

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**



**ĐỒ ÁN TỐT NGHIỆP
NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG NGHIỆP**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH
AN THIÊN PHÚ**

**GVHD: TS. TRẦN ĐĂNG THỊNH
SVTH : HUỖNH THỊ THẢO TRANG
MSSV: 121241**



Tp. Hồ Chí Minh, tháng 06/2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP HCM
KHOA KINH TẾ

๕๒---๕๒



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH AN THIÊN PHÚ

Giảng viên hướng dẫn : TS. Trần Đăng Thịnh
Sinh viên thực hiện : Huỳnh Thi Thảo Trang
Lớp : 121241B
Khóa : 2012
Hệ : Đại học chính quy

Thành phố Hồ Chí Minh, tháng 6 năm 2016

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP HỒ CHÍ MINH

KHOA KINH TẾ



NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TP.Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2016

Giảng viên hướng dẫn

TRẦN ĐĂNG THỊNH

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP HỒ CHÍ MINH

KHOA KINH TẾ



NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN PHẢN BIỆN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TP.Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2016

Giảng viên phản biện

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP HỒ CHÍ MINH

KHOA KINH TẾ



NHẬN XÉT CỦA HỘI ĐỒNG BẢO VỆ KHÓA LUẬN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TP.Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2016

Hội đồng bảo vệ khóa luận

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Kí hiệu	Giải thích
1	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
2	HC-NS	Hành chính- Nhân sự
3	VNĐ	Việt Nam đồng
4	CN	Công nhân
5	NNL	Nguồn nhân lực
6	DN	Doanh nghiệp
7	HĐ	Hợp đồng
8	LĐ	Lao động
9	GD	Giám đốc
10	NV	Nhân viên

LỜI CẢM ƠN

Trong 2 tháng thực tập tại Công ty TNHH An Thiên Phú, vận dụng các kiến thức đã học trong 4 năm Đại học, cùng với sự hướng dẫn tận tình của các anh chị trong Công ty, em đã hoàn thành xong kỳ thực tập của mình và học hỏi được nhiều kiến thức.

Em xin tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Thầy Trần Đăng Thịnh, đã tận tình hướng dẫn trong suốt quá trình thực tập và viết báo cáo.

Em chân thành cảm ơn quý Thầy, Cô trong khoa Kinh tế, Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật TP. Hồ Chí Minh đã tận tình truyền đạt kiến thức trong những năm em học tập. Với vốn kiến thức được tiếp thu trong quá trình học không chỉ là nền tảng cho quá trình nghiên cứu khóa luận mà còn là hành trang quý báu để em bước vào đời một cách vững chắc và tự tin.

Em chân thành cảm ơn Ban giám đốc Công ty TNHH An Thiên Phú đã cho phép và tạo điều kiện thuận lợi để em thực tập tại Công ty. Và cảm ơn Chị Nguyễn Thị Bảo Châu- Trưởng phòng HC-NS đã tận tình hướng dẫn em trong suốt 2 tháng tại Công ty.

Cuối cùng em kính chúc quý Thầy, Cô dồi dào sức khỏe và thành công trong sự nghiệp cao quý. Đồng kính chúc các Cô, Chú, Anh, Chị trong Công ty TNHH An Thiên Phú luôn dồi dào sức khỏe, đạt được nhiều thành công tốt đẹp trong công việc.

DANH MỤC CÁC BẢNG SỬ DỤNG

<u>Bảng 2.1</u> : Kết quả hoạt động kinh doanh trong thời kỳ 2013- 2015	24
<u>Bảng 2.2</u> : Thống kê về lao động của Công ty trong giai đoạn 2013- 2015.....	25
<u>Bảng 2.3</u> : Thống kê về độ tuổi lao động của Công ty trong giai đoạn 2012- 2015.....	26
<u>Bảng 2.4</u> : Thống kê về thâm niên công tác của Công ty năm 2015	27
<u>Bảng 2.5</u> : Thống kê về trình độ lao động của Công ty năm 2015	28
<u>Bảng 2.6</u> : Biến động nhân sự Công ty trong giai đoạn 2013- 2015	29
<u>Bảng 2.7</u> : Kết quả tuyển mộ theo nguồn tuyển	34
<u>Bảng 2.8</u> : Kết quả sàng lọc hồ sơ	37
<u>Bảng 2.9</u> : Tiêu chí đánh giá ứng viên vòng 1	40
<u>Bảng 2.10</u> : Quy trình phỏng vấn vị trí Nhân viên kế toán tổng hợp	42
<u>Bảng 2.11</u> : Kết quả quá trình tuyển chọn nhân viên Kế toán tổng hợp.....	46
<u>Bảng 2.12</u> : Kết quả tuyển dụng của Công ty qua các năm 2013- 2015.....	45
<u>Bảng 3.1</u> : Kế hoạch tuyển dụng nhân sự cho 6 tháng đầu năm 2016.....	52

DANH SÁCH CÁC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

<u>Sơ đồ 1.1</u> : Quy trình tuyển dụng	10
<u>Sơ đồ 1.2</u> : Các yếu tố có thể làm và muốn làm trong tuyển chọn ứng viên	15
<u>Sơ đồ 2.1</u> : Cơ cấu tổ chức tại Công ty	22
<u>Sơ đồ 2.2</u> : Bộ máy phòng HC-NS	23
<u>Biểu đồ 2.3</u> : Thống kê về độ tuổi lao động năm 2015 tại Công ty	26
<u>Biểu đồ 2.4</u> : Thống kê thâm niên công tác năm 2015	27
<u>Biểu đồ 2.5</u> : Thống kê về trình độ lao động năm 2015	28
<u>Biểu đồ 2.6</u> : Biến động nhân sự Công ty trong giai đoạn 2013- 2015	30
<u>Sơ đồ 2.7</u> : Quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH An Thiên Phú	32
<u>Biểu đồ 2.8</u> : Kết quả tuyển mộ tại Công ty theo nguồn tuyển	34
<u>Sơ đồ 3.1</u> : Quy trình tuyển dụng sinh viên thực tập	56

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
PHẦN NỘI DUNG.....	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1 Một số vấn đề về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ..	3
1.1.1 Khái niệm	3
1.1.2 Tầm quan trọng công tác tuyển dụng	3
1.1.3 Ý nghĩa công tác tuyển dụng	4
1.1.4 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.....	5
1.1.4.1 Môi trường bên ngoài doanh nghiệp	5
1.1.4.2 Môi trường bên trong doanh nghiệp.....	6
1.2 Các nguồn tuyển dụng.....	7
1.2.1 Bên trong doanh nghiệp.....	7
1.2.1.1 Đăng thông báo cần người lên bản tin nội bộ	7
1.2.1.2 Thông qua sự đề xuất của những cán bộ, nhân viên trong doanh nghiệp	7
1.2.2 Bên ngoài doanh nghiệp	7
1.2.2.1 Quảng cáo trên các phương tiện truyền thông đại chúng	7
1.2.2.2 Qua các trung tâm tìm việc và công ty săn nhân sự	8
1.2.2.3 Sinh viên thực tập hoặc sinh viên tại các trường Đại học	8
1.3 Quy trình tuyển dụng NNL hoàn chỉnh.....	9
1.3.1 Chuẩn bị tuyển dụng.....	11
1.3.2 Thông báo tuyển dụng	12
1.3.3 Thu nhận, nghiên cứu hồ sơ	13
1.3.4 Phỏng vấn sơ bộ	14
1.3.6 Phỏng vấn lần hai	14
1.3.7 Xác minh, điều tra	14
1.3.8 Khám sức khỏe	15
1.3.9 Ra quyết định tuyển dụng.....	15

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH AN THIÊN PHÚ.....	18
2.1 Giới thiệu tổng quan về công ty TNHH An Thiên Phú.....	18
2.1.1 Sơ lược về Công ty TNHH An Thiên Phú	18
2.1.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Công ty	18
2.1.1.2 Sản phẩm, thị trường tiêu thụ	19
2.1.2 Cơ cấu tổ chức của Công ty.....	21
2.1.2.1 Sơ đồ tổ chức	21
2.1.2.2 Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban	22
2.1.3 Kết quả hoạt động kinh doanh trong thời kỳ 2013- 2015.....	24
2.2 Thực trạng về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH An Thiên Phú.....	25
2.2.1 Đặc điểm nguồn nhân lực của Công ty	25
2.2.1.1 Về cơ cấu lao động	25
2.2.1.2 Tình hình biến động nhân sự tại Công ty trong giai đoạn 2013-2015	29
2.2.2 Căn cứ tuyển dụng và chính sách tuyển dụng của Công ty.....	30
2.2.1.1 Căn cứ tuyển dụng	30
2.2.1.2 Chính sách tuyển dụng	31
2.2.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH An Thiên Phú.....	31
2.2.4 Kết quả tuyển dụng của Công ty trong 2013-2015	45
2.3 Đánh giá về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của Công ty	47
2.3.1 Ưu điểm	47
2.3.2 Hạn chế và những nguyên nhân của nó.....	48
2.3.2.1 Hạn chế	49
2.3.2.2 Nguyên nhân	50
CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH AN THIÊN PHÚ	52
3.1 Mục tiêu và kế hoạch kinh doanh của Công ty TNHH An Thiên Phú trong những năm tới.....	52
3.1.1 Định hướng phát triển trong tương lai.....	52
3.1.2 Kế hoạch kinh doanh 2016	52

3.2 Một số đề xuất nhằm hoàn thiện quy trình tuyển dụng tại Công ty TNHH An Thiên Phú.....	54
3.2.1 Đa dạng hơn nguồn tuyển và phương pháp tuyển dụng.....	54
3.2.1.1 Nguồn bên ngoài.....	54
3.2.1.2 Nguồn nội bộ	55
3.2.2 Thông báo tuyển dụng cần cải thiện nội dung và rộng rãi hơn	56
3.2.3 Về quá trình phỏng vấn tuyển dụng	57
3.2.4 Đề cao việc xây dựng bảng mô tả và tiêu chuẩn công việc cho từng chức danh	60
3.2.5 Đề xuất mới quy trình đào tạo trong quá trình thử việc	60
3.2.6 Một số đề xuất khác giúp hoàn thiện hơn quy trình tuyển dụng	61
PHẦN KẾT LUẬN	64
TÀI LIỆU THAM KHẢO	65

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong nền kinh tế thị trường ngày nay, mức độ cạnh tranh giữa các DN ngày càng gay gắt. Một DN muốn đứng vững và phát triển lâu dài trên thị trường thì phải luôn hoàn thiện và phát triển không ngừng. Và nguồn nhân lực chính là lợi thế cạnh tranh hàng đầu của mỗi DN. Muốn như vậy thì DN đó phải có nguồn nhân lực chất lượng, bởi vì đây là một yếu tố giữ vai trò chủ chốt, không thể thiếu trong DN, nó quyết định đến sự thành công hay thất bại của một tổ chức.

Nói đến con người trong một tổ chức không phải là một con người chung chung mà là nói tới số lượng và chất lượng hay chính là năng lực phẩm chất, công suất, hiệu quả làm việc của người lao động. Tuy nhiên không phải DN nào cũng biết tìm kiếm, sử dụng và biết khai thác nguồn lực này có hiệu quả nhất là đối với các DN Việt Nam. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả trong quá trình hoạt động kinh doanh, để nâng cao chất lượng trong công tác quản trị nhân sự, công tác tuyển dụng nhân sự - "đầu vào" để có một nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có đạo đức phải được đặt lên hàng đầu.

Công ty TNHH An Thiên Phú là Công ty chuyên gia công, sản xuất, xuất nhập khẩu hàng thủ công mỹ nghệ, quà lưu niệm, các mặt hàng xây dựng dân dụng ở thị trường trong nước và quốc tế, sản phẩm chủ yếu của Công ty là bàn ghế bằng gỗ, mây và đồ nội thất bằng gỗ. Vì vậy việc thực hiện tốt quy trình tuyển dụng sẽ đảm bảo một đội ngũ nhân sự chất lượng và ổn định, giúp DN giảm bớt chi phí, thời gian đào tạo sau này.

Hiểu được mức độ quan trọng của vấn đề này, sau quá trình tìm hiểu và thực tập tại Công ty, tôi quyết định chọn đề tài **“Hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH An Thiên Phú”** làm đề tài cho khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý thuyết về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty TNHH An Thiên Phú.

Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH An Thiên Phú.

3. Phương pháp thực hiện

Đề tài được thực hiện từng bước như sau:

Bước 1: Tìm hiểu cơ sở lý thuyết về công tác tuyển dụng nhân sự qua sách, giáo trình và các tài liệu nghiên cứu liên quan.

Bước 2: Thu thập dữ liệu trong quá trình thực tập tại Công ty TNHH An Thiên Phú. Dữ liệu được thu thập từ 2 nguồn sau:

– Dữ liệu thứ cấp:

Thu thập và xử lý số liệu thống kê từ các báo cáo, các tài liệu, hồ sơ lưu giữ trong Công ty từ các năm trước.

– Dữ liệu sơ cấp:

Tìm hiểu và quan sát thực tế về Công ty trong quá trình nghiên cứu. Song song đó xin phỏng vấn trực tiếp các anh chị nhân viên trong Công ty.

Bước 3: Xử lý và phân tích dữ liệu

Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel 2010. Các dữ liệu được thu thập được diễn dịch thành kết quả bằng biểu đồ sẽ được trình bày trong chương 2.

Bước 4: Kết luận và đề xuất giải pháp

Kết luận và giải pháp được đề xuất dựa trên kết quả đánh giá tại chương 3.

4. Phạm vi nghiên cứu

Công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH An Thiên Phú. Số liệu nghiên cứu từ năm 2013- 2015.

5. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài nghiên cứu có kết cấu gồm 3 chương :

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong DN

Chương 2: Thực trạng về công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH An Thiên Phú.

Chương 3: Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH An Thiên Phú.

PHẦN NỘI DUNG

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

1.1 Một số vấn đề về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

1.1.1 Khái niệm

Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, thu hút và khuyến khích những cá nhân có đủ các tiêu chuẩn thích hợp ở cả bên trong và bên ngoài DN tham gia ứng thí vào các chức danh cần người trong DN. Những ứng viên hội đủ những tiêu chuẩn công việc có thể sẽ được tuyển dụng. (*Nguyễn Hải Sản, Quản trị học, NXB Thống Kê 2007*)

Tuyển dụng phải đáp ứng được các yêu cầu dưới đây:

- Tuyển dụng phải xuất phát từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch nguồn nhân lực.
- Tuyển dụng được những người có trình độ chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt tới năng suất lao động cao, hiệu suất công tác tốt.
- Tuyển dụng được những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc, với tổ chức.

1.1.2 Tầm quan trọng công tác tuyển dụng

- Tuyển dụng tốt đem đến cho DN một đội ngũ nhân lực phù hợp với công việc và vị trí tuyển dụng.
- Nâng cao được hiệu quả công việc, danh tiếng của công ty bởi tuyển dụng nhân sự là hoạt động ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của DN
- Đồng thời cũng tiết kiệm được chi phí đào tạo nhân lực nếu tuyển chọn được những ứng cử viên sáng giá.
- Tuyển dụng được những người thật sự có đam mê với nghề và có xu hướng gắn bó lâu dài với công ty, tránh tình trạng phải liên tục tuyển dụng nhân sự mới, DN lại mất công sức và thời gian để nhân viên mới quen việc và hòa nhập được với các yếu tố văn hóa của DN...

- Qua hoạt động tuyển dụng nhân viên mới, các chuyên gia nhân sự đánh giá đây là một sự trẻ hóa về lực lượng lao động cho DN, đem tới những luồng gió mới, những ý tưởng mới cho công ty.
- Các chuyên gia nhân sự ước tính, một lần tuyển dụng thất bại sẽ làm cho công ty tổn thất một khoản chi phí từ 3 đến 6 lần tổng thu nhập hằng năm của nhân viên đó. Như vậy, tuyển dụng nhân sự thành công sẽ giữ lại được một khoản chi phí đáng kể cho DN.

Như vậy, tuyển dụng nhân sự là công tác vô cùng quan trọng mà DN nên chú ý đầu tư. Một kế hoạch tuyển dụng nhân sự có chiến lược và đầu tư hợp lý sẽ đem về cho công ty nguồn lao động tài giỏi. Từ đó hỗ trợ các chiến lược kinh doanh của công ty đi đến thành công.

1.1.3 Ý nghĩa công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng nhân viên có một ý nghĩa rất lớn đối với DN, với người lao động và xa hơn là đối với sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước.

- Đối với DN:

Tuyển dụng có ý nghĩa rất lớn đối với chiến lược kinh doanh và đối với tổ chức bởi tuyển dụng tốt sẽ giúp cho các tổ chức có những con người có những kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai, có được những người lao động có trình độ lành nghề cao, có kinh nghiệm làm việc nên sẽ có khả năng thực hiện công việc tốt hơn. Điều này ảnh hưởng lớn đến công tác đánh giá thực hiện công việc. Khi tuyển được đội ngũ lao động có tay nghề cao thì việc đánh giá thực hiện công việc sẽ dễ dàng hơn.

Người lao động có trình độ cao sẽ đòi hỏi mức thù lao cao. Vì vậy, công tác tuyển dụng có ảnh hưởng đến thù lao lao động.

Ngoài ra, người lao động có tay nghề cao, có kinh nghiệm làm việc sẽ ít phải qua đào tạo. Nên nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ giúp cho tổ chức giảm được các chi phí do phải tuyển chọn lại, đào tạo lại và các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện các công việc.

- Đối với người lao động:

Giúp người lao động tìm được việc làm phù hợp với năng lực chuyên môn. Tuyển dụng nguồn nhân lực giúp cho người lao động trong DN hiểu rõ hơn triết lý, quan điểm của các nhà quản trị. Từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó. Tuyển dụng nguồn nhân lực tạo cho nhân viên trong DN một không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của DN, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh.

- Đối với xã hội:

Việc tuyển dụng nguồn nhân lực của DN giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế, xã hội. Người lao động có việc làm, giảm bớt tỉ lệ thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác do thất nghiệp gây nên. Đồng thời việc tuyển dụng của DN còn giúp cho việc sử dụng nguồn nhân lực của xã hội một cách hữu ích nhất

1.1.4 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Quá trình tuyển dụng nhân sự của DN có rất nhiều yếu tố tác động đến. Nếu tác động tích cực sẽ làm cho quá trình tuyển dụng diễn ra theo ý muốn của DN, giúp DN lựa chọn những ứng viên tốt, hội tụ đầy đủ những phẩm chất kỹ năng chuyên nghiệp cần thiết cho vị trí cần tuyển. Ngược lại những tác động tiêu cực của môi trường làm trở ngại cho quy trình tuyển dụng, DN không tuyển được những ứng viên đáp ứng được yêu cầu của công việc, điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả sử dụng lao động của DN. Do vậy các nhà tuyển dụng của DN cần chú ý đến sự tác động của yếu tố môi trường tới công tác tuyển dụng để có kết quả tuyển dụng tốt nhất.

1.1.4.1 Môi trường bên ngoài DN

- Tình hình cung cầu trên thị trường lao động

Yếu tố này ảnh hưởng lớn đến DN và công tác tuyển dụng, nếu thị trường lao động đang dư thừa lao động mà DN cần tức là cung lớn hơn cầu, điều này có lợi cho công tác tuyển dụng. Ngược lại nếu cung nhỏ hơn cầu, DN 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 DN phải chi phí một khoản tài chính cũng như thời gian để có được các ứng viên phù hợp với công việc đang có nhu cầu tuyển dụng.

- Các quy định pháp lý về lao động

Các quy định pháp lý về lao động cũng có những tác động quan trọng đối với quá trình tuyển dụng. Chẳng hạn những quy định về cơ hội việc làm bình đẳng giữa những người tìm việc làm, giữa nam và nữ, những quy định về quảng cáo, quy định về quy chế hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm đều ảnh hưởng quan trọng tới quá trình tuyển dụng của DN.

- Hình ảnh của DN

Một DN có tiếng tăm trên thị trường, có thương hiệu uy tín lâu năm, hoặc có môi trường làm việc năng động, chế độ tốt với nhân viên, những điều này sẽ thu hút ứng viên tài năng hướng về DN và họ sẽ hưởng ứng tích cực đối với những nỗ lực tuyển dụng để có thể được “làm việc tại một nơi lý tưởng”

1.1.4.2 Môi trường bên trong doanh nghiệp

- Tình hình tài chính của DN

Khi DN có tình hình tài chính lành mạnh và có đủ tiềm lực, thì có thể hấp dẫn và tuyển dụng được nhiều người tài giỏi, bởi có khả năng trả khoản lương hấp dẫn và mang đến phúc lợi cao hơn cho nhân viên so với các DN khác. Điều này tạo ra tính cạnh tranh và mang đến hình ảnh tốt đẹp cho DN.

- Các chính sách nhân sự của DN

- Chính sách thăng chức từ bên trong: là chính sách đáp ứng những thiếu hụt về nhân sự trong DN bằng cách đề bạt những nhân viên trong DN vào những vị trí cần người. Khi DN chú trọng chính sách này sẽ có tác dụng khuyến khích sự cố gắng của nhân viên, bởi họ kỳ vọng vào những cơ hội được đề bạt. Do đó, thúc đẩy lòng trung thành đối với DN. Đồng thời, nhân viên có cơ hội phát huy hết tài năng của mình và DN cũng có thể sử dụng hết tiềm năng nhân sự của mình. Tuy nhiên bất lợi từ chính sách này là không tuyển được những tài năng mới ở ngoài DN, do đó, sẽ thiếu tính sáng tạo trong DN.
- Các chính sách liên quan đến sử dụng lao động: Nội dung của chính sách này thường có những thay đổi tác động to lớn đến quá trình tuyển dụng

- Thái độ của các nhà quản trị

Khi các nhà quản trị nhận thức đúng đắn về vai trò của tuyển dụng và linh hoạt trong áp dụng các phương pháp tuyển dụng thì quá trình tuyển dụng được tiến hành nghiêm túc và giúp DN tuyển đúng người đúng việc. Nhưng nếu ngược lại, khi nhà quản trị không ý thức được tầm quan trọng của việc tuyển dụng sẽ gây lãng phí thời gian, chi phí, nhân lực và nhiều hậu quả trong tương lai cho DN.

1.2 Các hình thức tuyển dụng.

1.2.1 Bên trong doanh nghiệp

Khi tuyển dụng bên trong DN, ta đánh giá ứng viên thông qua bản theo dõi đánh giá năng lực nhân viên vào cuối mỗi năm, cho phép DN xác định mức độ đáp ứng của các tiêu chuẩn về kỹ năng, chuyên môn của nhân viên vào các vị trí cần tuyển trong DN. Bản liệt kê này cũng hỗ trợ cho việc đánh giá, phát hiện tài năng của nhân viên và phục vụ cho sự thăng chức từ các nguồn nội bộ.

1.2.1.1 Đăng thông báo cần người lên bản tin nội bộ

Thông báo này được dán công khai trên bản tin nội bộ nhằm thông báo đến tất cả nhân viên trong công ty về vị trí cần tuyển dụng. Thông báo nêu chi tiết về công việc như tên công việc, các tiêu chuẩn, những thủ tục cần đáp ứng khi đăng kí thi tuyển, mức lương và các quyền lợi khác...

Thông qua đó khuyến khích những người hội đủ tiêu chuẩn tham gia, phương pháp này công bằng về cơ hội đề bạt đối với mọi nhân viên trong công ty. Đồng thời, cho phép DN tự do lựa chọn những người có đủ tiêu chuẩn và khuyến khích mọi người không ngừng nâng cao khả năng của họ.

Mặt bất lợi của hình thức này là tốn nhiều thời gian. mặt khác với những người bị loại sẽ phải giải thích lý do không chọn nếu không sẽ gây bức xúc cho nhân viên. Một điều nữa là sau khi nhân viên đó được chọn vào vị trí mới, thì vị trí của họ sẽ bị bỏ trống và DN sẽ phải sắp xếp người vào.

1.2.1.2 Thông qua sự đề xuất của những cán bộ, nhân viên trong doanh nghiệp

Qua hình thức này ta có thể phát hiện được những người phù hợp với công việc một cách nhanh chóng và được sự đồng thuận của nhân viên trong DN.

1.2.2 Bên ngoài doanh nghiệp

Trong những trường hợp sau, DN cần tuyển dụng nhân lực bên ngoài DN:

- Thay thế những công việc chuyên môn cao
- Nhân viên của DN không có đủ khả năng đảm đương công việc
- Tiếp nhận những người bên ngoài để tạo thêm dự năng động, ý tưởng mới.

1.2.2.1 Quảng cáo trên các phương tiện truyền thông đại chúng

DN đăng quảng cáo tuyển dụng trên các báo, đài phát thanh, truyền hình, tạp chí,... nhằm thông báo tuyển dụng rộng rãi với mọi người. Nội dung quảng cáo cần nêu rõ thông tin về công việc, yêu cầu về học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng,... cùng hồ sơ đầy đủ khi ứng tuyển.

Hiện nay, sử dụng internet làm công cụ tuyển dụng đang rất phổ biến ở hầu hết các DN. Qua website chính của DN, các trang web chuyên về lao động, việc làm, các trang điện tử có liên quan. Internet đang là công cụ tuyển dụng đặc lực cho DN vì sự đơn giản, nhanh chóng và phổ biến rộng rãi.

1.2.2.2 Qua các trung tâm tìm việc và công ty săn nhân sự

Với các trung tâm giới thiệu việc làm, đây là nguồn cung cấp nhân lực có sẵn, có thể giúp công ty giảm bớt thời gian tuyển dụng. Tuy nhiên chất lượng tuyển dụng từ nguồn này có thể không cao. Do các trung tâm này sẵn sàng đưa ra những người không đạt yêu cầu hoặc người mà họ có cảm tình. Bởi họ là cơ quan dịch vụ với mong muốn giới thiệu được nhiều người và hơn nữa họ không chịu trách nhiệm cuối cùng về các hoạt động của người mà họ giới thiệu.

Có thể chỉ nên sử dụng hình thức này khi:

- Tổ chức không có bộ phận quản trị nhân sự riêng.
- Khi công ty cần tuyển gấp số lao động có tính chất tạm thời.
- Khi cần thu hút số lao động đang làm việc ở các công ty là đối thủ cạnh tranh.

Sử dụng hình thức tuyển dụng là các công ty săn nhân sự giúp DN tuyển được những nhân sự cấp cao chất lượng và uy tín. Tuy nhiên phương pháp này tốn kém chi phí nên chỉ sử dụng cho một số vị trí quan trọng trong DN.

Tóm lại nguồn từ bên ngoài có ưu điểm là phong phú, đa dạng cho phép ta có nhiều khả năng để tìm kiếm được người phù hợp cho công việc. Và lựa chọn từ nguồn này cũng khách quan hơn. Tuy nhiên thực hiện thu hút từ nguồn này sẽ phức tạp hơn, tốn kém hơn và đặc biệt sẽ rất khó đánh giá sự gắn bó trung thành của họ với tổ chức.

1.2.2.3 Sinh viên thực tập hoặc sinh viên tại các trường Đại học

Tuyển từ nguồn sinh viên thực tập giúp giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo, tuy nhiên nguồn này không nhiều và sẵn có, chất lượng lại không cao.

Tổ chức có thể tuyển người từ các trường đại học và cao đẳng qua các sự kiện đặc biệt (ví dụ ngày hội nghề nghiệp), sách báo hoặc các cuộc thăm viếng trường. Các tổ chức có thể mong muốn phát triển và duy trì mối quan hệ lâu dài với trường để tối đa hóa khả năng lôi kéo sinh viên sẽ dự tuyển trong tương lai. Tài trợ học bổng toàn phần hay một phần cho sinh viên là chính sách thu hút nguồn sinh viên giỏi và quảng cáo hình ảnh của công ty.

1.3 Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực hoàn chỉnh

Nội dung, trình tự của quá trình tuyển dụng trong các doanh nghiệp thường được tiến hành theo 10 bước như sơ đồ Hình 1.1 sau:

