc độc lập, hay theo nhóm, tổ? tại sao?
7. Bạn bè thường mô tả bạn là người như thế nào?
8. Điểm mạnh và yếu của bạn là gì?
9. Theo bạn, ở vị trí mà bạn muốn vào làm việc, vấn đề gì quan trọng nhất?

10. Tiêu chuẩn đánh giá sự thành đạt của một cá nhân?

- Thông qua quá trình phỏng vấn này sẽ đánh giá được tổng quát về các yếu tố như hoàn cảnh, tính cách, quan niệm sống, sự năng động và bén nhạy, ý chí phấn đấu trong quá trình làm việc, khả năng làm việc trong điều kiện áp lực công việc cao của từng ứng viên.

- Sau khi phỏng vấn, hội đồng phỏng vấn sẽ họp để bình xét, lấy ý kiến

chung trong thang điểm đánh giá của từng thành viên phỏng vấn để lựa chọn những ứng viên trúng tuyển vòng một. Phòng Tổ chức – Hành chính sẽ thông báo cho các ứng viên biết có trúng tuyển hay không và nếu trúng tuyển, phòng Tổ chức – Hành chính sẽ thông báo ngày giờ phỏng vấn lần hai cho ứng viên.

- Vì đây là phỏng vấn sơ bộ nên công tác thực hiện cuộc phỏng vấn này của công ty đối với các ứng viên là khá chu tất. Với hình thức này, công ty sẽ đưa ra được những quy định đúng đắn trong việc loại bỏ các ứng viên không đủ năng lực làm việc cũng như chọn lựa các ứng viên đủ điều kiện cho các bước phỏng vấn tiếp theo.

▪ *Phỏng vấn sâu*

- Sau khi có danh sách ứng viên phỏng vấn lần hai, hội đồng phỏng vấn dựa vào yêu cầu của công việc, dựa vào kết quả, những nhận xét, những lưu ý của mỗi ứng viên trong phỏng vấn sơ bộ để chuẩn bị sẵn các câu hỏi cho mỗi ứng viên ở phỏng vấn này.

- Hội đồng phỏng vấn cũng dự đoán được những tình huống, những câu hỏi có thể ứng viên sẽ thắc mắc trong quá trình phỏng vấn, chuẩn bị sẵn sàng các phương án trả lời để có thể không bị động trước các câu hỏi của ứng viên.

- Đúng thời gian đã thông báo từ trước, hội đồng phỏng vấn sẽ tiến hành phỏng vấn ứng viên. Các ứng viên sẽ được nhận những tình huống công việc cụ thể để trả lời cách xử lý.

- Nhờ việc đưa ra các tình huống mà hội đồng phỏng vấn có thể đánh giá một cách khách quan nhất có thể về những vấn đề thuộc khả năng chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp của ứng viên, thấy được năng lực thực sự của mỗi ứng viên. Đây là căn cứ quan trọng nhất, có sức thuyết phục nhất để hội đồng tuyển dụng có thể đưa ra quyết định tuyển dụng.

- Sau quá trình phỏng vấn kết thúc, các thành viên trong hội đồng phỏng vấn tiến hành họp so sánh các bảng điểm để đưa ra tổng số điểm cho mỗi ứng viên sao cho khách quan nhất, chính xác nhất. Tiếp đó, hội đồng phỏng vấn sẽ chọn từ trên xuống những ứng viên có điểm số cao nhất cho đến khi đủ chỉ tiêu. Số ứng viên còn lại sẽ bị loại nhưng vẫn được lưu hồ sơ để có thể sử dụng khi

tuyển dụng đợt kế tiếp hoặc khi cần người đợt xuất.

- Ngay sau khi có quyết định phỏng vấn, phòng Tổ chức – Hành chính sẽ lập quyết định thử việc cho ứng viên được chọn và trình lên giám đốc ký duyệt.

Chi tiết số lượng các ứng viên tham gia phỏng vấn của công ty trong năm 2017,2018 được thể hiện qua bảng sau:

**Bảng 2.6: Tổng hợp ứng viên tham gia phỏng vấn tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018**

*Đơn vị : Người*

Vị trí cần tuyển dụng	Năm 2017		Năm 2018	
	Nộp hồ sơ	Thực tế phỏng vấn	Nộp hồ sơ	Thực tế phỏng vấn
Nhân viên Kinhdoanh	11	9	25	21
Nhân viên Kếtoán	5	4	19	15
Nhân viên Kỹthuật	21	18	45	40
Lao động phổ thông	17	15	48	43
Tổng số	54	46	137	119

*(Nguồn: phòng tổ chức hành chính)*

Qua bảng ta thấy thực tế ứng viên phỏng vấn so với số hồ sơ nộp vào công ty có sự chênh lệch đáng kể. Năm 2017, số hồ sơ nộp vào là 54, nhưng thực tế phỏng vấn chỉ có 46 ứng viên, chiếm 85.19%. Năm 2018, số hồ sơ nộp vào là 137, thực tế phỏng vấn có 119 ứng viên, chiếm 86.86%.

Ở bước phỏng vấn này, công ty đã phân chia ứng viên theo từng cấp bậc, từng vị trí cần tuyển để đưa ra các câu hỏi, các tình huống phù hợp với từng vị trí để tuyển chọn được những người thích hợp nhất với vị trí cần tuyển của công ty. Đây là một thành công trong công tác tuyển dụng của công ty. Tuy nhiên, đối với các ứng viên được giới thiệu thông qua cán bộ công nhân viên trong công ty lại được ưu tiên hơn và phỏng vấn cũng được rút ngắn đi. Như vậy, không đảm bảo tính khách quan trong quá trình tuyển dụng.



*Bước 5: Quyết định thử việc và ra quyết định tuyển dụng*

Dựa vào kết quả đánh giá ứng cử viên mà nhân viên phụ trách tuyển dụng đã trình lên, giám đốc sẽ ra quyết định nhận hay không nhận ứng cử viên vào làm việc tại công ty. Cuối cùng phòng Tổ chức – Hành chính có trách nhiệm thông báo cho các ứng cử viên đã trúng tuyển và những người không trúng tuyển được biết. Tuy nhiên đây cũng chưa phải là quyết định tuyển dụng cuối cùng của Giám đốc. Ứng viên được thông báo trúng tuyển nhưng chưa thực sự được tuyển, ứng cử viên còn phải qua một giai đoạn thử việc sau đó đi đến quyết định trở thành nhân viên chính thức của công ty.

Phòng Tổ chức – Hành chính soạn thảo và trình Giám đốc công ty kí quyết định thử việc cho người lao động mới trúng tuyển. Nguyên tắc ký kết hợp đồng thử việc tại công ty như sau:

- Người lao động trúng tuyển vào làm việc tại các đơn vị trong công ty phải qua thời gian thử việc. Hết thời gian thử việc, nếu đáp ứng được yêu cầu công việc sẽ được tiếp nhận ký hợp đồng chính thức, ký kết hợp đồng lao động từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc hợp đồng vô thời hạn.

- Không áp dụng thời gian thử việc với các đối tượng do giám đốc công ty điều động vào các chức danh : Cán bộ lãnh đạo, quản lý quy định tại điều lệ của Công ty và cán bộ công nhân viên điều động trong nội bộ Công ty.

Sau quá trình thử việc, nếu ứng viên có đủ điều kiện cũng như năng lực làm việc thì sẽ được ký hợp đồng lao động chính thức và trở thành nhân viên chính thức của công ty. Nếu trong thời gian thử việc, ứng viên không chấp hành nội quy hay không có năng lực làm việc, không có sức khỏe và không phù hợp với công việc thì công ty sẽ loại bỏ ứng viên đó.

*❖ Quy định về hợp đồng thử việc*

- Đối với lao động giãntiếp
  - Thời gian thử việc : 60ngày
  - Tiền công : 4.500.000 đồng/tháng đối với lao động là sinh viên tốt nghiệp mới ra trường.
  - Trên 4.500.000 đồng/tháng đối với người lao động có kinh nghiệm

làm việc đúng chức danh công việc tuyển dụng, ít nhất 2 năm trở lên (lương sẽ thỏa thuận)

- Đối với lao động trực tiếp

- Thời gian thử việc : 30 ngày

- Tiền công : 3.500.000 đồng/tháng (lương cơ bản sẽ tăng theo thâm niên

làm việc)

- Đối với lao động thời vụ mà nhu cầu sử dụng theo mùa vụ dưới 1 năm

- Thời gian thử việc: 6 ngày.

- Tiền công thử việc tối đa không quá 70% mức tiền lương khoán gọn đang trả cho công việc đó.

( Tiền công trên chưa bao gồm : Tiền ăn ca, các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ hàng năm và các khoản khác theo quy định của Bộ luật lao động)

- ❖ Quy trình thực hiện thử việc và ra quyết định tuyển dụng

- Phòng Tổ chức – Hành chính ( nhân viên phụ trách Nhân sự) sẽ chuẩn bị hợp đồng lao động theo mẫu quy định của Nhà nước để đơn vị và người lao động ký kết thử việc.

- Đơn vị trực tiếp có trách nhiệm phổ biến nội quy lao động của đơn vị, quy trình, quy phạm về kỹ thuật an toàn, bảo hộ lao động... Giao nhiệm vụ, theo dõi đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ giao cho người được thử việc. Sau khi người lao động hết thời hạn thử việc thì:

- + Người lao động làm báo cáo tự đánh giá kết quả công việc theo mẫu, sau đó gửi cho trưởng bộ phận.

- + Trưởng bộ phận nhận xét kết quả thử việc, ra kiến nghị và chuyên lên phòng Tổ chức – Hành chính trình Giám đốc công ty.

- Các chỉ tiêu chủ yếu để đánh giá kết quả thử việc bao 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.

Giám đốc công ty 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 Tổ chức – Hành chính 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 Giám đốc. Hai bản hợp đồng này được chuyển cho người lao động kí tên, sau đó chuyển lên Giám đốc kí. Hợp đồng lao động sau khi đã có chữ kí của người lao động và giám đốc sẽ được lưu tại Phòng Tổ chức – Hành chính một bản và gửi cho người lao động một bản. Sau đó nhân viên Phòng Tổ chức – Hành chính hướng dẫn người lao động hoàn thiện hồ sơ, làm thủ tục cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội hoặc theo dõi cập nhật vào sổ đã có trong hồ sơ theo quy định của bộ luật, thời gian công tác tại công ty của người lao động được tính kể từ ngày bắt đầu thử việc. Trường hợp người lao động không được tuyển dụng do không đạt yêu cầu khi thử việc thì tổ chức chấm dứt hợp đồng thử việc và trả lại hồ sơ tuyển dụng.

Người được tuyển dụng có trách nhiệm nộp hồ sơ lý lịch gốc (có niêm phong của đơn vị đang quản lý hồ sơ), các giấy tờ thủ tục về quá trình đã tham gia bảo hiểm xã hội trước đây hoặc sổ bảo hiểm xã hội (nếu có), bản sao các văn bằng, chứng chỉ có công chứng Nhà nước. Trường hợp không có hồ sơ gốc, cá nhân phải hoàn tất hồ sơ lý lịch theo quy định. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động phải theo nguyên tắc: Làm việc gì hưởng lương theo công việc đó, công ty có quyền không công nhận, kế thừa thời gian làm việc, tiền lương và các chế độ chính sách khác tính theo thâm niên công tác trước đây của người mới tuyển dụng.

Trong 2 năm 2017, 2018 số lượng ứng viên thử việc và ký hợp đồng trong công ty đều tăng, điều đó được thể hiện ở bảng sau:

**Bảng 2.7: Bảng tổng hợp ứng viên thử việc và ứng viên được ký hợp đồng của công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018**

*Đơn vị : Người*

Vị trí cần tuyển dụng	Năm 2017		Năm 2018	
	Ứng viên thử việc	Ứng viên được ký hợp đồng	Ứng viên thử việc	Ứng viên được ký hợp đồng
Nhân viên Kinh doanh	5	2	15	11
Nhân viên Kế toán	4	3	13	13
Nhân viên Kỹ thuật	15	10	35	30
Lao động phổ thông	13	11	37	35
Tổng số	37	26	100	89

*(Nguồn: phòng tổ chức hành chính)*

Qua bảng 2.7, ta thấy số lượng ứng viên thử việc, học việc tăng trong 2 năm. Năm 2017 trong tổng số 37 ứng viên thử việc thì có 26 ứng viên được ký hợp đồng lao động chiếm 70.27%. Năm 2018, trong tổng số 100 ứng viên thử việc thì có 89 ứng viên ký hợp đồng, chiếm 89%. Năm 2018 có số lượng ứng viên thử việc cao và ứng viên được ký hợp đồng chính thức cũng cao hơn năm 2017. Nguyên nhân do số lượng hồ sơ xin tuyển vào các vị trí của công ty yêu cầu khá nhiều (do công ty đã mở rộng thêm một số showroom tại Hồ Chí Minh). Điều này dẫn đến cần bổ sung một lượng lao động để đáp ứng nhu cầu của Công ty về cung cấp dịch vụ bán hàng. Các ứng viên đa số đạt được những yêu cầu công ty đề ra nên công ty đã ký hợp đồng.

Sau khi thông báo kết quả tới từng ứng viên, các ứng viên trúng tuyển sẽ được Jtrue gửi thông báo qua email yêu cầu thời gian, địa điểm cũng như những giấy tờ cần thiết khác để ký kết hợp đồng lao động. Những ứng viên này cần có mặt đúng giờ theo thời gian đã hẹn tại phòng TCNS của Công ty, nhận các quyết định về tuyển dụng, đồng thời ký hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật, cũng như các văn bản liên quan khác như bảo hiểm lao động, bảo hiểm y tế...đồng thời cung cấp đủ các giấy tờ cần thiết để phòng TCNS hoàn thiện hồ

sơ của người lao động đã trúng tuyển. Hợp đồng lao động là một văn bản thể hiện rõ nhất thông tin cá nhân, mức lương cũng như chế độ đãi ngộ phù hợp của ứng viên trúng tuyển. Sau khi đạt được thỏa thuận và hoàn thành việc kí kết hợp đồng, tùy vào năng lực trình độ của nhân viên mới, phòng TCNS sẽ bố trí công việc, hướng dẫn và đào tạo thêm, giúp nhân viên mới làm quen với môi trường làm việc, các đồng nghiệp trong Công ty cũng như các yêu cầu của công việc được tuyển dụng.

### **5. Thực trạng công tác định hướng nhân viên mới**

Định hướng nhân viên mới trong những năm gần đây bắt đầu được các doanh nghiệp chú trọng hơn. Đối với công ty TNHH thương mại Jtrue cũng vậy, nhà tuyển dụng trong công ty cũng đã có những hành động nhất định trong công tác này. Đối với mỗi nhân viên mới được tuyển dụng vào Jtrue, nhà quản trị đơn thuần chỉ để một nhân viên cũ có năng lực trong việc truyền đạt, hướng dẫn và giảng dạy những điều cơ bản về công việc của cá nhân vừa được tuyển. Mỗi nhân viên mới thường có thời gian thử việc từ 3 đến 6 tháng trước khi được công nhận và trả lương chính thức như hợp đồng đã ký. Thời gian đầu, nhân viên mới vào sẽ được thông báo chế độ làm việc bình thường hàng ngày cũng như các công việc cần phải làm cũng như cách thực hiện công việc đó. Nhân viên hướng dẫn sẽ có nhiệm vụ đồng hành, hướng dẫn, đốc thúc nhân viên mới này hoàn thành đúng, đủ và trước thời hạn bàn giao. Đối với những cá nhân còn cần hoàn thiện hơn về chuyên môn nghiệp vụ, tùy vào từng thời điểm mà ban lãnh đạo sẽ tổ chức những khóa đào tạo cho các cá nhân này. Mỗi tuần sẽ có tổng kết về tình hình làm việc của các nhân viên mới, trưởng phòng hoặc trưởng bộ phận đơn vị đó sẽ xem xét và đánh giá thái độ, tác phong, trình độ chuyên môn của những nhân viên mới. Từ đó chỉ ra các ưu khuyết điểm của người nhân viên và có những phương pháp cụ thể để giúp đỡ, hướng dẫn cho nhân viên mới thực hiện tốt công việc của mình. Có thể nói, công tác định hướng nhân viên mới của Công ty TNHH Thương mại Jtrue thực sự mới chỉ dừng ở những bước cơ bản nhất. Điều này tuy có phần nào phù hợp với tác phong làm việc và mô hình sản xuất kinh doanh của một doanh nghiệp Nhà nước. Tuy nhiên, ngoài

những ưu điểm nhất định thì cũng có những nhược điểm mà nhà quản trị cần phải xem xét.

**Kết luận:** Công ty TNHH Thương mại là một công ty có quy mô vừa với lực lượng lao động dao động trong khoảng từ 120 đến 140 người. Đối với đặc điểm này, ban lãnh đạo Công ty đã đề ra một quy trình tuyển dụng khá phù hợp, đảm bảo được các tiêu chuẩn cơ bản về tuyển dụng và đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng. Tuy nhiên, một số những hạn chế vẫn còn tồn tại, làm ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng. Những hạn chế này sẽ được trình bày ở các phần tiếp theo của bài khóa luận.

#### IV. ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE

##### 1. Các kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty

**Bảng 2.8. Kết quả tuyển dụng nhân sự của Công ty trong năm 2017 – 2018**

*Đơn vị: Người*

Chỉ tiêu	2017	2018	Chênh lệch 2018/2017	
			Số lượng	Tỷ lệ (%)
<b>Tổng số lao động được tuyển dụng</b>	26	89	63	242,3
<b>Theo giới tính</b>	Nam	12	35	191,67
	Nữ	14	54	285,71
<b>Theo trình độ</b>	Đại học	7	29	314,28
	Cao đẳng	2	7	250
	Trung cấp	1	3	200
	Lao động phổ thông	16	50	212,5

*(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)*

Nhận xét:

Tổng số lao động được tuyển dụng của Công ty TNHH Thương mại Jtrue trong 2 năm trở lại đây có sự biến động rất lớn. Năm 2018 tuyển thêm 89 người,

tăng 63 người so với năm 2017, tỷ lệ tăng 242.3%. Là do Công ty sau 2017, Công ty đã mở rộng thêm 2 showroom mới tại thành phố Hồ Chí Minh, điều này dẫn đến cần bổ sung một lượng lao động để đáp ứng nhu cầu của Công ty về cung cấp dịch vụ bán hàng.

Theo giới tính: Trong thời gian qua số lao động nữ luôn chiếm tỷ trọng nhiều hơn so với số lao động nam. Năm 2018 trong số 89 lao động được tuyển có 54 người là nữ. Số lao động nữ trong năm 2018 tăng lên 40 người chiếm tỷ lệ 285.71%, số lao động nam cũng tăng lên 63 người chiếm tỷ lệ 242.3% so với năm 2017. Tình trạng số lao động nữ luôn luôn cao hơn lao động nam cũng là do ngoài hoạt động sản xuất kinh doanh chính, còn có dịch vụ bán hàng. Công ty cần thêm người để đảm bảo cho công tác phục vụ khách hàng.

Theo trình độ lao động: Do yêu cầu ngày càng cao cũng như đội ngũ nhân viên chưa ổn định trong một thời gian phát triển, Công ty cần phải tuyển một lượng lớn các lao động có trình độ đại học, cao đẳng cho các phòng ban...nhưng việc tuyển chọn những lao động này lại khắt khe hơn đối với những lao động có trình độ trung cấp hay lao động phổ thông, điều này đảm bảo công tác tuyển dụng sẽ tìm đúng người có năng lực thật sự đáp ứng được yêu cầu của Công ty. Những lao động có trình độ trung cấp và lao động phổ thông chiếm số đông trong tổng số lao động được tuyển dụng mỗi năm vì Công ty đang mở rộng thêm showroom bán hàng. Năm 2018, Công ty tuyển số lao động có trình độ đại học là 29 người, tỷ lệ tăng 314,28%, cao đẳng là 7 người, tỷ lệ tăng 250%, trung cấp 3 người, tỷ lệ tăng 200% và tuyển thêm 50 lao động phổ thông, tương ứng tăng 212,5% so với năm 2017.

**Bảng 2.9: Tỷ lệ lao động được tuyển dụng và nhân viên rời bỏ công việc tại công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017 - 2018**

*Đơn vị: Người*

Năm	Tổng nhu cầu cần tuyển dụng	Số người được tuyển dụng	Số nhân viên cũ rời bỏ công việc	Tỷ lệ nhân viên mới tuyển dụng/nhân viên cũ bỏ việc (%)
2017	26	26	4	15,38
2018	89	89	11	12,36

*(Nguồn: phòng tổ chức lao động)*

Với bảng trên ta có thể thấy, đội ngũ tuyển dụng đã thực hiện rất tốt nhiệm vụ của mình trong công tác tuyển dụng. Số lượng lao động mà công ty tuyển dụng hàng năm đáp ứng được tổng nhu cầu cần tuyển dụng. Số nhân viên rời bỏ công việc của Công ty qua các năm tương đối cao, nhưng số lượng tuyển dụng vào luôn lớn hơn số nhân viên rời bỏ. Điều này chứng tỏ đội ngũ tuyển dụng luôn giám sát và nắm bắt kịp thời tình hình nhân sự toàn Công ty. Đồng thời đều tổ chức và thực hiện tốt các đợt tuyển dụng, bổ sung đầy đủ các vị trí còn trống trong lực lượng lao động tại Công ty.

Với kết quả tuyển dụng như trên, Công ty đã thực hiện tốt công tác tuyển dụng trong 2 năm gần đây, phù hợp với tình hình chung của Công ty cũng như nhu cầu về tuyển dụng đã đề ra. Do Công ty mở rộng thêm showroom bán hàng, nên cần có một lượng lao động để bổ sung, đáp ứng được nhu cầu cung cấp dịch vụ bán hàng. Tuy nhiên, với tình hình hiện tại. Tuy nhiên, với tình hình hiện tại, Công ty cũng tồn tại một số hạn chế trong quy trình tuyển dụng. Điều này sẽ được trình bày trong phần tiếp theo về đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty.

## **2. Đánh giá công tác tuyển dụng**

### **2.1. Những mặt đạt được**

Trong thời gian qua, công tác tuyển dụng của công ty đã có những mặt tích cực sau:

*Thứ nhất:* Khi phỏng vấn tuyển dụng công ty nói rõ cho các ứng viên biết



được quyền lợi của ứng viên khi tham gia làm việc tại Công ty, đồng thời cũng nói rõ về chế độ đãi ngộ và lương thưởng sau khi ký hợp đồng lao động để các ứng viên cân nhắc xem vị trí công việc này có phù hợp với mình không, có gắn bó lâu dài được không.

*Thứ hai:* Thực hiện các bước trong tuyển mộ theo một kế hoạch rõ ràng, từ khâu xác định nhu cầu tuyển dụng cho đến lập kế hoạch tuyển dụng cũng như tìm kiếm người xin việc qua các nguồn ứng viên.

*Thứ ba :* Quy trình tuyển dụng khá rõ ràng, cụ thể, đảm bảo được đủ các bước cơ bản trong tuyển dụng. Đồng thời cũng tương đối phù hợp với quy mô của Công ty, giảm thiểu được các chi phí không cần thiết, tránh lãng phí nguồn lực.

*Thứ tư:* Hệ thống quy chế, sổ sách được sử dụng trong tuyển dụng theo đúng bộ luật lao động của Nhà nước cũng như những quy định của chính phủ về lao động, việc làm. Điều này giúp cho việc theo dõi, đánh giá ứng cử viên đầy đủ hơn, chính xác hơn và tránh được những nhầm lẫn không đáng có.

## **2.2. Những mặt hạn chế**

Bên cạnh những thành công, công tác tuyển dụng nhân sự của Công ty vẫn còn một số hạn chế:

*Thứ nhất:* Công tác tuyển mộ chưa được quan tâm đúng mức, mới chỉ dừng ở việc xác định được nguồn tuyển mộ chứ chưa có các phương pháp cụ thể để giới thiệu, khuyến khích về Công ty. Điều này dẫn đến việc một phần không nhỏ các ứng viên sẽ không biết được Công ty đang có những đợt tuyển dụng nhân sự, sẽ làm giảm đi một số lượng ứng viên đến đăng ký và trong đó có những ứng viên có khả năng phù hợp với vị trí tuyển dụng hoặc những nhân tài mà Công ty đang mong muốn có được.

*Thứ hai:* Công ty vẫn chưa có bản mô tả công việc và tiêu chuẩn rõ ràng đối với từng chức danh, vị trí làm việc. Việc lập bảng mô tả chung chung không rõ ràng là ứng viên không nắm rõ được công việc mà công ty cần tuyển dụng. Điều này sẽ làm mất thời gian của công ty khi công ty phải giải thích lại công việc trong buổi phỏng vấn, hoặc sau khi ứng tuyển. Mô tả càng rõ ràng và chi

tiết thì cơ hội công ty tuyển được nhân viên giỏi càng cao và giúp công ty sàng lọc được ứng viên không phù hợp.

*Thứ ba:* Nguồn tuyển dụng bên ngoài của công ty chưa đa dạng phong phú. Việc tìm nguồn tuyển dụng vẫn còn thụ động, chủ yếu là đăng thông báo tuyển và chờ đợi người lao động nộp hồ sơ, chưa chủ động đi tìm các nguồn tuyển dụng mới, lâu dài.

### 3. Đánh giá kết quả công tác định hướng nhân viên mới

Kết quả của công tác định hướng nhân viên mới thường được xem xét đánh giá dựa trên tỷ lệ nhân viên mới bỏ việc / tổng số nhân viên mới được tuyển dụng. Tỷ lệ này cho biết cứ bao nhiêu nhân viên mới thì có một người bỏ việc. Nguyên nhân bỏ việc của nhân viên mới thường là do công ty không đáp ứng được những nhu cầu mà họ mong đợi khi dự tuyển vào như: lương, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc... ngoài ra còn có nguyên nhân xuất phát từ những khách quan bên ngoài như: gia đình của nhân viên, đối thủ cạnh tranh...

**Bảng 2.10. Tỷ lệ số nhân viên mới bỏ việc so với tổng số nhân viên mới của công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017-2018**

*Đơn vị: Người*

Chỉ tiêu	Năm 2017	Năm 2018
Tổng số nhân viên được tuyển	26	89
Số nhân viên mới bỏ việc	5	13
<i>Tỷ lệ số nhân viên mới bỏ việc / tổng số nhân viên mới (%)</i>	19,23	14,6

*(Nguồn: phòng tổ chức lao động)*

Qua bảng có thể thấy tỷ lệ nhân viên mới bỏ việc sau quá trình thử việc tại Jtrue là khá cao, tuy nhiên qua năm 2018 thì tỷ lệ này có xu hướng giảm. Năm 2018 nếu tuyển 100 người thì số người bỏ việc sau khi thử việc là 15 người, giảm 4 người so với năm 2017. Có thể thấy ưu điểm của công tác định hướng nhân viên mới của Jtrue không nhiều. Gần đây, công ty mới dần quan tâm tới công tác định hướng nhân viên mới. Công ty đã tạo điều kiện hơn cho những nhân viên mới vào làm việc, giúp họ tiếp cận thực tế với công việc chứ không

chỉ đơn thuần làm việc vất ở thời gian đầu như trước đây. Đây là một nỗ lực thay đổi tích cực trong công tác định hướng nhân viên mới của công ty. Ban lãnh đạo cần phải chú trọng vào công tác định hướng này nhiều hơn để có thể giữ chân nhân viên cũng như tạo cho nhân viên những động lực ban đầu trong công việc

– Chào đón nhân viên mới ngay từ ngày đầu tiên: Nếu ngay từ ngày đầu tiên đi làm, nhân viên mới được chào đón chân thành, họ sẽ cảm thấy thoải mái. Việc chào đón nhân viên phải có sự chuẩn bị kỹ càng như chỗ ngồi, bàn làm việc, các thiết bị và đồ dùng cần cho công việc. Nguyên tắc là mọi thứ đều sẵn sàng khi nhân viên mới đến. Nhân viên mới phải được hướng dẫn bởi một người có kinh nghiệm. Và điều quan trọng người này phải có trách nhiệm và trình độ chuyên môn. Khi giới thiệu nhân viên mới đến mọi người, ít nhất hãy cho họ biết người mới là ai, giải thích công việc mà nhân viên mới sẽ được giao, ai liên quan đến những công việc này và đặc biệt, nhân viên mới phải báo cáo cho ai. Điều này sẽ giúp cho mọi người, trong suy nghĩ, nhanh chóng “kết nạp” người mới vào trong guồng máy công việc.

– Chia sẻ về văn hóa công ty: Cần có sự chia sẻ văn hóa công ty một cách nhẹ nhàng, thống nhất giữa công ty và nhân viên mới. Cần khuyến khích việc giao tiếp và chia sẻ thông tin thường xuyên giữa các cấp và phòng ban trong doanh nghiệp. Các cuộc họp toàn thể nhân viên hằng quý sẽ giúp mọi người hiểu rõ hơn hoạt động của toàn doanh nghiệp và cảm nhận được tinh thần đoàn kết, gắn bó giữa các bộ phận, giữa đồng nghiệp với nhau. Đồng thời, nên tạo điều kiện cho các nhân viên được nêu những thắc mắc, nguyện vọng cá nhân với phòng nhân sự, hoặc nhà quản trị cấp cao nếu vấn đề của họ không được giải quyết ổn thỏa trong nhóm hay trong bộ phận.

Bộ phận nhân sự nên tổ chức những buổi tiệc ngoài trời, thi đấu thể thao, văn nghệ, ngày kỷ niệm sự kiện lớn của doanh nghiệp, ngày hội gia đình, ngày thi tài của con em cán bộ công nhân viên... để tạo điều kiện cho nhân viên giao lưu, hiểu biết về nhau hơn.

#### **4. Nguyên nhân**

Những mặt hạn chế về công tác tuyển dụng của Công ty xuất phát từ những nguyên nhân sau:

- Công ty chưa thực sự chú trọng đến công tác tuyển dụng, việc xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ bị ràng buộc bởi nguồn kinh phí hạn hẹp
- Công ty chưa đổi mới công tác tuyển dụng để có thể thu được kết quả tốt nhất như trắc nghiệm chỉ số chuyên môn, trắc nghiệm thông minh, cá tính,....
- Kênh thông tin còn ít cũng là một nguyên nhân dẫn đến công tác tuyển dụng chưa được hoàn thiện. Điều này cản trở sự tương tác giữa người lao động và Công ty và ảnh hưởng hơn nữa đến khả năng ra quyết định dự tuyển của các lao động đang tìm kiếm việc làm, gây tổn thất không nhỏ đến nguồn ứng viên cho Công ty.

#### **Kết luận**

Trong chương 2, em đã tiến hành phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Jtrue.

Mặc dù công ty mới đi vào hoạt động được gần 3 năm, công ty cũng đã tổ chức được bộ máy quản trị của công ty, đảm bảo đội ngũ cán bộ công nhân viên cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty hiện tại. Tuy nhiên, vẫn còn một số mặt tồn tại trong công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty đó là:

*Thứ nhất:* Tiêu chuẩn tuyển dụng vào từng vị trí, chức danh làm việc của công ty chưa rõ ràng.

*Thứ hai:* Công ty không đa dạng hóa nguồn tuyển dụng mà 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 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..

Từ thực trạng trên em mạnh dạn đưa ra các đề xuất mang tính giải pháp để hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty TNHH Thương mại Jtrue.

## **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE**

### **I. MỤC TIÊU PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY TRONG GIAI ĐOẠN 2018 – 2020**

Đối với bất kỳ doanh nghiệp nào việc xác định mục tiêu, xây dựng phương hướng hoạt động sản xuất kinh doanh là vô cùng quan trọng. Hiệu quả của hoạt động sản xuất kinh doanh cao hay thấp tùy thuộc vào hướng đi của doanh nghiệp.

#### **1. Mục tiêu**

Phấn đấu sau 3 năm, công ty sẽ bước vào nhóm các công ty cung cấp sản phẩm điện gia dụng có uy tín và có thế mạnh trên thị trường, làm hài lòng người tiêu dùng. Đồng thời thực hiện mục tiêu tăng trưởng và phát triển bền vững của công ty.

- Về thị trường tiêu thụ: Mục tiêu mở rộng thị trường. Hiện nay thị trường chính của Công ty là các địa bàn Hà Nội, ngoài ra còn thêm 2 showroom ở thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy trong thời gian tới công ty sẽ mở rộng tới các tỉnh lân cận Hải Dương, Hải Phòng,...

- Về các mục tiêu kinh tế: Đẩy mạnh tốc độ tăng trưởng trong những năm tới, đạt khoảng 30%/năm.

- Về cơ cấu lao động: Mở rộng quy mô tuyển dụng, nâng cao chất lượng và số lượng công nhân viên lên 25%/năm so với các năm trước.

- Về công tác tổ chức bộ máy quản lý tổ chức: Công ty có sự thay đổi về mặt cơ cấu, tăng cường đào tạo cán bộ quản lý nâng cao trình độ chuyên môn đồng thời tuyển thêm cán bộ trẻ, chuyên môn cao.

- Tìm kiếm thêm nhiều khách hàng tiềm năng trong tương lai.

Để đạt những nhiệm vụ trên đòi hỏi Công ty phải huy động mọi nguồn lực kể cả nguồn lực sẵn có và những nguồn lực còn tiềm ẩn, trong đó nguồn lực quan trọng nhất vẫn là đội ngũ cán bộ công nhân viên toàn Công ty. Vì vậy cần có sự gắn bó đoàn kết, năng động, sáng tạo, không ngừng học hỏi, nâng cao

trình độ hiểu biết, lĩnh hội tri thức mới đối với tập thể cán bộ công nhân viên trong Công ty, góp phần làm nên thành công của Công ty

## **2. Phương hướng phát triển của Công ty trong giai đoạn 2018–2020**

Trong những năm qua công ty TNHH Thương mại Jtrue đã gặt hái nhiều thành công trong hoạt động kinh doanh. Trải qua nhiều năm hoạt động, công ty đã khẳng định được vị thế của mình trên thị trường. Trong mỗi giai đoạn hoạt động của mình, công ty luôn đặt ra những mục tiêu và phương hướng phát triển, căn cứ đề ra những phương hướng này là kết quả hoạt động kinh doanh của giai đoạn trước. Phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm của công ty trong giai đoạn 2018 – 2020 đó là:

- Giữ vững và nâng cao hiệu quả kinh doanh, đảm bảo chất lượng phục vụ với giá cả hợp lý. Mở rộng thị trường trong khu vực. Đa dạng hóa sản phẩm và tăng sức hấp dẫn của sản phẩm nhất là dịch vụ bổ sung.

- Phát triển sản xuất kinh doanh theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đảm bảo nhịp độ tăng trưởng ổn định, vững chắc.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ công nhân viên công ty theo tiêu chí đoàn kết, kỷ cương, cần cù, sáng tạo, văn minh, phát huy được truyền thống văn hóa của tổ chức, có nền nếp làm việc khoa học, chuyên nghiệp vững tiến.

- Bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, đảm bảo an toàn trong quá trình kinh doanh, tạo điều kiện cho người lao động có việc làm và thu nhập ổn định nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

- Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, có chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc. Cần chú trọng tới công tác tuyển dụng lao động. Chủ trương duy trì năng lực sản xuất đồng thời nâng cao chất lượng sản xuất, tăng cường mối quan hệ giữa các phòng, ban với khối sản xuất trực tiếp để tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình sản xuất kinh doanh của công ty, tích cực tìm kiếm cơ hội nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh

- Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhằm mở rộng quy mô lao động và tìm kiếm được những ứng viên phù hợp với công việc giúp cho hiệu quả sử dụng lao động đạt kết quả cao.

- Coi trọng việc đào tạo cán bộ và khuyến khích việc tự đào tạo để hoạt động sáng tạo, cải tiến, hợp lý hóa sản xuất trở thành việc làm thường xuyên của mọi người trong Công ty. Công ty cũng có chính sách kịp thời và hoàn thiện các chính sách đó để nâng cao tinh thần sáng tạo cho người lao động.

- Đẩy mạnh việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng, hệ thống quản lý quan hệ khách hàng vào các hoạt động cung cấp sản phẩm kinh doanh nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ.

- Hoàn thiện công tác tổ chức nhằm tăng cường tinh thần chủ động sáng tạo của người lao động, đồng thời tháo gỡ mọi khó khăn cản trở để người lao động được đóng góp cho Công ty, đồng thời tăng thu nhập cho người lao động.

## **II. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI JTRUE**

Qua quá trình thực tập tại công ty TNHH Thương mại Jtrue, em kiến nghị một số giải pháp sau nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự cho công ty với mong muốn công tác tuyển dụng nhân sự đạt hiệu quả cao nhất giúp công ty tìm được những ứng viên phù hợp với từng vị trí tuyển dụng. Điều này sẽ giúp công ty ngày càng phát triển và nâng cao chất lượng cũng như số lượng sản xuất của mình trên thị trường.

### **1. Giải pháp 1: Hoàn thiện bản tiêu chuẩn tuyển chọn cụ thể hơn cho từng vị trí công việc**

#### **a. Căn cứ của giải pháp:**

Tuyển chọn là công tác quan trọng nhất trong thực hiện mục tiêu của tuyển dụng. Công ty có thể tìm ra những quản lý giỏi, những kỹ sư tốt, những nhân viên có phù hợp hay không phụ thuộc rất lớn vào công tác này. Do đó, công ty cần có sự quan tâm đến công việc tuyển chọn, dần cải thiện để nâng cao hiệu quả tuyển dụng. Trước tiên cần chú tâm đến các giải pháp nâng cao dần chất lượng tuyển chọn, đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân sự của công ty cả về số lượng và chất lượng. Để nâng cao chất lượng tuyển chọn, Công ty nên nghiên cứu công ty nên lập bảng tiêu chuẩn tuyển chọn.

Tiêu chuẩn tuyển chọn là căn cứ cho quá trình tuyển chọn, do vậy phải lập

bản tiêu chuẩn tuyển chọn thật đầy đủ, cụ thể, rõ ràng đối với từng vị trí công việc để làm cơ sở tuyển chọn ứng viên chính xác và hiệu quả hơn. Ngoài các căn cứ về bằng cấp, chứng chỉ, công ty có thể dựa vào các căn cứ như:

- Trình độ chuyên môn: Đây là căn cứ quan trọng nhất vì bằng cấp, chứng chỉ chỉ là các văn bản giấy tờ, mà công ty thì cần những người có khả năng làm việc thực tế. Chỉ tiêu chuyên môn cần phù hợp như nhằm kiểm tra về sự tư duy chứ chưa thể dựa vào kinh nghiệm làm việc thực tiễn để đánh giá ứng viên.

- Trình độ ngoại ngữ: Không phải nhân viên nào cũng cần đến tiêu chuẩn này nên chỉ cần chuẩn bị cho từng vị trí công việc cần tuyển.

- Trình độ vi tính: Vi tính là kỹ năng cần thiết trong hoạt động văn phòng, đặc biệt là trong các phòng ban tại văn phòng Công ty.

- Thái độ, tinh thần làm việc: Thái độ làm việc quyết định đến năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc mà người đó tạo ra. Đối với hầu hết mọi công việc nói chung, thường không quá khó, không đòi hỏi trình độ đặc biệt cao, song mọi công việc đều cần thái độ nhiệt tình của người đảm nhận công việc đó. Thái độ làm việc sẽ quyết định bạn là một người có nguy cơ bị sa thải hay sẽ được thăng chức. Đặc biệt, ở một chức vụ không đòi hỏi nhiều chất xám mọi người đều có thể đảm đương, thì khi đó chỉ có thái độ lại việc mới giúp bạn thể hiện được năng lực làm việc hơn người của mình.

- Căn cứ vào tiêu chuẩn tuyển dụng cũ của công ty:

• *Tiêu chuẩn nhân viên kinh doanh phải có:*

Có bằng tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng, Trung cấp

Tuổi đời từ 30 trở xuống

Có kinh nghiệm

Thành thạo máy tính

• *Tiêu chuẩn nhân viên kế toán cần có:*

Có bằng tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng, Trung cấp

Nắm vững và am hiểu về các nguyên tắc, chuẩn mực kế toán hàng hóa, công nợ, tài sản.



Có khả năng xử lý, tính toán số liệu tốt.

Sử dụng thành thạo máy tính

• *Tiêu chuẩn nhân viên kỹ thuật lắp đặt, chuyên môn, nghiệp vụ phải có:*

Sức khoẻ tốt.

Bằng Tốt nghiệp Đại học, Cao Đẳng, Trung học chuyên nghiệp theo các chuyên ngành đào tạo mà Công ty cần tuyển (hệ chính quy), Tốt nghiệp loại khá trở lên. Kèm theo bảng điểm hoặc sổ học tập.

Tuổi đời dưới 30 tuổi.

Nghề lái xe: Có bằng Hạng C trở lên.

Các nghề khác có bằng công nhân kỹ thuật bậc 3 trở lên.

• *Tiêu chuẩn nhân viên tư vấn khách hàng phải có:*

Sức khoẻ tốt.

Tuổi đời dưới 25 tuổi.

Văn hóa đã tốt nghiệp 12/12 trở lên

Tiêu chuẩn cũ của ông ty vẫn còn chung chung chưa cụ thể cho nên rất khó cho việc đúng người, đúng việc. Mặt khác, bộ phận tuyển dụng của công ty vẫn còn mới chưa có nhiều kinh nghiệm, chuyên môn chưa vững vàng nên cần có một bộ tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng sẽ là cơ sở tốt cho việc lựa chọn tuyển dụng. Đối với ứng viên đã có kinh nghiệm thì những tiêu chí của vị trí đó có thể biết hoặc nắm rõ nhưng đối với những ứng viên là sinh viên mới ra trường, chưa có kinh nghiệm sẽ không biết phải làm những công việc gì từ vị trí đó dẫn đến làm công việc một cách mơ hồ. Vì vậy, để giúp công ty tuyển được đúng người, đúng việc hoàn thiện chất lượng tuyển dụng thì em đưa ra giải pháp” hoàn thiện bản tiêu chuẩn tuyển dụng của công ty”

### **b. Mục tiêu của giải pháp**

- Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực đồng nghĩa với

việc nâng cao hiệu quả kinh doanh của Công ty.

- Tuyển chọn được những ứng viên có năng lực, trình độ chuyên môn cao

đáp ứng được yêu cầu tính chất phức tạp của công việc.

- Tiêu chuẩn công việc rõ ràng thì công ty mới có một nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng và đủ về số lượng để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao, đóng góp tích cực vào sự tồn tại và phát triển của công ty.

### **c. Nội dung của giải pháp**

#### **❖ Đối với nhân viên Kế toán**

*-Về kiến thức và kỹ năng:*

Tốt nghiệp Cao đẳng trở lên chuyên ngành Tài Chính, Kế toán, Ngân Hàng và các chuyên ngành khác liên quan.

Có ít nhất 02 năm kinh nghiệm trở lên tại vị trí tương đương trong công ty bán lẻ/hàng tiêu dùng/điện máy.

Có kiến thức tốt về lĩnh vực kế toán doanh nghiệp.

Nắm vững và am hiểu về các nguyên tắc, chuẩn mực kế toán hàng hóa, công nợ, tài sản.

Có khả năng phân tích, tổng hợp, lập báo cáo liên quan đến kết quả hoạt động kinh doanh.

Có khả năng xử lý, tính toán số liệu tốt.

Có kỹ năng sử dụng tốt các phần mềm về kế toán liên quan (kỹ năng tin học văn phòng)

*-Về tinh thần:*

Đòi hỏi sự cẩn thận, tỉ mỉ.

Tự giác, chăm chỉ, trung thực trong công việc.

Có thái độ tích cực.

Là người cân đo đong đếm tài chính trong doanh nghiệp, cần có sự nhạy bén trong cách xử lý, linh hoạt.

Có khả năng chịu được áp lực công việc.

#### **❖ Đối với nhân viên Kỹ thuật**

*-Về kiến thức và kỹ năng:*

Tốt nghiệp Trung cấp trở lên chuyên ngành Kỹ thuật, Điện – Điện tử, Kinh tế, QTKD ... hoặc các chuyên ngành khác liên quan

Có ít nhất 01 năm kinh nghiệm làm việc ở vị trí tương đương trong các công ty kinh doanh bán lẻ/hàng tiêu dùng/điện máy/KTS quy mô từ 50 CBNV trở lên

Có kiến thức tốt về dịch vụ hậu mãi, chăm sóc khách hàng, cài đặt, bảo hành, sửa chữa

Có kiến thức và am hiểu sâu về việc vận hành các sản phẩm điện máy và kỹ thuật số.

*-Về tinh thần:*

Cẩn thận, tỉ mỉ

Có kỹ năng tư vấn, giao tiếp, giải quyết khiếu nại và thuyết phục tốt với khách hàng.

Năng động, nhạy bén, quyết đoán, tận tâm và hết lòng trong công việc phục vụ khách hàng.

Có ý thức trách nhiệm công dân, có thái độ và đạo đức nghề nghiệp đúng đắn, sẵn sàng nhận nhiệm vụ.

Tự chịu trách nhiệm về chất lượng đối với kết quả công việc, sản phẩm do mình đảm nhiệm theo các tiêu chuẩn và chịu một phần trách nhiệm đối với kết quả công việc.

Tác phong công nghiệp, an toàn cho người và thiết bị.

#### **❖ Nhân viên bán hàng**

*-Về kiến thức và kỹ năng:*

Tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên, ưu tiên đạt chứng chỉ đạo tạo nghề

Có kinh nghiệm là một lợi thế

Có kiến thức và am hiểu các sản phẩm về Điện máy, Kỹ thuật số

*-Về tinh thần:*

Thái độ của người bán hàng vô cùng quan trọng, bởi với khách hàng điều họ cần chính là sự tôn trọng. Những cử chỉ, thái độ trong bán hàng sẽ được ghi nhận, phản ánh, làm nên thiện cảm giúp khách hàng lưu nhớ hình ảnh của bạn, và sẽ ghé lại lần sau. Chính những điều này đã và đang làm nên phong cách bán

hàng và quyết định doanh số của công ty. Vì vậy, tiêu chí nhân viên bán hàng cần là:

Có kỹ năng tư vấn, giao tiếp, và thuyết phục đối với khách hàng

Nắm bắt được tâm lý khách hàng

Năng động, nhạy bén, trung thực, tận tâm và hết lòng trong công việc phục vụ tư vấn khách hàng.

Kiên nhẫn, nhiệt tình ngay cả khi khách hàng từ chối sản phẩm và trong những tình huống khó khăn nhất.

Luôn có thái độ tôn trọng khách hàng

## **2. Giải pháp 2: Mở rộng phạm vi tuyển dụng nhân lực ,đa dạng hóa nguồn tuyển dụng**

### **a. Căn cứ của giải pháp**

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 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 và một số ít các ứng viên tự nộp đơn xin việc. Vì thế dẫn đến sự hạn chế nhất định về số lượng, chất lượng của các ứng viên tham gia quá trình dự tuyển cũng như 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.

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”, đây cũng là giải pháp em muốn đề xuất để hoàn thiện công tác tuyển dụng của công ty. 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.

### **b. Mục tiêu của giải pháp**

- Thu hút nguồn tuyển dụng từ nhiều nơi, giúp doanh nghiệp có nhiều sự lựa chọn hơn trong công tác tuyển dụng lao động
- Tạo cơ hội việc làm, đúng người – đúng việc.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ công nhân viên, quản lý.
- Xây dựng các mối quan hệ trong cộng đồng đa dạng...

### c. Nội dung của giải pháp

Làm thế nào để tuyển được những nhân viên hiệu quả vào những vị trí quan trọng của công ty. Sau đây là một số nguồn tuyển dụng mà công ty có thể lựa chọn:

- 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 phải có các điều kiện tuyển dụng cụ thể cho từng vị trí tuyển dụng để tránh trường hợp học một ngành làm một nghề không đúng với yêu cầu thực trạng của vị trí tuyển dụng cần tuyển như hiện trạng bây giờ.

- Các trường đào tạo:

Các trường đào tạo là nơi tìm được những nhân viên có kiến thức hoặc có khả năng chuyên môn. Những người này có thể tuyển dụng theo chế độ toàn bộ thời gian và lâu dài tại công ty, để có các chuyên gia đầu ngành như các chuyên gia ngành công nghệ, lắp đặt các cử nhân quản trị kinh doanh, kế toán tài chính và kiểm toán tại các trường đại học chuyên ngành. Công ty nên tiến hành tuyển mộ những ứng viên ngay khi họ còn ngồi trên ghế nhà trường (năm học cuối cùng của mỗi bậc đào tạo) vì đây là nguồn lực quan trọng và rất phong phú. Với nguồn lực này thì các ứng viên còn giữ thói quen học tập, khả năng tiếp thu nhanh, có nhiều sáng kiến, sức trẻ và lòng nhiệt huyết cống hiến cho sự nghiệp phát triển bền vững của Công ty.

Hiện nay như chúng ta đã biết số lượng các sinh viên mới tốt nghiệp ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và các trường dạy nghề trong cả nước nói chung và Hải Phòng nói riêng ngày càng tăng mỗi năm. Do vậy giải pháp tuyển dụng lao động từ bên ngoài đặc biệt là sinh viên từ các trường được đào tạo một cách cơ bản cũng là một biện pháp tốt mà công ty nên áp dụng. Vì biện pháp này vừa có thể giúp công ty hoạt động tốt hơn lại vừa nhằm giải quyết được số lượng

lao động trí thức trẻ chưa có việc làm cho xã hội.

- 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 thông tin đại chúng (đài, báo, ti vi, internet,...)

- Các tổ chức kinh doanh tư vấn giới thiệu việc làm: Công ty có thể qua trung tâm để tìm những ứng viên phù hợp vào vị trí tại công ty. Nhưng khi sử dụng nguồn này công ty nên có những biện pháp kiểm tra chặt chẽ, kỹ lưỡng các ứng viên được giới thiệu.

- Sử dụng kênh tuyển dụng thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng, các website việc làm, đặc biệt là các website tuyển dụng miễn phí (vieclam24h, timviecnhanh,...), cụ thể như sau:

**Bảng 3.1: Các website tuyển dụng của Công ty**

STT	Website Việc Làm	Địa chỉ truy cập	Ghi chú
1	MangTimViec.com	<a href="http://www.mangtimviec.com">http://www.mangtimviec.com</a>	Mạng Tìm Việc
2	TrieuViecLam.com	<a href="http://www.trieuvieclam.com">http://www.trieuvieclam.com</a>	Triệu Việc Làm
3	Timviecnhanh.com	<a href="http://www.timviecnhanh.com">http://www.timviecnhanh.com</a>	Tìm Việc Nhanh
4	vieclam.24h.com.vn	<a href="http://www.vieclam.24h.com.vn">http://www.vieclam.24h.com.vn</a>	24h
5	ViecLamTuyenGap.com	<a href="http://www.vieclamtuyengap.com">http://www.vieclamtuyengap.com</a>	Việc Làm Tuyển Gấp
6	TuyenDung.com	<a href="http://www.tuyendung.com">http://www.tuyendung.com</a>	Tuyển Dụng
7	UngVien.com.vn	<a href="http://www.ungvien.com.vn">http://www.ungvien.com.vn</a>	Ứng Viên
8	MangKiemViec.com	<a href="http://www.mangkiemviec.com">http://www.mangkiemviec.com</a>	Mạng Kiểm Việc
9	MyWork.vn	<a href="http://www.mywork.vn">http://www.mywork.vn</a>	My Work

Việc sử dụng chủ yếu các trang website tuyển dụng miễn phí sẽ giúp Công ty TNHH Thương mại Jtrue tiết kiệm chi phí tuyển dụng, tăng hiệu quả sử dụng chi phí tuyển dụng nhân lực. Tuy nhiên, với những vị trí yêu cầu ứng viên có trình độ, năng lực cao thì việc sử dụng các website tuyển dụng miễn phí rất khó có thể thu hút ứng viên. Khi đó công ty sẽ đầu tư thêm chi phí cho các website tuyển dụng hiệu quả nhưng mất phí như: vietnamwork, careelink,...

Nhưng đối với các vị trí chủ yếu như tư vấn bán hàng, nhân viên kỹ thuật, nhân viên kế toán, nhân viên bán hàng..., công ty đưa thông tin tuyển dụng tới ứng viên thông qua các website đăng tin tuyển dụng miễn phí, có uy tín như: timviecnhanh.com; vieclam24h; mangtimviec.com; trievieclam.com;... vừa hiệu quả mà lại tiết kiệm chi phí và phù hợp với đối tượng tiếp cận thông tin tuyển dụng.

Hiện nay Công ty có rất nhiều lao động trẻ chiếm trên 50% số lượng lao động toàn công ty. Lực lượng lao động này thường là những người không có kinh nghiệm, nên sẽ rất mất thời gian và tiền bạc để đào tạo mà chưa chắc đã đạt hiệu quả cao. Thay vì bị động trong công tác tuyển dụng Công ty có thể chủ động sử dụng một số trang web uy tín như mywork.com.vn. Đây là một trang web tìm kiếm nguồn ứng viên vô cùng phong phú và chất lượng.

- Nhân viên cũ của công ty:

Không ít trường hợp có những nhân viên của Công ty đang có thể đứng tốt ở Công ty lại rời bỏ Công ty để làm cho hãng khác hoặc giải quyết việc riêng. Nhưng khi làm việc ở hãng mới họ thấy rằng công việc đó lại kém hơn là họ tưởng hoặc tình trạng cá nhân đã thay đổi họ muốn trở lại nơi cũ. Thông thường thì Công ty không coi trọng nguồn nhân lực này vì Công ty cho rằng họ không trung thực, không đáng tin cậy, là những người “đứng núi này trông núi nọ”,...

Tuy nhiên rất nhiều Công ty đã khám phá ra rằng những người trở lại làm việc lại là những nhân viên làm việc tốt hơn và có tinh thần trung thực hơn là trước kia họ làm việc tại đây. Điều này cũng dễ hiểu vì họ đã tự động bỏ việc mà nay quay lại được Công ty mở rộng vòng tay đón họ thì họ sẽ dồn hết tâm lực để chứng tỏ lòng mong mỏi làm việc của mình, họ cũng muốn sửa chữa những sai

lâm của mình nên sẽ cống hiến hết mình vì Công ty.

- Sinh viên thực tập:

- Công ty có thể có chiến lược thông qua thu nhập sinh viên thực tập quan sát theo dõi những sinh viên này thông qua các công việc giao cho họ để kiểm tra khả năng. Nếu phát hiện những người phù hợp có thể tiến hành đào tạo luôn, tuyển dụng họ khi phù hợp với nhu cầu tuyển dụng. Ngoài ra, sau thời gian thực tập tại Công ty, sinh viên thực tập cũng có thể là những người quảng bá tích cực cho hình ảnh, uy tín của Công ty với bên ngoài.

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.



## KẾT LUẬN

Bất kỳ một doanh nghiệp, tổ chức nào, hoạt động trong lĩnh vực gì cũng không thể thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình nếu thiếu đi nguồn nhân lực. Vấn đề quản trị nhân lực có hiệu quả luôn là vấn đề phức tạp và khó khăn đối với các nhà quản trị. Một doanh nghiệp chỉ có thể tạo được ưu thế cạnh tranh khi có giải pháp sử dụng các nguồn nhân lực khác nhau một cách hợp lý cho mỗi yêu cầu về Quản trị nhân sự. Công tác tuyển dụng nhân sự là một trong những khâu cơ bản của công tác quản trị nhân sự, nó cung cấp “đầu vào” cho quá trình này. Bởi vậy “Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân sự” là một vấn đề cấp thiết đối với mọi doanh nghiệp để có được nguồn lao động có chất lượng và sử dụng hiệu quả nó.

Trong đề tài này, em đã đi sâu nghiên cứu vấn đề tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Jtrue trong thời gian vừa qua để thấy rõ những ưu điểm và tồn tại trong việc tuyển dụng nhân sự tại Công ty, đồng thời đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng của công ty trong thời gian tới.

Do thời gian và kiến thức hạn chế nên bài Khóa luận Tốt Nghiệp của em không thể tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô để chất lượng bài viết của em được tốt hơn.

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các cán bộ của Công ty TNHH Thương mại Jtrue đã giúp đỡ em trong thời gian em thực tập tại Công ty. Đồng thời em cũng xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến toàn thể các thầy cô Trường đại học Dân Lập Hải Phòng đã giúp đỡ em trong thời gian em học tập tại trường và đặc biệt là cô Lã Thị Thanh Thủy - người đã tận tình giúp đỡ em hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp này.

Em xin chân thành cảm ơn!

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. **Báo cáo kết quả công tác tuyển dụng nhân sự** của Công ty TNHH Thương mại Jtrue năm 2017–2018.
2. **Giáo trình quản trị nhân sự**- Nguyễn Hữu Thân.
3. **Quản trị nhân lực**- Vũ Thuỳ Dương, Hoàng Văn Hải/Nhà xuất bản Thống kê 2005.
4. **Quản trị nguồn nhân lực**- Trần Kim Dung/Nhà xuất bản Thống kê 2005
5. **Quản trị nhân sự** - TS. Hà Văn Hội
6. **Hồ sơ giới thiệu công ty** của Công ty TNHH Thương mại Jtrue
7. **Trang web**      <http://tailieu.vn>