

ĐẠI HỌC HU

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH T

KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGƯỜI NHÂN LỰC

TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐƯỜNG BÈ VÀ

XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THẠA THIÊN HƯ

ĐƯỜNG THẠA PHƯỜNG ANH

NIÊN KHÓA 2017-2021

ĐẠI HỌC HUẾ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGƯỜI NHÂN LỰC

TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐÀNG BÀ VÀ

XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THẠA THIÊN HUY

Sinh viên thực hiện:

Đặng Thị Phương Anh

Lớp K51 QTNL

Niên khóa: 2017 – 2021

Giảng viên hướng dẫn:

PGS.TS Nguyễn Tài Phúc

Huế, tháng 12 năm 2020

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bài khóa luận này, ngoài sự cố gắng và nỗ lực của bản thân, tôi đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình từ các cấp quan, các thầy cô, các cá nhân. Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và chân thành đến các thầy cô, các cá nhân đã tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong quá trình thực tập, nghiên cứu và thực hiện khóa luận này.

Lưu ý đầu tiên tôi xin trân trọng cảm ơn Quý thầy cô Trường Đại học Kinh Tế là nhà trường nơi tôi đã tận tình dạy dỗ và truyền đạt những kinh nghiệm, tạo điều kiện thuận lợi để tôi có cơ hội học tập và trang bị kiến thức và thực hành trong những năm tháng học tập tại trường.

Về lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin gửi lời cảm ơn tới Quý Thầy Cô giáo Khoa Quản Trị Kinh Doanh, đặc biệt là Thầy PGS.TS Nguyễn Tài Phúc đã trực tiếp hướng dẫn, nhiệt tình chỉ bảo và đưa ra những đóng góp hết sức quý báu để tôi hoàn thành bài khóa luận này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban lãnh đạo cùng các anh chị tại Công ty Cổ Phần Quản lý Đầu tư và Xây dựng Công trình Thép Thiên Huế đã tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong quá trình thu thập số liệu, các tài liệu liên quan, dành thời gian trả lời những câu hỏi để tôi có thể hoàn thiện bài khóa luận.

Tuy đã cố gắng trong quá trình nghiên cứu song vì điều kiện còn hạn chế nên khóa luận không tránh khỏi những khiếm khuyết, vì vậy tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp, phản hồi để tiếp tục hoàn thiện hơn.

TT Huế, ngày tháng 01 năm 2021

Sinh viên

Đặng Thị Phương Anh



M C L C

L I C M N.....	3
M C L C	i
DANH M C CÁC T VI T T T VÀ KÝ HI U.....	v
DANH M C CÁC HÌNH V 	vi
DANH M C CÁC B NG BI U.....	vii
PH N I: Đ T V N Đ 	1
1. Lý do ch n đ tài	1
2. M c tiêu nghiên c u	2
2.1. M c tiêu chung	2
2.2. M c tiêu c th 	2
3. Đ i t ̄ ng và ph m vi nghiên c u	2
3.1. Đ i t ̄ ng nghiên c u	2
3.2. Ph m vi nghiên c u	2
4. Ph ̄ ng pháp nghiên c u	3
4.1. Ph ̄ ng pháp thu th p s li u	3
4.1.1. D li u th c p	3
4.1.2. D li u s c p.....	3
4.2. Ph ̄ ng pháp ch n m u và đ i u tra	4
4.3 Ph ̄ ng pháp x lý và phân tích s li u	4
4.3.1 Ph ̄ ng pháp th ng kê mô t 	4
4.3.2 Đánh giá s b thang đo thông qua Cronbach's Alpha.....	4
4.3.3 Ki m đ nh th ng kê One- Sample T- Test	5
5. K t c u đ tài	5
PH N II: N I DUNG VÀ K T QU NGHIÊN C U	6

CHƯƠNG I: CẤU SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGƯỜI NHÂN LỰC	6
1.1. Cấu sở lý luận.....	6
1.1.1. Khái niệm cơ bản về người nhân lực	6
1.1.1.1. Khái niệm người nhân lực	6
1.1.1.2. Khái niệm quản trị người nhân lực	6
1.1.2. Khái niệm cơ bản về tuyển dụng người nhân lực	8
1.1.2.1. Tuyển m.....	8
1.1.2.2. Tuyển chính	17
1.1.2.3. Tập sở (định hướng) cho nhân viên mới tuyển vào tổ chức.....	22
1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến tuyển dụng người nhân lực	23
1.1.3.1. Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp.....	23
1.1.3.2. Nhóm nhân tố bên trong doanh nghiệp	24
1.1.4. Các chỉ tiêu đánh giá về hiệu quả tuyển dụng người nhân lực	25
1.1.4.1. Các chỉ tiêu định tính.....	25
1.1.4.2. Các chỉ tiêu định lượng	26
1.2. Cấu sở thực tiễn.....	27
1.3. Bình luận các nghiên cứu liên quan	29
1.4. Đề xuất mô hình nghiên cứu và các giả thuyết	29
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGƯỜI NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐƯỜNG BÈ VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THỦA THIÊN HƯ	31
2.1. Tổng quan về công ty	31
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	31
2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của công ty	32

2.1.3. Ngành nghề kinh doanh.....	32
2.1.4. Hệ thống cơ cấu tổ chức bộ máy	33
2.1.4.1. Cơ cấu tổ chức	33
2.1.4.2. Chức năng nhiệm vụ từng phòng ban.....	34
2.1.5. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh năm 2017-2019	36
2.1.6. Đặc điểm cơ cấu nguồn nhân lực năm 2017 -2019.	37
2. 2.Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty Cổ Phần Quản Lý Đầu tư và Xây dựng Đầu tư Thà Thiên Huế	41
2.2.1. Thực trạng về nguồn và phương pháp tuyển mới của công ty	41
2.2.1.1. Thực trạng về nguồn.....	41
2.2.1.2. Thực trạng phương pháp tuyển mới công ty	42
2.2.2. Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực trong công ty	42
2.2.3. Đánh giá kết quả công tác tuyển dụng tại công ty.....	54
2.2.3.1. Kết quả tuyển dụng của công ty thông qua các chỉ tiêu	54
2.2.3.2. Kết quả tuyển dụng của công ty theo nguồn tuyển dụng	56
2.3. Đánh giá của các chỉ tiêu khảo sát về công tác tuyển dụng của công ty	56
2.3.1. Mô tả đặc điểm mẫu điều tra	56
2.3.2. Kiểm định Cronbach's Alpha.....	59
2.3.3. Đánh giá của các chỉ tiêu khảo sát về công tác tuyển dụng của công ty	60
2.3.3.1. Hoạt động tuyển mới của công ty.....	60
2.3.3.2. Hoạt động tuyển chính của công ty	62
2.3.3.3. Hoạt động định hình hành vi nhân viên mới trong công ty	64
2.3.3.4. Mức độ hài lòng chung.....	65
2.4. Đánh giá chung về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty.....	67
2.4.1. Nhận xét điểm yếu trong công tác tuyển dụng tại công ty	67

2.4.2. Năng suất hùn chế trong công tác tuyển dụng của công ty	68
2.4.3. Nguyên nhân của năng hùn chế	69
CHƯƠNG III: ĐÌNH HÌNH VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG ĐỐI VỚI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐÌNH HÌNH VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THẠA THIÊN HƯ	70
3.1. Đình hình	70
3.1.1. Đình hình phát triển công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty	70
3.1.2. Đình hình phát triển của công ty	70
3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả của công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty	71
3.2.1. Giải pháp đối với quá trình tuyển m	71
3.2.2. Giải pháp đối với quá trình tuyển chế	73
3.2.3. Giải pháp đối với quá trình đình hình	74
3.2.4. Một số giải pháp khác để hoàn thiện quy trình tuyển dụng	75
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	78
3.1. Kết luận	78
3.2. Kiến nghị	79
3.2.1. Kiến nghị đối với cơ quan có thẩm quyền	79
3.2.2. Đối với công ty Cổ phần Quản Lý Đình Hình Và Xây Dựng Công Trình Thạ Thiên Hư	80
TÀI LIỆU THAM KHẢO	80
PHỤ LỤC	81

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT VÀ KÝ HIỆU

HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ĐH	Đội học
CĐ	Cao đẳng
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa – hiện đại hóa
SXKD	Sản xuất kinh doanh
XDCT	Xây dựng công trình
QLĐB	Quản lý đường bộ
TC-HC	Tài chính - hành chính
LĐPT	Lao động phổ thông
LĐGT	Lao động gián tiếp
LĐTT	Lao động trực tiếp

DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ

Hình 1.1: Mối quan hệ qua lại giữa tuyển mìn và các chức năng khác của quặng trong nhân lìn	10
Hình 1.2: Quy trình tuyển mìn của tìn chìn	14
Hình 1.3: Quy trình tuyển chìn nguyn nhân lìn	18
Hình 1.4: Mô hình nghiên cứu đìn xuất	30
Hình 2.1: Cìn cìn tìn chìn của bìn máy quặng lý của công ty	33
Hình 2.2: Quy trình tuyển đìn của công ty	43
Hình 2.3: Quy trình tuyển đìn nguyn nhân lìn của Công ty Cìn phìn Quặng Lý Đìn ng Bìn Và Xây Đìn Công Trình Thìn Thiên Huìn	53
Hình 3.1: Hoàn thìn quy trình tuyển đìn của công ty	77

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty	36
Bảng 2.2: Cơ cấu nhân sự theo giới tính công việc của công ty	37
Bảng 2.3: Cơ cấu nhân sự theo giới tính của công ty trong 3 năm 2017-2019 ..	38
Bảng 2.4: Cơ cấu nhân sự theo trình độ chuyên môn của công ty trong 3 năm .	39
Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo các phòng ban công ty trong 3 năm 2017-2019	40
Bảng 2.6: Số lượng nhân sự theo các nguồn trong công ty 2017-2019.....	41
Bảng 2.7: Mô tả công việc đối với vị trí việc làm của công ty	44
Bảng 2.8: Kết quả tuyển dụng của công ty trong 3 năm 2017-2019	54
Bảng 2.9: Số lượng nhân sự theo các nguồn của công ty trong 3 năm 2017-2019	56
Bảng 2.10: Thông tin đặc điểm mẫu điều tra.....	57
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá sự biến các thang đo bằng Cronbach's Alpha	59
Bảng 2.12: Thang kê mô tả mẫu về hoạt động tuyển m	60
Bảng 2.13: Thang kê mô tả mẫu về hoạt động tuyển ch	62
Bảng 2.14: Thang kê mô tả mẫu về hoạt động định h	64
Bảng 2.15: Đánh giá về mức độ hài lòng chung của nhân viên về tình hình kh	65

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

Trong thời kỳ nền kinh tế hội nhập cùng với sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật trên toàn thế giới, nước ta đã và đang tích cực hội nhập toàn diện với thế giới khu vực và quốc tế. Đối với các tổ chức kinh tế hiện nay, khi mà các yếu tố vốn tài sản vật chất, khoa học và công nghệ có thể đuôi kịp và bắt kịp các thì nguồn nhân lực (NNL) trở thành yếu tố quan trọng của mọi tổ chức trong môi trường kinh doanh đầy biến động và cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Chính vì vậy, mọi doanh nghiệp cần phải tạo ra cho mình được các điểm mạnh, phát huy hết nguồn lực của tổ chức để phát triển, cạnh tranh tốt hơn trong môi trường đầy cạnh tranh và thách thức này. Nguồn nhân lực chính là yếu tố không thể thiếu để với bất kỳ một tổ chức nào, là một trong những yếu tố cốt lõi với vai trò vô cùng quan trọng tạo nên sự thành hay bại, sự tồn tại hay suy vong của doanh nghiệp.

Đặc biệt có một nguồn nhân lực để mạnh cho sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp không phải là một điều dễ dàng. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải quan sát, tìm hiểu, nghiên cứu kỹ lưỡng để đưa ra những tiêu chí và quy trình tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp nhằm tuyển chọn được những lao động giỏi, phù hợp với yêu cầu công việc, không để bỏ sót nhân tài và cũng không để tuyển nhầm người. Nếu doanh nghiệp tuyển dụng sai nhân lực sẽ gặp phải vấn đề đáng lo ngại như làm mất tinh thần của các nhân viên khác, gây gián đoạn công việc, ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín công ty và tiền kém chi phí đào tạo.

Hiện nay, tại địa bàn Thành Phố Huế các hoạt động về lĩnh vực quản lý đào tạo và xây dựng công trình đang phát triển mạnh mẽ và có sự cạnh tranh lớn giữa các doanh nghiệp. Và chất lượng nguồn nhân lực đang là nhân tố quan trọng tạo ra lợi thế cạnh tranh của mọi doanh nghiệp tại đây. Vì vậy công tác tuyển dụng là vấn đề đáng quan tâm của các doanh nghiệp tại địa bàn Thành Phố Huế.

Xuất phát từ những lý do trên trong quá trình thực tập tại công ty Cổ Phần Quản Lý Đầu Tư Xây Dựng Công Trình Thừa Thiên Huế tôi đã tiến hành thực hiện đề tài “**ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐẦU TƯ VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THỪA THIÊN HUẾ**”.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Trên cơ sở lí luận về nhân lực và công tác tuyển dụng, đề tài tập trung làm rõ công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công Ty Cổ Phần Quản Lý Đầu tư Xây dựng Công Trình Thép Thiên Huế, từ đó đưa ra những kiến nghị bổ sung những giải pháp cụ thể giúp hoàn thiện công tác tuyển dụng tại công ty.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận liên quan đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần quản lý đầu tư xây dựng công trình Thép Thiên Huế.

- Phân tích thực trạng quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực của công ty cổ phần quản lý đầu tư xây dựng công trình Thép Thiên Huế.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần quản lý đầu tư xây dựng công trình Thép Thiên Huế.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

❖ Đối tượng nghiên cứu:

Công tác tuyển dụng tại công ty cổ phần quản lý đầu tư xây dựng công trình Thép Thiên Huế.

❖ Đối tượng quan sát :

Người lao động và những cán bộ nhân viên đang làm việc tại công ty cổ phần quản lý đầu tư xây dựng công trình Thép Thiên Huế.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

❖ Phạm vi thời gian:

- + Nguồn số liệu sơ cấp: Thu thập qua việc khảo sát cán bộ công nhân viên tại doanh nghiệp bằng bảng hỏi từ tháng 10/2020 – 01/2021.
- + Nguồn số liệu thứ cấp: Các dữ liệu và thông tin liên quan được thu thập từ năm 2017 – 2019.

- ❖ Phạm vi không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại phòng hành chính- nhân sự của Công ty Cổ phần Quản lý Đầu tư và Xây dựng công trình Thà a Thiên Huế.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp thu thập số liệu

4.1.1. Dữ liệu thứ cấp

- Dữ liệu bên trong doanh nghiệp như dữ liệu của thu thập được cung cấp từ các bộ phận kế toán, hành chính - nhân sự,....cụ thể như:

- + Cơ cấu nhân sự của công ty, nhu cầu tuyển dụng,....
- + Thông tin nhân viên, số lượng nhân viên, bảng mô tả vị trí công việc,...
- + Bảng quản lý, tình hình sản xuất kinh doanh của công ty năm 2017-2019,...

- Dữ liệu bên ngoài doanh nghiệp: Giáo trình quản trị nhân lực, các bài viết trên sách báo internet, các khóa luận của các khóa trước,....

4.1.2. Dữ liệu sơ cấp

Được thu thập thông qua phương pháp điều tra phỏng vấn như sau: đang làm việc tại công ty Cổ phần Quản lý Đầu tư và Xây dựng Công trình Thà a Thiên Huế.

- Nội dung bảng hỏi được cụ thể hóa thành những câu hỏi và phương án trả lời trong phiếu khảo sát để thu thập ý kiến nhân viên về các khía cạnh theo 5 cấp độ khác nhau của thang đo Likert: 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2 – Không đồng ý; 3 – Trung lập; 4 – Đồng ý; 5 – Hoàn toàn đồng ý.

Thiết kế bảng hỏi

Nội dung của bảng khảo sát gồm 3 phần chính sau:

Phần 1: Giới thiệu mục đích khảo sát.

Phần 2: Bao gồm các thông tin như giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên làm việc và vị trí làm việc.

Phần 3: Bao gồm những câu hỏi và đánh giá công tác tuyển dụng của nhân viên.

Bằng hai đầu c đầu chính thông qua việc hai ý kiến giáo viên hàng đầu, nhân viên của công ty. Tôi đã tiến hành thu thập, tổng hợp ý kiến và thiết kế bằng hai khảo sát tìm hiểu và tiến hành khảo sát thực. Kích thước mẫu đầu c chọn là 10 người. Phương pháp chọn mẫu thuận tiện với các đối tượng đầu c tiếp cận đó là những người lao động, nhân viên đang làm việc cho công ty. Sau khi đầu ch chính bằng hai đầu c sẽ dùng cho công việc khảo sát chính thức.

4.2. Phương pháp chọn mẫu và điều tra

- **Phạm pháp chôn mả dưới đất hiên:** Là phạm pháp chôn mả thuôn trần, có nghĩa là chôn mả dả trên sọ thuôn lòi hay dả trên tính tiếp cận của đống đất đắp đống, phạm pháp này mà có nhiều khả năng gây ô nhiễm đất.

- Kích thước mẫu: Theo Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2008), cỡ mẫu ít nhất 4 đến 5 lần số biến quan sát. Vì vậy số lượng mẫu quan sát $n=21*5=105$ mẫu với biến số quan sát là 21. Nên trong đề tài nghiên cứu này tôi quyết định chọn kích thước mẫu nghiên cứu là 105 mẫu để tăng độ tin cậy trong quá trình xử lý và phân tích.

- Cách điu tra: Điu tra ngh ã i lao đong thông qua phiu tham kho ý kihn, trao đi troc tihp,...

4.3 Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

- Sau khi hoàn thành việc thu thập số liệu phục vụ cho quá trình đánh giá kết quả nghiên cứu, tôi đã sử dụng phần mềm pháp nghiên cứu định lượng với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS. Công cụ là các phần mềm pháp sau:

4.3.1 Ph^o ng pháp th^o ng kê mô t^o

Mục đích của phương pháp này nhằm mô tả, hiểu rõ được đặc điểm của đối tượng khảo sát như: Giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, vị trí làm việc.

4.3.2 Đánh giá s² b² thang đo thông qua Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha để đo lường độ đồng nhất và tính liên quan giữa các biến quan sát. Điều này có hai khía cạnh là tính liên quan giữa bản thân các biến

và tương quan của các điểm số của từng biến với điểm số toàn bộ các biến của mô hình nghiên cứu. Phương pháp này cho phép loại bỏ các biến không phù hợp ra khỏi mô hình nghiên cứu. Biến được chấp nhận và thích hợp đưa vào phân tích tiếp theo khi có hệ số Cronbach's Alpha ≥ 0.6 và hệ số tương quan biến từng > 0.3 . Cụ thể:

$0.8 \leq$ hệ số Cronbach's Alpha ≤ 1 : Thang đo lường tốt

$0.7 \leq$ hệ số Cronbach's Alpha ≤ 0.8 : Thang đo lường sơ đẳng chấp nhận

$0.6 \leq$ hệ số Cronbach's Alpha ≤ 0.7 : Thang đo lường có thể sơ đẳng chấp nhận trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu.

4.3.3 Kiểm định thống kê One- Sample T- Test

Để phân tích mối liên hệ giữa giá trị trung bình của mô hình thống kê định lượng với mô hình giá trị cụ thể xác định ($\mu_0 = 3$) cho nên kiểm định các thành phần trong nhóm biến, tác giả sử dụng phép kiểm định trung bình 1 mẫu để kiểm tra (One- Sample T-Test). Khi thực hiện kiểm định tác giả tiến hành so sánh giá trị sig.(sig.(2 tailed)) trong kiểm định t. Nếu sig.(2tailed) > 0.05 : kết luận giá trị trung bình bằng với giá trị xác định. Ngược lại sig.(2tailed) ≤ 0.05 : kết luận giá trị trung bình của mô hình thống kê không bằng với giá trị xác định.

5. Kết cấu đề tài

Phần I: Đặt vấn đề.

Phần II: Nội dung và kết quả nghiên cứu.

Chương 1: Cơ sở khoa học và công tác tuyển dụng nguồn nhân lực.

Chương 2: Đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty cổ phần quản lý đường bộ và xây dựng công trình Thà Thiên Huế.

Chương 3: Định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng tại công ty cổ phần quản lý đường bộ và xây dựng công trình Thà Thiên Huế.

Phần III: Kết luận và kiến nghị.

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG I: CƠ SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG TÁC TUYÊN DẪN NGƯỜI NHÂN LỰC

1.1. Cơ sở lý luận

1.1.1. Khái niệm cơ bản về người nhân lực

1.1.1.1 Khái niệm người nhân lực

Người nhân lực là tất cả các cá nhân tham gia vào bất cứ hoạt động nào của tổ chức, doanh nghiệp nhằm đạt được những thành quả của tổ chức, doanh nghiệp đó đưa ra. Bất cứ tổ chức nào cũng đều có thành viên là con người hay người nhân lực của nó.

Theo định nghĩa Liên hợp quốc: “Người nhân lực là trình độ lành nghề là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thể hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”.

Theo PGS.TS Trần Xuân Cầu và PGS. TS Mai Quốc Chánh (Giáo trình Kinh Tế Người Nhân Lực, Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội 2008): “Người nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại và cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và trình độ dân số. Nhất là số lượng, chất lượng con người có thể đi vào kiến tham gia vào nền sản xuất xã hội”.

Tổng quát: Người nhân lực là bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động và trình độ các yếu tố thể lực, trí lực, khả năng lao động, tinh thần, thái độ, ý thức lao động nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một cộng đồng kinh tế - xã hội nhất định.

1.1.1.2. Khái niệm quản trị người nhân lực

Có nhiều cách hiểu về quản trị người nhân lực và khái niệm của nó còn có thể trình bày ở nhiều góc độ như:

- Theo nghĩa rộng: Quản trị nguồn nhân lực là quá trình khai thác, tổ chức, sắp xếp công khoa học kết thu hút nhân tài và lý luận về quản trị nhằm thực hiện mục tiêu chung của tổ chức, bằng cách thông qua xuyên tìm kiếm, tạo nguồn nhân lực, tiến hành điều phối, lãnh đạo, kiểm tra, thực hiện các chức năng tiến bộ, thông qua phối hợp lý nhằm khai thác và sắp xếp nguồn nhân lực có hiệu quả.

- Theo nghĩa hẹp: Quản trị nguồn nhân lực là quá trình có quan quản lý thực hiện những công việc cần thiết như là tuyển dụng, bình xét, phân công công việc, giải quyết tiến bộ của nhân viên, đánh giá chất lượng cán bộ nhân viên, nhằm thực hiện tốt mục tiêu, kế hoạch tổ chức.

- Song về cách nhìn nhận nào thì quản trị nguồn nhân lực cũng là một quá trình tuyển mộ, lựa chọn duy trì, phát triển và tạo môi trường làm việc có lợi cho nguồn nhân lực trong tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

❖ Các chức năng của quản trị nguồn nhân lực

Các hoạt động chính của quản trị nguồn nhân lực tập trung vào 4 lĩnh vực sau:

- Chức năng thu hút, tuyển chọn và bố trí nhân sự: Chức năng này đảm bảo để sắp xếp nhân viên vào vị trí phù hợp, khả năng, phẩm chất phù hợp với công việc và bố trí họ vào đúng công việc để đạt được hiệu quả cao nhất.

- Chức năng đào tạo, phát triển: Nhóm chức năng này nhằm nâng cao trình độ lành nghề, khả năng, và các nhân tố cần thiết cho nhân viên. Đào tạo, phát triển giúp nâng cao các giá trị của tài sản nhân lực cho doanh nghiệp nhằm tăng khả năng cạnh tranh cũng như tăng khả năng thích ứng với môi trường thay đổi.

- Chức năng duy trì và sắp xếp nguồn nhân lực: Chức năng này nhằm vào việc sắp xếp có hiệu quả nguồn nhân lực. Giúp họ được sử dụng tối đa và khả năng làm việc của nhân viên được khai thác tối đa ra ngoài bộ máy trung thành với tổ chức.

- Chức năng thông tin và dịch vụ nhân lực (quan hệ lao động): Chức năng này nhằm cung cấp các thông tin có liên quan đến người lao động và thực hiện dịch vụ mang tính phúc lợi cho nhân viên. Các thông tin về lao động bao gồm các vấn đề như: Chính sách tiền lương, tiền công, thông tin về tuyển dụng, đào tạo, đánh giá kết quả công việc, các thông tin liên quan đến quan hệ lao động hay các thông tin về an

toàn và bảo vệ lao động,...Thúc đẩy tinh thần năng này nhằm thỏa mãn sở hài lòng cho nhân viên. Họ cảm thấy tôn trọng khi không có gì là bí mật đối với họ.

1.1.2. Khái niệm cơ bản về tuyển dụng nguồn nhân lực

❖ Khái niệm tuyển dụng

Theo Bùi Văn Chiêm (2013,tr70): “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, thu hút ứng viên tiềm năng nguồn khác nhau đến tham dự tuyển vào các vị trí còn trống trong tổ chức và lựa chọn trong số họ những người đáp ứng tốt yêu cầu công việc đề ra. Quá trình tuyển dụng nhân viên bao gồm hai quá trình, đó là quá trình tuyển mới và quá trình tuyển chuyển”.

❖ Tuyển dụng bao gồm các hoạt động như

- 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 thập thông tin về các ứng viên.
- Lựa chọn những người phù hợp nhất đối với yêu cầu của công việc.
- Giúp người được chọn thích nghi với công việc được tuyển.

Các hoạt động trên đều nằm trong 3 quá trình của tuyển dụng là tuyển mới, tuyển chuyển nhân lực và bổ trí nhân lực trong tổ chức sau khi tuyển dụng.

1.1.2.1. Tuyển mới

❖ Khái niệm

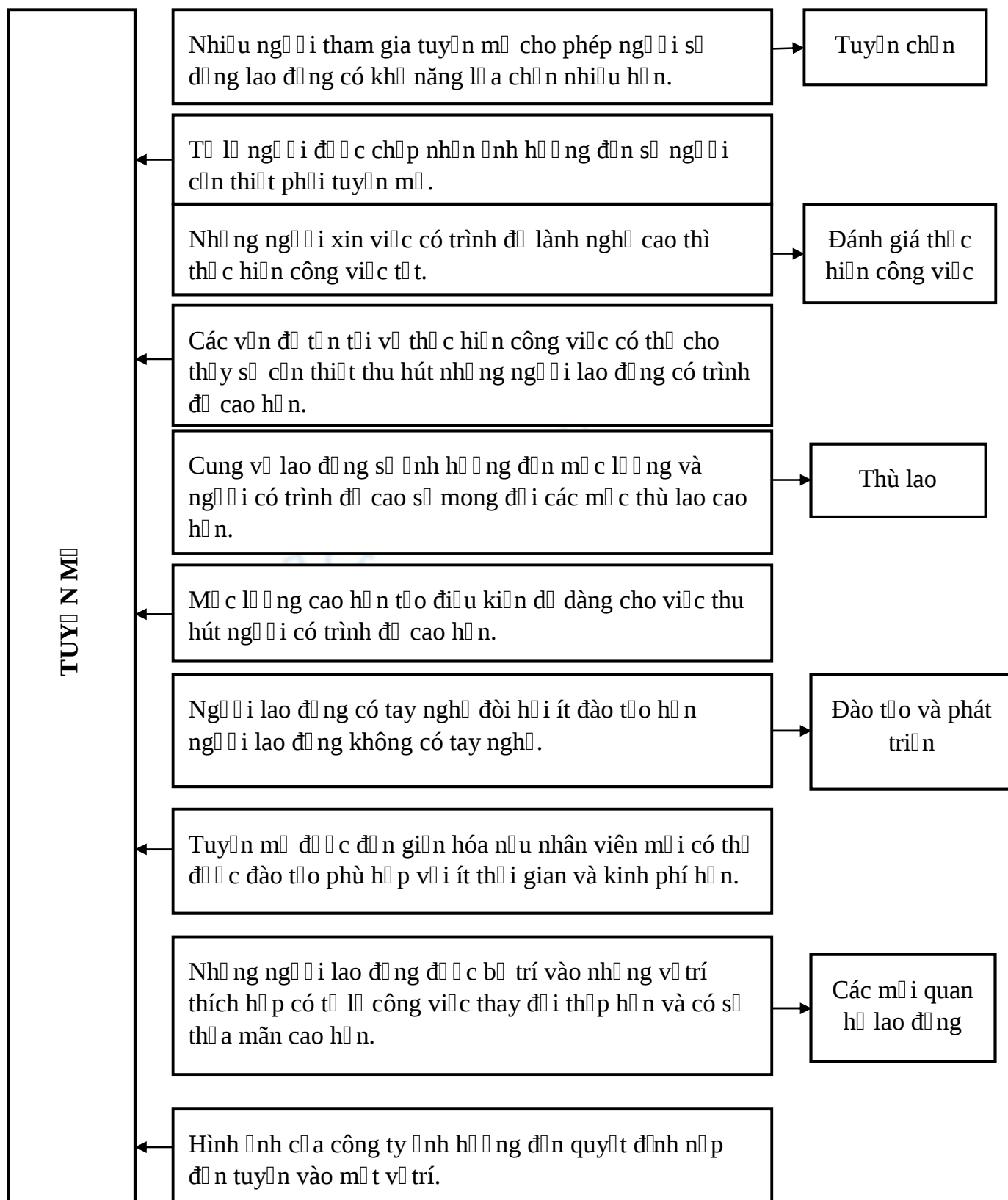
Tuyển mới là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ tối thiểu lao động xã hội và lực lượng bên trong tổ chức. Mọi tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút số lượng và chất lượng lao động để nhằm đạt được các mục tiêu của mình.

❖ Tầm quan trọng của tuyển mới

Quá trình tuyển mới không chỉ ảnh hưởng đến việc tuyển chuyển, mà còn ảnh hưởng đến những chức năng khác của nhà quản trị nguồn nhân lực như: Đánh giá tình hình thực hiện, thù lao lao động, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, các mối quan hệ

lao động,... Sự tác động của tuyển mĩ đối với các chức năng khác được minh họa như sau:

TaiLieu.vn



Hình 1.1: M i quan h qua i giữa tuyển m và c c ch c năng khác c a qu n tr ng u n nhân l c

(Nguồn: THS Nguyễn Văn Đi m và PGS.TS. Nguyễn Ng c Quân, giáo trình Qu n Tr ng u n Nhân L c, NXB Lao đng – Xã h i, Hà N i 2004)