

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ
TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: ĐỖ THỊ THANH THU

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2254030109

KHÓA HỌC: 2022 - 2026

Đà Nẵng, tháng 5/2026

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ
TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE**

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Mai Thị Thảo Chi

Sinh viên thực hiện: Đỗ Thị Thanh Thư

Mã số sinh viên: 2254030109

Khóa học: 2022 - 2026

Đà Nẵng, tháng 5/2026

Đà Nẵng, ngày...1.. tháng...6.. năm 2026

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2025 - 2026

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên : Đỗ Thị Thanh Thư
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2022 - 2026

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“ HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE ”

3. Các số liệu ban đầu thực hiện Khóa luận tốt nghiệp

Các thông tin dữ liệu liên quan đến các môi trường kinh doanh và nguồn lực tài chính của Công ty TNHH Talentmate

4. Các bảng biểu

Danh mục và các bảng biểu được thể hiện trong bài

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS.Mai Thị Thảo Chi

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 02/03/2026

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành Khóa luận tốt nghiệp

- 25/05/2026

Giảng viên hướng dẫn

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh nền kinh tế ngày càng phát triển và thị trường lao động trở nên cạnh tranh gay gắt, các doanh nghiệp ngày càng chú trọng đến việc tìm kiếm và tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh. Tuy nhiên, quá trình tuyển dụng thường khiến doanh nghiệp tốn nhiều thời gian, chi phí và nguồn lực cho việc đăng tuyển, tìm kiếm và tiếp cận ứng viên phù hợp. Vì vậy, việc sử dụng dịch vụ tuyển dụng từ các đơn vị trung gian đang trở thành xu hướng phổ biến, giúp doanh nghiệp tối ưu hóa quy trình và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

Công Ty TNHH TALENTMATE là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cung ứng dịch vụ tuyển dụng, hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc tìm kiếm và giới thiệu ứng viên cho nhiều vị trí khác nhau như Sales, Designer, Content Marketing, Seller TikTok, Customer Support... tại các khu vực như Đà Nẵng, TP. Hồ Chí Minh và Hà Nội. Tuy nhiên, trong quá trình thực tập tại công ty, em nhận thấy hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong thực tiễn triển khai, đặc biệt như nguồn ứng viên còn phụ thuộc nhiều vào các kênh tuyển dụng truyền thống nên phạm vi tiếp cận chưa đa dạng, công tác quản lý dữ liệu ứng viên còn thực hiện thủ công trên Google Sheets gây khó khăn trong việc theo dõi và tổng hợp thông tin, và chưa có hệ thống thu thập phản hồi từ phía doanh nghiệp khách hàng.

Những hạn chế này đã ảnh hưởng đến hiệu quả cung ứng dịch vụ tuyển dụng, thể hiện ở việc kéo dài thời gian xử lý hồ sơ, chưa đảm bảo kịp tiến độ và số lượng ứng viên phù hợp theo yêu cầu doanh nghiệp, đồng thời làm giảm hiệu quả phối hợp và triển khai trong quá trình cung ứng dịch vụ tuyển dụng. Từ thực tiễn đó, em quyết định lựa chọn đề tài “Hoàn thiện hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của Công ty TNHH TALENTMATE” làm đề tài nghiên cứu cho khóa luận tốt nghiệp. Thông qua đề tài, em mong muốn đề xuất một số giải pháp phù hợp nhằm khắc phục các hạn chế nêu trên, qua đó nâng cao hiệu quả và hoàn thiện hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của công ty trong thời gian tới.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Phân tích thực trạng hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Talentmate, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của công ty.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Tìm hiểu cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân lực và hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng.
- Phân tích thực trạng hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Công ty TNHH Talentmate thông qua các gói dịch vụ như gói đăng tin, gói cung ứng và gói headhunt.
- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của công ty.
- Đánh giá những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế trong hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại công ty.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Công ty TNHH Talentmate.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu:

- Hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Công ty TNHH Talentmate.

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi không gian: nghiên cứu được thực hiện tại Talentmate.
- Phạm vi nội dung: nghiên cứu các hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của công ty, bao gồm gói đăng tin, gói cung ứng và gói headhunt.
- Phạm vi thời gian: số liệu và thông tin được thu thập trong giai đoạn 2023 – 2025.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu: thu thập thông tin và số liệu từ tài liệu nội bộ của Talentmate như báo cáo hoạt động kinh doanh, tài liệu tuyển dụng và các tài liệu liên quan đến hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng.
- Phương pháp quan sát: quan sát quá trình thực hiện các hoạt động tuyển dụng tại công ty trong thời gian thực tập như đăng tin tuyển dụng, tìm kiếm ứng viên và sàng lọc CV.
- Phương pháp phân tích và tổng hợp: phân tích các thông tin và số liệu thu thập được để đánh giá thực trạng hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại công ty.

- Phương pháp thống kê và so sánh: sử dụng số liệu để mô tả tình hình hoạt động tuyển dụng và so sánh kết quả hoạt động qua các giai đoạn nhằm đánh giá hiệu quả hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của công ty

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành báo cáo thực tập tốt nghiệp này, trước tiên em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Quý Thầy, Cô Trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng đã tận tình giảng dạy và truyền đạt cho em những kiến thức quý báu trong suốt thời gian học tập tại trường. Những kiến thức và kinh nghiệm mà Thầy, Cô chia sẻ là nền tảng giúp em có thể vận dụng vào quá trình thực tập và hoàn thành báo cáo này.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Cô Mai Thị Thảo Chi đã tận tình hướng dẫn, góp ý và hỗ trợ em trong suốt quá trình thực tập cũng như hoàn thành báo cáo tốt nghiệp. Những ý kiến đóng góp của cô đã giúp em hoàn thiện bài báo cáo tốt hơn.

Bên cạnh đó, em xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo cùng toàn thể anh/chị nhân viên Công Ty TNHH TALENTMATE đã tạo điều kiện cho em được thực tập tại công ty. Trong thời gian thực tập, em đã có cơ hội được tiếp xúc với môi trường làm việc thực tế, học hỏi thêm nhiều kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng liên quan đến hoạt động tuyển dụng. Đồng thời, các anh/chị trong công ty cũng luôn nhiệt tình hỗ trợ, hướng dẫn và cung cấp thông tin cần thiết để em có thể hoàn thành tốt báo cáo thực tập của mình.

Cuối cùng, em xin cảm ơn gia đình và bạn bè đã luôn động viên và hỗ trợ em trong suốt quá trình học tập cũng như hoàn thành báo cáo thực tập tốt nghiệp. Do kiến thức và kinh nghiệm thực tế còn hạn chế nên bài báo cáo khó tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý từ Quý Thầy, Cô và Công Ty TNHH TALENTMATE để bài báo cáo được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ	
TUYỂN DỤNG	1
1.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ DỊCH VỤ	1
1.1.1. Các khái niệm liên quan đến dịch vụ	1
1.1.1.1. Khái niệm dịch vụ.....	1
1.1.1.2. Đặc điểm của dịch vụ	1
1.1.1.3. Phân loại dịch vụ	1
1.1.1.4. Vai trò của dịch vụ.....	3
1.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CUNG ỨNG DỊCH VỤ	4
1.2.1. Các khái niệm liên quan đến cung ứng dịch vụ	4
1.2.1.1. Khái niệm cung ứng dịch vụ.....	4
1.2.1.2. Đặc điểm cung ứng dịch vụ	4
1.2.1.3. Vai trò của cung ứng dịch vụ.....	5
1.2.2. Nội dung của quá trình cung ứng dịch vụ	5
1.2.2.1. Quản lý khả năng cung và các nhân tố ảnh hưởng đến cung dịch vụ	5
1.2.2.2. Quản lý chất lượng dịch vụ.....	7
1.3. Quy trình cung ứng dịch vụ.....	7
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ	
TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE.....	9
2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TNHH TALENTMATE	9
2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty	9
2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển	9
2.1.3. Lĩnh vực/sản phẩm kinh doanh	10
2.1.4. Tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi của công ty	10
2.1.5. Sơ đồ tổ chức của công ty	11
2.1.5.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty Tnhh Talentmate.....	11
2.1.5.2. Chức năng, nhiệm vụ của phòng ban.....	11
2.2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ MÔI TRƯỜNG TÁC ĐỘNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG	
KINH DOANH CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE	12

2.2.1. Môi trường vi mô	12
2.2.1.1. Khách hàng	12
2.2.1.2. Nhà cung cấp	12
2.2.1.3. Đối thủ cạnh tranh	13
2.2.2. Môi trường vĩ mô	16
2.2.2.1. Môi trường kinh tế.....	16
2.2.2.2. Môi trường chính trị - pháp luật	17
2.2.2.3. Môi trường văn hóa - xã hội	18
2.2.2.4. Môi trường nhân khẩu học.....	18
2.2.2.5. Môi trường tự nhiên.....	19
2.2.2.6. Môi trường công nghệ	20
2.3. CÁC NGUỒN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG KINH DOANH.....	21
2.3.1. Cơ sở vật chất	21
2.3.1.1. Trụ sở chính của Công ty TNHH Talentmate	21
2.3.1.2. Máy móc thiết bị.....	21
2.3.2. Nguồn nhân lực	22
2.3.3. Nguồn lực tài chính	24
2.4. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH TALENTMATE	30
2.4.1. Bộ phận phụ trách - Phòng tuyển dụng.....	30
2.4.2. Hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng.....	30
2.4.2.1. Dịch vụ gói đăng tin	30
2.4.2.2. Dịch vụ gói cung ứng.....	34
2.4.2.3. Dịch vụ về gói headhunt	38
2.4.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng	43
2.5. ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH TALENTMATE	44
2.5.1. Ưu điểm.....	44
2.5.2. Hạn chế.....	45
2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế.....	46

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG CUNG	
ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH TALENTMATE.....	47
3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp.....	47
3.1.1. Định hướng phát triển dịch vụ tuyển dụng của doanh nghiệp	47
3.1.2 Các hạn chế trong hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng.....	47
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng.....	47
3.2.1. Giải pháp mở rộng và đa dạng hóa kênh tuyển dụng	47
3.2.1.1. TikTok	48
3.2.1.2. Threads.....	50
3.2.1.3. Hợp tác với trường đại học và trung tâm đào tạo	51
3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý dữ liệu ứng viên	52
3.2.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả sàng lọc hồ sơ.....	57
3.2.4. Giải pháp hoàn thiện việc thu thập phản hồi sau tuyển dụng	58
KẾT LUẬN	61
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	62

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Trang thiết bị.....	21
Bảng 2.2: Tình hình nhân sự của công ty giai đoạn 2024-2026.....	22
Bảng 2.3: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm	24
Bảng 2.4: Tình hình hoạt động tài chính của công ty giai đoạn 2023–2025.....	27

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 2.1: Logo Công ty TNHH Talentmate	9
Hình 2.2: Hình ảnh tuyển dụng vị trí Seller Tiktok Us	31
Hình 2.3: Kênh tuyển dụng trên nền tảng Facebook	32
Hình 2.4: Danh sách link bài đăng tuyển dụng	32
Hình 2.5: Bảng tổng hợp thông tin ứng viên	32
Hình 2.6: Bảng theo dõi các vị trí tuyển dụng (gói đăng tin).....	33
Hình 2.7: Bảng theo dõi ứng viên trong hoạt động gói đăng tin	34
Hình 2.8: Hình ảnh tuyển dụng vị trí kế toán nội bộ.....	35
Hình 2.9: Kênh tuyển dụng qua nhóm Facebook.....	35
Hình 2.10: Email thông báo kết quả không đạt cho ứng viên	36
Hình 2.11: Bảng theo dõi các vị trí tuyển dụng (gói cung ứng).....	37
Hình 2.12: Bảng theo dõi ứng viên trong hoạt động gói cung ứng	38
Hình 2.13: Hình ảnh tuyển dụng vị trí Leader Ecommerce	39
Hình 2.14: Kênh tuyển dụng qua nhóm Facebook.....	40
Hình 2.15: Bảng theo dõi các vị trí tuyển dụng (gói headhunt).	42
Hình 2.16: Bảng theo dõi ứng viên trong hoạt động gói headhunt	43
Hình 3.1: Ví dụ bài đăng tuyển dụng trên TikTok	49
Hình 3.2: Ví dụ bài đăng tuyển dụng trên Threads	51
Hình 3.3: Minh họa về việc hợp tác tuyển dụng với trường đại học.....	52
Hình 3.4: Giao diện đăng ký và liên hệ tư vấn hệ thống True Talent ATS.....	53
Hình 3.5: Tự động trích xuất thông tin từ CV	54
Hình 3.6: AI đánh giá ứng viên so với JD.....	54
Hình 3.7: Tìm kiếm thông tin	54
Hình 3.8: Quản trị yêu cầu tuyển dụng và định biên.....	55
Hình 3.9: Quản trị tất cả các bước của ứng viên trong quy trình	55
Hình 3.10: Tự động gửi email tương ứng cho các bước trong quy trình	56
Hình 3.11: Dashboard(bảng điều khiển tổng hợp dữ liệu)	56
Hình 3.12: Biểu mẫu Google Forms thu thập phản hồi sau tuyển dụng	59

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	TỪ VIẾT TẮT	TIẾNG VIỆT	TIẾNG ANH
1	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn	
2	CV	Sơ yếu lý lịch	Curriculum Vitae
3	JD	Bản mô tả công việc	Job Description
4	RJP	Mô phỏng công việc thực tế	Realistic Job Preview
5	HR	Bộ phận nhân sự	Human Resources
6	POD	Mô hình kinh doanh in theo yêu cầu	Print On Demand
7	SME	Doanh nghiệp vừa và nhỏ	Small and Medium Enterprise
8	C&B	Bộ phận lương và phúc lợi	Compensation & Benefits
9	TMDT	Thương mại điện tử	

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYÊN DỤNG

1.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ DỊCH VỤ

1.1.1. Các khái niệm liên quan đến dịch vụ

1.1.1.1. Khái niệm dịch vụ

Dịch vụ là những hoạt động kinh tế được một bên chào bán cho bên kia đem lại những kết quả mong muốn cho bản thân người nhận hoặc cho những vật, những tài sản của chủ sử dụng. Các khách hàng mua dịch vụ mong muốn đạt được lợi ích/giá trị từ việc tiếp cận với lao động, những kỹ năng chuyên nghiệp, cơ sở vật chất, mạng lưới, hệ thống và các vật dụng, nhưng thường không nắm quyền sở hữu với bất cứ thành phần vật chất nào có liên quan.

Dịch vụ là các hoạt động kinh tế tạo ra giá trị và cung ứng lợi ích cho các khách hàng tại một thời gian và địa điểm xác định và kết quả là đem lại những thay đổi mong muốn cho người thụ hưởng dịch vụ.

Dịch vụ là bất cứ một hoạt động hoặc một sự thực hiện hoặc sự trải nghiệm mà một bên có thể cung ứng cho bên kia, mang tính chất vô hình và thường là không dẫn đến sự sở hữu bất cứ yếu tố nào của quá trình tạo ra hoạt động/ sự trải nghiệm/việc thực hiện đó.

1.1.1.2. Đặc điểm của dịch vụ

- Tính vô hình: Dịch vụ không thể nhìn thấy, sờ vào hay đo lường trước khi tiêu dùng, làm cho việc đánh giá chất lượng trở nên khó khăn hơn
- Tính không thể tách rời: Quá trình sản xuất và tiêu dùng dịch vụ diễn ra đồng thời, nghĩa là khách hàng và nhà cung cấp cùng tham gia vào quá trình tạo ra dịch vụ
- Tính không đồng nhất: Chất lượng dịch vụ có thể thay đổi tùy thuộc vào người cung cấp, thời gian và địa điểm, do đó khó có thể có một tiêu chuẩn chung để đánh giá
- Tính không thể lưu giữ: Dịch vụ không thể được lưu kho hay bảo quản để sử dụng sau này; nếu không được sử dụng tại thời điểm cung cấp, giá trị của dịch vụ sẽ bị mất

1.1.1.3. Phân loại dịch vụ

- Phân loại dựa trên sự tham gia của khách hàng

+ Dịch vụ cho con người

Yêu cầu khách hàng phải có mặt tại nơi giao hàng để được trải nghiệm dịch vụ. Trong loại hình dịch vụ này, chúng ta cũng có thể tách thành hai loại như dịch vụ do con người giao cho con người như chăm sóc sức khỏe, nhà hàng, tiệm ăn. Bên cạnh đó, một số loại hình dịch vụ được mọi người đưa ra cho các đồ vật hoặc hàng hóa như vận tải.

+ Xử lý chiếm hữu

Sự hiện diện của khách hàng là không bắt buộc, nhưng sở hữu vật chất hoặc tài sản của anh ta cần phải được ký gửi để phục vụ. Ví dụ, nếu khách hàng có một điện thoại di động cần được sửa chữa. Họ đến cửa hàng và để nó ở đó và sẽ quay lại lấy sau một vài ngày. Họ không cần phải có mặt trong quá trình sửa chữa.

+ Xử lý thông tin

Loại dịch vụ này có nghĩa là quá trình xử lý dịch vụ xảy ra ở nơi thông tin đang được xử lý và không có quá trình xử lý nào khác liên quan. Nếu khách hàng muốn gửi tiền mặt vào tài khoản của người khác, sau khi được hướng dẫn, quy trình bao gồm xử lý thông tin cần thiết để đảm bảo chuyển tiền một cách chính xác. Chỉ thông tin được yêu cầu.

Ví dụ về các dịch vụ xử lý thông tin bao gồm bảo hiểm, ngân hàng và tư vấn, lập trình, phát triển web. Với sự phát triển của Internet ngày nay, việc xử lý thông tin đang trở thành một công việc kinh doanh lớn.

- Phân loại dựa trên tính vô hình

+ Dịch vụ hướng vào tâm trí của mọi người

Loại dịch vụ này có ảnh hưởng trực tiếp. Các dịch vụ được bán thông qua việc ảnh hưởng đến sự sáng tạo của con người được phân loại theo tâm trí của mọi người. Nó có thể là giáo dục, rap hát và dịch vụ thông tin.

+ Dịch vụ hướng đến sản phẩm vô hình của khách hàng

Bảo hiểm, hỗ trợ pháp lý và ngân hàng là một số dịch vụ ảnh hưởng đến tài sản vô hình của khách hàng.

- Phân loại dựa trên tính hữu hình

+ Hàng hóa hữu hình đi kèm với dịch vụ

Sản phẩm bao gồm một sản phẩm vật chất đi kèm với một hoặc nhiều dịch vụ. Ví dụ, bên cạnh việc bán một chiếc ô tô, cửa hàng còn cung cấp dịch vụ sửa chữa, bảo dưỡng, thực hiện bảo hành và các dịch vụ khác cùng với ô tô của mình.

+ Dịch vụ thuần túy

Trong loại hình dịch vụ này, người sử dụng lao động hoặc nhân viên cung cấp dịch vụ liên hệ trực tiếp với khách hàng, chẳng hạn như tại các cơ sở hoặc cơ sở chăm sóc sức khỏe và cung cấp các dịch vụ cá nhân hóa hoặc dịch vụ ngân hàng.

- Phân loại dựa trên kỹ năng của nhà cung cấp dịch vụ

+ Các dịch vụ chuyên nghiệp đòi hỏi trình độ và trình độ đào tạo cao như bác sĩ, luật sư.

+ Các dịch vụ không chuyên nghiệp không cần đào tạo chuyên sâu hoặc kỹ năng như thợ cắt tóc không cần phải qua đào tạo trình độ cao.

- Phân loại dựa trên chức năng của dịch vụ

+ Tùy thuộc vào chức năng của dịch vụ, chúng tôi có thể phân chia thành các loại khác nhau như sau:

- Dịch vụ kinh doanh
- Dịch vụ giao tiếp
- Xây dựng và kỹ thuật liên quan
- Phân bổ
- Giáo dục
- Môi trường
- Các dịch vụ tài chính
- Các dịch vụ liên quan đến sức khỏe và xã hội
- Du lịch và các dịch vụ liên quan đến du lịch
- Các dịch vụ giải trí, văn hóa và hỗ trợ
- Vận tải
- Các dịch vụ khác

1.1.1.4. Vai trò của dịch vụ

Dịch vụ luôn giữ một vị trí quan trọng trong sự phát triển của nền kinh tế hiện nay. Nó không chỉ có ý nghĩa đối với doanh nghiệp mà còn cả với nền kinh tế quốc dân.

Dưới đây là một số vai trò của dịch vụ chúng ta không nên bỏ qua như:

- Đối với nền kinh tế quốc dân

+ Góp phần đẩy nhanh tốc độ lưu chuyển hàng hóa, tiền tệ trong nền kinh tế

- + Đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế
- + Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
- + Tạo việc làm và tăng thu nhập cho người lao động
- + Dịch vụ thể hiện trình độ văn minh thương mại của một quốc gia.
- Đối với doanh nghiệp
- + Dịch vụ đem lại nguồn thu lớn cho doanh nghiệp ở cả 2 khía cạnh:
 - Nguồn thu trực tiếp từ cung ứng dịch vụ
 - Nhờ có dịch vụ mà bán được nhiều hàng hóa hơn, từ đó mở rộng được thị trường kinh doanh
- + Dịch vụ là vũ khí cạnh tranh quan trọng nhất, cao nhất trên thương trường:
 - Cấp độ 1: Cạnh tranh bằng chất lượng sản phẩm
 - Chất lượng sản phẩm dễ bị sao chép
 - Chất lượng sản phẩm bị chi phối bởi vấn đề tài chính
 - Cấp độ 2: Cạnh tranh bằng giá
 - Khả năng chi phối giá của các công ty lớn trên thị trường
 - Việc điều chỉnh giá cả sẽ ảnh hưởng đến lợi nhuận
 - Cấp độ 3: Cạnh tranh bằng dịch vụ
 - Dịch vụ khó chuẩn hóa
 - Dịch vụ không có giới hạn cuối cùng

1.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CUNG ỨNG DỊCH VỤ

1.2.1. Các khái niệm liên quan đến cung ứng dịch vụ

1.2.1.1. Khái niệm cung ứng dịch vụ

Khoản 9 Điều 3 LTM 2005: "Cung ứng dịch vụ là hoạt động thương mại, theo đó một bên (sau đây gọi là bên cung ứng dịch vụ) có nghĩa vụ thực hiện dịch vụ cho một bên khác và nhận thanh toán; bên sử dụng dịch vụ (sau đây gọi là khách hàng) có nghĩa vụ thanh toán cho bên cung ứng dịch vụ và sử dụng dịch vụ theo thỏa thuận. "

1.2.1.2. Đặc điểm cung ứng dịch vụ

- Thứ nhất, cung ứng dịch vụ là hoạt động thương mại luôn có sự tham gia của con người thông qua việc sử dụng kỹ năng và chuyên môn để thực hiện những công việc nhất định.
- Thứ hai, cung ứng dịch vụ là hoạt động được thực hiện theo yêu cầu của người khác nhằm mục đích hưởng thù lao.

- Thứ ba, kết quả của hoạt động cung ứng dịch vụ trong nhiều trường hợp không được vật thể hóa.

1.2.1.3. Vai trò của cung ứng dịch vụ

Cung ứng dịch vụ giữ vai trò quan trọng và mang đến nhiều lợi ích thiết yếu trong kinh doanh, giúp các doanh nghiệp nâng cao khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững. Dưới đây là những vai trò nổi bật của cung ứng dịch vụ trong hoạt động kinh doanh:

- **Tăng trưởng doanh thu:** Cung ứng dịch vụ là nguồn thu chính của nhiều doanh nghiệp, không chỉ thông qua cung cấp dịch vụ trực tiếp mà còn từ các sản phẩm đi kèm. Dịch vụ chất lượng thu hút khách hàng quay lại và mở rộng mạng lưới tiêu thụ.
- **Xây dựng thương hiệu:** Dịch vụ khách hàng tốt giúp doanh nghiệp xây dựng uy tín, gia tăng lòng trung thành của khách hàng và hình ảnh thương hiệu, đặc biệt thông qua việc đáp ứng và thậm chí vượt qua kỳ vọng của khách hàng.
- **Khả năng cạnh tranh:** Cung ứng dịch vụ chất lượng là một trong những chiến lược cạnh tranh quan trọng, giúp doanh nghiệp tạo ra sự khác biệt so với đối thủ. Cung cấp dịch vụ vượt trội có thể thu hút khách hàng mới mà không cần tốn kém cho quảng cáo.
- **Thúc đẩy hiệu suất kinh doanh:** Dịch vụ khách hàng hiệu quả đảm bảo quy trình vận hành suôn sẻ, từ khâu cung ứng nguyên liệu, sản xuất đến phân phối, từ đó gia tăng năng suất và giảm chi phí không cần thiết.
- **Góp phần phát triển kinh tế:** Ở cấp độ vĩ mô, cung ứng dịch vụ giúp thúc đẩy lưu thông hàng hóa, tăng cường liên kết giữa các ngành kinh tế và vùng lãnh thổ, đóng góp vào tăng trưởng chung của nền kinh tế quốc gia.

Tóm lại, cung ứng dịch vụ là yếu tố không thể thiếu trong kinh doanh hiện đại, đóng góp vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và mang lại giá trị thiết thực cho khách hàng và xã hội.

1.2.2. Nội dung của quá trình cung ứng dịch vụ

1.2.2.1. Quản lý khả năng cung và các nhân tố ảnh hưởng đến cung dịch vụ

a. Quản lý khả năng cung dịch vụ

Những khả năng cung ứng dịch vụ phần lớn và phần bao quanh tùy thuộc vào loại hình dịch vụ. Những yếu tố ảnh hưởng đến sự thay đổi này bao gồm sản phẩm và công nghệ sản xuất, sự ổn định của sức cầu trên thị trường và cường độ cạnh tranh. Khi xem

xét khả năng cung ứng nhà quản trị cần hiểu rõ những biến cố đó có ảnh hưởng như thế nào đến khả năng nội tại thỏa mãn những mong đợi của khách hàng và nhận định xem có đủ tiềm năng để đáp ứng những nhu cầu đó trong thời gian hiện tại cũng như tương lai. Các nội dung quản lý khả năng cung ứng dịch vụ:

- Để quản lý khả năng cung dịch vụ, trước hết doanh nghiệp phải xây dựng và triển khai thực hiện tốt chiến lược quản trị công suất mà nhiệm vụ đầu tiên là phải thiết kế được công suất tối ưu và công suất có khả năng điều chỉnh trong các thời điểm nhu cầu khác nhau.
- Để tăng khả năng cung ứng, các nhà cung ứng dịch vụ cần sử dụng cơ sở vật chất kỹ thuật có hiệu quả nhất bằng cách tăng cường đầu tư và sử dụng các trang thiết bị đa năng, hiện đại, có thể sử dụng cho nhiều mục đích khác nhau.
- Nhà cung ứng dịch vụ cần huấn luyện, đào tạo nhân viên chéo nhau, có khả năng luân chuyển, hỗ trợ cho nhau đặc biệt vào thời điểm chính vụ hay giờ cao điểm.
- Doanh nghiệp cần lập trình ca làm việc và tổ chức lao động một cách hợp lý.
- Doanh nghiệp dịch vụ cũng cần mở rộng các hình thức dịch vụ, có biện pháp để tăng cường sự tham gia của khách hàng vào dịch vụ để tiết kiệm nhân lực đồng thời cải thiện được năng lực cung ứng dịch vụ.
- Các quyết định cung ứng dịch vụ của nhà quản trị phải dựa trên phân tích tác động qua lại giữa cơ hội đảm bảo dịch vụ được cảm nhận là tốt và năng lực đáp ứng những mong đợi của khách hàng.

b. Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến cung dịch vụ

- Nhân tố ảnh hưởng đến cung của một doanh nghiệp
 - Giá cả dịch vụ cung ứng.
 - Giá cả dịch vụ có liên quan (như thay thế hoặc bổ sung).
 - Chi phí sản xuất kinh doanh.
 - Sự kỳ vọng.
- Nhân tố ảnh hưởng đến cung của nhiều doanh nghiệp
 - Cạnh tranh trên thị trường.
 - Tình trạng công nghệ.
 - Quy hoạch phát triển dịch vụ là một nhân tố tác động trực tiếp đến sự tăng lên của cung dịch vụ trong nhiều loại hình kinh doanh khác nhau.
 - Các chính sách của chính phủ.

- Ngoài các nhân tố tác động ở trên, cung dịch vụ còn chịu tác động của các nhân tố khác như thời tiết, tình hình an ninh, chính trị...

1.2.2.2. Quản lý chất lượng dịch vụ

a. Khái niệm về chất lượng dịch vụ

Các quan điểm về tiêu chuẩn chất lượng dịch vụ cũng được nhìn nhận dưới góc độ người tiêu dùng. Theo ISO 8402-1986: Chất lượng là tập hợp đặc trưng của một sản phẩm hoặc dịch vụ làm cho nó có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra hoặc chưa nêu ra (tiềm ẩn).

Theo TCVN và ISO 9000: Chất lượng dịch vụ là mức phù hợp của sản phẩm dịch vụ thỏa mãn các yêu cầu đề ra hoặc định trước của người mua.

b. Sự cần thiết đo lường chất lượng dịch vụ

- Đo lường chất lượng dịch vụ nhằm nâng cao doanh thu, lợi nhuận cho các doanh nghiệp dịch vụ.
- Đo lường chất lượng dịch vụ nhằm thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của khách hàng.
- Đo lường chất lượng dịch vụ nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh của nhà cung ứng.

1.3. Quá trình cung ứng dịch vụ

- Khách hàng tiếp cận, tìm hiểu dịch vụ và đăng ký sử dụng dịch vụ

+ Đây là giai đoạn đầu tiên của quá trình cung ứng dịch vụ, người cung ứng dịch vụ phải có cơ sở vật chất, địa điểm thuận lợi và tạo các điều kiện khác để khách hàng có thể tiếp cận, tìm hiểu dịch vụ.

+ Tìm hiểu nhu cầu khách hàng, giới thiệu những yếu tố hữu hình hóa sản phẩm dịch vụ: nhà xưởng, trang thiết bị, trình độ nhân viên, hàng mẫu,...

- Tiến hành cung ứng dịch vụ

+ Là giai đoạn quyết định sự thành công trong cung ứng dịch vụ. Nhân viên phải căn cứ yêu cầu khách hàng để tiến hành các hoạt động nhằm thỏa mãn nhu cầu khách hàng.

+ Nhân viên phải tác động tới khách hàng hoặc tài sản của khách hàng để hình thành dịch vụ, phải hiểu chính xác, kịp thời thông tin của khách hàng để thao tác đúng và cùng với khách hoàn thiện dịch vụ.

- Kết thúc dịch vụ, đánh giá và thanh toán tiền

- + Đây là giai đoạn người cung ứng dịch vụ đã hoàn thành các hoạt động nhằm thỏa mãn nhu cầu dịch vụ của khách hàng.
- + Khách hàng đánh giá dịch vụ (căn cứ hợp đồng cung ứng dịch vụ).
- + Thanh toán (hoặc xử lý hợp đồng trên cơ sở kết quả cung ứng dịch so với hợp đồng).
- Một số vấn đề cần chú ý trong quá trình cung ứng dịch vụ
- + Sự giao tiếp của nhân viên cung ứng với khách hàng và khuyến khích các mối quan hệ giữa nhân viên với khách hàng làm hài lòng khách hàng cả trước, trong và sau quá trình cung ứng dịch vụ.
- + Chú trọng đến điều khiển quá trình cung ứng dịch vụ, hoàn thiện công nghệ dịch vụ, quá trình này được coi như một thương vụ mà khách hàng và người cung ứng trao đổi thông tin và thực hiện các cam kết, người cung ứng không chỉ sản xuất dịch vụ mà còn bán nó.
- + Xử lý thời gian chờ của khách hàng và đánh giá chất lượng dịch vụ do mình cung cấp có làm khách hàng hài lòng, thỏa mãn hay chưa

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TNHH TALENTMATE

2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty



Hình 2.1: Logo Công ty TNHH Talentmate

- Tên công ty: CÔNG TY TNHH TALENTMATE
- Mã số thuế: 0402182818
- Địa chỉ: 267 Hoàng Diệu, phường Bình Hiên, Quận Hải Châu, Thành phố Đà Nẵng
- Người đại diện: NGUYỄN VĂN QUỐC
- Điện thoại: 0981689892
- Email: hr.oboxgroup@gmail.com
- Website: <https://www.talentmate.vn/>
- Ngày hoạt động: 03/03/2023
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần ngoài Nhà Nước

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty được thành lập ngày 03/03/2023 trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh, nhu cầu tuyển dụng nhân sự chất lượng cao của doanh nghiệp không ngừng gia tăng.

Với định hướng trở thành đối tác đồng hành trong phát triển nguồn nhân lực, Talentmate không chỉ hỗ trợ doanh nghiệp tìm kiếm ứng viên phù hợp mà còn triển khai các chương trình đào tạo nhằm nâng cao năng lực cho nhân sự, quản lý và đội ngũ lãnh đạo. Qua đó, công ty góp phần giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí, rút ngắn thời gian tuyển dụng và nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự.

Chỉ sau 3 tháng thành lập, Talentmate đã triển khai chuỗi chương trình đào tạo SMEs PowerUp 2023, đánh dấu bước phát triển quan trọng trong giai đoạn đầu. Chương

trình bao gồm 4 sự kiện lớn, thu hút hơn 1.200 người tham gia là chủ doanh nghiệp, quản lý và nhân sự tại khu vực miền Trung.

Trong năm 2023, công ty cũng ra mắt nền tảng tuyển dụng trực tuyến “Talentmate – Website việc làm Thương mại điện tử”, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong việc sàng lọc và xếp hạng ứng viên, giúp doanh nghiệp tiết kiệm đến 70% thời gian tuyển dụng so với phương pháp truyền thống.

Tính đến nay, sau hơn 3 năm hoạt động, Talentmate đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận: hơn 100 doanh nghiệp tin tưởng sử dụng dịch vụ, hơn 10.000 ứng viên được kết nối với cơ hội việc làm, tỷ lệ hài lòng của khách hàng đạt 95% và tỷ lệ ứng viên gắn bó lâu dài với doanh nghiệp đạt trên 80%. Bên cạnh đó, công ty đã xây dựng mạng lưới hợp tác với hơn 20 nền tảng tuyển dụng và hơn 10 trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo trên toàn quốc.

2.1.3. Lĩnh vực/sản phẩm kinh doanh

Talentmate là đơn vị cung cấp dịch vụ tuyển dụng, đào tạo và các giải pháp nhân sự dành cho các doanh nghiệp SMEs tại Việt Nam, đặc biệt tập trung vào nhóm doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại điện tử, POD, dropshipping và startup. Công ty cung cấp hai nhóm dịch vụ, bao gồm dịch vụ tuyển dụng và chương trình đào tạo.

Thứ nhất, dịch vụ tuyển dụng: Talentmate triển khai các hoạt động dành cho cả doanh nghiệp và ứng viên

- Đối với doanh nghiệp, Talentmate cung cấp các dịch vụ bao gồm: đăng tin tuyển dụng trên các nền tảng phù hợp, xây dựng thương hiệu tuyển dụng, tạo nguồn ứng viên tiềm năng, cung ứng CV nhân sự đã qua sàng lọc. Đặc biệt, Talentmate còn ứng dụng bản đồ thân số học trong doanh nghiệp để hỗ trợ đánh giá ứng viên, giúp doanh nghiệp thấu hiểu và phát triển tài năng cá nhân một cách hiệu quả.
- Đối với ứng viên, Talentmate cung cấp các dịch vụ bao gồm: kết nối công việc phù hợp trong ngành thương mại điện tử, hỗ trợ sửa CV, và xây dựng cộng đồng việc làm dành cho sinh viên .

Thứ hai, chương trình đào tạo: Chuỗi chương trình đào tạo SMEs PowerUp thường xuyên tổ chức các sự kiện dành cho HR, chủ doanh nghiệp, các đại lý của Talentmate nhằm đào tạo, nâng cao các kỹ năng về tuyển dụng, chăm sóc khách hàng....

2.1.4. Tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi của công ty

- Sứ mệnh của Talentmate

Talentmate cung cấp dịch vụ tuyển dụng chất lượng cao, đồng thời tư vấn và phát triển thương hiệu tuyển dụng cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, công ty hướng đến việc giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí và thời gian tuyển dụng, cũng như đồng hành lâu dài trong mọi hoạt động tuyển dụng.

Với phương châm: “Tuyển đúng – Tuyển nhanh – Tuyển tiết kiệm”. Mang đến giải pháp tuyển dụng hiện đại, trực quan và hiệu quả cho doanh nghiệp TMĐT Việt Nam - Tầm nhìn của Talentmate:

Talentmate hướng đến trở thành đơn vị cung cấp dịch vụ tuyển dụng hàng đầu cho SMEs tại Việt Nam. Đồng thời, công ty đặt mục tiêu tạo ra 10.000.000 việc làm chất lượng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khối doanh nghiệp SMEs. Bên cạnh đó, Talentmate định hướng xây dựng hệ sinh thái tuyển dụng bền vững và hiệu quả trong lĩnh vực thương mại điện tử.

2.1.5. Sơ đồ tổ chức của công ty

2.1.5.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Talentmate



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty TNHH Talentmate

2.1.5.2. Chức năng, nhiệm vụ của phòng ban

Trong phạm vi hoạt động hiện tại, Công ty TNHH Talentmate áp dụng mô hình tổ chức theo hướng tinh gọn, giúp tối ưu nguồn lực và nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các bộ phận. Tuy nhiên, để đảm bảo vận hành ổn định và phát triển bền vững, bên cạnh các bộ phận cốt lõi, công ty vẫn duy trì đầy đủ các chức năng quản trị cơ bản. Cơ cấu tổ chức của công ty bao gồm các bộ phận chính như sau:

- Sale & Cskh : Thực hiện các hoạt động xây dựng và phát triển hình ảnh, thương hiệu Talentmate; nghiên cứu thị trường; đồng thời hỗ trợ phát triển các sản phẩm – dịch vụ của công ty, góp phần mở rộng tệp khách hàng và nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh.
- Marketing là bộ phận phụ trách triển khai các hoạt động truyền thông và quảng bá thương hiệu của doanh nghiệp. Trong đó, bộ phận Agency cung cấp dịch vụ marketing

tổng thể, xây dựng và triển khai các chiến dịch truyền thông - quảng cáo theo từng dự án. Bộ phận Media đảm nhiệm sản xuất nội dung truyền thông, quản lý các kênh truyền thông số và hỗ trợ quảng bá thương hiệu, sản phẩm của công ty.

- Tuyển dụng: Bộ phận này phụ trách tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng từ khách hàng, sau đó tiến hành đăng tuyển, tìm kiếm và hỗ trợ lựa chọn ứng viên phù hợp với yêu cầu của từng vị trí.

- Phòng Nhân sự: Phòng phụ trách xây dựng và quản lý các hoạt động liên quan đến nhân sự trong công ty như xây dựng bảng mô tả công việc, khung năng lực và lộ trình đào tạo cho từng vị trí. Ngoài ra, phòng còn đảm nhận công tác tuyển dụng nội bộ, thực hiện các công việc về C&B, hợp đồng lao động, bảo hiểm và các chính sách đãi ngộ dành cho nhân viên.

- Phòng Tài chính: Nhiệm vụ chính của phòng Tài Chính là phải đảm bảo được nguồn vào và ra của dòng tiền trong công ty. Làm các bảng báo cáo tài chính hàng tháng, cân đối dòng tiền mặt, thanh toán và quản lý các khoản thu chi và thực hiện công việc tổng kết & phát lương cho nhân viên.

2.2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ MÔI TRƯỜNG TÁC ĐỘNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÔNG TY TNHH TALENTMATE

2.2.1. Môi trường vi mô

2.2.1.1. Khách hàng

Khách hàng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của công ty. Khách hàng chủ yếu là các doanh nghiệp SMEs có nhu cầu tuyển dụng và tìm kiếm nhân lực phù hợp phục vụ hoạt động kinh doanh.

Nhóm khách hàng này có quy mô vừa và nhỏ, nhu cầu tuyển dụng linh hoạt theo từng giai đoạn phát triển và phụ thuộc nhiều vào tình hình biến động nhân sự. Các doanh nghiệp phân bố trên phạm vi toàn quốc và hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau, trong đó tập trung chủ yếu ở thương mại điện tử (E-commerce) và Print On Demand (POD). Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp thuộc lĩnh vực dịch vụ, bán lẻ và marketing cũng có nhu cầu sử dụng dịch vụ tuyển dụng. Đặc điểm chung của nhóm khách hàng SMEs là ưu tiên các giải pháp tuyển dụng nhanh, chi phí tối ưu và đảm bảo chất lượng ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc, thay vì tự thực hiện toàn bộ quy trình tuyển dụng nội bộ.

2.2.1.2. Nhà cung cấp

Trong hoạt động tuyển dụng, Công ty TNHH Talentmate sử dụng các nền tảng tuyển dụng trực tuyến làm kênh tiếp cận ứng viên, đồng thời kết hợp với các kênh mạng xã hội nhằm mở rộng phạm vi tìm kiếm. Sự kết hợp này giúp công ty linh hoạt hơn trong việc tiếp cận và thu hút nguồn lao động phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Hiện nay, công ty chủ yếu sử dụng các nền tảng như StudentJob và JOBOKO để tiếp cận ứng viên. Bên cạnh đó, công ty còn tận dụng các kênh tuyển dụng trên Facebook thông qua các cộng đồng việc làm theo khu vực và ngành nghề như các nhóm việc làm tại Đà Nẵng, Internships & Jobs in Da Nang hoặc các nhóm liên quan đến kinh doanh, nhân sự,...

Tùy vào từng vị trí tuyển dụng cụ thể, bộ phận tuyển dụng sẽ linh hoạt lựa chọn các kênh phù hợp để đăng tin và tiếp cận ứng viên. Thông thường, công ty ưu tiên các nhóm có lượng thành viên lớn và mức độ tương tác cao nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

Việc sử dụng kết hợp các nền tảng tuyển dụng và kênh mạng xã hội giúp công ty tiết kiệm chi phí, rút ngắn thời gian tuyển dụng và mở rộng nguồn ứng viên. Tuy nhiên, do chất lượng ứng viên từ các kênh này chưa đồng đều, công ty vẫn cần thực hiện sàng lọc kỹ lưỡng trước khi giới thiệu cho khách hàng.

2.2.1.3. Đối thủ cạnh tranh

Dịch vụ tuyển dụng thay đang dần trở nên phổ biến đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Thế nên sản sinh ra rất nhiều công ty, đội nhóm hoạt động trong lĩnh vực này. Trong khi nguồn ứng viên chất lượng có hạn nhưng sự ra đời của các tổ chức, hoạt động trong lĩnh vực này càng gia tăng kéo theo sự cạnh tranh tuyển dụng ngày càng tăng theo. Các đối thủ mà Talentmate phải kể đến như:

	Điểm mạnh	Điểm yếu
Công ty TNHH MTV Phát Triển Sao Khuê (DanangJob)	- Am hiểu thị trường địa phương Đà Nẵng: Tập trung vào khu vực cụ thể giúp DanangJob nắm rõ nhu cầu tuyển dụng và nguồn lao động địa phương. - Thông tin tuyển dụng cập nhật nhanh: Phù hợp với người lao động phổ thông, sinh viên và doanh nghiệp nhỏ tại Đà Nẵng. - Chi phí dịch vụ hợp lý: Dễ tiếp cận với doanh nghiệp vừa và nhỏ, đặc biệt là các doanh nghiệp địa phương.	- Phạm vi hoạt động hạn chế: Chủ yếu phục vụ thị trường Đà Nẵng, khó cạnh tranh ở quy mô toàn quốc. - Giao diện và trải nghiệm người dùng chưa tối ưu: Website cũ, thao tác khó sử dụng, ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân người dùng. - Chưa đa dạng dịch vụ giá trị gia tăng: Thiếu các công cụ hỗ trợ tuyển dụng chuyên sâu như lọc hồ sơ thông minh, đánh giá ứng viên, branding tuyển dụng.
Công ty Cổ Phần TopCV Việt Nam	- Cơ sở dữ liệu ứng viên lớn: Sở hữu hàng triệu hồ sơ ứng viên trên toàn quốc, giúp doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận nguồn nhân lực đa dạng. - Ứng dụng công nghệ hiện đại: Áp dụng AI trong gợi ý việc làm, sàng lọc CV, giúp tăng hiệu quả tuyển dụng. - Thương hiệu mạnh và độ nhận diện cao: Được nhiều doanh nghiệp và người lao động tin tưởng sử dụng.	- Chi phí dịch vụ cao: Gây khó khăn cho doanh nghiệp vừa và nhỏ hoặc startup có ngân sách hạn chế. - Mức độ cạnh tranh tin tuyển dụng lớn: Tin tuyển dụng dễ bị “trôi”, doanh nghiệp nhỏ khó nổi bật giữa nhiều nhà tuyển dụng lớn. - Ít cá nhân hóa cho từng doanh nghiệp nhỏ: Chủ yếu phục vụ quy mô lớn, thiếu sự

	- Dịch vụ đa dạng: Không chỉ đăng tin tuyển dụng mà còn cung cấp dịch vụ tư vấn nhân sự, xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng.	hỗ trợ sát sao theo từng nhu cầu riêng biệt.
Vietnamwork (Navigos Group Việt Nam).	- Uy tín lâu năm trên thị trường: Là một trong những trang tuyển dụng ra đời sớm nhất tại Việt Nam. - Mạng lưới doanh nghiệp lớn: Hợp tác với nhiều tập đoàn, công ty lớn trong và ngoài nước. - Nguồn ứng viên chất lượng cao: Phù hợp với các vị trí trung – cao cấp, quản lý, chuyên môn cao. - Quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp: Cung cấp nhiều giải pháp nhân sự toàn diện cho doanh nghiệp.	- Chi phí cao so với mặt bằng chung: Không phù hợp với doanh nghiệp nhỏ hoặc tuyển dụng số lượng ít. - Ít linh hoạt với nhu cầu tuyển dụng ngắn hạn: Thời gian và quy trình triển khai dịch vụ tương đối dài. - Đối tượng ứng viên khá đặc thù: Chủ yếu tập trung vào lao động có kinh nghiệm, chưa thật sự phù hợp với sinh viên, lao động phổ thông.

Qua phân tích đối thủ cạnh tranh, có thể thấy ba đối thủ trực tiếp của Talentmate gồm DanangJob, TopCV và VietnamWorks đều là những thương hiệu có uy tín và kinh nghiệm lâu năm trong lĩnh vực tuyển dụng nhân sự. Các nền tảng này sở hữu lợi thế về quy mô hoạt động, mạng lưới khách hàng rộng và nguồn dữ liệu ứng viên phong phú, tạo được sự tin tưởng đối với doanh nghiệp và người lao động.

Tuy nhiên, mỗi đối thủ vẫn tồn tại những hạn chế nhất định. DanangJob có lợi thế về thị trường địa phương và chi phí phù hợp nhưng phạm vi hoạt động và công nghệ còn hạn chế. Trong khi đó, TopCV và VietnamWorks có thương hiệu mạnh và nền tảng

công nghệ tốt nhưng chi phí dịch vụ cao, chưa thật sự phù hợp với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, đồng thời mức độ cạnh tranh tin tuyển dụng lớn khiến doanh nghiệp khó tạo sự nổi bật. Từ đó, có thể nhận thấy lợi thế của Talentmate nằm ở việc cung cấp dịch vụ tuyển dụng linh hoạt, chi phí hợp lý và chú trọng cá nhân hóa theo nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Dù độ nhận diện thương hiệu chưa cao, Talentmate đang tích cực mở rộng hiện diện trên các kênh trực tuyến, tận dụng xu hướng chuyển đổi số trong tuyển dụng để tiếp cận khách hàng và ứng viên. Tuy nhiên, trước áp lực cạnh tranh ngày càng gay gắt, Talentmate cần tiếp tục đầu tư vào xây dựng thương hiệu, nâng cao chất lượng dịch vụ và ứng dụng công nghệ nhằm củng cố vị thế trên thị trường.

2.2.2. Môi trường vĩ mô

2.2.2.1. Môi trường kinh tế

Sau giai đoạn phục hồi hậu COVID-19, nền kinh tế Việt Nam bước sang năm 2025 với nhiều tín hiệu tăng trưởng tích cực. Theo các dự báo kinh tế vĩ mô, tốc độ tăng trưởng GDP ước đạt khoảng 6,5–7%, cao hơn so với giai đoạn 2023–2024. Quy mô GDP danh nghĩa cũng dự kiến vượt 470 tỷ USD, cho thấy nền kinh tế đang tiếp tục mở rộng và sức mua của thị trường có xu hướng cải thiện.

Thực tế trong năm 2024, cả nước ghi nhận hơn 233,4 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới và quay trở lại hoạt động. Con số này phản ánh môi trường kinh doanh đang dần ổn định. Khi số lượng doanh nghiệp gia tăng, nhu cầu tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng tăng theo, đặc biệt ở khu vực dịch vụ – lĩnh vực hiện chiếm hơn 42% GDP. Đây là điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nhân sự và đào tạo như Talentmate.

Về thị trường lao động, năm 2025 tiếp tục ghi nhận lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt khoảng 53,1–53,3 triệu người, trong đó số người có việc làm vào khoảng 52,0–52,3 triệu người. Tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức thấp, khoảng 2,2–2,5%, cho thấy khả năng hấp thụ lao động của nền kinh tế vẫn tương đối tốt. Tuy nhiên, dữ liệu tuyển dụng cho thấy một điểm đáng chú ý: hơn 313 nghìn vị trí tuyển dụng được đăng tải, trong khi số người đăng ký tìm việc chỉ khoảng 192 nghìn. Điều này phản ánh nhu cầu tuyển dụng vẫn rất lớn, nhưng nguồn cung lao động – đặc biệt là lao động có kỹ năng – chưa đáp ứng kịp. Đây cũng chính là khoảng trống để các dịch vụ đào tạo kỹ năng và tư vấn nhân sự phát triển.

Một xu hướng đáng chú ý khác là doanh nghiệp ngày càng ưu tiên tuyển dụng trực tuyến, với hơn 70% doanh nghiệp sử dụng các kênh online để tìm kiếm ứng viên. Điều này không chỉ phản ánh quá trình chuyển đổi số trong lĩnh vực nhân sự mà còn mở ra cơ hội để Talentmate phát triển các giải pháp tuyển dụng và đào tạo trực tuyến, góp phần kết nối cung – cầu lao động hiệu quả hơn.

Tuy vậy, bên cạnh những tín hiệu tích cực, môi trường kinh tế vẫn tồn tại không ít thách thức. Trong năm 2024, có khoảng 197,9 nghìn doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường, tăng 14,7% so với năm trước. Điều này cho thấy nhiều doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất – kinh doanh. Đồng thời, chi phí vận hành và chi phí lao động có xu hướng gia tăng do tác động của lạm phát (dự kiến khoảng 3,3% trong năm 2025) và việc điều chỉnh lương tối thiểu vùng. Trong bối cảnh đó, nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, có xu hướng thắt chặt chi tiêu, bao gồm cả ngân sách dành cho đào tạo và dịch vụ nhân sự bên ngoài. Điều này có thể ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu sử dụng dịch vụ của Talentmate. Bên cạnh đó, sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao ở các vị trí chuyên môn và quản lý vẫn là một vấn đề, khiến mức độ cạnh tranh trong tuyển dụng ngày càng gay gắt. Vì vậy, Talentmate cần tiếp tục nâng cao chất lượng dịch vụ và tối ưu giải pháp để duy trì lợi thế cạnh tranh trong thời gian tới.

2.2.2.2. Môi trường chính trị - pháp luật

Môi trường chính trị ổn định tại Việt Nam tạo điều kiện thuận lợi để Talentmate duy trì và mở rộng hoạt động cung cấp dịch vụ tuyển dụng, tư vấn nhân sự cho các doanh nghiệp đối tác. Sự ổn định này giúp các doanh nghiệp yên tâm đầu tư, mở rộng sản xuất – kinh doanh, từ đó làm gia tăng nhu cầu tuyển dụng lao động và sử dụng các dịch vụ nhân sự chuyên nghiệp. Về mặt pháp luật, hoạt động dịch vụ tuyển dụng của Talentmate chịu sự điều chỉnh của hệ thống pháp luật Việt Nam, cụ thể:

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021): quy định về tuyển dụng, sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Việc tuân thủ bộ luật này giúp Talentmate đảm bảo quy trình tuyển dụng minh bạch, đúng pháp luật và bảo vệ quyền lợi của người lao động.
- Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14: quy định về tổ chức, quản lý và hoạt động của doanh nghiệp, tạo khung pháp lý rõ ràng để Talentmate triển khai các dịch vụ tuyển dụng và hợp tác với doanh nghiệp đối tác.

- Luật Việc làm số 38/2013/QH13: điều chỉnh các hoạt động liên quan đến thị trường lao động, thông tin việc làm và dịch vụ việc làm, là cơ sở pháp lý quan trọng cho hoạt động tuyển dụng và kết nối cung – cầu lao động của Talentmate.
- Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14 và các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân (Nghị định 13/2023/NĐ-CP): yêu cầu doanh nghiệp bảo mật thông tin ứng viên trong quá trình tuyển dụng trực tuyến, buộc Talentmate phải chú trọng quản lý dữ liệu và bảo đảm an toàn thông tin.

Nhìn chung, hệ thống pháp luật ngày càng hoàn thiện giúp Talentmate nâng cao tính chuyên nghiệp, minh bạch và uy tín trong hoạt động cung cấp dịch vụ tuyển dụng. Tuy nhiên, công ty cũng phải thường xuyên cập nhật và tuân thủ các quy định mới để hạn chế rủi ro pháp lý và đảm bảo hoạt động kinh doanh ổn định, bền vững.

2.2.2.3. Môi trường văn hóa - xã hội

Môi trường văn hóa – xã hội có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi, xu hướng tìm việc của người lao động cũng như cách thức tuyển dụng của doanh nghiệp. Hiện nay, cùng với sự phát triển của công nghệ và Internet, xu hướng tìm việc làm trực tuyến ngày càng phổ biến, đặc biệt là trong giới trẻ, sinh viên và người lao động văn phòng. Hầu hết các nhu cầu liên quan đến tìm việc, ứng tuyển hay tìm kiếm thông tin doanh nghiệp đều được thực hiện thông qua các nền tảng online như mạng xã hội, website tuyển dụng và các nền tảng số. Xu hướng này mang lại lợi thế lớn cho Talentmate trong việc cung cấp dịch vụ tuyển dụng cho doanh nghiệp, giúp công ty dễ dàng tiếp cận nguồn ứng viên đa dạng, tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng, đồng thời nâng cao hiệu quả kết nối giữa doanh nghiệp và người lao động.

Bên cạnh đó, sự thay đổi trong nhận thức văn hóa xã hội về nghề nghiệp và môi trường làm việc cũng tác động tích cực đến dịch vụ tuyển dụng. Người lao động ngày càng quan tâm đến cơ hội phát triển bản thân, môi trường làm việc chuyên nghiệp, văn hóa doanh nghiệp và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Điều này khiến các doanh nghiệp chú trọng hơn đến việc xây dựng hình ảnh tuyển dụng và tìm kiếm các đơn vị tuyển dụng chuyên nghiệp để hỗ trợ. Nhờ nắm bắt tốt các xu hướng văn hóa – xã hội hiện đại, Talentmate có điều kiện thuận lợi để phát triển các dịch vụ tuyển dụng phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường.

2.2.2.4. Môi trường nhân khẩu học

Môi trường nhân khẩu học tại Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong việc định hình nguồn cung lao động và nhu cầu tuyển dụng, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng của Talentmate. Tính đến quý III năm 2025, lực lượng lao động Việt Nam trong độ tuổi từ 15 tuổi trở lên đạt khoảng 53,3 triệu người, với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động xấp xỉ 68–69%. Bên cạnh đó, mỗi năm thị trường lao động Việt Nam bổ sung khoảng 500.000 lao động mới, chủ yếu đến từ nhóm dân số trẻ, phản ánh rõ nét đặc điểm của giai đoạn cơ cấu dân số vàng.

Quy mô lực lượng lao động lớn cùng cơ cấu dân số trẻ tạo ra nguồn cung nhân lực dồi dào, năng động và có khả năng thích ứng cao với sự biến động của thị trường lao động. Nhóm lao động trẻ thường có xu hướng chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm phù hợp với năng lực, sẵn sàng thay đổi công việc nhằm nâng cao thu nhập và phát triển nghề nghiệp lâu dài. Điều này dẫn đến nhu cầu tuyển dụng diễn ra thường xuyên và liên tục ở nhiều doanh nghiệp, qua đó mở ra cơ hội phát triển cho các đơn vị cung cấp dịch vụ tuyển dụng như Talentmate. Bên cạnh yếu tố quy mô, sự đa dạng về độ tuổi, trình độ học vấn và ngành nghề trong lực lượng lao động cũng khiến nhu cầu tuyển dụng ngày càng trở nên phong phú và chuyên môn hóa. Doanh nghiệp không chỉ có nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông mà còn cần nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp với từng vị trí cụ thể.

Trong bối cảnh đó, Talentmate đóng vai trò là cầu nối giữa doanh nghiệp và người lao động, góp phần hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận được nguồn ứng viên phù hợp, đồng thời giúp người lao động tìm kiếm việc làm đúng với năng lực và định hướng nghề nghiệp. Tuy nhiên, môi trường nhân khẩu học cũng đặt ra những thách thức nhất định đối với hoạt động tuyển dụng. Mặc dù nguồn lao động dồi dào về số lượng, chất lượng lao động giữa các nhóm đối tượng vẫn còn sự chênh lệch, thể hiện ở trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc và kinh nghiệm thực tiễn. Do đó, Talentmate cần chú trọng nâng cao công tác sàng lọc, đánh giá và phân loại ứng viên nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực cung ứng cho các doanh nghiệp đối tác. Việc chủ động thích ứng với những biến động của môi trường nhân khẩu học sẽ giúp Talentmate duy trì hiệu quả hoạt động và nâng cao năng lực cạnh tranh trong dài hạn.

2.2.2.5. Môi trường tự nhiên

Môi trường tự nhiên có ảnh hưởng gián tiếp đến dịch vụ tuyển dụng mà Talentmate cung cấp cho các doanh nghiệp đối tác. Các yếu tố như thời tiết cực đoan,

thiên tai, biến đổi khí hậu có thể làm gián đoạn hoạt động sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó ảnh hưởng đến kế hoạch tuyển dụng nhân sự. Khi doanh nghiệp phải điều chỉnh hoặc thu hẹp hoạt động do tác động của môi trường tự nhiên, nhu cầu tuyển dụng có thể giảm hoặc thay đổi về số lượng và cơ cấu vị trí tuyển dụng, kéo theo sự biến động trong nhu cầu sử dụng dịch vụ tuyển dụng từ Talentmate.

Tuy nhiên, những ảnh hưởng của môi trường tự nhiên cũng thúc đẩy doanh nghiệp chuyển sang mô hình làm việc linh hoạt và tuyển dụng trực tuyến, hạn chế phụ thuộc vào yếu tố địa lý. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho Talentmate trong việc triển khai dịch vụ tuyển dụng online cho doanh nghiệp, giúp kết nối ứng viên và nhà tuyển dụng nhanh chóng, hiệu quả ngay cả khi điều kiện tự nhiên không thuận lợi. Bên cạnh đó, xu hướng xã hội ngày càng quan tâm đến phát triển bền vững và bảo vệ môi trường khiến nhiều doanh nghiệp ưu tiên xây dựng hình ảnh tuyển dụng gắn với trách nhiệm môi trường. Talentmate có thể hỗ trợ doanh nghiệp truyền tải các giá trị này trong hoạt động tuyển dụng, qua đó nâng cao sức hấp dẫn của doanh nghiệp đối với người lao động.

2.2.2.6. Môi trường công nghệ

Môi trường công nghệ tác động trực tiếp đến cách Talentmate triển khai dịch vụ tuyển dụng nhân sự cho các doanh nghiệp đối tác. Sự phát triển của Internet và mạng xã hội cho phép Talentmate sử dụng các kênh như Facebook, Fanpage và website tuyển dụng để đăng tin tuyển dụng theo yêu cầu của doanh nghiệp, đồng thời tìm kiếm và tiếp cận ứng viên nhanh. Nhờ đó, các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ của Talentmate có thể tiếp cận được nguồn ứng viên phù hợp trong thời gian ngắn, đặc biệt đối với các vị trí phổ thông, văn phòng hoặc tuyển dụng số lượng lớn.

Bên cạnh đó, việc ứng dụng các công cụ công nghệ trong quản lý dữ liệu ứng viên giúp Talentmate lưu trữ, phân loại và theo dõi hồ sơ ứng viên một cách hệ thống, từ đó nâng cao hiệu quả sàng lọc ứng viên cho doanh nghiệp đối tác, giảm sai sót và tiết kiệm thời gian trong quá trình tuyển dụng. Các hình thức phỏng vấn trực tuyến và trao đổi qua nền tảng số cũng giúp Talentmate rút ngắn quy trình tuyển dụng và tăng tính linh hoạt trong việc kết nối giữa doanh nghiệp và ứng viên. Ngoài ra, công nghệ còn hỗ trợ Talentmate trong việc phân tích nhu cầu tuyển dụng của từng doanh nghiệp, từ đó đề xuất các giải pháp tuyển dụng phù hợp với từng ngành nghề và vị trí cụ thể. Tuy nhiên, môi trường công nghệ thay đổi nhanh chóng cũng đòi hỏi Talentmate phải liên

tục cập nhật công cụ và nâng cao năng lực công nghệ cho đội ngũ nhân sự nhằm duy trì chất lượng dịch vụ và khả năng cạnh tranh trên thị trường tuyển dụng.

2.3. CÁC NGUỒN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG KINH DOANH

2.3.1. Cơ sở vật chất

2.3.1.1. Trụ sở chính của Công ty TNHH Talentmate

Công ty đặt văn phòng tại địa chỉ 267 Hoàng Diệu, phường Bình Hiên, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng. Văn phòng nằm trong tòa nhà 8 tầng, trong đó công ty sử dụng 3 tầng chính phục vụ cho hoạt động làm việc, mỗi tầng đảm nhiệm những chức năng riêng biệt. Cụ thể, tầng 3 là khu vực thường xuyên diễn ra các cuộc họp, phòng vấn ứng viên và gặp gỡ đối tác, khách hàng; tầng 5 được sử dụng làm không gian đào tạo và làm việc cho đội ngũ cộng tác viên, thực tập sinh; trong khi đó, tầng 8 là khu vực làm việc chính của nhân viên công ty, nơi diễn ra các hoạt động vận hành hàng ngày.

Nhân xét:

Không gian làm việc tại trụ sở chính được bố trí khoa học theo từng tầng với chức năng rõ ràng, đáp ứng tốt nhu cầu làm việc, họp hành, phòng vấn và đào tạo. Công ty đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên bằng việc bố trí đầy đủ các khu vực ăn uống, nghỉ ngơi ngay tại văn phòng và khu vệ sinh riêng biệt. Bên cạnh đó, trang thiết bị làm việc tại trụ sở chính luôn được quan tâm đầu tư, cải tiến và nâng cấp, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc cũng như chất lượng dịch vụ cung cấp cho khách hàng và đối tác.

2.3.1.2. Máy móc thiết bị

Bảng 2.1: Trang thiết bị

STT	Tên	Số lượng
1	Máy tính H610/I5	2
2	Tivi Samsung 4K 50inch	1
3	Máy chiếu Viewsonic PA 503S-3	1
4	Bảng	2
5	Tủ	1

6	Bàn lớn	2
7	Bàn nhỏ	8
8	Bàn họp	2
9	Ghế xoay Union 19-ME	10
10	Ghế chân quỳ GQ01-S	25
11	Điều hòa Panasonic	2
12	Quạt treo tường	4
13	Quạt đứng Senko LTS1636	3

Nhận xét:

Nhìn chung, bảng cơ sở vật chất – thiết bị của Công ty TNHH Talentmate cho thấy công ty đã chú trọng đầu tư và trang bị tương đối đầy đủ các thiết bị làm việc cùng những đồ dùng cơ bản cần thiết cho nhân viên. Việc bố trí đồng bộ các thiết bị văn phòng, nội thất và tiện ích sinh hoạt góp phần tạo môi trường làm việc thuận lợi, giúp nhân viên yên tâm công tác và hoàn thành công việc trong điều kiện tốt nhất, đồng thời thể hiện sự quan tâm của công ty đến hiệu quả làm việc và chất lượng không gian làm việc.

2.3.2. Nguồn nhân lực

Bảng 2.2: Tình hình nhân sự của công ty giai đoạn 2024-2026

Chỉ tiêu năm		2024		2025		2026	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	1	14,29%	1	12,5%	1	9,09%
	Nữ	7	85,71%	8	87,5%	10	90,91%
Độ tuổi	Dưới 25	6	71,43%	6	62,5%	8	72,73%
	26-30	2	28,57%	3	37,5%	3	27,27%

Trình độ	Đại học	6	71,43%	7	75%	9	81,82%
	Cao đẳng	2	28,57%	2	25%	2	18,18%
Tổng cộng		8	100%	9	100%	11	100%

(Nguồn: Phòng HCNS)

Nhận xét:

Qua số liệu thống kê cho thấy, quy mô nguồn nhân lực của công ty trong giai đoạn 2024–2026 có xu hướng tăng dần và tương đối ổn định. Tổng số lao động tăng từ 8 người năm 2024 lên 9 người năm 2025 (tăng 1 người, tương ứng 12,5%), và tiếp tục tăng lên 11 người năm 2026 (tăng 2 người, tương ứng 22,22%). Điều này phản ánh nhu cầu mở rộng quy mô hoạt động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp.

❖ Cơ cấu theo giới tính

Số lao động nam không thay đổi trong cả giai đoạn, duy trì ở mức 1 người. Tuy nhiên, tỷ trọng giảm dần từ 14,29% xuống 9,09% do tổng số lao động tăng lên. Điều này cho thấy cơ cấu nhân sự nam có xu hướng ổn định nhưng không mở rộng theo quy mô chung của doanh nghiệp.

Ngược lại, lao động nữ tăng từ 7 người năm 2024 lên 8 người năm 2025 (tăng 1 người, tương ứng 14,29%) và tiếp tục tăng lên 10 người năm 2026 (tăng 2 người, tương ứng 25%). Điều này cho thấy doanh nghiệp có xu hướng tuyển dụng bổ sung lao động nữ, phù hợp với đặc thù các vị trí hành chính, kinh doanh và hỗ trợ.

❖ Cơ cấu theo độ tuổi

Nhóm lao động dưới 25 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất trong cơ cấu nhân sự. Nhóm này duy trì 6 người trong giai đoạn 2024–2025, sau đó tăng lên 8 người năm 2026 (tăng 2 người, tương ứng 33,33%). Điều này cho thấy doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên tuyển dụng lao động trẻ nhằm tăng tính năng động và khả năng thích ứng.

Nhóm lao động từ 26–30 tuổi tăng từ 2 người năm 2024 lên 3 người năm 2025 (tăng 1 người, tương ứng 50%) và giữ nguyên ở năm 2026. Nhóm này đóng vai trò bổ sung kinh nghiệm và hỗ trợ ổn định công việc, tuy nhiên chưa có sự mở rộng mạnh.

❖ Cơ cấu theo trình độ

Lao động trình độ đại học chiếm tỷ trọng chủ yếu và có xu hướng tăng rõ rệt. Cụ thể, tăng từ 6 người năm 2024 lên 7 người năm 2025 (tăng 1 người, tương ứng 16,67%)

và đạt 9 người năm 2026 (tăng 2 người, tương ứng 28,57%). Điều này phản ánh xu hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Trong khi đó, lao động trình độ cao đẳng duy trì ổn định ở mức 2 người trong suốt giai đoạn, nhưng tỷ trọng giảm dần do tổng số lao động tăng lên. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang ưu tiên tuyển dụng nhân sự có trình độ cao hơn.

Nhìn chung, giai đoạn 2024–2026, cơ cấu nguồn nhân lực của công ty có xu hướng tăng về quy mô và cải thiện về chất lượng. Doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên lao động trẻ và lao động có trình độ đại học, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và tạo nền tảng cho sự phát triển trong thời gian tới.

2.3.3. Nguồn lực tài chính

Để đánh giá khái quát tình hình tài chính và sự biến động về cơ cấu tài sản, nguồn vốn của doanh nghiệp, bảng cân đối kế toán giai đoạn năm 2023–2025 được trình bày như sau:

Bảng 2.3: Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm

Đơn vị tính: VND

CHỈ TIÊU	NĂM 2023	NĂM 2024	NĂM 2025	Chênh lệch 2024/2023		Chênh lệch 2025/2024	
				+/-	%	+/-	%
TÀI SẢN							
A. TÀI SẢN NGẮN HẠN							
I. Tiền và tương đương tiền	265.384.217	298.726.593	332.148.905	33.342.376	12.56	33.422.312	11.19
II. Các khoản phải thu	204.716.825	236.195.472	271.583.904	31.478.647	15.38	35.388.432	14.98
1. Phải thu khách hàng	204.716.825	236.195.472	271.583.904	31.478.647	15.38	35.388.432	14.98
III. Hàng tồn kho	0	0	0	0	0.00	0	0.00
1. Hàng tồn kho	0	0	0	0	0.00	0	0.00
IV. Tài sản khác	52.847.193	48.362.715	55.906.284	-4.484.478	-8.49	7.543.569	15.59
1. Thuế GTGT được khấu trừ	18.736.284	16.528.391	19.847.562	-2.207.893	-11.78	3.319.171	20.08

2. Chi phí trả trước	34.110.909	31.834.324	36.058.722	-2.276.585	-6.67	4.224.398	13.27
Tổng tài sản ngắn hạn	522.948.235	583.284.780	659.639.093	60.336.545	11.54	76.354.313	13.09
B. TÀI SẢN DÀI HẠN							
Tài sản cố định (ròng)	28.563.472	31.248.915	35.784.907	2.685.443	9.40	4.535.992	14.52
Tổng tài sản dài hạn	28.563.472	31.248.915	35.784.907	2.685.443	9.40	4.535.992	14.52
TỔNG TÀI SẢN	551.511.707	614.533.695	695.424.000	63.021.988	11.43	80.890.305	13.16
NGUỒN VỐN							
A. NỢ PHẢI TRẢ							
Phải trả người lao động	276.842.519	305.728.416	336.915.284	28.885.897	10.44	31.186.868	10.20
Thuế và các khoản phải nộp	34.195.286	39.847.163	44.936.582	5.651.877	16.53	5.089.419	12.77
Tổng nợ phải trả	311.037.805	345.575.579	381.851.866	34.537.774	11.10	36.276.287	10.50
B. VỐN CHỦ SỞ HỮU							
Vốn góp	250.000.000	250.000.000	250.000.000	0	0.00	0	0.00
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	-9.526.098	18.958.116	63.572.134	28.484.214	-298.91	44.614.018	235.33
Tổng vốn chủ sở hữu	240.473.902	268.958.116	313.572.134	28.484.214	11.85	44.614.018	16.59
TỔNG NGUỒN VỐN	551.511.707	614.533.695	695.424.000	63.021.988	11.43	80.890.305	13.16

(Nguồn: Báo cáo tài chính Công ty TNHH Talentmate từ 2023 - 2025)

Nhận xét:

Qua bảng số liệu đã được phân tích trên, ta nhận thấy giá trị tài sản của Công ty TNHH Talentmate có sự biến động cụ thể như sau:

Về tài sản

Qua bảng số liệu cho thấy, tổng tài sản của Công ty TNHH Talentmate có xu hướng tăng liên tục trong giai đoạn 2023–2025. Cụ thể, năm 2024 tổng tài sản đạt

614.533.695 đồng, tăng 63.021.988 đồng, tương ứng tăng 11,43% so với năm 2023. Đến năm 2025, tổng tài sản đạt 695.424.000 đồng, tăng 80.890.305 đồng, tương ứng tăng 13,16% so với năm 2024. Điều này cho thấy quy mô hoạt động của công ty đang từng bước được mở rộng và tình hình tài chính có sự phát triển tích cực.

Trong cơ cấu tài sản, tài sản ngắn hạn luôn chiếm tỷ trọng chủ yếu trong tổng tài sản. Năm 2023, tài sản ngắn hạn đạt 522.948.235 đồng, chiếm khoảng 94,82% tổng tài sản. Năm 2024 tăng lên 583.284.780 đồng tương ứng 11,54% và năm 2025 đạt 659.639.093 đồng tương ứng 13,09%. Điều này cho thấy phần lớn nguồn lực tài chính của doanh nghiệp được sử dụng cho các hoạt động ngắn hạn, phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ tuyển dụng.

Trong tài sản ngắn hạn, tiền và các khoản tương đương tiền tăng đều qua các năm, từ 265.384.217 đồng năm 2023 lên 298.726.593 đồng năm 2024 và 332.148.905 đồng năm 2025. Điều này phản ánh khả năng thanh toán của công ty được đảm bảo và doanh nghiệp có sự chủ động về nguồn vốn lưu động.

Các khoản phải thu khách hàng cũng có xu hướng tăng từ 204.716.825 đồng năm 2023 lên 236.195.472 đồng năm 2024 và đạt 271.583.904 đồng năm 2025. Sự gia tăng này cho thấy quy mô hoạt động kinh doanh ngày càng mở rộng, tuy nhiên doanh nghiệp cần chú trọng công tác quản lý và thu hồi công nợ nhằm hạn chế rủi ro bị chiếm dụng vốn.

Hàng tồn kho không phát sinh trong cả ba năm. Điều này hoàn toàn phù hợp với đặc điểm hoạt động của công ty trong lĩnh vực dịch vụ tuyển dụng, không kinh doanh hàng hóa nên không cần dự trữ hàng tồn kho.

Đối với tài sản dài hạn, toàn bộ giá trị là tài sản cố định và có xu hướng tăng qua các năm. Năm 2023 là 28.563.472 đồng, năm 2024 tăng lên 31.248.915 đồng và năm 2025 tiếp tục tăng lên 35.784.907 đồng. Tuy nhiên, tài sản dài hạn chỉ chiếm khoảng 5% tổng tài sản, cho thấy công ty vẫn duy trì mô hình hoạt động tinh gọn và chưa đầu tư nhiều vào cơ sở vật chất.

Về nguồn vốn

Tổng nguồn vốn của công ty tăng tương ứng với tổng tài sản qua các năm. Năm 2024 đạt 614.533.695 đồng, tăng 11,43% so với năm 2023; năm 2025 đạt 695.424.000 đồng, tăng 13,16% so với năm 2024. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang có thêm nguồn lực tài chính để phục vụ hoạt động kinh doanh.

Nợ phải trả có xu hướng tăng từ 311.037.805 đồng năm 2023 lên 345.575.579 đồng năm 2024 và đạt 381.851.866 đồng năm 2025. Trong đó, khoản phải trả người lao động chiếm tỷ trọng lớn nhất và tăng từ 276.842.519 đồng lên 336.915.284 đồng trong giai đoạn nghiên cứu. Điều này phản ánh sự gia tăng về quy mô nhân sự cũng như chi phí tiền lương khi công ty mở rộng hoạt động.

Các khoản thuế và nghĩa vụ phải nộp Nhà nước cũng tăng từ 34.195.286 đồng năm 2023 lên 44.936.582 đồng năm 2025. Tuy nhiên, tỷ trọng nợ phải trả trong tổng nguồn vốn có xu hướng giảm nhẹ từ 56,40% năm 2023 xuống 54,91% năm 2025, cho thấy mức độ phụ thuộc vào nguồn vốn bên ngoài đang giảm dần.

Vốn chủ sở hữu tăng từ 240.473.902 đồng năm 2023 lên 268.958.116 đồng năm 2024 và đạt 313.572.134 đồng năm 2025. Trong khi vốn góp của chủ sở hữu được giữ nguyên ở mức 250.000.000 đồng thì lợi nhuận sau thuế chưa phân phối có sự cải thiện đáng kể, từ mức âm 9.526.098 đồng năm 2023 lên 18.958.116 đồng năm 2024 và đạt 63.572.134 đồng năm 2025. Điều này cho thấy hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp ngày càng được nâng cao.

Nhìn chung, tình hình tài sản và nguồn vốn của Công ty TNHH Talentmate trong giai đoạn 2023–2025 có nhiều chuyển biến tích cực. Quy mô tài sản và nguồn vốn đều tăng qua các năm, khả năng thanh toán được đảm bảo và kết quả kinh doanh có xu hướng cải thiện rõ rệt. Cơ cấu tài sản phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp dịch vụ khi tài sản ngắn hạn chiếm tỷ trọng lớn và không phát sinh hàng tồn kho. Bên cạnh đó, doanh nghiệp đang từng bước nâng cao mức độ tự chủ tài chính thông qua sự gia tăng của vốn chủ sở hữu. Tuy nhiên, công ty cần chú trọng hơn đến việc quản lý các khoản phải thu khách hàng và tăng cường đầu tư vào cơ sở vật chất, công nghệ nhằm tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

2.3.4. Phân tích tình hình hoạt động kinh doanh tại đơn vị thực tập

Để đánh giá tình hình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, nội dung dưới đây sẽ phân tích kết quả hoạt động kinh doanh qua các năm gần đây.

Bảng 2.4: Tình hình hoạt động tài chính của công ty giai đoạn 2023–2025

Đơn vị tính: VND

Chỉ tiêu	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Chênh lệch 2024/2023		Chênh lệch 2025/2024	
				+/ -	%	+/ -	%
1. Doanh thu BH và cung cấp DV	1.426.785.320	1.612.948.275	1.812.736.594	186.162.955	13.05	199.788.319	12.39
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	0	0	0	0	0.00	0	0.00
3. Doanh thu thuần về BH và cung cấp DV	1.426.785.320	1.612.948.275	1.812.736.594	186.162.955	13.05	199.788.319	12.39
4. Giá vốn hàng bán	356.248.913 đ	398.572.184	445.836.207	42.323.271	11.88	47.264.023	11.86
5. Lợi nhuận gộp về BH và cung cấp DV	1.070.536.407	1.214.376.091	1.366.900.387	143.839.684	13.44	152.524.296	12.56
6. Doanh thu hoạt động tài chính	72.846	91.635	114.208	18.789	25.79	22.573	24.63
7. Chi phí hoạt động tài chính	21.364.285	23.845.917	26.784.306	2.481.632	11.62	2.938.389	12.32
8. Chi phí bán hàng	355.214.782	382.946.518	405.382.964	27.731.736	7.81	22.436.446	5.86
9. Chi phí QLDN	425.276.140	534.096.768	654.480.031	108.820.628	25.59	120.383.263	22.54
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	268.754.046	273.578.523	280.367.294	4.824.477	1.79	6.788.771	2.48
11. Thu nhập khác	7.628.415	9.052.847	10.874.362	1.424.432	18.67	1.821.515	20.12
12. Chi phí khác	48.736.209	45.284.916	41.672.580	-3.451.293	-7.08	-3.612.336	-7.98
13. Lợi nhuận khác	-41.107.794	-36.232.069	-30.798.218	4.875.725	-11.86	5.433.851	-15.00
14. Lợi nhuận trước thuế	227.646.252	237.346.454	249.569.076	9.700.202	4.26	12.222.622	5.15
15. Thuế TNDN	45.479.450	47.469.291	49.913.815	1.989.841	4.37	2.444.524	5.15
16. Lợi nhuận sau thuế	182.166.802	189.877.163	199.655.261	7.710.361	4.23	9.778.098	5.15

Nhận xét:

➤ Cơ cấu doanh thu

Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ của công ty tăng đều qua các năm, từ 1.426.785.320 đồng năm 2023 lên 1.612.948.275 đồng năm 2024, tăng 186.162.955 đồng tương ứng 13,05%. Đến năm 2025 đạt 1.812.736.594 đồng, tăng 199.788.319 đồng tương ứng 12,39%. Điều này cho thấy công ty đang mở rộng quy mô hoạt động và duy trì tốc độ tăng trưởng ổn định trong lĩnh vực dịch vụ tuyển dụng.

Các khoản giảm trừ doanh thu không phát sinh trong cả ba năm, cho thấy hoạt động kinh doanh ổn định, không có các khoản giảm giá hay trả lại dịch vụ. Doanh thu hoạt động tài chính tăng từ 72.846 đồng năm 2023 lên 114.208 đồng năm 2025 (tăng 56,8%), tuy nhiên vẫn chiếm tỷ trọng rất nhỏ, không đáng kể trong tổng doanh thu.

➤ Cơ cấu chi phí

Giá vốn hàng bán tăng theo doanh thu, từ 356.248.913 đồng năm 2023 lên 398.572.184 đồng năm 2024 (tăng 11,88%) và 445.836.207 đồng năm 2025 (tăng 11,86%), phản ánh chi phí hoạt động tăng theo quy mô kinh doanh. Chi phí bán hàng tăng từ 355.214.782 đồng năm 2023 lên 382.946.518 đồng năm 2024 (tăng 7,81%) và 405.382.964 đồng năm 2025 (tăng 5,86%), cho thấy công ty đang mở rộng hoạt động marketing và tìm kiếm khách hàng.

Chi phí quản lý doanh nghiệp tăng khá mạnh, từ 425.276.140 đồng năm 2023 lên 534.096.768 đồng năm 2024 (tăng 25,59%) và 654.480.031 đồng năm 2025 (tăng 22,54%). Đây là khoản chi phí tăng cao nhất, phản ánh việc mở rộng bộ máy quản lý và chi phí vận hành tăng theo quy mô doanh nghiệp. Chi phí tài chính tăng nhẹ từ 21.364.285 đồng lên 26.784.306 đồng trong giai đoạn 2023–2025 (tăng khoảng 25,4%), nhưng vẫn ở mức thấp.

➤ Lợi nhuận

Lợi nhuận gộp tăng đều qua các năm, từ 1.070.536.407 đồng năm 2023 lên 1.214.376.091 đồng năm 2024 (tăng 13,44%) và 1.366.900.387 đồng năm 2025 (tăng 12,56%), cho thấy hoạt động kinh doanh cốt lõi hiệu quả.

Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh tăng chậm, từ 268.754.046 đồng năm 2023 lên 273.578.523 đồng năm 2024 (tăng 1,79%) và 280.367.294 đồng năm 2025 (tăng 2,48%). Nguyên nhân chủ yếu là do chi phí, đặc biệt chi phí quản lý doanh nghiệp, tăng mạnh.

Lợi nhuận khác vẫn âm nhưng cải thiện dần, từ -41.107.794 đồng lên -30.798.218 đồng, cho thấy mức lỗ giảm khoảng 25,1% trong giai đoạn nghiên cứu. Lợi nhuận sau thuế tăng ổn định từ 182.166.802 đồng năm 2023 lên 189.877.163 đồng năm 2024 (tăng 4,23%) và 199.655.261 đồng năm 2025 (tăng 5,15%).

Nhìn chung, công ty có sự tăng trưởng ổn định về doanh thu và lợi nhuận trong giai đoạn 2023–2025. Tuy nhiên, chi phí, đặc biệt là chi phí quản lý doanh nghiệp, tăng nhanh hơn so với lợi nhuận, cho thấy doanh nghiệp cần chú trọng hơn trong việc kiểm soát chi phí để nâng cao hiệu quả kinh doanh trong thời gian tới.

2.4. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH TALENTMATE

2.4.1. Bộ phận phụ trách - Phòng tuyển dụng

Tại Công ty TNHH Talentmate, hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng do Phòng tuyển dụng phụ trách chính. Bộ phận này chỉ phụ trách tuyển dụng cho các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ của công ty, không thực hiện các công việc thuộc bộ phận nhân sự nội bộ của công ty. Sau khi tiếp nhận nhu cầu tuyển dụng từ doanh nghiệp đối tác, phòng tuyển dụng sẽ tiến hành đăng tuyển và tìm kiếm ứng viên phù hợp theo yêu cầu mà doanh nghiệp đưa ra.

Hiện tại, phòng tuyển dụng có nhiều nhân sự tuyển dụng và công việc sẽ được chia khá đều cho mọi người dựa trên các vị trí mà doanh nghiệp cần tuyển. Mỗi nhân sự sẽ phụ trách nhiều vị trí khác nhau để kịp đáp ứng tiến độ mà doanh nghiệp yêu cầu. Tuy nhiên, ở các bước như sàng lọc hồ sơ hay phỏng vấn sơ bộ ứng viên thì thường những nhân sự có nhiều kinh nghiệm hơn sẽ phụ trách để đánh giá ứng viên trước khi gửi sang doanh nghiệp. Đối với những vị trí khó tuyển thì sẽ có thêm một số nhân sự cùng hỗ trợ để đẩy nhanh tiến độ tuyển dụng và tìm kiếm ứng viên phù hợp dễ hơn. Nhờ đó, công việc trong phòng tuyển dụng được thực hiện hiệu quả hơn và hạn chế tình trạng chùng chãi công việc.

2.4.2. Hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng

2.4.2.1. Dịch vụ gói đăng tin

a. Mô tả và quy trình thực hiện

Gói đăng tin là dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp đăng tải thông tin tuyển dụng lên các nền tảng nhằm thu hút ứng viên. Nhân sự của Phòng Tuyển dụng sẽ thực hiện đăng bài theo số lượng đã cam kết trong gói dịch vụ và cung cấp link bài đăng để doanh nghiệp

theo dõi. Trong quá trình triển khai, các CV ứng viên gửi về sẽ được nhân sự tổng hợp và chuyển trực tiếp cho doanh nghiệp mà không thực hiện sàng lọc hay đánh giá trước.

Quy trình thực hiện gói đăng tin được triển khai như sau:

1. Tiếp nhận và xử lý nhu cầu tuyển dụng

Sau khi doanh nghiệp cung cấp JD và các thông tin liên quan đến vị trí cần tuyển, nhân sự Phòng Tuyển dụng sẽ tiến hành rà soát và điều chỉnh nội dung JD theo hướng ngắn gọn, rõ ràng. Đồng thời, bộ phận này cũng thiết kế hình ảnh tuyển dụng phù hợp để phục vụ cho việc đăng tin trên các kênh tuyển dụng, nhằm tăng mức độ thu hút và hiệu quả tiếp cận ứng viên.



Hình 2.2: Hình ảnh tuyển dụng vị trí Seller Tiktok Us

2. Tìm kiếm ứng viên

Sau khi hoàn thiện nội dung tuyển dụng, bộ phận nhân sự sẽ tiến hành đăng bài trên các kênh tuyển dụng phù hợp nhằm tiếp cận ứng viên. Hoạt động đăng tin được thực hiện theo đúng số lượng bài đăng đã cam kết với doanh nghiệp để đảm bảo hiệu quả truyền thông tuyển dụng.

Ví dụ, nếu doanh nghiệp yêu cầu 50 bài đăng, bộ phận nhân sự sẽ thực hiện đầy đủ số lượng bài đăng theo đúng yêu cầu nhằm tăng khả năng tiếp cận ứng viên phù hợp với vị trí tuyển dụng.



Hình 2.3: Kênh tuyển dụng trên nền tảng Facebook

3. Quản lý bài đăng tuyển dụng

Sau khi đăng tin tuyển dụng, bộ phận nhân sự sẽ theo dõi các bài đăng đã đăng lên các kênh tuyển dụng. Tất cả các link bài đăng sẽ được gom lại và lưu trên Google Sheets để dễ kiểm tra và quản lý trong quá trình làm việc.

54	BAI ĐĂNG TUYEN
STT	Link bài đăng
1	https://www.facebook.com/share/p/18PGwNHR8H/
2	https://www.facebook.com/share/p/1FYJFaNsxa/
3	https://www.facebook.com/share/p/1DtmoAEtL.Y/
4	https://www.facebook.com/share/p/1GfQMZ2vwT/
5	https://www.facebook.com/share/p/14bAnzz331R/
6	https://www.facebook.com/share/p/1QsVG5pZKp/
7	https://www.facebook.com/share/p/1BE2qDtoDF/
8	https://www.facebook.com/share/p/1DFpMLQ23R/
9	https://www.facebook.com/share/p/1QsVG5pZKp/
10	https://www.facebook.com/share/p/1BE2qDtoDF/
11	https://www.facebook.com/share/p/1DFpMLQ23R/
12	https://www.facebook.com/share/p/1Cecz7jEnM/
13	https://www.facebook.com/share/p/18R6aw8xbt/
14	https://www.facebook.com/share/p/14gt6ZQ9DG1/
15	https://www.facebook.com/share/p/1BTYA1bg3/

Hình 2.4: Danh sách link bài đăng tuyển dụng

4. Tiếp nhận và tổng hợp hồ sơ ứng viên

Trong quá trình đăng tin tuyển dụng, hồ sơ ứng viên sẽ được gửi trực tiếp về email của nhân sự phụ trách. Sau khi tiếp nhận, nhân sự tiến hành kiểm tra và cập nhật thông tin ứng viên lên Google Sheets chung của công ty để phục vụ việc theo dõi.

Tiếp đó, các ứng viên sẽ được phân loại và tổng hợp theo từng doanh nghiệp trên các file Google Sheets riêng. Ví dụ, ứng viên thuộc doanh nghiệp Feline sẽ được tổng hợp vào danh sách Feline, còn ứng viên thuộc NH Team sẽ được tổng hợp vào danh sách NH Team, trước khi gửi lại cho doanh nghiệp theo đúng yêu cầu đã thỏa thuận.

BẢNG THÔNG TIN CV ỨNG VIÊN						
Ngày update	STT	Họ và tên	SĐT	Email	Link CV	Tình trạng liên hệ
17/4/2026	1	Tuồng Đăng Hùng	0386447016	dpbinhminh11@gmail.com	Link	13h30
20/4/2026	2	Trần Nguyễn Hoài Nam	0852297684	namtranhoai179.3@gmail.com	Link	13h30
20/4/2026	3	Đặng Hoàng Nhung	0913416027	danghoangnhung@gmail.com	Link	13h30
20/4/2026	4	Lê Thị Kiều Trinh	0795783860	kieu Trinh21257@gmail.com	Link	14h30
20/4/2026	5	Nguyễn Thị Phương Thảo	0397698890	thao.ntpt195@gmail.com	Link	14h30
21/4/2026	6	Hoàng Ngọc Anh Huy	0902282032	hoanghuy5284@gmail.com	Link	14h30
21/4/2026	7	Phạm Nhật Hoàng	0836954279	hoangnbk.gn@gmail.com	Link	15h30
21/4/2026	8	Nguyễn Thu Ngân	0358028092	thungan030902@gmail.com	Link	15h30

Hình 2.5: Bảng tổng hợp thông tin ứng viên

5. Bàn giao kết quả cho doanh nghiệp

Sau khi hoàn thành, toàn bộ link bài đăng và hồ sơ ứng viên đã tổng hợp sẽ được gửi lại cho doanh nghiệp. Dịch vụ sẽ kết thúc khi công ty đã hoàn thành đủ số lượng bài đăng theo cam kết và bàn giao đầy đủ CV ứng viên cho doanh nghiệp.

b. Quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

Đối với gói dịch vụ đăng tin, Phòng Tuyển dụng quản lý khả năng cung ứng dịch vụ theo hướng linh hoạt dựa trên số lượng bài đăng và vị trí tuyển dụng mà doanh nghiệp đưa ra để phân chia nhân sự phụ trách phù hợp. Việc phân bổ nhân sự được thực hiện bởi trưởng nhóm tuyển dụng, đảm bảo một vị trí sẽ được giao cho từ 1–2 nhân sự phụ trách đăng tin, tìm kiếm ứng viên. Tuy nhiên, mỗi nhân sự sẽ không chỉ phụ trách một vị trí tuyển dụng mà có thể đảm nhận đồng thời nhiều vị trí tuyển dụng khác nhau tùy theo sự phân công của trưởng nhóm.

Trong một số trường hợp doanh nghiệp yêu cầu số lượng bài đăng nhiều, khoảng từ 100–150 bài đăng, thì trưởng nhóm sẽ phân chia thêm từ 3–4 nhân sự hỗ trợ đăng bài để kịp hoàn thành theo yêu cầu của doanh nghiệp.

Ngoài ra, Phòng Tuyển dụng còn sử dụng Google Sheets để theo dõi các vị trí tuyển dụng và phân chia công việc cho từng nhân sự để phụ trách. Trong bảng sẽ bao gồm các thông tin như vị trí tuyển dụng, khu vực làm việc, trạng thái tuyển dụng, số lượng bài đăng, thời gian đăng tuyển và nhân sự phụ trách từng vị trí. Thông qua bảng này, Phòng Tuyển dụng có thể dễ dàng theo dõi tiến độ tuyển dụng của từng vị trí và quản lý công việc của từng nhân sự.

03/2026	09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Warriors Holding	Đang tin	POD Seller	Link	18/3/2026 - 19/4/2026	50 bài - 10 CV	Thanh Trà	Thủy Vỹ
03/2026	09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Warriors Holding	Đang tin	POD Seller Support parttime	Link	18/3/2026 - 19/4/2026	50 bài - 10 CV	Thanh Trà	Thủy Vỹ
03/2026	09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Warriors Holding	Đang tin	Amazon FBA Seller	Link	18/3/2026 - 19/4/2026	50 bài - 10 CV	Thanh Trà	Thủy Vỹ
03/2026	09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Blue Bricks	Đang tin	Designer POD	Link	18/3/2026 - 19/4/2026	150 bài - 10 CV	Thanh Trà	Lê Quỳnh

01/06/2025	Đà Nẵng	Đang tuyển	T-MEDIA	Đăng tin	Idea Creator
	Đà Nẵng	Đang tuyển	Obox Group	Đăng tin	TTS Marketing
	Hà Nội	Đang tuyển	BROAMAZING	Đăng tin	SELLER (NAM)
10/09/2025	Đà Nẵng	Đang tuyển	Obox Designs	Đăng tin	TTS Marketing
10/09/2025	Đà Nẵng	Đang tuyển	Talentmate	Đăng tin	TTS Content Marketing
11/09/2025	Đà Nẵng	Đang tuyển	Talentmate	Đăng tin	TTS CSKH & Sale
14/10/2025	Đà Nẵng	Đang tuyển	CTech	Đăng tin	Seller Tiktok
30/01/2026	Hà Nội	Đang tuyển	Bromazing	Đăng tin	Amazon FBM
24/02/2026	Tam Kỳ	Đang tuyển	TNHH SẢN XUẤT QUÀ TẶNG C	Đăng tin	Nhân viên kinh doanh
25/02/2026	HCM	Đang tuyển	ECOMLAUNCH	Đăng tin	Designer ngành POD
09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Warriors Holding	Đăng tin	POD Seller
09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Warriors Holding	Đăng tin	POD Seller Support parttime
09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Warriors Holding	Đăng tin	Amazon FBA Seller
09/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Blue Bricks	Đăng tin	Designer POD
12/03/2026	HCM	Đang tuyển	Team FM Commerce	Đăng tin	Seller Tiktok
17/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	VTA Media	Đăng tin	Content Creator Facebook
18/03/2026	HCM	Đang tuyển	ECOMLAUNCH	Đăng tin	Seller Etsy
10/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Hulo Ecom	Đăng tin	Seller Etsy
16/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Team Raisedy	Đăng tin	Seller
17/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Feline	Đăng tin	Seller POD

Hình 2.6: Bảng theo dõi các vị trí tuyển dụng (gói đăng tin).

c. Quản lý chất lượng dịch vụ

Đối với gói đăng tin tuyển dụng, việc quản lý chất lượng dịch vụ được thực hiện bởi Phòng Tuyển dụng, trong đó Trưởng nhóm Tuyển dụng là người trực tiếp theo dõi quá trình triển khai trong khoảng 1 tháng. Trong thời gian này, tiến độ công việc được theo dõi thường xuyên để đảm bảo dịch vụ được thực hiện đúng kế hoạch và đúng thời gian đã cam kết với doanh nghiệp.

Chất lượng dịch vụ chủ yếu được đánh giá qua các tiêu chí như số lượng CV nhận về, số lượng CV gửi cho doanh nghiệp và thời gian thực hiện. Đây là những căn cứ để Phòng Tuyển dụng xem xét mức độ hiệu quả của gói đăng tin đối với từng vị trí tuyển dụng. Bên cạnh đó, Phòng Tuyển dụng sử dụng Google Sheets để lưu trữ và cập nhật thông tin ứng viên cũng như tình trạng xử lý hồ sơ theo từng vị trí. Dữ liệu được cập nhật hàng ngày để biết được số lượng CV ứng tuyển của từng vị trí tuyển dụng. Dựa trên đó, Trưởng nhóm Tuyển dụng có thể kiểm soát số lượng CV đã gửi cho doanh nghiệp và nhắc nhở nhân sự phụ trách nếu kết quả chưa đạt yêu cầu.

Trong trường hợp gần đến hạn cam kết nhưng số lượng CV vẫn chưa đủ theo yêu cầu của doanh nghiệp, bộ phận tuyển dụng sẽ trao đổi lại để cập nhật tình hình và điều chỉnh thời gian nếu cần thiết. Tuy nhiên, đối với gói đăng tin tuyển dụng, do không có bước sàng lọc ứng viên nên số lượng CV phụ thuộc chủ yếu vào mức độ thu hút của tin đăng và nhu cầu thị trường. Vì vậy, nhìn chung dịch vụ vẫn đảm bảo đúng tiến độ và cơ bản đáp ứng yêu cầu về số lượng CV đã cam kết với doanh nghiệp.

05/2026	21/4/2026	1159	Đà Nẵng	Warriors	Seller POD	Thanh Trà	namtranhoai1793@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1160	Đà Nẵng	Warriors	FBA	Thanh Trà	mquanghh2502@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1161	Đà Nẵng	Warriors	Seller POD	Thanh Trà	thue02012021@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1162	Đà Nẵng	Warriors	Seller POD	Thủy Vy	huyngqu21@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1163	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	hoangshk.g@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1164	Đà Nẵng	Warriors	Seller POD	Thủy Vy	truonggiabao.160704@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1165	Đà Nẵng	Raisedy	Seller Tiktok	Thủy Vy	thungan030902@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1166	Đà Nẵng	Raisedy	Seller Tiktok	Thủy Vy	meyeyeb888@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	21/4/2026	1167	Đà Nẵng	Medicar	Kế toán tổng hợp	Thanh Trà	lapden89@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Headhunt
05/2026	22/4/2026	1168	Hà Nội	Twite	Seller Tiktok	Thanh Trà	dtquynhtrang.2001@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
05/2026	22/4/2026	1169	Đà Nẵng	Huki Gourmet	Kế toán Nội Bộ	Thanh Trà	kieubtran.30@gmail.com	Link		Cung ứng
05/2026	22/4/2026	1170	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	mangkieuoanh2004@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	22/4/2026	1171	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	huytunguyen137@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	22/4/2026	1172	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	tm591595@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	22/4/2026	1173	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy		Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	22/4/2026	1174	Đà Nẵng	Raisedy	Seller Tiktok	Thủy Vy		Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	22/4/2026	1175	Đà Nẵng	Warriors	Seller POD	Thủy Vy		Link	ĐÃ FILL	Đăng tin

05/2026	5/5/2026	1256	Đà Nẵng	Raisedy	Seller Tiktok	Thủy Vy	dnhi2370@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1257	Đà Nẵng	Raisedy	Seller Tiktok	Thủy Vy	Hai01665648005@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1258	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	Hai01665648005@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1259	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	ybinhnguyen2404@gmail.com	Link	TRUNG CV	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1260	Đà Nẵng	HULO ECOM	Seller Etyu	Thủy Vy	lanhuong153@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1261	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thủy Vy	nguyenthuhao2903@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1262	HCM	D2 Ecomtech	Seller Etyu	Lê Quyên	nguyenvanquynh0527@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	5/5/2026	1263	HCM	ECOMLAUCH	Seller Etyu	Lê Quyên	mbt183@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	6/5/2026	1264	Đà Nẵng	A11	TTS Kiến trúc	Thanh Trà	truongdanghoc34@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	6/5/2026	1265	Đà Nẵng	A11	TTS Kiến trúc	Thanh Trà	dodinhky.tk1@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	6/5/2026	1266	Đà Nẵng	A11	TTS Kiến trúc	Lê Quyên	trankhanhuyen449@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
05/2026	6/5/2026	1267	Đà Nẵng	A11	TTS Kiến trúc	Lê Quyên	thuong942k5@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin

Hình 2.7: Bảng theo dõi ứng viên trong hoạt động gói đăng tin

2.4.2.2. Dịch vụ gói cung ứng

a. Mô tả và quy trình thực hiện

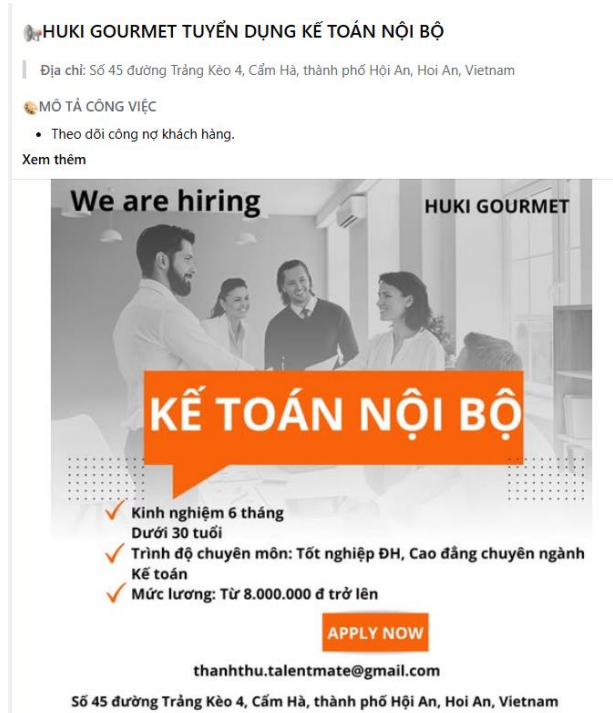
Gói cung ứng là dịch vụ tìm kiếm, sàng lọc và cung cấp ứng viên phù hợp theo yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Khác với gói đăng tin, dịch vụ này không chỉ tập trung vào việc thu hút ứng viên mà còn tham gia vào quá trình chọn lọc và kết nối ứng viên với doanh nghiệp, đảm bảo phù hợp với tiêu chí tuyển dụng.

Gói cung ứng được triển khai theo hai hình thức chính gồm cung ứng cơ bản và cung ứng nâng cao, với mức độ tham gia và cam kết khác nhau trong quá trình tuyển dụng.

Quy trình thực hiện gói cung ứng

1. Tiếp nhận và xử lý nhu cầu tuyển dụng

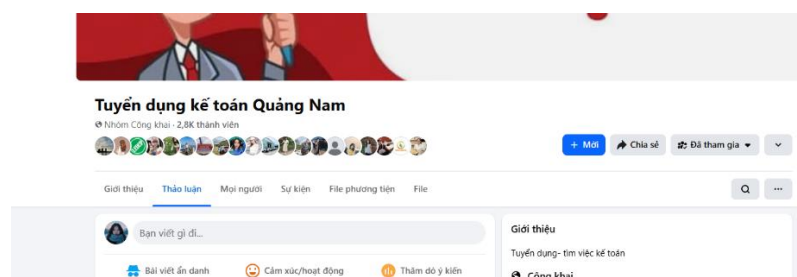
Nhân sự của phòng tuyển dụng sẽ tiếp nhận thông tin tuyển dụng từ phía doanh nghiệp, bao gồm vị trí và yêu cầu công việc. Sau đó, bộ phận nhân sự tiến hành rà soát và hoàn thiện lại JD để đảm bảo rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với thị trường lao động. Đồng thời, bộ phận này cũng thiết kế hình ảnh tuyển dụng nhằm hỗ trợ việc đăng tin trên các kênh tuyển dụng.



Hình 2.8: Hình ảnh tuyển dụng vị trí kế toán nội bộ

2. Tìm kiếm ứng viên

Bộ phận nhân sự sẽ tiến hành đăng tin tuyển dụng và chủ động tìm kiếm ứng viên từ nhiều nguồn khác nhau để thu hút CV phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.



Hình 2.9: Kênh tuyển dụng qua nhóm Facebook

3. Sàng lọc và xử lý ứng viên

Sau khi ứng viên ứng tuyển, hồ sơ sẽ được gửi trực tiếp về email của bộ phận nhân sự phụ trách. Bộ phận nhân sự sẽ tiến hành tiếp nhận và tổng hợp CV ứng viên. Sau đó,

Trưởng nhóm Tuyển dụng sẽ thực hiện sàng lọc sơ bộ dựa trên yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Những CV chưa phù hợp sẽ được phản hồi lại cho ứng viên.

Chào Bạn!

Lời đầu tiên, Phòng Tuyển dụng xin chân thành cảm ơn bạn đã quan tâm và dành thời gian đăng ký ứng tuyển vào vị trí **KẾ TOÁN NỘI BỘ - MEDICAR**. Sau một thời gian xem xét kỹ lưỡng của bộ phận Tuyển dụng, dựa trên những thông tin về bản thân mà bạn đã cung cấp trong CV. Chúng tôi rất tiếc khi phải thông báo với bạn rằng:

BẠN CHƯA PHÙ HỢP VỚI TIÊU CHÍ CỦA CÔNG TY ĐỂ CÓ THỂ TIẾP TỤC THAM GIA VÒNG PHÒNG VẤN CHÍNH THỨC!

Chúng tôi mong rằng sẽ được gặp lại bạn trong tương lai gần và được hợp tác làm việc với bạn. Chúc bạn sức khỏe và luôn thành công trên con đường phía trước!

Một lần nữa, chúng tôi xin cảm ơn sự quan tâm và ứng tuyển của bạn.

—

- Trân trọng -

TUYỂN DỤNG TALENTMATE

Hình 2.10: Email thông báo kết quả không đạt cho ứng viên

Các CV phù hợp sẽ được tổng hợp trên Google Sheets và gửi cho doanh nghiệp theo từng hình thức dịch vụ.

- Gói cung ứng cơ bản:

Đối với gói này, sau khi CV đã được sàng lọc, bộ phận nhân sự sẽ tiến hành xử lý thông tin bằng cách che các thông tin cá nhân cần thiết trước khi gửi cho doanh nghiệp. Sau đó, phía doanh nghiệp sẽ xem xét và lựa chọn các CV phù hợp với yêu cầu tuyển dụng, đồng thời xác nhận các CV đạt. Trên cơ sở đó, bộ phận nhân sự sẽ cung cấp thông tin liên hệ của ứng viên để phía doanh nghiệp chủ động liên hệ và sắp xếp phỏng vấn. Như vậy, quá trình cung ứng dịch vụ dừng lại ở bước cung cấp CV đạt yêu cầu.

- Gói cung ứng nâng cao:

Đối với gói này, bộ phận nhân sự triển khai dịch vụ với cam kết ứng viên tham gia phỏng vấn. Sau khi CV đã được sàng lọc, bộ phận này sẽ tiến hành xử lý thông tin bằng cách che các thông tin cá nhân cần thiết trước khi chuyển cho doanh nghiệp. Tiếp theo, phía doanh nghiệp sẽ xem xét, lựa chọn ứng viên và chủ động sắp xếp lịch phỏng vấn. Ứng viên sẽ tham gia phỏng vấn theo lịch đã thống nhất và các CV được ghi nhận là đạt khi ứng viên tham gia phỏng vấn với doanh nghiệp. Như vậy, quá trình cung ứng dịch vụ được triển khai đến bước ứng viên tham gia phỏng vấn với đối tác.

4. Hoàn tất dịch vụ tuyển dụng

Sau khi bên doanh nghiệp xác nhận CV phù hợp hoặc ứng viên hoàn tất phỏng vấn theo cam kết của từng gói dịch vụ, công ty sẽ kết thúc quá trình cung ứng dịch vụ.

b. Quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

Đối với gói cung ứng dịch vụ, Phòng Tuyển dụng sẽ quản lý khả năng cung ứng bằng cách phân chia công việc cho từng nhân sự theo từng vị trí mà doanh nghiệp yêu cầu.

Đối với công đoạn sàng lọc hồ sơ, trưởng nhóm sẽ là người trực tiếp phụ trách để đảm bảo chất lượng ứng viên trước khi chuyển cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Phòng Tuyển dụng còn sử dụng Google Sheets để theo dõi các vị trí tuyển dụng cũng như tiến độ làm việc của từng nhân sự. Thông qua công cụ này, Phòng Tuyển dụng có thể nắm được tình hình xử lý từng vị trí và quản lý công việc tốt hơn để đảm bảo đúng tiến độ.

06/04/2026	HCM	Dừng tuyển	CÔNG TY TNHH...	Cung ứng ...	Content Marketing	Link	
06/04/2026	HCM	Đang tuyển	CÔNG TY TNHH...	Cung ứng ...	SEO Executive	Link	Thanh Trà
06/04/2026	Tam Kỳ	Đang tuyển	CÔNG TY TNHH...	Cung ứng ...	Seller Etsy	Link	Hân Bình Thanh Thảo Thanh Thảo Gia Hân

03/2026	25/02/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Huki Gourmet	Cung ứng ...	Nhân viên tư vấn
03/2026	25/02/2026	HCM	Dừng tuyển	Mãng Beauty St...	Cung ứng ...	Designer
03/2026	25/02/2026	HCM	Dừng tuyển	Mãng Beauty St...	Cung ứng ...	Chăm sóc khách hàng

04/2026	06/04/2026	HCM	Dừng tuyển	CÔNG TY TNHH...	Cung ứng ...	Content Marketing
04/2026	06/04/2026	HCM	Đang tuyển	CÔNG TY TNHH...	Cung ứng ...	SEO Executive
04/2026	06/04/2026	Tam Kỳ	Đang tuyển	CÔNG TY TNHH...	Cung ứng ...	Seller Etsy

Hình 2.11: Bảng theo dõi các vị trí tuyến dung (gói cung ứng).

c. Quản lý chất lượng dịch vụ

Trong gói cung ứng dịch vụ, chất lượng dịch vụ được Phòng Tuyển dụng quản lý thông qua việc cập nhật và theo dõi dữ liệu ứng viên trên Google Sheets, bao gồm dữ liệu ứng viên, trạng thái xử lý hồ sơ và kết quả sàng lọc ứng viên. Sau khi sàng lọc, hồ sơ được phân loại thành CV đạt và CV không đạt. Trong đó, CV đạt là những hồ sơ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, còn CV không đạt là những hồ sơ chưa phù hợp với vị trí tuyển dụng. Việc phân loại này giúp Phòng Tuyển dụng đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên đối với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Công tác quản lý chất lượng dịch vụ do Phòng Tuyển dụng thực hiện, trong đó Trưởng nhóm Tuyển dụng là người trực tiếp theo dõi và kiểm soát quá trình triển khai dịch vụ. Các tiêu chí được sử dụng để đánh giá chất lượng dịch vụ bao gồm số lượng

CV đạt yêu cầu, tỷ lệ CV phù hợp sau sàng lọc và thời gian gửi CV cho doanh nghiệp theo đúng cam kết. Thông qua việc theo dõi các chỉ tiêu này, Trưởng nhóm có thể đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp cũng như chất lượng dịch vụ trong quá trình thực hiện.

Do gói dịch vụ này thường được triển khai trong khoảng 1–2 tháng nên Trưởng nhóm Tuyển dụng thực hiện theo dõi thường xuyên kết quả tuyển dụng nhằm kiểm soát số lượng CV đạt yêu cầu và thời gian thực hiện dịch vụ. Kết quả theo dõi cho thấy đối với các vị trí tuyển dụng thông thường, công ty cơ bản đáp ứng được số lượng CV đạt yêu cầu và thời gian thực hiện đã cam kết với doanh nghiệp. Tuy nhiên, ở một số vị trí có yêu cầu tuyển dụng cao, tỷ lệ CV đạt yêu cầu còn thấp so với kỳ vọng của doanh nghiệp.

Trong trường hợp chất lượng ứng viên chưa đáp ứng yêu cầu, Trưởng nhóm sẽ rà soát lại kết quả tuyển dụng và trao đổi với doanh nghiệp để xác định nguyên nhân, đồng thời đánh giá lại mức độ phù hợp của các tiêu chí tuyển dụng đối với vị trí cần tuyển. Trường hợp cần thiết, công ty có thể trao đổi với doanh nghiệp về việc gia hạn thời gian tuyển dụng nhằm tiếp tục tìm kiếm các ứng viên phù hợp hơn với yêu cầu tuyển dụng. Nhìn chung, công tác quản lý chất lượng dịch vụ tại công ty chủ yếu tập trung vào việc theo dõi tỷ lệ CV đạt yêu cầu, mức độ phù hợp của ứng viên và thời gian thực hiện dịch vụ nhằm đảm bảo đáp ứng các yêu cầu mà doanh nghiệp đã đề ra.

04/2026	9/4/2026	1048	HCM	Giải pháp CN Số	Nhân viên SEO	Thanh Trà	mhaiduong211@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Cung ứng
04/2026	9/4/2026	1049	HCM	Giải pháp CN Số	Nhân viên SEO	Thanh Trà	nganh21062018@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Cung ứng
04/2026	9/4/2026	1050	HCM	Giải pháp CN Số	Nhân viên SEO	Thanh Trà	tranthuyvan1995@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Cung ứng
05/2026	23/4/2026	1192	HCM	Flash Ecom	Idea Etsy	Thanh Thu	npnam1719@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Cung ứng
05/2026	23/4/2026	1193	Đà Nẵng	Warriors	Seller POD	Thủy Vy	thattrieu4@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đang tin
05/2026	23/4/2026	1194	Đà Nẵng	Quang Vũ	Nhân viên kinh doanh	Lê Quyên	ngole170399@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Cung ứng
05/2026	23/4/2026	1195	Đà Nẵng	Quang Vũ	Nhân viên kinh doanh	Lê Quyên	myminhhung1@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Cung ứng
05/2026	24/4/2026	1196	Đà Nẵng	Quang Vũ	Seller Etsy	Thanh Thu	hithuhen30@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Cung ứng

Hình 2.12: Bảng theo dõi ứng viên trong hoạt động gói cung ứng

2.4.2.3. Dịch vụ về gói headhunt

a. Mô tả và quá trình thực hiện

Gói headhunt là dịch vụ tuyển dụng chuyên sâu, trong đó nhân sự của Phòng Tuyển dụng sẽ chủ động tìm kiếm, sàng lọc và cung cấp ứng viên phù hợp theo yêu cầu của doanh nghiệp. Không chỉ dừng lại ở việc giới thiệu CV, dịch vụ còn tham gia vào quá trình đánh giá ứng viên thông qua phỏng vấn sơ bộ, tư vấn trước về vị trí và công ty đối tác, đồng thời hỗ trợ kết nối đến khi ứng viên chính thức nhận việc tại doanh nghiệp.

So với các gói dịch vụ khác, headhunt có yêu cầu cao hơn về chất lượng ứng viên và mức độ phù hợp với vị trí tuyển dụng. Do đó, dịch vụ tập trung vào kết quả đầu ra là ứng viên nhận việc thành công và đảm bảo đúng cam kết trong toàn bộ quá trình tuyển dụng.

Quy trình thực hiện gói headhunt

1. Tiếp nhận và xử lý nhu cầu tuyển dụng

Nhân sự của Phòng Tuyển dụng sẽ tiếp nhận yêu cầu tuyển dụng (JD) từ doanh nghiệp, sau đó rà soát và điều chỉnh nội dung JD để đảm bảo rõ ràng và phù hợp với thị trường ứng viên. Đồng thời, sẽ thiết kế hình ảnh và nội dung tuyển dụng để đăng tải trên các kênh phù hợp nhằm thu hút ứng viên.



Hình 2.13: Hình ảnh tuyển dụng vị trí Leader Ecommerce

2. Tìm kiếm ứng viên

Bộ phận nhân sự triển khai đăng tin tuyển dụng trên các kênh phù hợp, đồng thời mở rộng tìm kiếm ứng viên từ nhiều nguồn nhằm đảm bảo thu hút được các hồ sơ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.



Hình 2.14: Kênh tuyển dụng qua nhóm Facebook

3. Sàng lọc và xử lý ứng viên

Sau khi ứng viên ứng tuyển, hồ sơ sẽ được gửi về email của bộ phận nhân sự phụ trách. Sau đó, bộ phận nhân sự sẽ tổng hợp và chuyển thông tin cho Trưởng nhóm Tuyển dụng để tiến hành sàng lọc sơ bộ và có thể kết hợp phỏng vấn nhanh nhằm đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên với yêu cầu công việc, bao gồm kinh nghiệm, năng lực và mức độ phù hợp với doanh nghiệp. Đồng thời, nhân sự cũng có thể tư vấn trước cho ứng viên về vị trí tuyển dụng và các thông tin liên quan đến doanh nghiệp.

Kết quả sàng lọc được phân loại thành hai nhóm: ứng viên đạt và không đạt. Đối với ứng viên không đạt, bộ phận nhân sự sẽ phản hồi kết quả qua email. Đối với ứng viên đạt, thông tin sẽ được tổng hợp và cập nhật vào Google Sheets để theo dõi, sau đó gửi cho doanh nghiệp xem xét.

4. Theo dõi và phản hồi kết quả tuyển dụng

Doanh nghiệp tiếp nhận hồ sơ ứng viên từ bộ phận nhân sự và tiến hành xem xét. Sau đó, doanh nghiệp liên hệ trực tiếp với ứng viên để sắp xếp lịch phỏng vấn chính thức.

Sau buổi phỏng vấn, doanh nghiệp phản hồi kết quả trong vòng 48 giờ (đạt hoặc không đạt). Đối với ứng viên không đạt, doanh nghiệp thông báo kết quả để bộ phận nhân sự cập nhật và phản hồi lại ứng viên qua email. Đối với ứng viên đạt, doanh nghiệp sẽ thông báo về mức lương, chế độ phúc lợi và thời gian mong muốn ứng viên nhận việc cho bộ phận nhân sự. Sau đó, bộ phận nhân sự sẽ thông báo lại cho ứng viên, sau khi ứng viên xác nhận đồng ý nhận việc, quy trình tuyển dụng được chuyển sang giai đoạn thanh toán và bảo hành dịch vụ.

5. Thanh toán và chính sách bảo hành

Chi phí dịch vụ headhunt tương đương khoảng 01 tháng lương gross của ứng viên và được thanh toán theo tiến trình:

Phương án 1 (2 đợt):

- Đợt 1: 50% phí dịch vụ trong vòng 48h sau khi ứng viên đồng ý nhận thư mời thử việc
- Đợt 2: 50% phí dịch vụ trong vòng 48h sau khi ứng viên hoàn thành 30 ngày thử việc/bảo hành

Phương án 2 (3 đợt):

- Đợt 1: 40% phí dịch vụ trong vòng 48h sau khi ứng viên đồng ý nhận thư mời thử việc
- Đợt 2: 30% phí dịch vụ trong vòng 48h sau khi ứng viên hoàn thành 14 ngày thử việc
- Đợt 3: 30% phí dịch vụ trong vòng 48h sau khi ứng viên hoàn thành 30 ngày thử việc

Trong trường hợp ứng viên nghỉ trong thời gian thử việc, công ty sẽ hỗ trợ thay thế ứng viên mới và chi phí đã thanh toán sẽ được căn trừ cho lần tuyển dụng tiếp theo. Đồng thời, doanh nghiệp có thể được áp dụng mức phí ưu đãi khi tuyển thêm ứng viên cho cùng vị trí trong quá trình hợp tác.

b. Quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

Đối với gói headhunt, Phòng Tuyển dụng sẽ quản lý khả năng cung ứng dịch vụ bằng cách phân chia từ 2–3 nhân sự để cùng phụ trách một vị trí tuyển dụng mà doanh nghiệp đưa ra. Tuy nhiên, mỗi nhân sự sẽ không chỉ phụ trách một vị trí tuyển dụng mà sẽ đảm nhận đồng thời nhiều vị trí tuyển dụng khác nhau tùy theo sự phân công của trưởng nhóm. Các nhân sự sẽ phụ trách việc đăng tuyển và tìm kiếm ứng viên từ các kênh tuyển dụng phù hợp.

Trong trường hợp khối lượng công việc tăng cao với các vị trí càng khó thì trưởng nhóm sẽ phân chia thêm từ 4–5 nhân sự để cùng phụ trách 1 vị trí tuyển dụng đó, nhằm đảm bảo đáp ứng được tiến độ và yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Đối với công đoạn sàng lọc hồ sơ và phỏng vấn sơ bộ ứng viên, trưởng nhóm sẽ là người trực tiếp phụ trách trước khi gửi ứng viên cho doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, Phòng Tuyển dụng còn sử dụng Google Sheets để theo dõi các vị trí tuyển dụng, người phụ trách, tình trạng xử lý công việc. Thông qua đó, có thể dễ dàng

theo dõi tiến độ công việc, phân chia công việc giữa các nhân sự và đảm bảo quá trình cung ứng dịch vụ được thực hiện đúng theo yêu cầu của doanh nghiệp đề ra.

04/2026	14/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	Z Team	Headhunt	Seller Etsy	Link				Thanh Thư	Lê Quyên
04/2026	15/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Yup Media	Headhunt	Designer POD	Link			Fix: Kinh nghiệm 3-5 năm	Thanh Thư	Lê Quyên
04/2026	15/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Aqua Home	Headhunt	Kế toán trưởng/kế toán tổng hợp	Link				Hân Bình	Thanh Thảo
04/2026	16/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Team Raisedy	Đang tìm	Seller	Link				Thanh Thư	Gia Hạn
04/2026	17/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Feline	Đang tìm	Seller POD					Thủy Vy	
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	BH Global	Headhunt	Idea Creator	Link				Lê Quyên	Thanh Thư
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	AN PHÁT TLH	Headhunt	Kế toán nội bộ	Link				Lê Quyên	Thanh Thư
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	AN PHÁT TLH	Headhunt	Nhân viên thu mua	Link				Thanh Trà	
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	Vic Ecommerce	Headhunt	Leader POD	Link				Thanh Thư	Thanh Trà

03/2026	27/02/2026	Hà Nội	Đang tuyển	TWhite	Headhunt	Leader Seller Tiktok Us
03/2026	07/03/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Medicar	Headhunt	Leader Digital Marketing
03/2026	09/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	MRECOM	Headhunt	Nhân viên booking
03/2026	13/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	Nexali Global	Headhunt	Seller Tiktok
03/2026	17/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	DIGIWAY AGENCY	Headhunt	Nhân viên kinh doanh
04/2026	23/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	NCE Global	Headhunt	Seller Etsy
04/2026	23/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	I-Art Holding	Headhunt	Leader Ecom
04/2026	23/03/2026	HCM	Đang tuyển	VIEXGO	Headhunt	Customer Support
04/2026	25/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	SELLNITY	Headhunt	Leader Content
03/2026	25/02/2026	HCM	Đang tuyển	Sự Tử Vàng	Headhunt	Trưởng phòng R&D (Thiết kế mẫu & làm ráp)
04/2026	24/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	AD MEDIA	Headhunt	Seller Etsy
04/2026	31/03/2026	Hà Nội	Đang tuyển	VINAMALL	Headhunt	Vận hành sản
04/2026	14/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	Z Team	Headhunt	Seller Etsy
04/2026	15/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Yup Media	Headhunt	Designer POD
04/2026	15/04/2026	Đà Nẵng	Đang tuyển	Aqua Home	Headhunt	Kế toán trưởng/kế toán tổng hợp
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	BH Global	Headhunt	Idea Creator
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	AN PHÁT TLH	Headhunt	Kế toán nội bộ
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	AN PHÁT TLH	Headhunt	Nhân viên thu mua
04/2026	17/04/2026	Hà Nội	Đang tuyển	Vic Ecommerce	Headhunt	Leader POD

Hình 2.15: Bảng theo dõi các vị trí tuyển dụng (gói headhunt).

c. Quản lý chất lượng dịch vụ

Trong gói dịch vụ headhunt, Trưởng nhóm Tuyển dụng là người trực tiếp theo dõi và chịu trách nhiệm về chất lượng dịch vụ trong suốt thời gian triển khai khoảng 120 ngày. Công tác quản lý chất lượng được thực hiện thông qua việc theo dõi tỷ lệ CV đạt yêu cầu, mức độ phù hợp của ứng viên với tiêu chí tuyển dụng của doanh nghiệp và kết quả tuyển dụng của từng vị trí. Các thông tin liên quan đến ứng viên được cập nhật trên Google Sheets nhằm phục vụ việc theo dõi và kiểm soát chất lượng dịch vụ. Trưởng nhóm Tuyển dụng thường xuyên rà soát kết quả tuyển dụng và ghi nhận phản hồi từ doanh nghiệp để đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên đối với yêu cầu tuyển dụng.

Thực tế, số lượng CV đạt yêu cầu trong gói dịch vụ này thường không nhiều, trong khi tỷ lệ CV không đạt chiếm phần lớn. Kết quả theo dõi cho thấy đối với một số vị trí, tỷ lệ CV đạt yêu cầu còn thấp, phản ánh mức độ phù hợp của ứng viên với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp chưa cao.

Trong quá trình thực hiện, nếu chất lượng ứng viên chưa đáp ứng yêu cầu, Trưởng nhóm sẽ rà soát lại kết quả tuyển dụng và trao đổi với doanh nghiệp để xác định nguyên nhân các ứng viên chưa đáp ứng đầy đủ tiêu chí tuyển dụng. Trong trường hợp cần thiết, công ty sẽ đề xuất gia hạn thời gian tuyển dụng nhằm tiếp tục tìm kiếm các ứng viên phù hợp hơn với yêu cầu của doanh nghiệp.

Nhìn chung, chất lượng dịch vụ headhunt phụ thuộc nhiều vào mức độ phù hợp của ứng viên với yêu cầu từng vị trí. Vì vậy, công tác quản lý chất lượng dịch vụ tại công ty chủ yếu tập trung vào việc theo dõi tỷ lệ CV đạt yêu cầu, mức độ phù hợp của ứng viên và kết quả tuyển dụng nhằm đảm bảo chất lượng dịch vụ theo yêu cầu của doanh nghiệp.

04/2026	3/4/2026	956	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thanh Trà	330921	nguyenthuyet794@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
04/2026	3/4/2026	957	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thanh Trà	571147	linhinh8923@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
04/2026	3/4/2026	958	Đà Nẵng	Hoki Gourmet	Hành chính nhân sự	Thanh Trà		phanhach2003@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Headhunt
04/2026	3/4/2026	959	Đà Nẵng	Hoki Gourmet	Hành chính nhân sự	Thanh Trà	699821	huythach911819@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Headhunt
04/2026	3/4/2026	960	Đà Nẵng	Hoki Gourmet	Hành chính nhân sự	Thanh Trà		vuquanghach@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	3/4/2026	961	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thanh Trà	362889	manhthuy20495@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
04/2026	3/4/2026	962	Đà Nẵng	Feline	Seller POD	Thanh Trà	054751	yuski15072004@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
04/2026	3/4/2026	963	Đà Nẵng	Hoki Gourmet	Hành chính nhân sự	Thanh Trà		lyhuynh.101003@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	3/4/2026	964	Hà Nội	Twitite	Leader POD	Thanh Trà	406468	hvuonguyen174@gmail.com	Link	TRUNG CV	Headhunt
04/2026	3/4/2026	965	Hà Nội	Gon Commerce	Seller Shopify	Hàn Bình	438423	vietanhao2609@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Headhunt
04/2026	3/4/2026	966	Hà Nội	Twitite	Seller Tiktok	Thanh Trà	227306	tien.240102@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	3/4/2026	967	Hà Nội	AD Media	Seller Etsy	Gia Hân	189129	nam76developer@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Headhunt
04/2026	3/4/2026	968	Đà Nẵng	Home English	Chăm sóc học viên	Gia Hân	864223	thunhan189@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	3/4/2026	969	Đà Nẵng	NH Team	Seller POD	Thùy Vy	607959	bachhuonguyen101@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Đăng tin
04/2026	3/4/2026	970	Hà Nội	Gon Commerce	Seller Shopify	Thanh Trà	948380	sen.theashan@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Headhunt
04/2026	4/4/2026	971	Hà Nội	Vinamall	Vận hành sản TMDT	Hàn Bình	343351	kaindy708@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	4/4/2026	972	Hà Nội	Gon Commerce	Seller Shopify	Thanh Trà	343351	kaindy708@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Headhunt
04/2026	4/4/2026	973	Hà Nội	Gon Commerce	Seller Shopify	Thanh Trà	337786	sambeta.ads@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Headhunt
04/2026	7/4/2026	1019	HCM	Mãng Beauty	Designer	Lê Quyên		lehonguyen1303@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Cung ứng
04/2026	7/4/2026	1020	Hà Nội	Gon Commerce	Seller Shopify	Thanh Trà		duynguyen100599@gmail.com	Link	DỪNG TUYỂN	Headhunt
04/2026	7/4/2026	1021	Hà Nội	Vinamall	Vận hành TMDT	Thanh Trà		hienhienguyendo@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	7/4/2026	1022	HCM	Giải pháp CN Số	Nhân viên SEO	Gia Hân		nhansoc016@gmail.com	Link	ĐÃ FILL	Cung ứng
04/2026	7/4/2026	1023	Đà Nẵng	Medicar	Kế Toán Nội Bộ	Thanh Trà		ntdphuong.qua@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	7/4/2026	1024	Đà Nẵng	Medicar	Kế Toán Nội Bộ	Thanh Trà		trinhthiethienhan2026dn@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt
04/2026	7/4/2026	1025	Hà Nội	Vinamall	Vận hành TMDT	Thanh Trà		nguyennhach872@gmail.com	Link	KHÔNG ĐẠT	Headhunt

Hình 2.16: Bảng theo dõi ứng viên trong hoạt động gói headhunt

2.4.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng

Hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Công ty TNHH Talentmate chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, trong đó các yếu tố từ phía khách hàng đóng vai trò đáng kể.

Trong quá trình triển khai dịch vụ, việc đối tác thay đổi tiêu chí tuyển dụng nhiều lần có thể làm gián đoạn tiến độ và khiến đội ngũ tuyển dụng phải điều chỉnh lại nguồn ứng viên, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng và thời gian cung ứng. Bên cạnh đó, tình trạng khách hàng phản hồi CV chậm hơn so với thời gian cam kết cũng làm kéo dài quy trình tuyển dụng và ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện dịch vụ.

Ngoài ra, việc dời lịch, hủy lịch phỏng vấn hoặc không sắp xếp lại lịch hợp lý có thể khiến ứng viên mất thiện chí và không tiếp tục tham gia ứng tuyển. Trong một số trường hợp, khách hàng tạm dừng tuyển dụng hoặc ngừng hợp tác khi quá trình đang triển khai cũng gây lãng phí nguồn lực và ảnh hưởng đến hiệu quả cung ứng dịch vụ.

Những yếu tố này cho thấy hiệu quả cung ứng dịch vụ tuyển dụng không chỉ phụ thuộc vào năng lực của công ty mà còn chịu ảnh hưởng lớn từ mức độ phối hợp và tính ổn định trong nhu cầu tuyển dụng của khách hàng.

2.5. ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH TALENTMATE

2.5.1. Ưu điểm

Hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Công ty TNHH Talentmate có một số ưu điểm nổi bật, thể hiện ở quy trình triển khai dịch vụ, công tác quản lý nguồn lực và kiểm soát chất lượng dịch vụ.

a. Về quy trình thực hiện dịch vụ

- Đối với gói dịch vụ đăng tin, quy trình triển khai tương đối đơn giản, ít bước thực hiện nên công ty dễ dàng theo dõi tiến độ công việc và kịp thời xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình cung cấp dịch vụ.
- Đối với gói dịch vụ cung ứng, quy trình triển khai khá đầy đủ từ tìm kiếm, sàng lọc đến gửi CV cho doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp thuận tiện hơn trong quá trình tuyển dụng và tìm kiếm ứng viên phù hợp.
- Đối với gói dịch vụ headhunt, công ty không chỉ hỗ trợ tìm kiếm ứng viên mà còn thực hiện phỏng vấn sơ bộ và theo dõi ứng viên đến khi nhận việc. Ngoài ra, chính sách bảo hành ứng viên cũng giúp doanh nghiệp yên tâm hơn khi sử dụng dịch vụ.

b. Về quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

- Công ty có cách phân chia nhân sự khá linh hoạt theo từng vị trí tuyển dụng nên giúp quá trình xử lý công việc được thực hiện nhanh hơn và hạn chế tình trạng chậm tiến độ tuyển dụng cho doanh nghiệp.
- Đối với những vị trí khó tuyển hoặc cần tuyển gấp, trưởng nhóm sẽ chủ động sắp xếp thêm nhân sự cùng hỗ trợ tìm kiếm ứng viên, nhờ đó vẫn đảm bảo tiến độ thực hiện dịch vụ.
- Ngoài ra, công ty còn sử dụng Google Sheets để theo dõi vị trí tuyển dụng, số lượng CV, tình trạng ứng viên và tiến độ xử lý công việc. Điều này giúp các nhân sự dễ phối hợp công việc hơn và hạn chế tình trạng chồng chéo trong quá trình xử lý.

c. Về quản lý chất lượng dịch vụ

- Đối với gói dịch vụ đăng tin, công ty kiểm soát việc đăng tin tuyển dụng đúng nội dung, đúng vị trí và đúng yêu cầu của doanh nghiệp, từ đó đảm bảo chất lượng bài đăng và hiệu quả thu hút ứng viên phù hợp.

- Đối với gói dịch vụ cung ứng, công ty kiểm soát chất lượng ứng viên thông qua việc lựa chọn và gửi đến doanh nghiệp các hồ sơ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng, nhằm đảm bảo mức độ phù hợp của ứng viên và giảm sai lệch trong quá trình sàng lọc.
- Đối với gói dịch vụ headhunt, công ty có khả năng tiếp cận và lựa chọn ứng viên chất lượng cao, phù hợp sát với yêu cầu của từng vị trí tuyển dụng, đặc biệt là các vị trí cấp cao. Nhờ quá trình sàng lọc kỹ lưỡng, dịch vụ này giúp doanh nghiệp rút ngắn thời gian tìm kiếm nhân sự phù hợp, giảm rủi ro tuyển sai người và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

2.5.2. Hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm đã đạt được, hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng tại Công ty TNHH Talentmate vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong quá trình triển khai, ảnh hưởng đến hiệu quả cung ứng dịch vụ ở một số khâu.

a. Về quy trình thực hiện dịch vụ

- Trong hoạt động tìm kiếm ứng viên, nguồn ứng viên hiện nay còn hạn chế do chủ yếu phụ thuộc vào các kênh tuyển dụng truyền thống như Facebook và các hội nhóm tuyển dụng. Việc chưa khai thác đa dạng các nền tảng tuyển dụng khác khiến phạm vi tiếp cận ứng viên bị thu hẹp, dẫn đến nguồn hồ sơ chưa thật sự phong phú. Điều này đặc biệt ảnh hưởng đối với các vị trí yêu cầu cao về kinh nghiệm và chuyên môn, khi số lượng ứng viên phù hợp trên thị trường không nhiều, làm cho quá trình tìm kiếm và thu hút ứng viên đáp ứng đúng yêu cầu của doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn hơn. Hạn chế này nằm trong bước tìm kiếm ứng viên của quy trình tuyển dụng.

b. Về quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

- Quá trình tuyển dụng hiện nay vẫn chủ yếu phụ thuộc vào các thao tác thủ công trong việc cập nhật và theo dõi dữ liệu ứng viên trên Google Sheets. Điều này khiến việc quản lý thông tin ứng viên trở nên khá mất thời gian, đặc biệt khi số lượng hồ sơ tăng lên ở nhiều vị trí khác nhau. Bên cạnh đó, việc xử lý dữ liệu thủ công cũng làm cho quá trình theo dõi tiến độ tuyển dụng đôi khi chưa được thuận tiện và dễ gây khó khăn trong việc kiểm soát tổng thể.
- Công việc sàng lọc hồ sơ hiện chủ yếu do trưởng nhóm phụ trách. Vì phải tự xem và đánh giá nhiều CV cùng lúc nên dễ mất nhiều thời gian, đặc biệt vào những

đợt tuyển dụng số lượng lớn. Điều này có thể làm tiến độ tuyển dụng bị chậm hơn, đồng thời việc phản hồi ứng viên cũng chưa được nhanh và kịp thời.

c. Về quản lý chất lượng dịch vụ

- Chưa có hệ thống thu thập phản hồi sau tuyển dụng từ phía doanh nghiệp, nên việc tổng hợp thông tin đánh giá còn rời rạc và chưa được thực hiện thường xuyên. Điều này dẫn đến việc đánh giá hiệu quả dịch vụ tuyển dụng chưa thật sự đầy đủ và chính xác, từ đó gây khó khăn trong việc cải thiện và nâng cao chất lượng dịch vụ trong các giai đoạn tuyển dụng tiếp theo.

2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế

a. Về quy trình thực hiện dịch vụ

- Do công ty chưa có kế hoạch mở rộng nguồn tìm ứng viên rõ ràng, vẫn chủ yếu dựa vào các kênh đăng tin tuyển dụng truyền thống. Bên cạnh đó, việc khai thác các nguồn khác như danh sách ứng viên có sẵn và mạng lưới quan hệ chưa hiệu quả.

b. Về quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

- Do công ty chưa đầu tư hệ thống quản lý ứng viên chuyên dụng, nên vẫn phải sử dụng Google Sheets để theo dõi và xử lý dữ liệu theo hình thức thủ công.
- Do các nhân sự khác trong nhóm vẫn chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc sàng lọc và đánh giá hồ sơ ứng viên. Vì vậy, công việc này chủ yếu do trưởng nhóm đảm nhận để đảm bảo chọn được ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Tuy nhiên, khi phải xử lý nhiều CV cùng lúc, trưởng nhóm sẽ mất khá nhiều thời gian, dẫn đến tiến độ sàng lọc đôi lúc còn chậm.

c. Về quản lý chất lượng dịch vụ

- Do công ty chưa chuẩn hóa quy trình thu thập phản hồi sau tuyển dụng và chưa áp dụng công cụ/hệ thống hỗ trợ, nên việc ghi nhận và tổng hợp thông tin phản hồi còn chưa được thực hiện một cách thống nhất.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG CUNG ỨNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH TALENTMATE

3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển dịch vụ tuyển dụng của doanh nghiệp

Trong thời gian tới, công ty định hướng nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng thông qua việc tìm kiếm và giới thiệu ứng viên phù hợp trong thời gian nhanh hơn nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Bên cạnh các kênh tuyển dụng đang sử dụng, công ty cũng sẽ mở rộng thêm nhiều nguồn tìm kiếm ứng viên khác để tăng khả năng tiếp cận ứng viên phù hợp, đặc biệt đối với các vị trí khó tuyển.

Bên cạnh đó, công ty sẽ chú trọng hơn trong việc rà soát hồ sơ và cập nhật thông tin ứng viên để quá trình giới thiệu ứng viên cho doanh nghiệp được thực hiện nhanh hơn và hạn chế thiếu sót thông tin. Đồng thời, công ty tiếp tục lưu trữ thông tin ứng viên để khi doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng mới, công ty có thể nhanh chóng tìm lại những ứng viên phù hợp và giới thiệu cho doanh nghiệp.

3.1.2 Các hạn chế trong hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng

a. Về quy trình thực hiện dịch vụ

- Việc tìm kiếm ứng viên còn chủ yếu dựa vào các kênh truyền thống, làm hạn chế phạm vi tiếp cận và giảm tính đa dạng của nguồn ứng viên.

b. Về quản lý khả năng cung ứng dịch vụ

- Về quản lý dữ liệu: Hoạt động tuyển dụng còn phụ thuộc nhiều vào phương pháp thủ công trong quản lý và theo dõi dữ liệu ứng viên, gây tốn thời gian và chưa thuận tiện khi xử lý khối lượng hồ sơ lớn.
- Về sàng lọc hồ sơ: Việc sàng lọc hồ sơ chủ yếu do trưởng nhóm phụ trách, khiến mất nhiều thời gian khi số lượng CV lớn, từ đó làm chậm tiến độ tuyển dụng và phản hồi ứng viên.

c. Về quản lý chất lượng dịch vụ

- Chưa có hệ thống thu thập phản hồi sau tuyển dụng nên việc đánh giá và cải thiện chất lượng dịch vụ còn gặp nhiều khó khăn.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động cung ứng dịch vụ tuyển dụng

3.2.1. Giải pháp mở rộng và đa dạng hóa kênh tuyển dụng

Công ty cần tiếp tục mở rộng và đa dạng hóa các kênh tìm kiếm ứng viên thay vì chỉ phụ thuộc vào một số kênh tuyển dụng truyền thống như Facebook, các hội nhóm

tuyển dụng như hiện nay. Việc này sẽ giúp công ty tiếp cận được nhiều nhóm ứng viên khác nhau, từ đó nâng cao hiệu quả tuyển dụng và giảm sự phụ thuộc vào một nguồn tuyển dụng duy nhất.

Công ty nên tăng cường khai thác các nền tảng tuyển dụng trực tuyến và mạng xã hội như TikTok, Threads.

3.2.1.1. TikTok

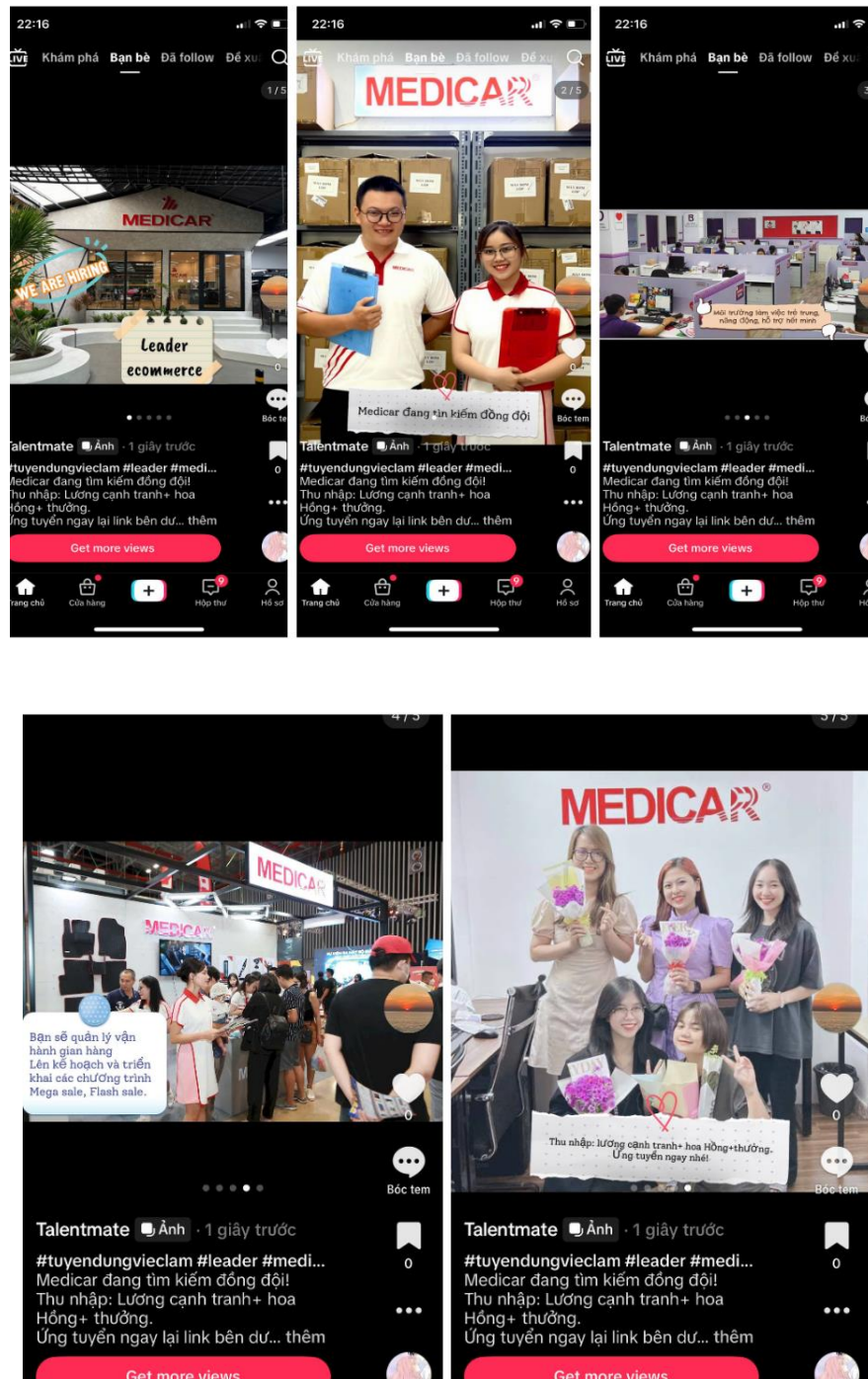
Trong đó, TikTok là một ứng dụng mạng xã hội cho phép người dùng đăng video ngắn, hình ảnh dạng trượt và livestream để chia sẻ với mọi người. Ban đầu TikTok chủ yếu dùng để giải trí, nhưng hiện nay đã được sử dụng nhiều trong việc quảng bá sản phẩm, thương hiệu và cả tuyển dụng nhân sự. TikTok có khả năng hiển thị nội dung đến nhiều người dùng nhanh chóng nhờ hệ thống đề xuất tự động.

a) Chức năng của TikTok

TikTok có một số chức năng chính như:

- Đăng video ngắn hoặc bộ ảnh
- Thêm nhạc, chữ, hiệu ứng cho nội dung
- Chia sẻ nội dung đến nhiều người dùng
- Tương tác qua like, bình luận và chia sẻ
- Hỗ trợ quảng bá công việc và tuyển dụng

So với các kênh tuyển dụng truyền thống như hội nhóm tuyển dụng, TikTok dễ tiếp cận hơn. Các kênh cũ thường chủ yếu đăng nội dung bằng văn bản hoặc hình ảnh tĩnh, nên thông tin dễ bị khô khan và ứng viên phải tự tìm hiểu nhiều hơn. Trong khi đó, TikTok có thể trình bày nội dung linh hoạt hơn như video, hình ảnh trượt kèm chữ và âm thanh, giúp thông tin trở nên sinh động và dễ thu hút hơn. Ngoài ra, TikTok còn tự gợi ý bài đăng đến người dùng, nên tin tuyển dụng có thể tiếp cận được nhiều người hơn, kể cả những người chưa chủ động tìm việc.



Hình 3.1: Ví dụ bài đăng tuyển dụng trên TikTok

b) Về chi phí, TikTok là nền tảng miễn phí nên doanh nghiệp có thể tạo tài khoản và đăng bài tuyển dụng mà không mất phí. Ngoài ra, TikTok còn hỗ trợ chạy quảng cáo để tăng khả năng tiếp cận ứng viên, tuy nhiên hình thức này sẽ phát sinh chi phí tùy theo ngân sách mà doanh nghiệp lựa chọn. Đối với nhu cầu tuyển dụng thông thường, công ty vẫn có thể sử dụng hình thức đăng bài miễn phí để tiếp cận ứng viên thông qua hệ thống đề xuất nội dung của TikTok.

c) Cách tạo tài khoản và đăng bài trên TikTok

Bước 1: Tải ứng dụng TikTok về điện thoại (CH Play hoặc App Store)

Bước 2: Mở ứng dụng và chọn “Đăng ký”

Bước 3: Chọn cách đăng ký bằng số điện thoại, email hoặc Facebook/Google

Bước 4: Nhập thông tin cá nhân như ngày sinh và mật khẩu

Bước 5: Nhập mã xác minh (OTP) gửi về điện thoại hoặc email

Sau khi xong là có thể đăng nhập và sử dụng TikTok bình thường.

3.2.1.2. Threads

Bên cạnh TikTok, công ty cũng có thể sử dụng Threads để hỗ trợ hoạt động tuyển dụng. Threads là một nền tảng mạng xã hội cho phép người dùng đăng tải bài viết ngắn, hình ảnh và chia sẻ nội dung với cộng đồng. Hiện nay, Threads được nhiều doanh nghiệp sử dụng để cập nhật thông tin, quảng bá thương hiệu và đăng tin tuyển dụng nhờ khả năng lan truyền nhanh trên môi trường online.

a) Chức năng của Threads

Threads có một số chức năng chính như:

- Đăng bài viết ngắn hoặc hình ảnh
- Chia sẻ thông tin tuyển dụng đến nhiều người dùng
- Tương tác qua bình luận, thích và chia sẻ
- Kết nối với cộng đồng có cùng mối quan tâm
- Hỗ trợ quảng bá thương hiệu doanh nghiệp

So với các kênh tuyển dụng truyền thống như hội nhóm tuyển dụng hoặc đăng tin trên Facebook, Threads giúp thông tin tiếp cận người dùng nhanh hơn nhờ tính chất mạng xã hội và khả năng cập nhật nội dung liên tục. Ngoài ra, giao diện của Threads khá đơn giản, dễ sử dụng và phù hợp với xu hướng sử dụng mạng xã hội hiện nay. Tuy nhiên, mức độ trực quan của Threads không cao bằng TikTok vì nội dung chủ yếu là văn bản và hình ảnh.



Hình 3.2: Ví dụ bài đăng tuyển dụng trên Threads

b) Về chi phí, Threads là nền tảng miễn phí nên doanh nghiệp có thể tạo tài khoản và đăng bài tuyển dụng mà không mất phí. Điều này giúp công ty tiết kiệm chi phí nhưng vẫn có thể tiếp cận được nhiều ứng viên tiềm năng.

c) Cách tạo tài khoản và đăng bài trên Threads

Bước 1: Tải ứng dụng Threads từ CH Play hoặc App Store

Bước 2: Mở ứng dụng và chọn đăng nhập bằng tài khoản Instagram

Bước 3: Điền hoặc chỉnh sửa thông tin cá nhân nếu cần

Bước 4: Chọn chế độ tài khoản công khai hoặc riêng tư

Bước 5: Hoàn tất đăng ký và bắt đầu sử dụng Threads

Sau khi tạo tài khoản, doanh nghiệp có thể đăng bài tuyển dụng, chia sẻ thông tin công việc và tương tác với ứng viên trực tiếp trên nền tảng.

Tiktok, Threads là những kênh có lượng người dùng lớn, giúp tin tuyển dụng được tiếp cận nhanh hơn và rộng hơn đến nhiều đối tượng ứng viên. Đặc biệt, các nền tảng này phù hợp với xu hướng tìm việc hiện nay, khi nhiều ứng viên chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm qua môi trường online.

3.2.1.3. Hợp tác với trường đại học và trung tâm đào tạo

Cuối cùng, công ty cần mở rộng hợp tác với các trường đại học, trung tâm đào tạo nghề và các cộng đồng nghề nghiệp. Đây là nguồn ứng viên tiềm năng, đặc biệt là sinh viên thực tập, sinh viên mới ra trường hoặc những ứng viên chưa có nhiều kinh nghiệm làm việc. Việc hợp tác này giúp công ty chủ động hơn trong việc hỗ trợ doanh nghiệp khách hàng tìm kiếm nguồn nhân sự trẻ và phù hợp với nhu cầu tuyển dụng.

Công ty có thể liên hệ với phòng Công tác sinh viên hoặc các khoa chuyên ngành của trường thông qua email hoặc điện thoại để hỗ trợ đăng tin tuyển dụng cho các doanh nghiệp khách hàng. Nhà trường có thể hỗ trợ chia sẻ thông tin tuyển dụng lên fanpage, website hoặc gửi thông báo đến sinh viên. Ngoài ra, công ty cũng có thể tham gia các ngày hội việc làm để giới thiệu cơ hội việc làm từ các doanh nghiệp đối tác, tiếp nhận CV sinh viên và trao đổi trực tiếp với ứng viên. Sau khi tiếp nhận hồ sơ, công ty sẽ tiến hành sàng lọc và lựa chọn những ứng viên phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trước khi giới thiệu cho doanh nghiệp khách hàng.

Thông qua việc hợp tác với các trường đại học và trung tâm đào tạo, công ty sẽ thuận lợi hơn trong việc mở rộng nguồn dữ liệu ứng viên tiềm năng, từ đó hỗ trợ doanh nghiệp khách hàng tuyển dụng hiệu quả hơn trong tương lai.

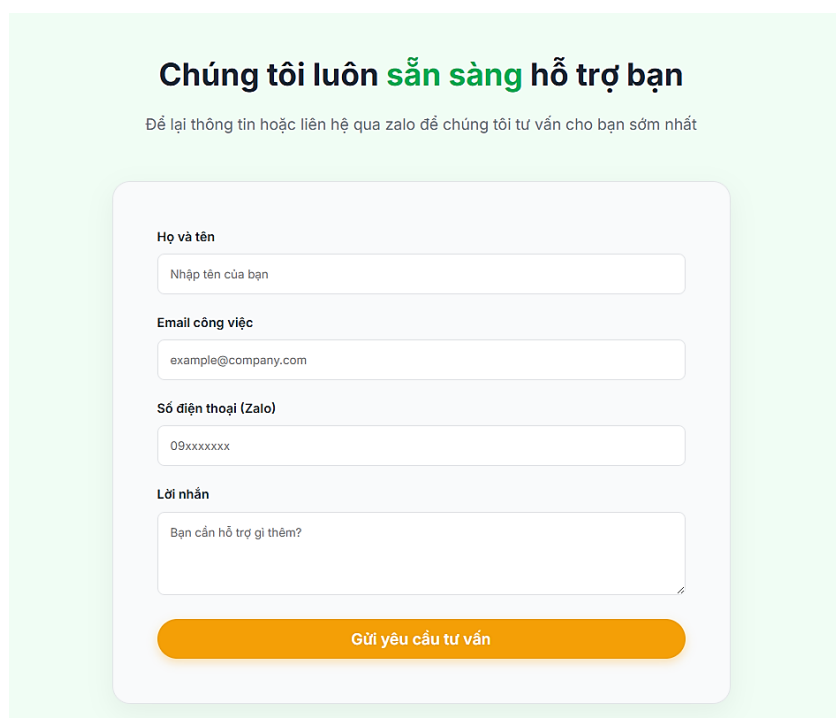


Hình 3.3: Minh họa về việc hợp tác tuyển dụng với trường đại học

3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý dữ liệu ứng viên

Để khắc phục tình trạng hiện nay vẫn còn phụ thuộc vào Google Sheets trong quản lý dữ liệu ứng viên, công ty nên áp dụng hệ thống True Talent ATS thay cho phương pháp quản lý thủ công. True Talent ATS là một phần mềm quản lý tuyển dụng chuyên dụng, cho phép doanh nghiệp lưu trữ, theo dõi và quản lý toàn bộ thông tin ứng viên trên một hệ thống tập trung. Việc sử dụng hệ thống này giúp khắc phục hạn chế của

phương pháp quản lý thủ công như dữ liệu phân tán, khó theo dõi và dễ xảy ra sai sót trong quá trình cập nhật thông tin ứng viên.



The image shows a web form titled "Chúng tôi luôn sẵn sàng hỗ trợ bạn" (We are always ready to support you). Below the title is a subtitle: "Để lại thông tin hoặc liên hệ qua zalo để chúng tôi tư vấn cho bạn sớm nhất" (Leave your information or contact via Zalo so we can advise you as soon as possible). The form contains four input fields: "Họ và tên" (Last name and first name) with a placeholder "Nhập tên của bạn", "Email công việc" (Work email) with a placeholder "example@company.com", "Số điện thoại (Zalo)" (Zalo phone number) with a placeholder "09xxxxxxx", and "Lời nhắn" (Message) with a placeholder "Bạn cần hỗ trợ gì thêm?". At the bottom of the form is an orange button labeled "Gửi yêu cầu tư vấn" (Send consultation request).

Hình 3.4: Giao diện đăng ký và liên hệ tư vấn hệ thống True Talent ATS

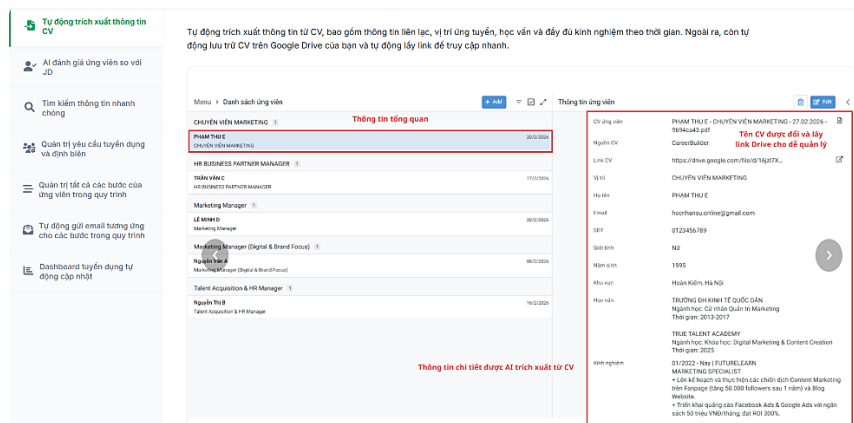
Giao diện này cho phép người dùng dễ dàng đăng ký tư vấn và tiếp cận thông tin về hệ thống, từ đó hỗ trợ quá trình triển khai và tiếp cận khách hàng doanh nghiệp.

True Talent ATS được thiết kế với nhiều chức năng hỗ trợ hoạt động tuyển dụng như:

- Tự động trích xuất thông tin từ CV
- Đánh giá ứng viên bằng AI so với JD
- Tìm kiếm và truy xuất thông tin nhanh chóng
- Quản trị yêu cầu tuyển dụng và định biên nhân sự
- Quản lý ứng viên theo từng giai đoạn trong quy trình tuyển dụng
- Tự động gửi email theo từng bước của quy trình
- Cập nhật dashboard tuyển dụng theo thời gian thực

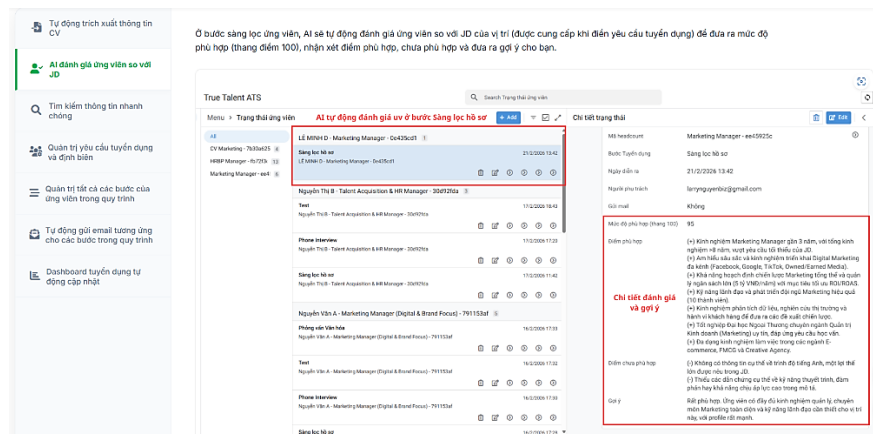
Nhờ các chức năng trên, hệ thống giúp chuẩn hóa quy trình tuyển dụng, giảm thao tác thủ công và hỗ trợ nhân viên theo dõi, quản lý ứng viên hiệu quả hơn.

- Tự động trích xuất thông tin từ CV: bao gồm thông tin liên lạc, vị trí ứng tuyển, học vấn và đầy đủ kinh nghiệm theo thời gian. Ngoài ra, còn tự động lưu trữ CV trên Google Drive của bạn và tự động lấy link để truy cập nhanh.



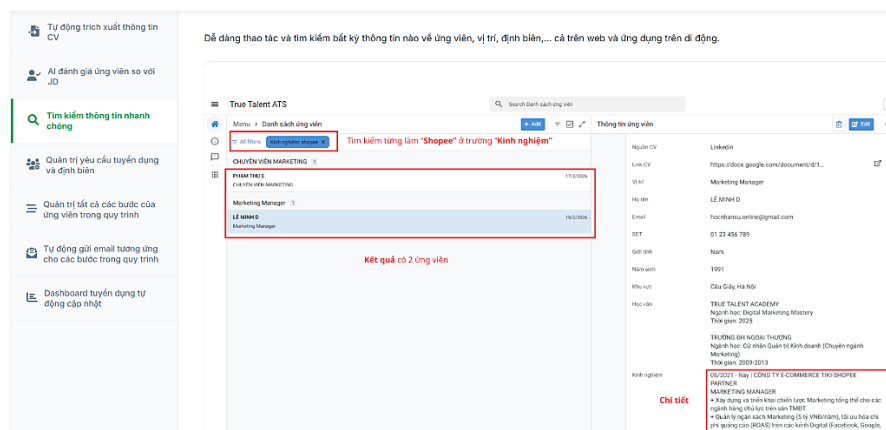
Hình 3.5: Tự động trích xuất thông tin từ CV

- AI đánh giá ứng viên so với JD: Ở bước sàng lọc ứng viên, AI sẽ tự động đánh giá ứng viên so với JD của vị trí (được cung cấp khi điền yêu cầu tuyển dụng) để đưa ra mức độ phù hợp (thang điểm 100), nhận xét điểm phù hợp, chưa phù hợp và đưa ra gợi ý cho bạn.



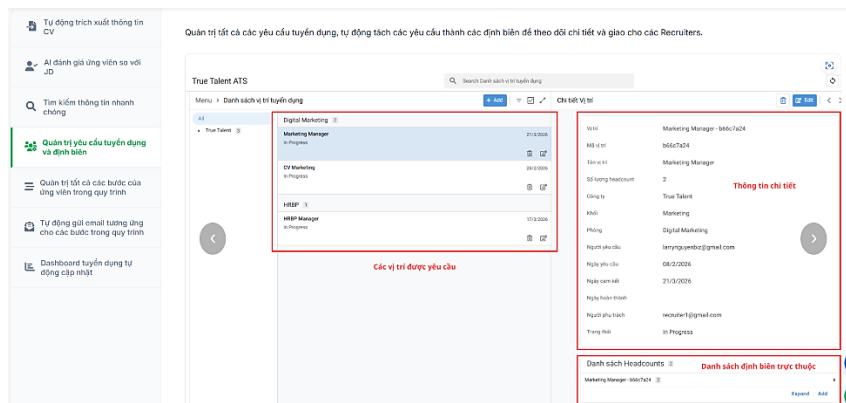
Hình 3.6: AI đánh giá ứng viên so với JD

- Tìm kiếm thông tin nhanh chóng: Dễ dàng thao tác và tìm kiếm bất kỳ thông tin nào về ứng viên, vị trí, định biên,... cả trên web và ứng dụng trên di động.



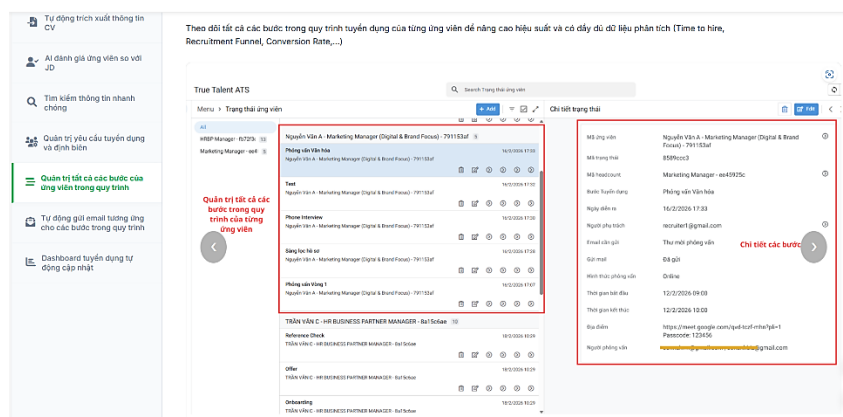
Hình 3.7: Tìm kiếm thông tin

- Quản trị yêu cầu tuyển dụng và định biên: Quản trị tất cả các yêu cầu tuyển dụng, tự động tách các yêu cầu thành các định biên để theo dõi chi tiết và phân công cho các nhân viên tuyển dụng (Recruiter).



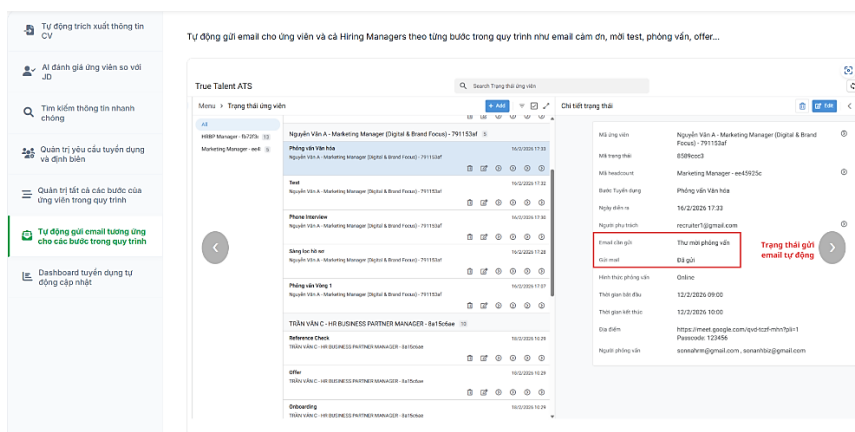
Hình 3.8: Quản trị yêu cầu tuyển dụng và định biên

- Quản trị tất cả các bước của ứng viên trong quy trình: Theo dõi tất cả các bước trong quy trình tuyển dụng của từng ứng viên để nâng cao hiệu suất và có đầy đủ dữ liệu phân tích (Time to hire, RecruitmentFunnel, ConversionRate,...)



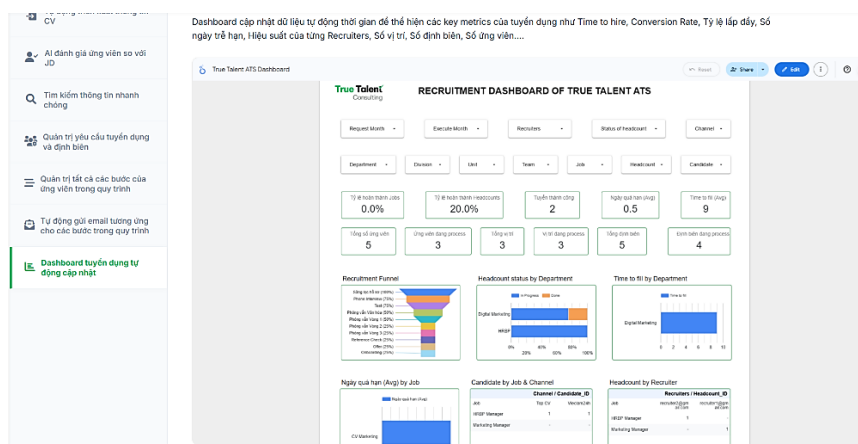
Hình 3.9: Quản trị tất cả các bước của ứng viên trong quy trình

- Tự động gửi email tương ứng cho các bước trong quy trình: Tự động gửi email cho ứng viên và cả Hiring Managers(quản lý tuyển dụng) theo từng bước trong quy trình như email cảm ơn, mời test, phỏng vấn, offer...



Hình 3.10: Tự động gửi email tương ứng cho các bước trong quy trình

- Dashboard(bảng điều khiển tổng hợp dữ liệu) tuyển dụng tự động cập nhật: Dùng để theo dõi các chỉ số tuyển dụng quan trọng như: tỷ lệ hoàn thành tuyển dụng, số vị trí và định biên, số ứng viên, ứng viên đang trong quy trình, thời gian tuyển dụng trung bình (Time to fill), số ngày quá hạn và hiệu suất tuyển dụng theo từng nhân viên (Recruiter).



Hình 3.11: Dashboard(bảng điều khiển tổng hợp dữ liệu)

Trong khi đó, True Talent ATS được thiết kế chuyên biệt cho hoạt động tuyển dụng, giúp doanh nghiệp quản lý dữ liệu ứng viên tập trung trên một hệ thống duy nhất. Hệ thống còn hỗ trợ theo dõi tiến độ tuyển dụng theo từng giai đoạn, lưu trữ lịch sử ứng viên và tự động hóa nhiều thao tác như lọc hồ sơ hoặc cập nhật trạng thái ứng viên. Nhờ đó, quá trình tuyển dụng được thực hiện nhanh chóng và chuyên nghiệp hơn.

Về chi phí sử dụng, Google Sheets phù hợp với doanh nghiệp nhỏ hoặc giai đoạn đầu khi nhu cầu tuyển dụng chưa cao do không phát sinh nhiều chi phí. Trong khi đó, True Talent ATS yêu cầu doanh nghiệp trả phí theo từng gói dịch vụ tùy theo quy mô và nhu cầu sử dụng. Tuy nhiên, hệ thống mang lại hiệu quả lâu dài như tiết kiệm thời gian xử lý hồ sơ, giảm khối lượng công việc thủ công, hạn chế sai sót và nâng cao hiệu quả tuyển dụng. Việc lựa chọn True Talent ATS thay vì tiếp tục sử dụng Google Sheets là cần thiết vì hệ thống giúp chuẩn hóa toàn bộ quy trình tuyển dụng, hỗ trợ quản lý tập trung và tăng tốc độ xử lý hồ sơ. Ngoài ra, hệ thống còn giúp doanh nghiệp khai thác lại dữ liệu ứng viên cũ một cách hiệu quả, từ đó tối ưu hóa hoạt động tuyển dụng trong dài hạn. Tóm lại, việc áp dụng True Talent ATS là giải pháp phù hợp để thay thế phương pháp quản lý thủ công bằng Google Sheets, góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả trong công tác tuyển dụng của doanh nghiệp.

3.2.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả sàng lọc hồ sơ

Để khắc phục tình trạng công việc sàng lọc hồ sơ hiện nay chủ yếu do trưởng nhóm tuyển dụng đảm nhận, dẫn đến tình trạng quá tải công việc khi số lượng CV tăng cao và làm chậm tiến độ tuyển dụng, công ty cần thực hiện giải pháp đào tạo nhân viên tuyển dụng nhằm hỗ trợ và phân chia lại khối lượng công việc trong quá trình sàng lọc hồ sơ ứng viên.

Cụ thể, công ty cần xây dựng kế hoạch đào tạo nội bộ cho nhân viên tuyển dụng, đặc biệt là nhân sự mới, nhằm giúp họ nắm vững quy trình và phương pháp đánh giá CV. Trưởng nhóm tuyển dụng sẽ là người trực tiếp hướng dẫn và đào tạo nhân viên trong giai đoạn đầu. Kế hoạch đào tạo có thể được triển khai trong khoảng 1–2 tuần tùy theo năng lực của từng nhân viên, với tần suất khoảng 2–3 buổi mỗi tuần. Trong quá trình đào tạo, nhân viên mới sẽ được hướng dẫn lý thuyết kết hợp với thực hành trực tiếp trên các CV thực tế dưới sự kèm cặp và góp ý từ trưởng nhóm tuyển.

Nội dung đào tạo cần tập trung vào việc hướng dẫn cách đọc hiểu hồ sơ ứng viên một cách hệ thống, bao gồm việc xác định các thông tin quan trọng như kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn, cũng như mức độ phù hợp giữa ứng viên và yêu cầu công việc của từng vị trí tuyển dụng. Việc đào tạo này giúp nhân viên có khả năng nhận diện nhanh những hồ sơ không phù hợp và loại bỏ ngay từ bước sàng lọc sơ bộ.

Sau khi hoàn thành đào tạo, nhân viên tuyển dụng sẽ tham gia trực tiếp vào quá trình sàng lọc ban đầu. Ở bước này, nhân viên sẽ thực hiện việc xem xét toàn bộ CV được tiếp nhận, sau đó tiến hành phân loại thành hai nhóm chính gồm: nhóm hồ sơ không đáp ứng yêu cầu cơ bản và nhóm hồ sơ có tiềm năng phù hợp. Những hồ sơ không đạt yêu cầu rõ ràng sẽ được loại bỏ ngay từ đầu, trong khi các hồ sơ tiềm năng sẽ được chuyển tiếp cho trưởng nhóm tuyển dụng để đánh giá chuyên sâu hơn.

Việc phân chia lại quy trình sàng lọc theo hướng này giúp giảm đáng kể khối lượng công việc mà trưởng nhóm phải xử lý trực tiếp, từ đó hạn chế tình trạng quá tải trong những giai đoạn có số lượng CV lớn. Đồng thời, trưởng nhóm có thể tập trung nhiều hơn vào việc đánh giá chuyên sâu mức độ phù hợp thực tế của ứng viên đối với vị trí tuyển dụng, như xem xét kinh nghiệm làm việc có đúng với lĩnh vực ứng tuyển hay không, mức độ liên quan của kinh nghiệm trước đây và sự phù hợp của kỹ năng chuyên môn với yêu cầu công việc, thay vì phải thực hiện toàn bộ quá trình sàng lọc hồ

sơ từ đầu. Bên cạnh đó, việc có thêm nhân sự hỗ trợ sàng lọc sơ bộ cũng giúp tăng tốc độ xử lý hồ sơ, hạn chế tình trạng tồn đọng CV và cải thiện thời gian phản hồi ứng viên. Điều này góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển dụng, đặc biệt trong các giai đoạn tuyển dụng gấp hoặc có yêu cầu số lượng ứng viên lớn từ phía khách hàng.

Ngoài ra, việc đào tạo đồng bộ cho nhân viên tuyển dụng còn giúp đảm bảo sự thống nhất trong cách đánh giá ứng viên giữa các thành viên trong bộ phận, từ đó hạn chế sai sót trong quá trình sàng lọc và nâng cao chất lượng đầu vào của ứng viên được chuyển đến doanh nghiệp khách hàng.

3.2.4. Giải pháp hoàn thiện việc thu thập phản hồi sau tuyển dụng

Để cải thiện việc đánh giá hiệu quả dịch vụ tuyển dụng, công ty cần xây dựng quy trình thu thập phản hồi sau tuyển dụng một cách rõ ràng và thống nhất hơn từ phía doanh nghiệp. Việc thu thập phản hồi đầy đủ sẽ giúp công ty dễ dàng đánh giá chất lượng dịch vụ, đồng thời nhận ra những vấn đề còn tồn tại để có hướng cải thiện phù hợp trong các đợt tuyển dụng tiếp theo.

Trước hết, công ty nên quy định cụ thể thời điểm thực hiện thu thập phản hồi, chẳng hạn như sau khi ứng viên nhận việc hoặc sau thời gian thử việc. Việc thực hiện theo một thời điểm cố định sẽ giúp quá trình thu thập phản hồi được đồng bộ hơn và hạn chế tình trạng bỏ sót thông tin. Bên cạnh đó, công ty có thể sử dụng Google Forms để tạo biểu mẫu thu thập phản hồi từ doanh nghiệp. Đây là công cụ biểu mẫu trực tuyến do Google phát triển, cho phép người dùng tạo các bảng câu hỏi khảo sát, thu thập thông tin và tự động tổng hợp dữ liệu trên cùng một hệ thống. Công cụ này có giao diện đơn giản, dễ sử dụng và phù hợp với nhu cầu thu thập phản hồi của doanh nghiệp.

Thông qua Google Forms, công ty có thể thiết kế biểu mẫu khảo sát với các câu hỏi như:

- Doanh nghiệp đánh giá thế nào về thời gian tuyển dụng?
- Chất lượng ứng viên có phù hợp với yêu cầu không?
- Doanh nghiệp đánh giá như thế nào về sự hỗ trợ của nhân viên tuyển dụng?
- Quá trình trao đổi thông tin tuyển dụng có rõ ràng và kịp thời không?
- Doanh nghiệp có hài lòng với dịch vụ tuyển dụng của công ty không?
- Doanh nghiệp có góp ý gì để công ty cải thiện chất lượng tuyển dụng không?

Các câu hỏi này có thể được thiết kế dưới dạng câu hỏi trắc nghiệm kết hợp với thang đo mức độ hài lòng từ thấp đến cao nhằm giúp công ty dễ dàng tổng hợp, thống kê và đánh giá phản hồi từ doanh nghiệp.

PHIẾU ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG DỊCH VỤ TUYỂN DỤNG

Cảm ơn Quý doanh nghiệp đã sử dụng dịch vụ tuyển dụng của chúng tôi.
Những phản hồi của Quý doanh nghiệp sẽ giúp chúng tôi cải thiện chất lượng dịch vụ tốt hơn trong tương lai.

*** Bắt buộc**

PHẦN 1. THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Tên doanh nghiệp *

Câu trả lời của bạn

2. Vị trí tuyển dụng *

Câu trả lời của bạn

3. Thời gian tuyển dụng *

Ngày

dd/mm/yyyy

PHẦN 2. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

1. Doanh nghiệp đánh giá thế nào về thời gian tuyển dụng? *

☐ Rất hài lòng
☐ Hài lòng
☐ Bình thường
☐ Chưa hài lòng

2. Chất lượng ứng viên có phù hợp với yêu cầu không? *

☐ Rất phù hợp
☐ Phù hợp
☐ Tạm phù hợp
☐ Chưa phù hợp

3. Doanh nghiệp đánh giá thế nào về sự hỗ trợ của nhân viên tuyển dụng? *

☐ Rất tốt
☐ Tốt
☐ Bình thường
☐ Chưa tốt

4. Quá trình trao đổi thông tin tuyển dụng có rõ ràng và kịp thời không? *

☐ Rất rõ ràng
☐ Khá rõ ràng
☐ Bình thường
☐ Chưa rõ ràng

5. Doanh nghiệp có hài lòng với dịch vụ tuyển dụng của công ty không? *

Rất không hài lòng 1 2 3 4 5 Rất hài lòng

PHẦN 3. Ý KIẾN THÊM

6. Doanh nghiệp có góp ý gì để công ty cải thiện chất lượng tuyển dụng không?

Câu trả lời của bạn

Gửi Biểu mẫu này được tạo trong Google Forms. Xóa hết câu trả lời

Google Forms

Hình 3.12: Biểu mẫu Google Forms thu thập phản hồi sau tuyển dụng

Sau khi hoàn thành biểu mẫu, công ty có thể gửi trực tiếp cho doanh nghiệp hoặc ứng viên thông qua email hoặc đường link khảo sát. Ngoài chức năng tạo biểu mẫu khảo sát, Google Forms còn hỗ trợ tự động lưu trữ và tổng hợp dữ liệu phản hồi dưới dạng bảng thống kê hoặc biểu đồ trực quan. Điều này giúp công ty dễ dàng theo dõi, so sánh và đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp qua từng đợt tuyển dụng mà không cần tổng hợp thủ công như trước đây. Đồng thời, công cụ cũng cho phép chỉnh sửa nội dung khảo sát linh hoạt, phù hợp với từng vị trí tuyển dụng hoặc từng doanh nghiệp khác nhau.

Về chi phí sử dụng, Google Forms hiện là công cụ miễn phí đối với người dùng có tài khoản Google nên công ty không cần phát sinh thêm chi phí để triển khai. Đây là giải pháp phù hợp với quy mô và nhu cầu của công ty vì vừa dễ sử dụng, vừa tiết kiệm chi phí nhưng vẫn đáp ứng tốt nhu cầu thu thập và quản lý phản hồi sau tuyển dụng.

Ngoài ra, công ty cần lưu trữ và thường xuyên xem xét lại các phản hồi đã thu thập được nhằm đánh giá chất lượng dịch vụ tuyển dụng theo từng giai đoạn. Thông qua những phản hồi này, công ty có thể nhận ra các vấn đề còn tồn tại như thời gian xử lý chưa nhanh, ứng viên chưa phù hợp hoặc cách hỗ trợ chưa hiệu quả để kịp thời điều chỉnh và cải thiện trong thời gian tới. Cuối cùng, công ty cũng nên chủ động liên hệ lại với doanh nghiệp trong trường hợp chưa nhận được phản hồi nhằm đảm bảo thông tin được thu thập đầy đủ hơn. Việc duy trì trao đổi thường xuyên sẽ giúp công ty hiểu rõ hơn nhu cầu và mức độ hài lòng của doanh nghiệp, từ đó góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ tuyển dụng trong dài hạn.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh và nhu cầu tuyển dụng nhân sự của các doanh nghiệp ngày càng gia tăng, công tác tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc tìm kiếm, lựa chọn và xây dựng nguồn nhân lực phù hợp. Một quy trình tuyển dụng hiệu quả không chỉ giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và chi phí mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh trên thị trường.

Quá trình thực tập và tìm hiểu thực tế tại Công ty TNHH TalentMate đã giúp em có cơ hội nghiên cứu sâu hơn về hoạt động tuyển dụng của công ty. Trong suốt thời gian thực tập, em đã tiến hành quan sát, tìm hiểu và đánh giá những ưu điểm cũng như những hạn chế còn tồn tại trong công tác tuyển dụng tại doanh nghiệp. Qua đó, em nhận thấy công ty đã có nhiều nỗ lực trong việc xây dựng quy trình tuyển dụng và nâng cao chất lượng dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của khách hàng.

Trên cơ sở nghiên cứu thực tế, bài báo cáo đã đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện hoạt động tuyển dụng tại công ty. Những giải pháp này được xây dựng dựa trên tình hình thực tế của doanh nghiệp kết hợp với những kiến thức đã được học trong quá trình học tập. Hy vọng rằng các đề xuất trong bài báo cáo sẽ mang lại giá trị tham khảo, góp phần nâng cao hiệu quả tuyển dụng và hỗ trợ công ty hoàn thiện hơn trong hoạt động của mình.

Thông qua quá trình thực tập, em không chỉ có cơ hội vận dụng kiến thức đã học vào thực tế mà còn tích lũy thêm nhiều kinh nghiệm, kỹ năng và hiểu biết liên quan đến lĩnh vực tuyển dụng nhân sự. Đây là một trải nghiệm thực tế quý báu giúp em hiểu rõ hơn về môi trường làm việc doanh nghiệp cũng như định hướng nghề nghiệp của bản thân trong tương lai.

Đây là toàn bộ nội dung báo cáo thực tập của em. Dù đã cố gắng hoàn thành bài báo cáo trong phạm vi khả năng và thời gian thực tập, nhưng do kiến thức và kinh nghiệm thực tế còn hạn chế nên bài báo cáo khó tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong nhận được sự góp ý từ quý thầy cô để bài báo cáo được hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Khoa học và Công nghệ. (n.d.). TCVN ISO 9000 – Hệ thống quản lý chất lượng. Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật.
2. Lovelock, C., & Wright, L. (2001). Principles of Service Marketing and Management. Prentice Hall.
3. ThS. Mai Thanh Lan. (2014). Giáo trình Tuyển dụng nhân lực. Trường Đại học Thương mại.
4. Phan Huy Hồng. (Tái bản lần 1, có sửa đổi và bổ sung). Giáo trình pháp luật về thương mại hàng hóa và dịch vụ. Nhà xuất bản Hồng Đức – Hội Luật gia Việt Nam.
5. PGS.TS. Phạm Thị Hiền & TS. Nguyễn Hoài Long (chủ biên). (2018). Giáo trình Marketing Dịch Vụ. ĐH Kinh Tế Quốc Dân.
6. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2005). Luật Thương mại số 36/2005/QH11. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
7. ThS. Nguyễn Thị Lê Loan. (n.d). Bài giảng Quản trị nguồn nhân lực. Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng.
8. Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14. Cổng thông tin điện tử Chính phủ. <https://vanban.chinhphu.vn>
9. Quốc hội. (2020). Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14. Cổng thông tin điện tử Chính phủ. <https://vanban.chinhphu.vn>
10. Quốc hội. (2013). Luật Việc làm số 38/2013/QH13. Cổng thông tin điện tử Chính phủ. <https://vanban.chinhphu.vn>
11. Chính phủ. (2023). Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Cổng thông tin điện tử Chính phủ. <https://vanban.chinhphu.vn>
12. Tổng cục Thống kê. (2025). Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2025. Tổng cục Thống kê Việt Nam. <https://www.gso.gov.vn>
13. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2025). Báo cáo thị trường lao động Việt Nam năm 2025. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. <https://molisa.gov.vn>
14. Công ty TNHH Talentmate. (2025). Giới thiệu Talentmate. Talentmate. <https://www.talentmate.vn>
15. Theo Cục Quản lý đăng ký kinh doanh. (12/2024). Bộ Kế Hoạch và Đầu Tư. Báo thanh tra.
16. Huỳnh Thư. (2025). Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III. Theo báo Người Lao Động.