

ĐẠI HỌC HU  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH T  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



## KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC  
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN Dệt MAY PHÚ HÒA AN

TRÌNH THỰC HIỆN PHÁP

NIÊN KHÓA: 2015 – 2019

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ HUẾ  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



## KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC  
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN Dệt MAY PHÚ HÒA AN

Sinh viên thực hiện:  
Trần Thị Việt Phương  
Lớp: K49 - QTNL  
MSV: 15K4031047  
Niên khóa: 2015-2019

Giáo viên hướng dẫn:  
ThS. Nguyễn Ánh Dương

Huế, tháng 05 năm 2019

# Lời Cảm Ơn

Bất kỳ sự thành công nào cũng cần có sự cố gắng, nỗ lực của bản thân và gần liền đó là sự hỗ trợ, giúp đỡ dù ít hay nhiều, dù trực tiếp hay gián tiếp của những người xung quanh. Trong suốt thời gian học tập tại trường, tôi đã nhận được rất nhiều sự quan tâm, giúp đỡ của quý Thầy Cô, gia đình cũng như bạn bè.

Với lòng biết ơn sâu sắc nhất, tôi xin gửi đến quý Thầy, Cô trong trường cũng như quý Thầy, Cô trong khoa Quản trị Kinh doanh đã cùng với tri thức và tâm huyết của mình để truyền đạt lại những vốn kiến thức quý báu cho tôi trong suốt thời gian qua.

Đặc biệt tôi xin cảm ơn thầy Nguyễn Anh Dũng đã hướng dẫn, chỉ bảo tận tình giúp tôi có thể hoàn thành khóa luận này. Và tôi cũng chân thành gửi lời cảm ơn sâu sắc đến ban lãnh đạo Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An đã tạo điều kiện thuận lợi nhất cho tôi được thực tập, học hỏi, tiếp thu cũng như được trải nghiệm thực tế.

Trong quá trình thực tập, cũng như là trong quá trình làm bài báo cáo thực tập, do kiến thức còn hạn hẹp, trình độ lý luận cũng như kinh nghiệm thực tiễn còn nhiều hạn chế nên không thể tránh khỏi những thiếu sót, tôi rất mong nhận được những ý kiến, góp ý của Thầy, Cô để tôi học hỏi, có thêm nhiều kinh nghiệm để giúp bài khóa luận tốt nghiệp sắp tới được hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 05 năm 2019

Sinh viên thực hiện:

Trình Thị Việt Phương

MỤC LỤC

|                                                                                   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| LỜI CẢM ƠN .....                                                                  | i    |
| MỤC LỤC .....                                                                     | ii   |
| DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....                                                   | vi   |
| DANH MỤC BẢNG BIỂU .....                                                          | vii  |
| DANH MỤC SƠ ĐỒ .....                                                              | viii |
| PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ .....                                                          | 1    |
| 1. Lý do chọn đề tài .....                                                        | 1    |
| 2. Mục tiêu nghiên cứu .....                                                      | 2    |
| 3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....                                          | 2    |
| 3.1. Đối tượng nghiên cứu .....                                                   | 2    |
| 3.2. Phạm vi nghiên cứu .....                                                     | 2    |
| 4. Phương pháp nghiên cứu .....                                                   | 3    |
| 4.1. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu .....                                | 3    |
| 4.2. Phương pháp phân tích, so sánh .....                                         | 3    |
| 4.3. Kích thước mẫu và phương pháp xử lý số liệu .....                            | 4    |
| 4.3.1. Kích thước mẫu .....                                                       | 4    |
| 4.3.2. Phương pháp xử lý số liệu .....                                            | 4    |
| 5. Kết cấu đề tài .....                                                           | 5    |
| PHẦN II: NỘI DUNG NGHIÊN CỨU .....                                                | 6    |
| CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC ..... | 6    |
| 1.1. Một số khái niệm cơ bản về tuyển dụng nhân lực .....                         | 6    |
| 1.1.1. Khái niệm nhân lực .....                                                   | 6    |
| 1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực .....                                             | 6    |
| 1.1.3. Khái niệm tuyển dụng nhân lực .....                                        | 7    |
| 1.2. Các nguyên tắc tuyển dụng .....                                              | 7    |
| 1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực .....                           | 8    |
| 1.3.1. Nhóm các yếu tố bên trong tổ chức .....                                    | 8    |
| 1.3.2. Nhóm các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp .....                               | 9    |
| 1.4. Quá trình tuyển dụng nhân lực .....                                          | 10   |

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.4.1. Nội dung giai đoạn tuyển m                                                            | 10        |
| 1.4.1.1. Khái niệm, tầm quan trọng và mục tiêu của tuyển m nhân l                            | 10        |
| 1.4.1.2. Các ngu                                                                             | 11        |
| 1.4.1.3. Quy trình tuyển m                                                                   | 16        |
| 1.4.2. Nội dung giai đoạn tuyển ch                                                           | 19        |
| 1.4.2.1. Khái niệm và tầm quan trọng và yêu cầu của tuyển ch                                 | 19        |
| 1.4.2.2. Quá trình tuyển ch                                                                  | 19        |
| 1.5. Ý nghĩa của công tác tuyển d                                                            | 24        |
| 1.5.1. Đối v                                                                                 | 24        |
| 1.5.2. Đối v                                                                                 | 25        |
| 1.5.3. Đối v                                                                                 | 25        |
| 1.2. C                                                                                       | 25        |
| 1.2.1. Công tác tuyển d                                                                      | 25        |
| 1.2.1.1. M                                                                                   | 25        |
| 1.2.1.2. N                                                                                   | 26        |
| 1.2.2. Công tác tuyển d                                                                      | 26        |
| <b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN L CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ MÂY PHÚ HÒA AN</b> | <b>27</b> |
| 2.1. T                                                                                       | 27        |
| 2.1.1. Gi                                                                                    | 27        |
| 2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển                                                    | 27        |
| 2.1.3. Ch                                                                                    | 29        |
| 2.1.4. Đ                                                                                     | 29        |
| 2.1.5. Đ                                                                                     | 30        |
| 2.1.6. Đ                                                                                     | 32        |
| 2.1.7. Công tác t                                                                            | 36        |
| 2.1.7.1. Công tác t                                                                          | 36        |
| 2.1.7.2. Công tác tuyển d                                                                    | 36        |
| 2.1.7.3. Công tác đào tạo, h                                                                 | 37        |
| 2.1.7.4. An toàn v                                                                           | 37        |
| 2.1.7.5. Công tác an ninh, PCCC                                                              | 38        |

|                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.7.6. Thù lao lao động.....                                                                                                   | 39        |
| 2.1.8. Kết quả sản xuất kinh doanh .....                                                                                         | 39        |
| 2.2. Thúc đẩy công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An .....                                          | 40        |
| 2.2.1. Công tác tuyển m.....                                                                                                     | 40        |
| 2.2.1.1. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực .....                                                                                       | 40        |
| 2.2.1.2. Các biện pháp thay thế tuyển m.....                                                                                     | 41        |
| 2.2.1.3. Tiến hành tuyển m.....                                                                                                  | 42        |
| 2.2.1.4. Kết quả tuyển m.....                                                                                                    | 43        |
| 2.2.2. Công tác tuyển ch.....                                                                                                    | 43        |
| 2.2.2.1. Thông báo tuyển dụng.....                                                                                               | 43        |
| 2.2.2.2. Thu và xem xét hồ sơ .....                                                                                              | 44        |
| 2.2.2.3. Phỏng vấn tuyển ch.....                                                                                                 | 45        |
| 2.2.2.4. Thử việc và ra quyết định tuyển dụng.....                                                                               | 46        |
| 2.2.3. Kết quả công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty .....                                                                    | 48        |
| 2.2.4. Đánh giá của người lao động về công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An.....                   | 51        |
| 2.2.4.1. Đề cử tìm kiếm mẫu đầu tra .....                                                                                        | 52        |
| 2.2.4.2. Đánh giá của người lao động về công tác tuyển m.....                                                                    | 53        |
| 2.2.4.3. Đánh giá của người lao động về công tác tuyển ch.....                                                                   | 55        |
| 2.2.4.4. Đánh giá của lao động về hoạt động tiếp nhận tập sự và bố trí công việc .....                                           | 58        |
| 2.2.4.5. Đánh giá chung của lao động về công tác tuyển dụng.....                                                                 | 60        |
| <b>CHƯƠNG 3: MÔ TẢ GIỚI THIỆU PHÁP NHẠM HOÀN THIÊN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DỆT MAY PHÚ HÒA AN .....</b> | <b>63</b> |
| 3.1. Định hướng phát triển trong thời gian tới của công ty .....                                                                 | 63        |
| 3.2. Mô tả giới pháp .....                                                                                                       | 64        |
| 3.2.1. Giới pháp cho tuyển m.....                                                                                                | 64        |
| 3.2.2. Giới pháp cho tuyển ch.....                                                                                               | 67        |
| 3.2.3. Giới pháp cho hoạt động tiếp nhận tập sự và bố trí công việc .....                                                        | 68        |
| <b>PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....</b>                                                                                      | <b>69</b> |
| 3.1. Kết luận.....                                                                                                               | 69        |

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2. Kiến nghị .....                                 | 70        |
| 3.2.1 Kiến nghị đối với chính quyền địa phương ..... | 70        |
| 3.2.2 Kiến nghị với Công ty .....                    | 70        |
| <b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>                       | <b>72</b> |
| <b>PHỤ LỤC</b>                                       |           |

**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

|        |                            |
|--------|----------------------------|
| CBCNV  | : Cán bộ công nhân viên    |
| Đtv    | : Đơn vị tính              |
| HCNS   | : Hành chính nhân sự       |
| ATVSLĐ | : An toàn và sinh lao động |
| PCCC   | : Phòng cháy chữa cháy     |
| CP     | : Công phần                |
| THPT   | : Trung học phổ thông      |
| QLCL   | : Quản lý chất lượng       |
| KTSX   | : Kỹ thuật sản xuất        |
| KTCN   | : Kỹ thuật công nghệ       |
| QA     | : Đảm bảo chất lượng       |
| QC     | : Kiểm soát chất lượng     |

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bảng 2.1: Tổng số lao động bình quân của Công ty 2016 – 2018 .....                                  | 32 |
| Bảng 2.2: Cơ cấu lao động theo giới tính.....                                                       | 32 |
| Bảng 2.3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi .....                                                        | 33 |
| Bảng 2.4: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn .....                                            | 34 |
| Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo tính chất công việc .....                                            | 35 |
| Bảng 2.6: Bảng kết quả kinh doanh của Công ty 2016 - 2018.....                                      | 39 |
| Bảng 2.7: Kết quả công tác tuyển m 2016 - 2018 .....                                                | 43 |
| Bảng 2.8: Bảng thể hiện tỉ lệ hồ sơ đạt yêu cầu qua các đợt tuyển ch  của Công ty 2016 – 2018 ..... | 47 |
| Bảng 2.9: Tổng hợp kết quả công tác tuyển dụng nhân l  c 2016 - 2018.....                           | 48 |
| Bảng 2.10: Thời gian thể hiện công tác tuyển dụng nhân l  c 2016 - 2018 .....                       | 49 |
| Bảng 2.11: Bảng thể hiện mức độ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của Công ty 2016 – 2018. ....            | 49 |
| Bảng 2.12: Chi phí tuyển dụng nhân l  c  của Công ty 2016 – 2018. ....                              | 50 |
| Bảng 2.13: Đặc điểm của mẫu điều tra.....                                                           | 52 |
| Bảng 2.14: Đánh giá của người lao động về công tác tuyển m :.....                                   | 53 |
| Bảng 2.15: Đánh giá của người lao động về công tác tuyển ch n: .....                                | 55 |
| Bảng 2.16: Đánh giá của lao động về hoạt động tiếp nhận t  p s  và b  trí công việc .               | 58 |
| Bảng 2.17: Đánh giá chung của lao động về công tác tuyển dụng.....                                  | 60 |

**DANH MỤC SƠ ĐỒ**

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển mìn nguồn nhân lực ..... | 16 |
| Sơ đồ 1.2: Quá trình tuyển chìn nguồn nhân lực..... | 20 |
| Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức Công ty.....               | 30 |

**PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ****1. Lý do chọn đề tài**

Ngày nay trong xu thế hội nhập với môi trường cạnh tranh gay gắt, các doanh nghiệp phải đổi mới và phát triển bất bu c các doanh nghiệp phải biết s d ng, phát huy m t cách hi u qu nh t m i ngu n l c c a mình. Cùng với ngu n l c tài chính, c s v t ch t h t ng, khoa h c k thu t, thông tin...thì ngu n nhân l c chính là y u t quan tr ng nh t c a m i doanh nghiệp. B i đây là ngu n tài nguyên s ng duy nh t có th s d ng và ki m soát các ngu n l c khác. Trong quá trình s n xu t, kinh doanh hay b t kỳ ho t đ ng nào, các y u t v t ch t nh tài chính, trang thi t b , máy móc, nguyên li u...s d u tr nên vô d ng n u không có bàn tay và trí tu c a con ng i tác đ ng vào. Vì v y, m t doanh nghiệp mu n ho t đ ng t t, mu n có ch đ ng v ng trên th tr ng, tr c h t ph i có m t đ i ngũ nhân viên t t c v k năng l n ki n th c chuyên môn, bên c nh đó cũng không th thi u đ c các nhà qu n tr tài hoa, nh ng ng i h ng d n, theo dõi, ki m tra các nhân viên c p đ i c a mình.

V y nên, làm th nào đ có th thu hút nhân l c đ c v s l ng và ch t l ng? M t trong nh ng gi i pháp ch y u và c n thi t cho doanh nghiệp đó là ph i th c hi n quá trình tuyển d ng nhân l c. Đ có đ c m t b máy qu n lý và các nhân viên đáp ng các yêu c u c a doanh nghiệp thì ph i chu n b và th c hi n giai đo n này m t cách th t h p lý và khoa h c. Tuyển d ng là b c k i đ u và cũng là n n t ng có ý nghĩa r t quan tr ng đ i với m i doanh nghiệp, nó quy t đ nh đ n s phát tri n, s thành b i c a doanh nghiệp trên th tr ng. Có th nói, thành công c a m t doanh nghiệp không th tách r i y u t con ng i.

Trên th c t , các doanh nghiệp kinh doanh nói chung và các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh v c d t may nói riêng g p r t nhi u c h i cũng nh thách th c trong quá trình ho t đ ng kinh doanh c a mình trên th tr ng. Đ i với lĩnh v c d t may, v i c tuyển d ng, đào t o m t đ i ngũ nhân l c t t cho doanh nghiệp mình là r t quan tr ng, nó là c m t quá trình mà n u làm không t t s nh h ng đ n ch t l ng c a s n ph m, k t qu s n xu t kinh doanh c a doanh nghiệp.

Trong quá trình thực tập tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An, nhận thấy được tầm quan trọng của công tác tuyển dụng nhân lực cũng như thấy được trong thời gian qua công tác tuyển dụng nhân lực đã được Công ty chú trọng và thể hiện khá tốt. Bên cạnh những thuận lợi, những điểm đã làm được thì Công ty vẫn còn gặp phải những khó khăn cũng như hạn chế nhất định, được biết trong tình hình kinh doanh như hiện nay. Chính vì vậy mà tôi đã chọn đề tài: **“Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An”** để làm khóa luận tốt nghiệp. Thông qua đó, tôi trình bày những vấn đề liên quan đến tuyển dụng nhân lực và đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu chung: Trên cơ sở đánh giá kết quả của công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An, từ đó đưa ra các giải pháp để hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty trong thời gian tới.

Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa các lý luận và thực tiễn để có cái nhìn tổng quan về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực.
- Phân tích, đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An.
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Nghiên cứu các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng nhân lực của Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An.

### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Về không gian: Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An – khu công nghiệp Phú Bài, tỉnh Thừa Thiên Huế.
- Về thời gian: Thu thập, phân tích, đánh giá công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty qua 3 năm 2016 - 2018, đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân

lưu cho tới năm 2022. Khảo sát ý kiến của các CBCNV trong công ty từ 01/03/2019 đến 25/03/2019

#### **4. Phương pháp nghiên cứu**

##### **4.1. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu**

- Thu thập thông tin, số liệu thứ cấp:

Các số liệu và thông tin thứ cấp thu thập được từ các báo cáo của phòng hành chính nhân sự của công ty để thành lập nên các bảng đánh giá kết quả tuyển dụng theo từng chỉ tiêu để từ đó đưa ra kết luận dựa trên số liệu có sẵn của Công ty. Tất cả các số liệu thứ cấp sẽ được lấy trong vòng ba năm trở lại đây từ năm 2016 - 2018.

- Thu thập thông tin, số liệu sơ cấp:

Tiến hành điều tra, khảo sát ý kiến của các CBCNV đang làm việc tại Công ty. Sử dụng phương pháp hình thức bảng hỏi

- Bảng câu hỏi sẽ phát bảng hỏi, trong bảng hỏi sẽ chia thành hai phần là tuyển mới và tuyển cũ. Trong phần tuyển mới, bảng hỏi sẽ tập trung hỏi các nhân viên về kênh thông tin mà họ biết đến thông báo tuyển dụng ở đây có thể làm rõ hơn hiệu quả các kênh tuyển dụng mà tôi tính toán dựa vào dữ liệu thứ cấp.

- Bên cạnh đó, trong phần tuyển mới sẽ hỏi thêm về sự rõ ràng trong bản mô tả công việc và thời gian tiếp cận đến nộp hồ sơ đến lúc vào làm để đánh giá được rõ hơn chỉ tiêu thời gian hoàn thành tuyển dụng.

- Trong phần tuyển cũ sẽ tập trung vào vấn đề sự công bằng trong quy trình tuyển cũ, sự phân biệt từ phía công ty và áp lực của buổi phỏng vấn tuyển cũ.

- Một phần nữa sẽ được điều tra đó là phần tập sự, để nắm được sự đánh giá của nhân viên về quá trình tập sự/thực tập của công ty để đưa ra nhận xét đúng nhất về quá trình tập sự/thực tập việc của công ty.

- Ngoài ra, trong bảng hỏi cũng sẽ lấy thêm thông tin về thâm niên làm việc, vị trí làm việc, đãi ngộ, giờ làm việc và tính chất công việc... của các CBCNV.

##### **4.2. Phương pháp tổng hợp, so sánh:**

Tổng hợp lại nội dung các thứ, tổng hợp các số liệu Công ty cung cấp có liên quan đến công tác tuyển dụng nhân lực từ đó đưa ra giải thích, phân tích và đưa ra nguyên nhân của sự biến động đó.

So sánh, đối chiếu đưa vào các số liệu có sẵn, thông thường là so sánh giữa các năm để đưa ra sự tăng giảm, tuy nhiên, việc đưa tăng giảm. Từ đó góp phần giúp cho quá trình phân tích số liệu.

### 4.3. Kích thước mẫu và phương pháp xử lý số liệu

#### 4.3.1. Kích thước mẫu

Để tài liệu dùng công thức Cochran để xác định cỡ mẫu:

$$n = z^2 \cdot p(1 - p) / e^2$$

Trong đó,  $1 - p = q$ , do tính chất  $p + q = 1$ , vì vậy  $p \cdot q$  sẽ lớn nhất khi  $p = q = 0,5$  nên  $p \cdot q = 0,25$ . Vậy, ta tính mẫu với:  $p \cdot q = 0,25$ .

Ta tính cỡ mẫu với độ tin cậy là 95% nên  $z = 1,96$ . Sai số cho phép là  $e = 8\% = 0,08$ . Lúc đó mẫu ta cần chọn sẽ có kích cỡ lớn nhất tính được là:

$$n = 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / 0,08^2 = 150$$

Theo Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, cỡ mẫu dùng trong phân tích nhân tố bằng ít nhất 4 đến 5 lần số biến quan sát để kết quả điều tra là có ý nghĩa. Như vậy, với số lượng 19 biến quan sát trong thiết kế điều tra thì cần phải đảm bảo có ít nhất 95 quan sát trong mẫu điều tra. Cỡ mẫu tính toán này cũng thỏa mãn với kết quả tính theo công thức của Cochran. Trên thực tế, để đảm bảo độ chính xác cũng như loại trừ các biến hỏng sau khi điều tra không được chính xác, nên tôi đã phát ra 160 bảng hỏi.

#### 4.3.2. Phương pháp xử lý số liệu

Với đề tài “Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An”, tôi sẽ nghiên cứu kết hợp bằng nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính.

❖ Trong nghiên cứu định lượng: Tôi sẽ nghiên cứu đưa vào hai nguồn số liệu là số liệu thứ cấp và số liệu sơ cấp.

- Số liệu thứ cấp:

Số liệu phương pháp thống kê số liệu thứ cấp: Các số liệu về quy trình tuyển dụng qua các năm được thống kê theo các tiêu chí nhất định.

- Số liệu sơ cấp: Số thu thập được từ hình thức bảng hỏi sau đó sẽ dùng các phương pháp:

Phân tích phương thức kinh doanh, phương thức kinh doanh, phân tích bảng phân tích SPSS: Dùng để trình bày, so sánh các đặc điểm mẫu và đánh giá của các CBCNV.

Kiểm tra với kiểm định giá trị trung bình One Samples T-test các tiêu chí đánh giá công tác tuyển dụng của công ty, với cấp giả thiết:

$H_0: \mu = \text{Giá trị kiểm định}$

$H_1: \mu \neq \text{Giá trị kiểm định}$

Nếu  $\text{Sig.} \geq 0,05$ : Chấp nhận giả thiết  $H_0$

Nếu  $\text{Sig.} < 0,05$ : Bác bỏ giả thiết  $H_0$ , chấp nhận  $H_1$

Mức ý nghĩa: 95 %

❖ Nghiên cứu định tính: Dữ liệu định tính thu thập từ việc phỏng vấn trực tiếp các cán bộ phòng HCNS tham gia vào công tác tuyển dụng để biết được tầm quan trọng của tuyển dụng đối với Công ty, các yếu tố tác động cũng như các giải pháp để hoàn thiện hơn nữa công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty.

## 5. Kết cấu đề tài

Đề tài nghiên cứu “Hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An” ngoài các phần: Đặt vấn đề, kết luận, lời cảm ơn, lời cam đoan, danh mục vi phạm, tài liệu tham khảo, thì phần bổ sung chính của khóa luận gồm 3 chương:

Chương 1: Tổng quan về lý luận và thực tiễn về công tác tuyển dụng nhân lực

Chương 2: Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần dệt may Phú Hòa An.

## PHẦN II: NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC  
TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC

## 1.1. Các lý luận:

## 1.1.1. Một số khái niệm cơ bản về tuyển dụng nhân lực

## 1.1.1.1. Khái niệm nhân lực

Nhân lực là tập thể các tiềm năng của con người (bao gồm cả thể lực và trí lực) trong một tổ chức hay xã hội (kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo doanh nghiệp), tức là tập thể các thành viên trong doanh nghiệp sẵn sàng kiến tạo, khả năng, hành vi sáng tạo và giá trị đóng góp để thành lập, duy trì và phát triển doanh nghiệp.

## 1.1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực

Không giống như một số nguồn lực khác như: nguồn lực tài chính, nguồn lực vật chất, nguồn lực công nghệ... nguồn nhân lực là một nguồn lực đặc biệt không thể thiếu, nó quyết định sự thành bại của tổ chức. Trong quá trình tồn tại cũng như phát triển của nguồn nhân lực, nó không chỉ chịu sự tác động của biến động tự nhiên (sinh, chết) và biến động xã hội (di dân) mà còn chịu sự ảnh hưởng của hệ thống các quy luật: quy luật cung cầu, quy luật cạnh tranh... Có rất nhiều khái niệm về nguồn nhân lực và để dễ hiểu rõ hơn về khái niệm này, chúng ta nghiên cứu dưới đây nhiều góc độ khác nhau:

- Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thể huy động tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”

- Theo David Begg: “Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai”.

Tóm lại, nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thời kỳ phát triển hiện đại (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thu hút các nhóm đó, như tính năng động mà nguồn lực con người biến thành nguồn vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển.

Giảng viên Khoa học quản lý trường Đại học quốc gia ngôn ngữ hiện đại – Haroon kết luận: Nguồn nhân lực là một nguồn lực quan trọng, có ảnh hưởng đến khả năng sinh lời và tính bền vững của tổ chức kinh doanh trong việc phát triển toàn cầu hiện nay. Hiểu quả và năng suất làm việc của nhân viên ngày càng lớn thì càng làm cho hoạt động của tổ chức tốt hơn. Nhân viên là nguồn lực của tổ chức, họ có trách nhiệm tạo ra sự khác biệt bằng cách giúp tổ chức đạt được mục tiêu chiến lược kinh doanh của mình. Sự tăng trưởng kinh tế và sự thay đổi của các yếu tố nhân khẩu học đang tạo ra sự cạnh tranh gay gắt giữa các tổ chức có nhu cầu thu hút các nhân viên có trình độ tốt nhất. Vì thế mà có thể nói rằng sự sẵn có của nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu là rất quan trọng, nhưng để đạt được điều đó khó khăn là phải tìm được một lực lượng lao động có tài năng cần thiết cho ngành công nghiệp dựa trên nền kinh tế tri thức ngày nay. Do đó, quá trình tuyển dụng nhân viên có tay nghề cao và có hiệu quả là một trong những yếu tố then chốt cho sự thành công của tổ chức.

#### **1.1.1.3. Khái niệm tuyển dụng nhân lực**

“Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, thu hút nhân viên từ những nguồn khác nhau đến tham gia dự tuyển vào các vị trí còn trống trong tổ chức và làm việc trong sự hướng dẫn của người đi đáp ứng tất yếu công việc đặt ra.”

“Tuyển dụng gồm: thông tin cho những người có thể có những năng lực phù hợp với chức vụ đang trống; khuyến khích những người này nộp đơn dự tuyển; thu nhận thông tin về những nhân viên; làm việc với những người phù hợp nhất với nhu cầu công việc.”

Tuyển dụng gồm hai quá trình là quá trình tuyển mới và quá trình tuyển chuyển.

#### **1.1.2. Các nguyên tắc tuyển dụng**

Nguyên tắc tuyển dụng là những yêu cầu cần tuân, có tính chất bắt buộc đối với nhà tuyển dụng khi tiến hành tuyển dụng nhân lực, bao gồm các nguyên tắc sau:

- Một, tuyển dụng nhân lực theo yêu cầu thực tiễn:

Tuyển dụng phải xuất phát và bắt nguồn từ nhu cầu bổ sung nhân lực vào các vị trí trống trong công ty sau khi đã thực hiện các biện pháp bù đắp mà vẫn không đáp ứng được nhu cầu.

- Hai, tuyển dụng phải dân chủ, khách quan và công bằng:

Việc đánh giá các ứng viên phải dựa trên các tiêu chí thực tế ngay từ ban đầu. Nhà tuyển dụng phải đưa ra các ý kiến khách quan, không đưa ra các ý kiến chủ quan của cá nhân, để ứng viên vào quá trình đánh giá ứng viên.

- Ba, công tác tuyển dụng diễn ra công khai, minh bạch:

Các thông tin về tuyển dụng như số lượng, yêu cầu công việc, vị trí tuyển dụng... phải rõ ràng và công khai. Mọi người đều có quyền tiếp cận thông tin như nhau, đều được tạo điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến như nhau.

- Bốn, quá trình tuyển dụng phải phù hợp:

Tuyển dụng phải phù hợp với mục tiêu, tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị mà tổ chức theo đuổi; phù hợp với khả năng tài chính trong tuyển dụng, tuyển chọn và số lượng ứng viên của công ty. Và tuyển dụng nhân lực cũng phải phù hợp với yêu cầu văn hóa, chính sách nhân lực của công ty.

- Năm, cán bộ tuyển dụng phải linh hoạt trong quá trình tuyển dụng nhân lực:

Việc xác định nguồn, kênh tuyển dụng không nên cứng nhắc, số lượng chi phí và phương pháp đánh giá ứng viên cần linh hoạt.

### 1.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực

Theo Bùi Văn Chiêm (2014), quá trình tuyển dụng nhân lực bị ảnh hưởng bởi nhóm các yếu tố bên trong và nhóm các yếu tố bên ngoài tổ chức.

#### 1.1.3.1. Nhóm các yếu tố bên trong tổ chức

- Yếu tố hình ảnh và uy tín của tổ chức: Đây là yếu tố đầu tiên ảnh hưởng trong việc thu hút người xin việc và ảnh hưởng tới chất lượng công tác tuyển dụng. Bởi tên tuổi của nhà tuyển dụng chính là tài sản quý giá đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút ứng viên, để ứng viên góp phần tiết kiệm chi phí tuyển dụng. Và khi tổ chức thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng thì khả năng lựa chọn được người phù hợp với công việc sẽ cao hơn. Thực tế đã cho thấy rằng các công ty có tên tuổi khi đăng quảng cáo tuyển dụng thì số lượng ứng viên xin việc của các ứng viên có chất lượng cao sẽ cao hơn nhiều hơn so với việc quảng cáo tuyển dụng cùng mức phí của một công ty bình thường khác. Người lao động khi đi xin việc luôn mong đợi xin vào làm việc tại các doanh nghiệp có uy tín, có truyền thống lâu năm.

- **Khả năng tài chính của doanh nghiệp:** Đây là yếu tố quan trọng tác động đến hoạt động tuyển dụng, vì để tổ chức được một chương trình tuyển dụng thì nhất định phải tốn kém một khoản chi phí, gọi là chi phí tuyển dụng.

- **Các chính sách về nguồn nhân lực, chính sách đào tạo, đãi ngộ, sự đóng góp của doanh nghiệp:** Nếu các chính sách đó tốt và phù hợp thì sẽ giúp doanh nghiệp thu hút được nhiều lao động hơn và người lao động cũng tận tâm, trung thành hơn với doanh nghiệp.

- **Các yếu tố khác như văn hóa doanh nghiệp, phong cách quản lý lãnh đạo, điều kiện làm việc:** Người lao động luôn mong muốn được làm việc trong một môi trường có đầy đủ mọi điều kiện tốt nhất để thực hiện công việc, các thành viên trong môi trường đó luôn quý mến, giúp đỡ, hỗ trợ lẫn nhau. Và để biết, họ muốn có một người lãnh đạo tài giỏi, có khả năng, luôn khuyến khích nhân viên mình sáng tạo, đổi mới và không ngừng phát triển.

Văn hóa công ty đóng vai trò quan trọng, là một trong những yếu tố quyết định sẽ thu hút của công ty đối với các ứng viên tiềm năng và nhân viên hiện tại. Những tổ chức chỉ tuyển dụng các cá nhân theo phong cách hay văn hoá riêng của mình trong hoạt động lãnh đạo hay những vấn đề chỉ chờ đợi sự giúp đỡ khó khăn trong việc đa dạng hoá nền văn hoá và sẽ làm thu hẹp phạm vi tuyển dụng. Chính hơn, nếu văn hóa công ty các kỳ thi mới, công ty có thể sẽ gặp khó khăn trong việc thu hút, duy trì những nhân viên có tính cách nghiêm ngặt vì họ sẽ nghĩ rằng đây thiếu sự “nghiêm túc” và sẽ gây ra những bất lợi cho những người làm việc lâu dài của họ. Có nhiều cách để kéo gần khoảng cách giữa môi trường văn hóa hiện tại của công ty với môi trường văn hóa cần có để thu hút và giữ chân được người giỏi. Việc cải thiện môi trường văn hóa công ty không phải quá khó khăn hay tốn kém.

#### **1.1.3.2. Nhóm các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp**

- **Cung, cầu lao động trên thị trường:** Khi doanh nghiệp có nhu cầu về lao động thì cung về lao động là vấn đề được doanh nghiệp quan tâm. Qua đó doanh nghiệp sẽ biết được cung về lao động đáp ứng được đến đâu so với nhu cầu lao động của doanh nghiệp và sẽ lên kế hoạch tiếp theo.

- Quan niệm về nghề nghiệp công việc: Các mức thời gian khác nhau thì quan niệm về nghề nghiệp cũng khác nhau. Nếu về trí công việc cần tuyển là các công việc đang được nhiều người yêu thích thì sẽ thu hút được nhiều lao động hơn.

- Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế: Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ dẫn tới sự thay đổi của cơ cấu lao động trong toàn nền kinh tế, vì vậy nó có tác động đến việc ngành này hay ngành khác có tuyển được lao động hay không? Ngành nào được người lao động lựa chọn nhiều hơn.

- Yếu tố dân số: Đây là một trong những yếu tố của môi trường bên ngoài ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực của tổ chức, doanh nghiệp. Một quốc gia có lực lượng lao động dồi dào thì tuyển dụng lao động sẽ gặp được nhiều thuận lợi. Và ngược lại, một quốc gia có dân số thấp, số dân trong độ tuổi lao động ít thì sẽ gặp khó khăn hơn trong công tác tuyển dụng nhân lực.

- Sự cạnh tranh giữa các tổ chức, các doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng: Vì Việt Nam sự cạnh tranh này giữa các doanh nghiệp khác, nhưng trong tương lai nhất định nó sẽ là một vấn đề mà các tổ chức luôn phải quan tâm.

- Các văn bản pháp lý của nhà nước: Đây là các sự điều chỉnh các tổ chức tiến hành tuyển dụng lao động theo pháp luật nhà nước quy định.

#### **1.1.4. Quá trình tuyển dụng nhân lực**

##### **1.1.4.1. Nội dung giai đoạn tuyển m**

###### **1.1.4.1.1. Khái niệm, tầm quan trọng và mục tiêu của tuyển m nhân lực**

###### **a. Khái niệm:**

Tuyển m là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ, kỹ năng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Một tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút được số lượng và chất lượng lao động để nhóm đạt được các mục tiêu của tổ chức mình.

###### **b. Tầm quan trọng của tuyển m nhân lực:**

Quá trình tuyển m sẽ ảnh hưởng rất lớn đến quá trình tuyển chọn. Trong thời kỳ có người lao động có trình độ cao nhưng không được tuyển chọn vì họ không được biết đến các thông tin tuyển m, hoặc họ không có cơ hội nộp đơn xin việc. Chất lượng của quá trình lựa chọn sẽ không đạt được như các yêu cầu mong muốn hay