

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG
TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
STPOWER**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: VÕ THỊ NHƯ NGỌC

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2254030059

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

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG
TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
STPOWER**

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Nguyễn thị Thu Hà

Sinh viên thực hiện: Võ Thị Như Ngọc

Mã số sinh viên: 2254030059

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 : Võ Thị Như Ngọc
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2022 - 2026

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN STPOWER ”

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

- Số liệu về tình hình hoạt động kinh doanh, nguồn nhân lực và công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần STPower giai đoạn 2023 - 2025.

4. Các bảng biểu

Danh mục và các bảng biểu được thể hiện trong bài

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Nguyễn Thị Thu Hà

1. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 02/03/2026

2. 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 hội nhập sâu rộng, mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng gay gắt. Để tồn tại và phát triển bền vững, các doanh nghiệp không chỉ chú trọng đến nguồn vốn, công nghệ hay cơ sở vật chất mà còn đặc biệt quan tâm đến yếu tố con người. Nguồn nhân lực được xem là tài sản quý giá, giữ vai trò quyết định đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Vì vậy, công tác quản trị nguồn nhân lực ngày càng được các doanh nghiệp chú trọng, trong đó tuyển dụng là khâu mở đầu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Tuyển dụng nhân lực là quá trình giúp doanh nghiệp lựa chọn được những lao động có trình độ, năng lực và phẩm chất phù hợp với yêu cầu công việc. Một hoạt động tuyển dụng hiệu quả sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tiết kiệm chi phí đào tạo, ổn định hoạt động sản xuất và tạo tiền đề cho sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Ngược lại, nếu công tác tuyển dụng chưa phù hợp sẽ dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực, bố trí lao động chưa đúng chuyên môn, làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động chung.

Công ty Cổ phần STPower là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất tủ điện, thi công hệ thống điện công nghiệp và cung cấp các giải pháp điện – tự động hóa. Trong quá trình phát triển, công ty không ngừng mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh, kéo theo nhu cầu về nguồn nhân lực ngày càng lớn. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác tuyển dụng tại công ty vẫn còn một số hạn chế như nguồn tuyển dụng chưa thật sự phong phú, việc thu hút lao động có trình độ chuyên môn cao còn khó khăn, quy trình tuyển dụng cần tiếp tục hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Xuất phát từ tầm quan trọng của công tác tuyển dụng nguồn nhân lực đối với doanh nghiệp, đồng thời qua quá trình thực tập và tìm hiểu thực tế tại công ty, em nhận thấy việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng là cần thiết nhằm phát hiện những mặt tích cực, những hạn chế còn tồn tại và đề xuất giải pháp phù hợp. Vì vậy, em lựa chọn đề tài ***“Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần STPower”*** làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung

Phân tích và đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần STPower, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng của công ty trong thời gian tới.

Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần STPower.
- Đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân tồn tại trong công tác tuyển dụng tại công ty.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại công ty trong thời gian tới.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần STPower, bao gồm các nội dung liên quan đến nhu cầu tuyển dụng, nguồn tuyển dụng, quy trình tuyển dụng, kết quả tuyển dụng và các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng của công ty.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng nguồn dữ liệu thứ cấp được thu thập từ báo cáo nội bộ, hồ sơ nhân sự, số liệu tuyển dụng của doanh nghiệp, cùng các tài liệu tham khảo từ sách, giáo trình, website và các nguồn thông tin liên quan đến lĩnh vực quản trị nhân lực. Dữ liệu phục vụ nghiên cứu được thu thập chủ yếu trong giai đoạn 2024 – 2026 tại Công ty Cổ phần STPower.

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng gồm:

Phương pháp thu thập và tổng hợp số liệu: Thu thập các thông tin, số liệu liên quan đến tình hình lao động và công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần STPower thông qua báo cáo nhân sự, hồ sơ lưu trữ và tài liệu do công ty cung cấp. Trên cơ sở đó tiến hành tổng hợp, hệ thống hóa số liệu phục vụ cho việc phân tích đề tài.

Phương pháp phân tích: Dựa trên các số liệu và tài liệu thu thập được, tiến hành phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty, làm rõ quy trình tuyển dụng, nguồn tuyển dụng, kết quả tuyển dụng và các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực.

Phương pháp so sánh: So sánh các chỉ tiêu liên quan đến công tác tuyển dụng qua từng năm trong giai đoạn nghiên cứu, từ đó đánh giá mức độ biến động về nhu cầu nhân sự, kết quả tuyển dụng và hiệu quả sử dụng lao động tại công ty.

Phương pháp đánh giá và tổng hợp: Thông qua việc tổng hợp các kết quả phân tích, đề tài đưa ra nhận xét về những mặt đạt được, hạn chế còn tồn tại trong công tác tuyển dụng, đồng thời làm cơ sở đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng tại công ty trong thời gian tới.

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và rèn luyện tại Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng, em đã nhận được nhiều sự quan tâm, giúp đỡ từ quý thầy cô, gia đình, bạn bè và đơn vị thực tập. Những sự hỗ trợ quý báu đó không chỉ giúp em tích lũy kiến thức chuyên môn mà còn là nguồn động lực lớn lao để em hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp này.

Trước hết, em xin chân thành cảm ơn quý thầy cô Khoa Kinh tế, Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng đã tận tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức và kinh nghiệm quý báu trong suốt thời gian học tập tại trường. Đây là nền tảng quan trọng giúp em hoàn thành tốt quá trình học tập cũng như thực hiện khóa luận.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến cô Nguyễn Thị Thu Hà – giảng viên hướng dẫn đã tận tình chỉ bảo, định hướng và dành nhiều thời gian góp ý cho em trong suốt quá trình thực hiện đề tài. Những ý kiến đóng góp quý báu, sự nghiêm túc trong chuyên môn cùng sự tận tâm của cô đã giúp em hoàn thiện bài nghiên cứu này một cách tốt nhất.

Em cũng xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo cùng các anh chị tại Công ty Cổ phần STPower đã tạo điều kiện thuận lợi cho em trong suốt thời gian thực tập tại Công ty. Sự hỗ trợ trong việc cung cấp tài liệu, số liệu và chia sẻ kinh nghiệm thực tế đã giúp em có cơ hội tiếp cận với môi trường làm việc thực tiễn để hoàn thành tốt đề tài nghiên cứu.

Đồng thời, em xin cảm ơn gia đình và bạn bè đã luôn động viên, hỗ trợ cả về tinh thần lẫn vật chất là chỗ dựa vững chắc để em vượt qua những khó khăn trong suốt quá trình học tập và thực hiện khóa luận.

Mặc dù đã cố gắng hoàn thiện bài khóa luận với tất cả sự nỗ lực cả bản thân, nhưng do kiến thức và kinh nghiệm thực tế còn hạn chế nên bài làm khó tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được những ý kiến đóng góp quý báu từ quý thầy cô để bài khóa luận được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, em xin kính chúc quý thầy cô luôn dồi dào sức khỏe và thành công trong công tác giảng dạy. Kính chúc STPower ngày càng phát triển và đạt được nhiều thành công trong tương lai.

Sinh viên thực hiện

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	i
LỜI CẢM ƠN	iv
MỤC LỤC	v
DANH MỤC BẢNG BIỂU	x
DANH MỤC HÌNH ẢNH	xi
DANH MỤC SƠ ĐỒ	xi
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	xii
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP	1
1.1. Một số khái niệm về công tác tuyển dụng nhân lực.....	1
1.1.1. Khái niệm nhân lực.....	1
1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực.....	1
1.1.3. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực.....	2
1.1.4. Khái niệm chiêu mộ nguồn nhân lực.....	3
1.1.5. Khái niệm về tuyển dụng nguồn nhân lực.....	4
1.2. Vai trò và ý nghĩa tuyển dụng nguồn nhân lực	5
1.2.1. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực	5
1.2.1.1. Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với doanh nghiệp	5
1.2.1.2. Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với người lao động	6
1.2.1.3. Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với xã hội	6
1.2.2. Ý nghĩa tuyển chọn nhân sự.....	7
1.2.2.1. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân sự đối với doanh nghiệp.....	7
1.2.2.2. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân sự đối với người lao động	7
1.2.2.3. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân sự đối với xã hội.....	7
1.3. Nội dung về quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	7
1.3.1. Sơ đồ tuyển dụng.....	8
1.3.2. Nội dung các bước trong sơ đồ tuyển dụng	9
1.3.2.1. Tiếp đón ban đầu và phỏng vấn sơ bộ	9
1.3.2.2. Sàng lọc qua đơn xin việc.....	9
1.3.2.3. Các trắc nghiệm nhân sự trong tuyển chọn (vòng thi)	9
1.3.2.4. Phỏng vấn tuyển chọn	10

1.3.2.5. Khám sức khỏe và đánh giá thể lực của các ứng viên.....	11
1.3.2.6. Phỏng vấn bởi người lãnh đạo trực tiếp.....	11
1.3.2.7. Thẩm tra các thông tin thu được trong quá trình tuyển dụng.....	11
1.3.2.8. Tham quan công việc (thử việc)	12
1.3.2.9. Ra quyết định tuyển dụng.....	12
1.4. Các nguồn tuyển dụng nhân lực.....	12
1.4.1. Nguồn tuyển dụng bên trong.....	12
1.4.2. Nguồn tuyển dụng bên ngoài	13
1.5. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quy trình tuyển chọn nhân sự.....	16
1.5.1. Chỉ tiêu về mức độ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng.....	16
1.5.2. Chỉ tiêu về chất lượng nhân sự được tuyển dụng	17
1.5.3. Chỉ tiêu về thời gian tuyển dụng	17
1.5.4. Chỉ tiêu về chi phí tuyển dụng.....	17
1.5.5. Chỉ tiêu về tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự mới tuyển.....	18
1.5.6. Chỉ tiêu về mức độ hài lòng của các bên liên quan.....	18
1.5.7. Chỉ tiêu về tính tuân thủ pháp luật và quy định nội bộ.....	19
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực	19
1.6.1. Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp	19
1.6.1.1. Yếu tố kinh tế – chính trị	19
1.6.1.2. Yếu tố văn hoá - xã hội.....	19
1.6.1.3. Hệ thống pháp luật và các chính sách, quy định của nhà nước về công tác tuyển dụng.....	19
1.6.1.4. Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp	20
1.6.1.5. Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.....	20
1.6.1.6. Trình độ khoa học kỹ thuật	20
1.6.2. Các yếu tố bên trong doanh nghiệp.....	20
1.6.2.1. Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp	20
1.6.2.2. Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp.....	21
1.6.2.3. Khả năng tài chính của doanh nghiệp.....	21
1.6.2.4. Nhu cầu nhân sự các bộ phận.....	21
1.6.2.5. Thái độ của nhà quản trị	21

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN STPOWER	23
2.1. Một số đặc điểm của công ty ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực	23
<i>2.1.1. Tổng quan về công ty cổ phần STPower.....</i>	<i>23</i>
<i>2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của công ty.....</i>	<i>24</i>
<i>2.1.3. Đặc điểm về sản xuất kinh doanh của công ty</i>	<i>24</i>
<i>2.1.4. Cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các phòng ban tại công ty ..</i>	<i>24</i>
2.1.4.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức.....	24
2.1.4.2. Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban.....	25
2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty cổ phần STPower	28
<i>2.2.1. Môi trường vĩ mô.....</i>	<i>28</i>
2.2.1.1. Kinh tế	28
2.2.1.2. Chính trị - pháp luật	28
2.2.1.3. Văn hóa - xã hội	29
2.2.1.4. Nhân khẩu học.....	30
2.2.1.5. Công nghệ.....	31
2.2.1.6. Yếu tố môi trường tự nhiên	31
<i>2.2.2. Môi trường vi mô.....</i>	<i>32</i>
2.2.2.1. Khách hàng	32
2.2.2.2. Nhà cung cấp.....	34
2.2.2.3. Đối thủ cạnh tranh	35
2.3. Các nguồn lực của Công ty cổ phần STPower ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh	37
2.3.1. Cơ sở vật chất	37
2.3.2. Nguồn nhân lực	39
2.3.3. Nguồn lực tài chính	45
2.3.4. Kết quả hoạt động kinh doanh	49
2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần STPower.....	53
2.4.1. Phân tích tình hình nhân sự tại Công ty cổ phần STPower.....	53

2.4.1.1. Tổng số lao động	53
2.4.1.2. Cơ cấu lao động theo tính chất lao động	56
2.4.2. <i>Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần STPower</i>	57
2.4.2.1. Công tác tuyển dụng nhân viên.....	57
2.4.2.2. Nguồn tuyển dụng	69
2.4.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần STPower	72
2.4.3. <i>Chi phí tuyển dụng</i>	79
2.4.4. <i>Đánh giá hiệu quả quy trình tuyển chọn nhân sự của công ty cổ phần STPower</i>	80
2.4.5. <i>Đánh giá chung về công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty</i>	82
2.4.5.1. Những ưu điểm	82
2.4.5.2. Những hạn chế	83
2.4.5.3. Nguyên nhân hạn chế	84
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN STPOWER	86
3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp	86
3.1.1. <i>Định hướng phát triển của Công ty Cổ phần STPower trong thời gian tới</i>	86
3.1.2. <i>Định hướng của Công ty Cổ phần STPower về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong thời gian tới.</i>	87
3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần STPower.....	87
3.2.1. <i>Cải tiến biểu mẫu dữ liệu ứng viên trong bước thu nhận và sàng lọc hồ sơ</i>	87
3.2.1.1. Cơ sở đưa ra giải pháp.....	87
3.2.1.2. Nội dung giải pháp	88
3.2.2. <i>Nâng cao chất lượng đánh giá ứng viên qua các bài kiểm tra đánh giá ứng viên trong bước phỏng vấn</i>	89
3.2.2.1. Cơ sở đưa ra giải pháp.....	89
3.2.2.2. Nội dung giải pháp	90

3.2.3. Nâng cao hiệu quả đánh giá nhân viên sau tuyển dụng trong giai đoạn thử việc.....	91
3.2.3.1. Cơ sở đưa ra giải pháp.....	91
3.2.3.2. Nội dung giải pháp	91
3.2.4. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng.....	95
3.2.4.1. Cơ sở đưa ra giải pháp.....	95
3.2.4.2. Nội dung giải pháp	95
3.2.5. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng dài hạn	96
3.2.5.1. Cơ sở đưa ra giải pháp.....	96
3.2.5.2. Nội dung giải pháp	96
3.2.6. Xây dựng và phát triển thương hiệu tuyển dụng.....	97
3.2.6.1. Cơ sở đưa ra giải pháp.....	97
3.2.6.2. Nội dung giải pháp	97
KẾT LUẬN	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1 Phân tích đối thủ cạnh tranh doanh nghiệp nội địa.....	35
Bảng 2.2. Phân tích đối thủ cạnh tranh doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.....	36
Bảng 2.3. Phân tích đối thủ cạnh tranh doanh nghiệp cung cấp thiết bị điện giá rẻ từ Trung Quốc và khu vực châu Á.....	36
Bảng 2.4. Phân tích Công ty cổ phần STPower	37
Bảng 2.5. Cơ sở vật chất tại văn phòng Công ty cổ phần STPOWER.....	38
Bảng 2.6. Nguồn nhân lực Công ty cổ phần STPOWER năm 2024.....	39
Bảng 2.7. Nguồn nhân lực Công ty cổ phần STPOWER năm 2025.....	42
Bảng 2.8. Bảng cân đối kế toán năm 2023 – 2025.....	46
Bảng 2.9. Bảng Chênh lệch kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023-2025	47
Bảng 2.10. Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023 – 2024	49
Bảng 2.11. Bảng chênh lệch báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023 – 2024	50
Bảng 2.12. Tổng số lao động STPower năm 2024 - 2026.....	53
Bảng 2.13. số lượng tuyển dụng theo tháng (Năm 2025)	57
Bảng 2.14. số lượng tuyển dụng theo tháng (Năm 2026)	60
Bảng 2.15. các kênh tuyển dụng của Công ty STPOWER	64
Bảng 2.16. Số lượng nguồn tuyển dụng bên trong công ty giai đoạn 2024 - 2026.....	70
Bảng 2.17. Số lượng nguồn tuyển dụng bên trong công ty giai đoạn 2024 - 2026.....	71
Bảng 2.18. Chi phí tuyển dụng giai đoạn 2024 - 2026.....	79

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 1.1. Tiến trình chiêu mộ nguồn nhân lực.....	4
Hình 2.1. Logo Công ty Cổ phần STPower	23
Hình 2.2. Thống kê số lượng nhân sự của Công ty cổ phần STPOWER qua các năm 2021 – 2025	44
Hình 2.3. Tổng số lao động công nhân nhà máy qua các năm	54
Hình 2.4. Tổng số lao động nhân viên văn phòng qua các năm.....	55
Hình 2.5. Một số hình ảnh bài đăng tuyển dụng trên Facebook.....	67
Hình 2.6. Một số hình ảnh bài đăng tuyển dụng trên các website.....	68
Hình 2.7. Một số hình ảnh dán tờ rơi tuyển dụng của công ty	69
Hình 2.8. Mail đề xuất tuyển dụng từ văn phòng nhà máy gửi tới phòng HC-NS	74
Hình 2.9. Mẫu dữ liệu ứng viên của Công ty Cổ phần STPower.....	76
Hình 2.10. Một số thư mời phỏng vấn của bộ phận hành chính nhân sự.....	77
Hình 2.11. biến động nhân sự giai đoạn 2024–2026	81
Hình 3.1. Biểu mẫu dữ liệu ứng viên sau khi đề xuất cải tiến	88
Hình 3.2. Biểu mẫu đánh giá giữa kì thử.....	92
Hình 3.3. Biểu mẫu đánh giá cuối kỳ thử việc	92
Hình 3.4. Phiếu nhận xét của người quản lý trực tiếp	93
Hình 3.5. Phiếu tự đánh giá của nhân viên mới.	94

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Quy trình tuyển chọn nguồn nhân lực.....	8
Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức của Công ty Cổ phần STPower.....	25
Sơ đồ 2.2. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần STPower.....	73

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

P. HC - NS	Phòng hành chính nhân sự
STPower	Công ty Cổ phần STPower
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHTN	Bảo hiểm tai nạn
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
ĐH	Đại học
CĐ	Cao đẳng
NNL	Nguồn nhân lực
CV	Hồ sơ ứng viên
JD	Bảng mô tả công việc

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

1.1. Một số khái niệm về công tác tuyển dụng nhân lực

1.1.1. Khái niệm nhân lực

Nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng tồn tại trong mỗi doanh nghiệp, cơ quan nhà nước, tổ chức, xã hội. Chúng có thể được hiểu là sức lực xuất phát từ trong bản thân của mỗi người, hay cụ thể hơn đó là tiềm năng lao động của chính họ, và chúng phát triển song song cùng với sự trưởng thành của con người. Sức lực đó bao gồm các yếu tố về thể lực, trí lực và các giá trị tinh thần có khả năng chuyển hóa năng lực tư duy và hành động của con người (Trần Lê Diễm Anh, 2021).

Trong đó, con người là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất hàng đầu đạt được một mức độ hoàn thiện nào đó của các yếu tố trên, họ sẽ có đủ điều kiện để tham gia vào quá trình lao động, sản xuất hay còn gọi là con người có sức lao động. Sức lao động của mỗi người được phát triển và cải thiện dần cùng với sự trưởng thành của cơ thể và quá trình tham gia lao động lâu dài.

Bên cạnh đó, những người này còn tạo nên nguồn lực lượng lao động cơ bản, vô tận cho các công ty, tổ chức, cơ quan nhà nước. Họ có thể làm việc với tư cách nhân viên (những người được ký kết hợp đồng lao động), cũng có thể là những người lao động độc lập. Đặc biệt với sự phát triển của nền kinh tế làm việc tự do (Gig economy) như hiện nay, càng ngày càng có nhiều người bắt đầu làm việc cho một tổ chức dựa vào hợp đồng độc lập mà không phải là hợp đồng truyền thống (Erik van Vulpen, 2024).

1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực

Theo Trần Xuân cầu (2012) “Nguồn nhân lực không chỉ được hiểu đơn thuần là số lượng lao động mà còn bao gồm chất lượng, kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm và khả năng sáng tạo của con người.”

Theo Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2015) Trong giáo trình Quản trị nhân lực cũng nhấn mạnh rằng: “Nguồn nhân lực là yếu tố sống còn, quyết định sự thành bại của mỗi tổ chức, bởi con người vừa là chủ thể sáng tạo vừa là đối tượng phục vụ của mọi hoạt động kinh tế - xã hội.”

Theo định nghĩa của Liên hợp quốc, nguồn nhân lực là tất cả kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người có liên quan đến sự phát triển xã hội. Với cách nhìn này,

nguồn nhân lực được xem xét ở phương diện chất lượng, vai trò và sức mạnh của con người đối với sự phát triển của xã hội.

Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động trong tổ chức đó. Bao gồm tất cả các cá nhân tham gia bất kỳ hoạt động nào của tổ chức, bất kể vai trò của họ là gì.

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu trong lực lượng sản xuất. Với vai trò quyết định sự vận động và phát triển của lực lượng sản xuất, nguồn nhân lực quyết định sự phát triển và tiến bộ của toàn xã hội (tâm vĩ mô) và quyết định sự phát triển, thành công hay thất bại của một tổ chức (vi mô).

Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt:

- Về số lượng, đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ.

- Về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm.

Như vậy, có nhiều cách tiếp cận khác nhau về khái niệm nguồn nhân lực theo mỗi cách tiếp cận khác nhau, nhưng có một điểm chung đó là nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết lại bởi mục tiêu của tổ chức. Và điểm chung nữa chính là các khái niệm về nguồn nhân lực đều nói về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Từ quan niệm chung đó có thể thấy, nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết lại bởi mục tiêu của tổ chức. Và có thể hiểu, nguồn nhân lực được xem là tổng hòa của sức lực, trí lực và tâm lực.

1.1.3. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Tiếp cận theo nhiều góc độ, Quản trị nguồn nhân lực được hiểu theo nhiều cách, vì vậy mà chúng ta có nhiều khái niệm:

Ở góc độ tổ chức quá trình lao động: “Quản trị nhân lực là lĩnh vực theo dõi, hướng dẫn, điều chỉnh, kiểm tra sự trao đổi chất (năng lượng, thần kinh, bắp thịt) giữa con người với các yếu tố vật chất của tự nhiên (công cụ lao động, đối tượng lao động, năng lượng...) trong quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần để thỏa mãn nhu cầu của con người và xã hội nhằm duy trì, bảo vệ và phát triển tiềm năng của con người”.

Với tư cách là một trong các chức năng cơ bản của quá trình quản trị: “Quản trị nguồn nhân lực bao gồm các việc từ hoạch định, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm soát các hoạt động liên quan đến việc thu hút, sử dụng và phát triển người lao động trong các tổ chức”.

Đi sâu vào chính nội dung hoạt động của quản trị nhân lực thì “Quản lý nguồn nhân lực là việc tuyển dụng, sử dụng, duy trì và phát triển cũng như cung cấp các tiện nghi cho người lao động trong các tổ chức”.

Tóm lại, Quản trị nhân lực được quan niệm trên hai góc độ: nghĩa hẹp và nghĩa rộng.

Xét trên góc độ hẹp, quản trị nguồn nhân lực là cơ quan quản lý làm những việc cụ thể như: tuyển người, lựa chọn, giao công việc, giải quyết tiền lương, bồi dưỡng, đánh giá chất lượng cán bộ công nhân viên nhằm chấp hành tốt mục tiêu, kế hoạch của tổ chức.

Xét trên góc độ rộng, việc khai thác và quản lý nguồn nhân lực lấy giá trị con người làm trọng tâm, vận dụng hoạt động khai thác và quản lý nhằm giải quyết những tác động lẫn nhau giữa người với công việc, giữa người với người và giữa người với tổ chức.

Tựu chung lại, chúng ta có thể đưa ra khái niệm chung: “Quản trị nguồn nhân lực là những hoạt động nhằm tăng cường những đóng góp có hiệu quả của cá nhân vào mục tiêu của tổ chức trong khi đồng thời cố gắng đạt được các mục tiêu xã hội và mục tiêu cá nhân”.

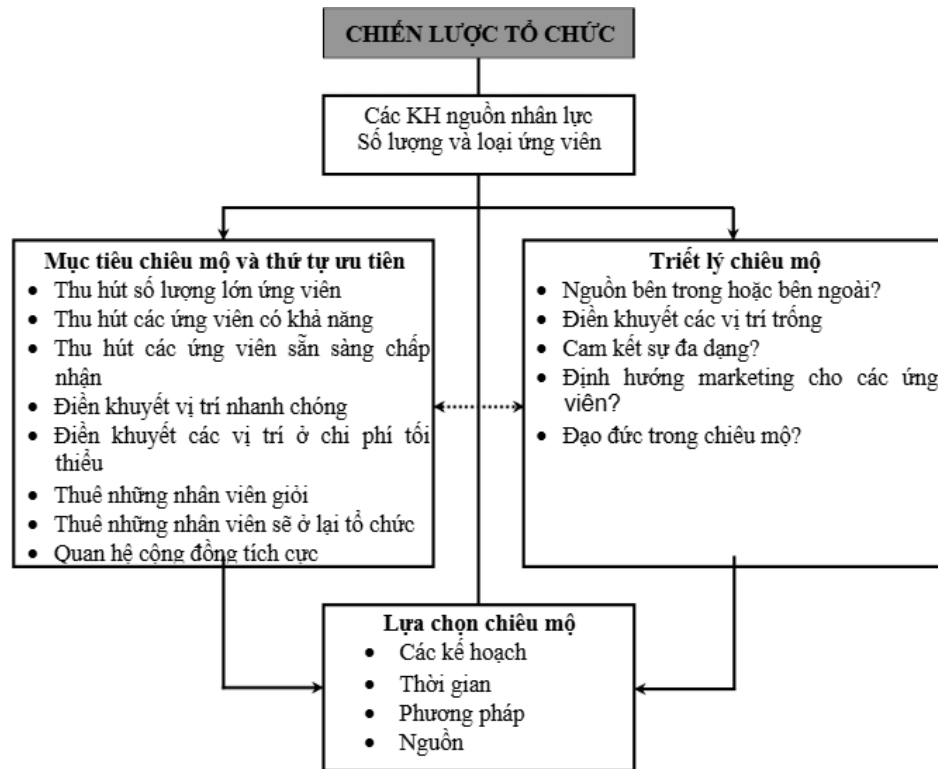
(Nguồn: Bài giảng quản trị nguồn nhân lực - ThS. Nguyễn Thị Lê Loan,

Trường ĐH Kiến Trúc Đà Nẵng)

1.1.4. Khái niệm chiêu mộ nguồn nhân lực

Chiêu mộ là tiến trình định vị và thu hút các ứng viên để điền khuyết chức vụ trống cho tổ chức, là bước triển khai cho hoạch định nguồn nhân lực và liên quan chặt chẽ với tiến trình lựa chọn, qua đó tổ chức đánh giá sự phù hợp của ứng viên cho các công việc khác nhau.

Tiến trình chiêu mộ như sau:



Hình 1.1. Tiến trình chiêu mộ nguồn nhân lực

1.1.5. Khái niệm về tuyển dụng nguồn nhân lực

Thực tế có khá nhiều khái niệm khác nhau về tuyển dụng nhân lực.

Theo Nguyễn Thanh Hội, tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người để thỏa mãn các nhu cầu lao động và bổ sung cho lực lượng lao động hiện có.

Theo Bùi Văn Danh, Nguyễn Văn Dung, Lê Quang Khôi (2011), tuyển dụng là quá trình lựa chọn các cá nhân có đủ điều kiện cần thiết để đảm nhận các công việc trong tổ chức.

Theo Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và tuyển chọn từ những nguồn khác nhau những nhân viên đủ khả năng đảm nhiệm những vị trí mà doanh nghiệp cần tuyển.

Các khái niệm trên mặc dù có những điểm khác nhau, tuy nhiên các phạm trù chung được đề cập đến đều thể hiện tuyển dụng nhân lực là quá trình gắn liền với việc tìm kiếm, thu hút những người có khả năng từ những nguồn khác nhau và lựa chọn người lao động có năng lực phù hợp với vị trí công việc còn trống trong tổ chức.

Tiếp cận của giáo trình được xác định như sau:

Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.

Qua khái niệm trên có thể thấy:

Tuyển dụng nhân lực là một quá trình bao gồm hai hoạt động cơ bản là tìm kiếm, thu hút và lựa chọn nhân lực, còn được gọi là tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực. Để thực hiện các hoạt động này cần thiết phải xác định mục tiêu tuyển dụng, các biện pháp thực hiện mục tiêu (xây dựng kế hoạch tuyển dụng) và đánh giá kết quả tuyển dụng nhân lực.

Tuyển mộ nhân lực, còn được gọi là tìm kiếm và thu hút ứng viên, được thực hiện nhằm có một lực lượng ứng viên phù hợp với nhu cầu tuyển dụng nội đơn ứng tuyển để doanh nghiệp lựa chọn. Muốn vậy doanh nghiệp phải xác định đúng nguồn tuyển mộ và sử dụng các biện pháp nhằm thu hút ứng viên đến đăng ký, nộp hồ sơ ứng tuyển. Tìm kiếm và thu hút ứng viên được thực hiện tốt sẽ giúp tạo tiền đề cho việc lựa chọn nhân lực.

Tuyển chọn nhân lực, còn được gọi là lựa chọn nhân lực, gắn liền với việc đánh giá năng lực ứng viên nhằm chọn được ứng viên phù hợp nhất với nhu cầu cần tuyển của doanh nghiệp. Nếu tuyển mộ dừng lại ở việc tìm kiếm, thu hút để tập trung các ứng viên, thì tuyển chọn là lựa chọn để quyết định xem trong số các ứng viên ai là người phù hợp với nhu cầu cần tuyển của doanh nghiệp.

1.2.Vai trò và ý nghĩa tuyển dụng nguồn nhân lực

1.2.1. Vai trò của tuyển dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng nhân lực có vai trò rất quan trọng đối với doanh nghiệp, người lao động và cả xã hội

1.2.1.1. Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, tuyển dụng nhân lực đóng vai trò quan trọng đối với việc tạo yếu tố đầu vào cho doanh nghiệp - yếu tố nguồn nhân lực, giúp bổ sung lực lượng lao động cần thiết. Tuyển dụng được thực hiện tốt sẽ tạo tiền đề quan trọng cho thực hiện các nội dung khác của quản trị nhân lực.

Thứ hai, tuyển dụng nhân lực giúp nâng cao năng lực cạnh tranh cốt lõi và bền vững của doanh nghiệp - cạnh tranh thông qua yếu tố con người. Thực tế con người

luôn được coi là yếu tố đóng vai trò quyết định đối với sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp.

Thứ ba, tuyển dụng nhân lực giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác của doanh nghiệp, đồng thời tạo điều kiện để nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ của doanh nghiệp. Tuyển dụng được nhân lực phù hợp sẽ tiết kiệm chi phí đào tạo, nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực,... Với vai trò là chủ thể của các hoạt động, con người là người sử dụng vốn, máy móc, thiết bị, cơ sở vật chất kỹ thuật,... khi tuyển được người phù hợp, sẽ giúp nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực này.

Thứ tư, tuyển dụng nhân lực với trường hợp tuyển ứng viên đến từ nguồn bên trong sẽ giúp tạo bầu không khí thi đua, cạnh tranh lành mạnh giữa những người lao động trong doanh nghiệp.

Thứ năm, tuyển dụng nhân lực giúp cải thiện bầu không khí làm việc, môi trường làm việc thúc đẩy phát triển văn hóa doanh nghiệp theo hướng có lợi đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuyển dụng được những người lao động được coi là "nhân tố mới" có thể giúp tác động đến cách thức làm việc, cách thức giao tiếp, nghệ thuật ứng xử... trong doanh nghiệp theo hướng tích cực.

1.2.1.2. Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với người lao động

Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp người lao động có việc làm, có cơ hội thăng tiến, nâng cao thu nhập. Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp người lao động có cơ hội đánh giá về bản thân, từ đó có nhận thức đúng về năng lực cá nhân, phát triển năng lực cá nhân.

Tuyển dụng nhân lực là động lực giúp người lao động tự đào tạo, nâng cao kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm... Đồng thời qua tuyển dụng, khi người lao động được doanh nghiệp đánh giá, thừa nhận năng lực cá nhân họ sẽ cố gắng hơn trong nâng cao năng lực để được gắn bó với doanh nghiệp.

1.2.1.3. Vai trò của tuyển dụng nhân lực đối với xã hội

Tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp giúp nâng cao tỷ lệ dân cư có việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao mức sống của một bộ phận dân cư, góp phần làm giảm các tệ nạn xã hội và sử dụng các nguồn lực xã hội một cách hữu ích nhất. Đồng thời thông qua tuyển dụng nhân lực của các doanh nghiệp sẽ hình thành nên nhu cầu

của xã hội, giúp định hướng cho việc quy hoạch hệ thống đào tạo, hệ thống hướng nghiệp,... của xã hội.

1.2.2. Ý nghĩa tuyển chọn nhân sự

1.2.2.1. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân sự đối với doanh nghiệp

Việc tuyển dụng giúp doanh nghiệp tìm kiếm những ứng viên có kỹ năng, kinh nghiệm và phẩm chất phù hợp với nhu cầu công việc. Nhân viên giỏi và phù hợp sẽ góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm/dịch vụ và năng suất lao động. Một đội ngũ nhân viên có năng lực sẽ giúp doanh nghiệp cải thiện được năng suất và hiệu quả công việc, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Khi doanh nghiệp mở rộng hoặc thay đổi chiến lược, việc tuyển dụng nhân lực sẽ đảm bảo rằng đội ngũ nhân viên có đủ khả năng để hỗ trợ những thay đổi và phát triển mới của doanh nghiệp.

1.2.2.2. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân sự đối với người lao động

Tuyển dụng là cơ hội để người lao động tìm kiếm và tiếp cận những cơ hội nghề nghiệp phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm và sở thích của bản thân. Quá trình tuyển dụng mở ra nhiều cánh cửa nghề nghiệp và giúp người lao động tìm được công việc ổn định, lâu dài.

1.2.2.3. Ý nghĩa của tuyển dụng nhân sự đối với xã hội

Quá trình tuyển dụng giúp tạo ra nhiều cơ hội việc làm, từ đó giảm tỷ lệ thất nghiệp trong xã hội. Khi mọi người có công việc ổn định, họ sẽ có khả năng đóng góp vào nền kinh tế và nâng cao chất lượng sống.

1.3. Nội dung về quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

Một bản kế hoạch hoàn chỉnh sẽ là kim chỉ nam dẫn đường cho các hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực của bất kỳ doanh nghiệp nào.

Điều đầu tiên cần làm là lên lịch cho chương trình tuyển dụng của doanh nghiệp, vì quy trình tuyển dụng không đơn giản là ngày một ngày hai là có thể hoàn thành. Bộ phận tuyển dụng cần phải chuẩn bị kế hoạch bổ sung nguồn nhân lực trước 3 tháng khi có yêu cầu.

Sau đó, bộ phận tuyển dụng cần tính toán chi tiết xem mỗi phòng ban cần bao nhiêu nhân lực mới và khi nào cần số lượng này. Với một kế hoạch hoàn chỉnh, bộ phận này thậm chí còn có thể xây dựng chương trình tuyển dụng nhân sự cho doanh

nghiệp trong cả năm trời. Nhà tuyển dụng phải nắm được số lượng cho từng phòng ban ứng với thời gian triển khai cụ thể.

Thứ ba, lên ngân sách cho kế hoạch tuyển dụng. Căn cứ vào số tiền năm ngoái bạn chi cho hoạt động tuyển dụng, nhà tuyển dụng có thể ước tính lượng ngân sách gần đúng cho kỳ bổ sung nhân lực vào năm nay. Một vài khoản chi phí sẽ phải chi cho một chương trình tuyển dụng nhân sự bao gồm:

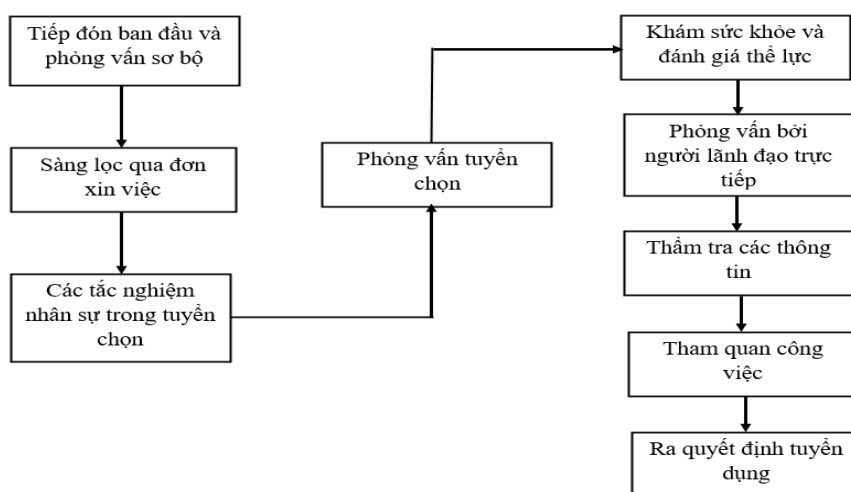
- Quảng cáo trên các nền tảng mạng xã hội, chi phí cho việc xây dựng thương hiệu.
- Chi phí cho nền tảng tuyển dụng.
- Chi phí cho bộ phận nhân sự hay chi phí cho việc tham gia các ngày hội tuyển dụng.

Ngoài ra, để có được ứng viên xuất sắc, phù hợp với vị trí công việc cần phải chuẩn bị thật kỹ kế hoạch tuyển dụng:

- Bảng mô tả công việc: tất cả những nhiệm vụ mà nhân viên mới cần thực hiện, càng cụ thể càng tốt.
- Đánh giá khối lượng và trình độ khó của nhiệm vụ, quy mô công việc, trách nhiệm công việc.
- Xác định năng lực cần có của ứng viên trong lĩnh vực chuyên môn và năng lực chung của một nhân viên.

1.3.1. Sơ đồ tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực sẽ gồm những bước sau:



Sơ đồ 1.1. Quy trình tuyển chọn nguồn nhân lực

1.3.2. Nội dung các bước trong sơ đồ tuyển dụng

1.3.2.1. Tiếp đón ban đầu và phỏng vấn sơ bộ

Đây là bước đầu tiên trong quá trình tuyển dụng, là buổi gặp gỡ đầu tiên của nhà tuyển dụng với các ứng viên. Bước này nhằm xác định mối quan hệ giữa người xin việc và người sử dụng lao động, đồng thời bước này cũng xác định những cá nhân có những tố chất và khả năng phù hợp với công việc.

1.3.2.2. Sàng lọc qua đơn xin việc

Đơn xin việc là thủ tục khách quan nó không thể thay thế cho việc gặp gỡ trực tiếp giữa người xin việc với người đại diện cho công ty, mặt khác đơn xin việc chỉ hỏi được một số hạn chế các vấn đề do vậy nó mất đi tính đa dạng và phong phú của quá trình làm việc, kinh nghiệm của người xin việc, họ không thể lý giải được kỹ lưỡng những vấn đề mà họ đã làm trong quá khứ.

Trong đơn, người xin việc chỉ luôn nói tốt về mình, chỉ nói cái có lợi cho bản thân họ. Trong đơn xin việc mới cho doanh nghiệp thấy hiện trạng theo kiểu mô tả mà nó chưa cho ta biết được “như thế nào” hoặc “tại sao”... Thông qua nội dung của mẫu đơn xin việc, các nhà tuyển dụng sẽ có chứng cứ của mình để tuyển dụng tiếp cho bước sau hay chấm dứt quá trình tuyển dụng.

1.3.2.3. Các trắc nghiệm nhân sự trong tuyển chọn (vòng thi)

Thông thường doanh nghiệp nên chia trắc nghiệm nhân sự ra các loại sau:

- Trắc nghiệm thành tích: Trắc nghiệm về thành tích là trắc nghiệm đánh giá xem các cá nhân nắm vững nghề nghiệp, hiểu biết nghề đến mức nào, thành tích của họ đạt cao hay thấp như thời gian hoàn thành công việc, điểm bài thi, bài kiểm tra.

- Trắc nghiệm về năng khiếu và khả năng: Được dùng chủ yếu để chỉ ra xem cá nhân nào đã học tốt trong đào tạo, sẽ thực hiện tốt công việc trong tương lai, tiếp thu tốt các kiến thức mới.

- Trắc nghiệm về tính cách và sở thích: Đây là loại trắc nghiệm nhằm phát hiện ra các đặc điểm tâm lý cá nhân người lao động như các loại khí chất, những ước mơ, nguyện vọng của các ứng viên, những ước muốn, đề nghị.

- Trắc nghiệm về tính trung thực: Tính trung thực là rất cần thiết cho việc sử dụng lao động và trong tất cả các công việc của công tác nhân sự. Những trắc nghiệm này thường gồm những câu hỏi đề cập đến nhiều khía cạnh như việc chấp hành kỷ luật lao động khi không có sự giám sát của các nhà quản trị, thái độ của cá nhân đối với

vấn đề ăn cắp tiền bạc, sự không thật thà trong công việc... Tất cả các trắc nghiệm này giúp ta dự đoán được các hành vi không trung thực trong tương lai của người dự tuyển.

- Trắc nghiệm y học: Trong một số trường hợp đặc biệt để đánh giá các phẩm chất sinh lý của các ứng viên chúng ta có thể dùng các trắc nghiệm y học để phát hiện các bệnh xã hội như HIV,... Hiện nay các trắc nghiệm này thường sử dụng phân tích các mẫu nước tiểu, phân tích các mẫu máu,...

1.3.2.4. Phỏng vấn tuyển chọn

Phỏng vấn tuyển chọn là quá trình giao tiếp bằng lời (thông qua các câu hỏi và câu trả lời) giữa những người tuyển chọn và người xin việc, đây là một trong những phương pháp thu thập thông tin cho việc quyết định tuyển chọn. Phương pháp phỏng vấn trong tuyển chọn giúp chúng ta khắc phục được những nhược điểm mà quá trình nghiên cứu đơn xin việc không nắm được, hoặc các loại văn bản, chứng chỉ không nêu hết được.

Hiện nay người ta thường áp dụng nhiều loại phỏng vấn để thu thập thông tin của các ứng viên khi nộp đơn xin việc.

- Phỏng vấn theo mẫu: Là hình thức phỏng vấn mà các câu hỏi được thiết kế sẵn từ trước theo yêu cầu của công việc, phỏng vấn theo mẫu là hình thức các câu hỏi đều được chuẩn bị kỹ để người đi phỏng vấn hỏi và các câu trả lời của người xin việc. Quá trình phỏng vấn được thực hiện bằng cách người phỏng vấn đọc to các câu hỏi và các câu trả lời để người xin việc lựa chọn và xác định câu trả lời đúng nhất của mình.

- Phỏng vấn theo tình huống: Là quá trình người hỏi yêu cầu các ứng viên phải trả lời cách xử lý và cách thực hiện, xử lý các công việc theo các tình huống giả định hoặc các tình huống có thật trong thực tế, mà những người phỏng vấn đặt ra.

- Phỏng vấn theo mục tiêu: Phỏng vấn theo loại này là cuộc phỏng vấn dựa vào công việc cụ thể mà yêu cầu các ứng viên trả lời theo những mục tiêu xác định từ trước. Các câu hỏi cũng dựa vào sự phân tích công việc một cách kỹ lưỡng để xác định các mục tiêu cho các vị trí việc làm. Phương pháp phỏng vấn theo mục tiêu là phương pháp cho ta độ tin cậy cao và đúng đắn nhất.

- Phỏng vấn không có hướng dẫn: là cuộc phỏng vấn mà người đi phỏng vấn không chuẩn bị trước nội dung các câu hỏi, mà để cho các ứng viên trao đổi một cách thoải mái xung quanh công việc, người hỏi chỉ có định hướng cho cuộc thảo luận.

- Phỏng vấn căng thẳng: Phỏng vấn căng thẳng là hình thức phỏng vấn mà trong đó người phỏng vấn đưa ra các câu hỏi có tính chất nặng nề, mang nhiều nét của sự chất vấn, hoặc cường độ hỏi dồn dập, cách phỏng vấn này mong tìm kiếm những ứng viên có lòng vị tha, sự ứng xử công việc trong thời gian eo hẹp. Nó giúp doanh nghiệp tìm ra được những người để bố trí vào những việc làm căng thẳng như công việc bán hàng vào những dịp lễ Tết, thanh quyết toán cuối quý hoặc cuối năm.

- Phỏng vấn theo nhóm: Là hình thức phỏng vấn mà một người hỏi cũng lúc đối với nhiều người. Loại phỏng vấn này giúp doanh nghiệp có thể thu thập được nhiều thông tin hay tránh được các thông tin trùng lặp mà các ứng viên đều có, mà không cần hỏi riêng từng người.

- Phỏng vấn hội đồng: Là hình thức phỏng vấn nhiều người cùng phỏng vấn với một ứng viên. Loại phỏng vấn này thích hợp trong trường hợp bố trí các ứng viên vào vị trí quan trọng mà cần phải có sự tán thành của nhiều người. Nó tránh được tính chủ quan khi chỉ có một người phỏng vấn và nó tạo ra tính linh hoạt và khả năng phản ứng đồng thời của các ứng viên.

1.3.2.5. Khám sức khỏe và đánh giá thể lực của các ứng viên

Để đảm bảo cho các ứng viên có sức khỏe làm việc lâu dài trong các tổ chức và tránh đòi hỏi không chính đáng của người được tuyển về đảm bảo sức khỏe thì bước quan trọng tiếp theo là phải tiến hành khám sức khỏe và đánh giá thể lực của các ứng viên.

1.3.2.6. Phỏng vấn bởi người lãnh đạo trực tiếp

Để đảm bảo sự thống nhất với hội đồng tuyển dụng cho đến người phụ trách trực tiếp và người sử dụng lao động thì cần phải có sự phỏng vấn trực tiếp của người phụ trách để đánh giá một cách cụ thể hơn các ứng viên, đây là một bước nhằm xác định vấn đề quan trọng của các cấp cơ sở. Nó giúp ta khắc phục được sự không đồng nhất giữa bộ phận tuyển dụng và nơi sử dụng lao động.

1.3.2.7. Thẩm tra các thông tin thu được trong quá trình tuyển dụng

Để xác định được sự tin cậy của các thông tin thu được qua các bước tuyển dụng ta cần phải thực hiện bước thẩm tra lại xem mức độ chính xác của các thông tin. Có nhiều cách để thẩm tra các thông tin như trao đổi với các tổ chức cũ mà người lao động đã làm việc, đã khai trong đơn xin việc, hoặc là nơi đã cấp các văn bằng chứng

chỉ.... Các thông tin thẩm tra lại là những căn cứ chính xác để các nhà tuyển dụng ra quyết định cuối cùng.

1.3.2.8. Tham quan công việc (thử việc)

Những người xin việc luôn có kỳ vọng về sự thỏa mãn công việc. Nếu doanh nghiệp làm cho người lao động thất vọng bởi họ không có đầy đủ các thông tin về công việc thì sẽ gây ra nhiều bất lợi cho người mới đến nhận công việc. Do đó, để tạo điều kiện cho những người xin việc đưa ra những quyết định cuối cùng về việc làm thì tổ chức có thể cho những ứng viên tham quan hoặc nghe giải thích đầy đủ về các công việc mà sau khi được tuyển dụng họ sẽ phải làm. Điều này giúp cho người lao động biết được một cách khá chi tiết về công việc như: mức độ phức tạp của công việc, tình hình thu nhập, sự thỏa mái đối với công việc. Qua đó người tham gia dự tuyển sẽ nắm được những gì họ phải thực hiện trong tương lai để khỏi phải ngỡ ngàng khi gặp những điều không phù hợp với suy nghĩ của họ.

1.3.2.9. Ra quyết định tuyển dụng

Sau khi đã thực hiện đầy đủ các bước trên đây và các thông tin tuyển dụng đã đảm bảo theo đúng yêu cầu tuyển chọn đề ra thì hội đồng tuyển chọn sẽ ra quyết định tuyển dụng đối với người xin việc. Cơ sở của việc ra quyết định này là dựa vào phương pháp đánh giá chủ quan theo thủ tục loại trừ dần theo kết quả đánh giá của phỏng vấn và trắc nghiệm.

1.4. Các nguồn tuyển dụng nhân lực

1.4.1. Nguồn tuyển dụng bên trong

Nguồn bên trong được giới hạn ở những người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhưng lại có nhu cầu chuyển đến công việc khác mà doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng. Để nắm được nguồn này các nhà quản trị doanh nghiệp cần phải lập các loại hồ sơ khác nhau như hồ sơ nhân sự, hồ sơ phát triển nhân sự và hồ sơ sắp xếp lại nhân lực.

Để tìm ra những nhân viên của doanh nghiệp có đủ khả năng đảm nhiệm những chức danh còn trống, ban lãnh đạo công ty thường sử dụng phương pháp.

- Niêm yết công việc còn trống

Bản niêm yết này được dán ngay chỗ công khai để mọi người đều biết. Đó là thủ tục thông báo cho công nhân viên trong toàn công ty biết rằng hiện đang cần tuyển người cho một số công việc nào đó. Trong bản niêm yết này người ta ghi rõ chỗ làm

còn trống, các thủ tục cần thiết phải làm khi đăng ký, các điều kiện tiêu chuẩn cụ thể, kể cả tuổi tác, sức khỏe, lương bổng và các quyền lợi. Trong bản niêm yết này nhà quản trị khuyến khích mọi người hội đủ điều kiện đăng ký tham gia, kỹ thuật này gọi là thuật đăng ký chỗ làm còn trống.

- Thăng chức

Lựa chọn nhân viên có thành tích xuất sắc, năng lực phù hợp để bổ nhiệm vào vị trí cao hơn. Hình thức này tạo động lực thi đua, cạnh tranh lành mạnh và thúc đẩy sự gắn bó lâu dài của người lao động với doanh nghiệp.

- Điều chuyển vị trí

Chuyển nhân viên từ bộ phận này sang bộ phận khác hoặc từ vị trí này sang vị trí khác ở cùng cấp bậc nhằm cân đối nhân sự và tận dụng kỹ năng sẵn có. Phương pháp này giúp nhân viên tích lũy kinh nghiệm đa dạng mà không làm gián đoạn hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Giới thiệu nội bộ bởi nhân viên

Khuyến khích nhân viên hiện tại giới thiệu đồng nghiệp hoặc người quen phù hợp cho vị trí trống. Đây là nguồn có độ tin cậy cao, chi phí thấp và thường được áp dụng cho các vị trí đòi hỏi kỹ năng chuyên môn hoặc hiểu biết về văn hóa doanh nghiệp.

- Lập kế hoạch kế thừa

Xây dựng kế hoạch dài hạn để chuẩn bị nhân viên tiềm năng cho các vị trí lãnh đạo hoặc then chốt thông qua đánh giá, đào tạo và phát triển. Khi có vị trí trống, doanh nghiệp có thể bổ nhiệm ngay từ nội bộ.

(Nguồn: Quản trị nhân sự - Tiến sĩ Nguyễn Thanh Hội, NXB Thống Kê, năm 2007)

1.4.2. Nguồn tuyển dụng bên ngoài

Là tuyển dụng nhân viên từ thị trường lao động. Một doanh nghiệp thu hút lao động tham gia tuyển dụng từ nguồn bên ngoài cần quan tâm đến các yếu tố như thị trường sức lao động, công việc cần tuyển người, vị thế của doanh nghiệp, chính sách nhân sự của doanh nghiệp và của chính quyền địa phương nơi doanh nghiệp hoạt động kinh doanh, khả năng tài chính của doanh nghiệp. Nguồn tuyển dụng lao động từ bên ngoài sẽ giúp doanh nghiệp bổ sung cả về số lượng và chất lượng lao động cho quá trình thực hiện các mục tiêu đã đề ra.

Xuất phát từ đối tượng tuyển dụng, nguồn tuyển bên ngoài doanh nghiệp có thể được xem xét từ các loại lao động sau: Những lao động đã được đào tạo, những lao động chưa tham gia đào tạo, những lao động hiện không có việc làm. Đối với những lao động này, phương thức tìm kiếm, tuyển chọn, mục đích tuyển chọn có sự khác nhau.

- Người lao động đã được đào tạo

- Chuyên môn của người lao động phù hợp với yêu cầu công việc. Đây là yêu cầu không chỉ cho người sử dụng lao động mà là tạo thuận lợi cho người lao động phát huy được kiến thức đã đào tạo một cách hữu ích nhất.

- Người lao động đã được đào tạo chuyên môn nhưng làm việc ở doanh nghiệp là tiếp tục đào tạo “ tay nghề chuyên sâu”. Vì vậy người sử dụng lao động phải hướng dẫn, giúp đỡ để người lao động có điều kiện ứng dụng kiến thức đã học, bổ sung những điều cần thiết và phát triển trở thành lao động giỏi.

- Tìm kiếm và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao là một hướng phát triển quan trọng đối với các doanh nghiệp. Hiện nay nguồn nhân lực chất lượng cao khá phong phú vào đa dạng nhưng thường hội tụ ở những nơi có trình độ kinh tế - xã hội phát triển do tại đó họ có thể nhận được mức lương cao, đời sống dễ chịu. Bởi vậy các doanh nghiệp muốn tuyển dụng được nhân tài cần phải bỏ công tìm kiếm, thu hút cũng như sử dụng và đãi ngộ thỏa đáng những nhân tài hiện có.

- Người chưa được đào tạo

- Việc tuyển dụng những người chưa được đào tạo đòi hỏi doanh nghiệp phải có kế hoạch đào tạo nghề và sử dụng phù hợp vì toàn bộ công việc này đòi hỏi chi phí không nhỏ đối với mỗi doanh nghiệp.

- Thị trường lao động rất dồi dào. Khi tuyển nhân viên các doanh nghiệp thường tuyển người trẻ tuổi sau đó tiến hành dạy nghề cho họ đạt trình độ tinh thông. Nhất là đối với các công việc nghiệp vụ kỹ thuật, những người trẻ tuổi làm quen với kỹ thuật nhanh và chính họ sẽ phát triển để trở thành những người có kinh nghiệm.

- Những người chưa được đào tạo thường không được tuyển cho các chức danh nhân viên hành chính, thương mại hoặc các chuyên viên làm công tác nghiên cứu khác.

- Người hiện không có việc làm

- Một số người lao động do các điều kiện khác nhau mà tạm thời hoặc vĩnh viễn mất việc làm. Họ là những người lao động đã có kinh nghiệm và rất muốn có việc làm. Vì vậy doanh nghiệp xem xét tuyển dụng những lao động này vào các công việc phù hợp sẽ tốn ít thời gian và chi phí cho việc đào tạo. Tuy nhiên tuyển dụng những lao động này cần nghiên cứu kỹ các thông tin về khả năng thực hiện công việc, năng lực, sở trường, thậm chí cả tính cách cá nhân để có chính sách nhân sự phù hợp giúp cho việc khai thác tốt mặt mạnh của nhân sự cho công việc của doanh nghiệp, đồng thời cũng tạo điều kiện cho nhân sự có cơ hội thể hiện bản thân.

- Nguồn tuyển bên ngoài doanh nghiệp còn có thể từ hệ thống các cơ sở đào tạo, các cơ quan tuyển dụng, sự giới thiệu của nhân viên và các ứng viên tự nộp đơn xin việc, hội chợ việc làm.

- Các cơ quan tuyển dụng

- Khi thị trường lao động phát triển càng có nhiều tổ chức chuyên trách việc tuyển dụng nhân sự cho các doanh nghiệp. Ở nước ta hiện nay các tổ chức này thường hoạt động dưới dạng các doanh nghiệp hay các trung tâm tư vấn và giới thiệu việc làm. Tùy theo cách thức hoạt động mà những trung tâm hay doanh nghiệp này đảm nhận các khâu tìm kiếm và tuyển chọn hay chỉ cung cấp các ứng viên cho các doanh nghiệp khách hàng.

- Sự giới thiệu của nhân viên

- Một số doanh nghiệp khi tìm người vào những chức vụ quan trọng hay đòi hỏi những kỹ năng đặc biệt thường tham khảo ý kiến của người quen, bạn bè hay nhân viên đang làm trong doanh nghiệp. Thậm chí có những doanh nghiệp coi sự giới thiệu của nhân viên là một điều kiện bắt buộc. Một số doanh nghiệp Việt Nam cũng áp dụng theo cách này, chẳng hạn như: công ty FPT mỗi ứng viên tham gia dự tuyển phải có hai nhân viên của công ty bảo lãnh... Đây là phương pháp tuyển dụng khá hữu hiệu.

- Các ứng viên tự nộp đơn xin việc

- Nhiều trường hợp do biết được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp mà các ứng viên tự viết đơn xin vào làm việc. Đây là một nguồn ứng viên đáng kể về số lượng nhưng không phải lúc nào họ cũng là ứng viên mà doanh nghiệp cần tìm.

- Khi các ứng viên nộp đơn xin việc ở doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể chọn ra từ nguồn này những người có đủ điều kiện đối với yêu cầu của công việc đang cần tuyển dụng và tuyển dụng họ vào làm việc cho doanh nghiệp.

- Hội chợ việc làm

- Phương pháp thu hút ứng viên thông qua các hội chợ việc làm là phương pháp mới đang được nhiều tổ chức áp dụng, phương pháp này cho phép các ứng viên được tiếp xúc trực tiếp với nhiều nhà tuyển dụng, mở ra khả năng lựa chọn rộng hơn với quy mô lớn hơn.

- Trên thị trường lao động hiện nay, số lượng lao động còn ứ đọng nhiều, chất lượng đào tạo chưa được chú trọng, nạn thất nghiệp còn phổ biến. Do vậy để tìm một nhân viên có đầy đủ phẩm chất và năng lực để giao phó công việc thì không hề đơn giản. Những người có tài thường rất khó chiêu mộ, nhiều khi họ có những đòi hỏi rất cao, vì vậy việc tìm kiếm và thu hút nhân tài luôn là vấn đề nan giải đối với các nhà quản trị.

(Nguồn: Quản trị nhân sự - Tiến sĩ Nguyễn Thanh Hội, NXB Thống Kê, năm 2007)

1.5. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quy trình tuyển chọn nhân sự

Đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự là hoạt động cần thiết nhằm xác định mức độ hiệu quả của toàn bộ quá trình tuyển dụng, từ khâu xác định nhu cầu, tìm kiếm ứng viên đến lựa chọn, tiếp nhận và bố trí nhân sự. Thông qua hệ thống các chỉ tiêu đánh giá, doanh nghiệp có thể đo lường được mức độ phù hợp của nhân sự được tuyển, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc, cũng như hiệu quả sử dụng nguồn lực trong tuyển dụng. Việc xây dựng và áp dụng các chỉ tiêu đánh giá khoa học, toàn diện không chỉ giúp doanh nghiệp phát hiện những hạn chế, tồn tại trong công tác tuyển dụng mà còn là cơ sở quan trọng để điều chỉnh, hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn

1.5.1. Chỉ tiêu về mức độ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng

Chỉ tiêu về mức độ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng phản ánh khả năng của doanh nghiệp trong việc tuyển đủ số lượng nhân sự cần thiết, đúng vị trí và đúng thời điểm theo kế hoạch đã đề ra. Đây là chỉ tiêu quan trọng để đánh giá tính chủ động và hiệu quả của công tác lập kế hoạch tuyển dụng cũng như năng lực tổ chức thực hiện của bộ phận nhân sự. Nếu doanh nghiệp thường xuyên tuyển đủ và kịp thời nhân sự theo nhu cầu, điều đó cho thấy công tác tuyển dụng được tổ chức khoa học, phù hợp với chiến lược phát triển và kế hoạch sản xuất kinh doanh. Ngược lại, nếu tình trạng thiếu hụt nhân sự kéo dài hoặc tuyển không đúng cơ cấu diễn ra thường xuyên, doanh nghiệp có thể gặp nhiều khó khăn trong hoạt động, làm gián đoạn quá trình sản xuất, kinh doanh

và ảnh hưởng đến hiệu quả chung. Do đó, chỉ tiêu này không chỉ phản ánh kết quả của hoạt động tuyển dụng mà còn cho thấy mức độ phối hợp giữa bộ phận nhân sự và các bộ phận chuyên môn trong việc xác định nhu cầu và sử dụng lao động.

1.5.2. Chỉ tiêu về chất lượng nhân sự được tuyển dụng

Chất lượng nhân sự được tuyển dụng là chỉ tiêu cốt lõi trong đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự. Chỉ tiêu này phản ánh mức độ phù hợp giữa năng lực, trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm của nhân sự mới với yêu cầu của vị trí công việc và mục tiêu của doanh nghiệp. Chất lượng nhân sự thường được đánh giá thông qua kết quả thực hiện công việc trong thời gian thử việc và sau khi ký hợp đồng chính thức, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, khả năng thích nghi với môi trường làm việc và tiềm năng phát triển trong tương lai. Nhân sự được tuyển dụng có chất lượng cao sẽ nhanh chóng nắm bắt công việc, đóng góp tích cực vào hoạt động của doanh nghiệp và tạo ra giá trị gia tăng. Ngược lại, nếu chất lượng tuyển dụng thấp, doanh nghiệp không chỉ phải đối mặt với hiệu quả làm việc kém mà còn phải tốn thêm chi phí đào tạo, hỗ trợ và thậm chí là tuyển dụng lại. Vì vậy, chỉ tiêu này có ý nghĩa quan trọng trong việc đánh giá tính chính xác của tiêu chuẩn tuyển dụng, phương pháp đánh giá ứng viên và hiệu quả của quy trình tuyển chọn.

1.5.3. Chỉ tiêu về thời gian tuyển dụng

Thời gian tuyển dụng là khoảng thời gian tính từ khi doanh nghiệp phát sinh nhu cầu tuyển dụng cho đến khi ứng viên chính thức bắt đầu làm việc. Chỉ tiêu này phản ánh mức độ nhanh chóng và linh hoạt của công tác tuyển dụng, đồng thời cho thấy khả năng đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân sự cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Thời gian tuyển dụng quá dài có thể dẫn đến nhiều hệ quả tiêu cực như bỏ lỡ cơ hội kinh doanh, tăng áp lực công việc cho nhân viên hiện tại và làm giảm hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu thời gian tuyển dụng quá ngắn mà không đảm bảo chất lượng, doanh nghiệp có thể đối mặt với rủi ro tuyển sai người. Do đó, việc cân đối giữa thời gian và chất lượng tuyển dụng là yêu cầu quan trọng đối với bộ phận nhân sự.

1.5.4. Chỉ tiêu về chi phí tuyển dụng

Chi phí tuyển dụng là toàn bộ các khoản chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra để thực hiện hoạt động tuyển dụng nhân sự, bao gồm chi phí quảng cáo tuyển dụng, chi phí tổ chức phỏng vấn, chi phí kiểm tra, đánh giá ứng viên, chi phí đào tạo ban đầu và

các chi phí hành chính liên quan. Chỉ tiêu về chi phí tuyển dụng phản ánh mức độ hiệu quả trong việc sử dụng nguồn lực tài chính của doanh nghiệp cho hoạt động tuyển dụng. Việc kiểm soát tốt chi phí tuyển dụng không có nghĩa là cắt giảm chi tiêu một cách máy móc, mà là sử dụng ngân sách một cách hợp lý, hiệu quả và mang lại giá trị cao nhất. Một chiến lược tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp doanh nghiệp tối ưu hóa chi phí mà vẫn đảm bảo chất lượng nhân sự. Ngược lại, chi phí tuyển dụng cao nhưng chất lượng nhân sự thấp cho thấy công tác tuyển dụng còn nhiều bất cập và cần được xem xét, điều chỉnh.

1.5.5. Chỉ tiêu về tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự mới tuyển

Tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự mới tuyển là chỉ tiêu phản ánh mức độ ổn định của nguồn nhân lực sau tuyển dụng, đặc biệt trong giai đoạn thử việc và những tháng đầu làm việc. Chỉ tiêu này cho thấy mức độ phù hợp của nhân sự mới với công việc, môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp và chính sách đãi ngộ. Tỷ lệ nghỉ việc cao trong thời gian ngắn sau tuyển dụng thường cho thấy những vấn đề trong khâu tuyển chọn, bố trí công việc hoặc hội nhập nhân sự. Điều này không chỉ gây lãng phí chi phí tuyển dụng và đào tạo mà còn ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của tập thể và hình ảnh của doanh nghiệp. Do đó, việc theo dõi và phân tích chỉ tiêu này giúp doanh nghiệp kịp thời điều chỉnh quy trình tuyển dụng và chính sách nhân sự để nâng cao mức độ gắn bó của người lao động.

1.5.6. Chỉ tiêu về mức độ hài lòng của các bên liên quan

Mức độ hài lòng của các bên liên quan là chỉ tiêu phản ánh sự đánh giá của những chủ thể có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến công tác tuyển dụng, bao gồm lãnh đạo doanh nghiệp, bộ phận sử dụng lao động, bộ phận nhân sự và chính bản thân nhân sự mới được tuyển dụng. Chỉ tiêu này cho thấy mức độ phù hợp và hiệu quả của công tác tuyển dụng dưới góc nhìn đa chiều. Sự hài lòng của các bộ phận sử dụng lao động thể hiện ở việc nhân sự mới đáp ứng tốt yêu cầu công việc, giảm tải áp lực và nâng cao hiệu quả làm việc của tập thể. Sự hài lòng của nhân sự mới phản ánh mức độ minh bạch, công bằng và chuyên nghiệp của quy trình tuyển dụng, cũng như sự phù hợp giữa kỳ vọng và thực tế công việc. Chỉ tiêu này ngày càng được coi trọng trong bối cảnh doanh nghiệp hướng tới xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực bền vững.

1.5.7. Chỉ tiêu về tính tuân thủ pháp luật và quy định nội bộ

Tính tuân thủ pháp luật và quy định nội bộ là chỉ tiêu không thể thiếu trong đánh giá công tác tuyển dụng nhân sự. Hoạt động tuyển dụng cần tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật lao động như hợp đồng lao động, bình đẳng giới, không phân biệt đối xử, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động. Việc tuân thủ pháp luật không chỉ giúp doanh nghiệp tránh được các rủi ro pháp lý mà còn thể hiện trách nhiệm xã hội và đạo đức kinh doanh. Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng cũng cần tuân thủ các quy định, quy trình và chính sách nội bộ của doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính minh bạch, công bằng và nhất quán. Việc đánh giá mức độ tuân thủ giúp doanh nghiệp kịp thời phát hiện những sai sót, vi phạm và có biện pháp khắc phục phù hợp, từ đó góp phần hoàn thiện công tác tuyển dụng và nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường lao động.

1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

1.6.1. Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

1.6.1.1. Yếu tố kinh tế – chính trị

Khi một quốc gia có tình hình chính trị ổn định nền kinh tế sẽ có điều kiện phát triển bền vững, thu nhập của người lao động được cải thiện, do vậy đời sống của nhân dân ngày càng được nâng cao về cả vật chất lẫn tinh thần. Đây là điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả, hoàn thiện công tác của mình và mở rộng quy mô.

1.6.1.2. Yếu tố văn hoá - xã hội

Văn hóa - xã hội của một nước có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động quản trị nhân sự cũng như công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Nếu yếu tố này phát triển nó sẽ giúp phẩm chất và ý thức con người được nâng cao. Vì thế sẽ nâng cao chất lượng của các ứng viên tham gia vào quá trình tuyển dụng.

1.6.1.3. Hệ thống pháp luật và các chính sách, quy định của nhà nước về công tác tuyển dụng

Các chính sách và pháp luật hiện hành của nhà nước cũng ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng. Các doanh nghiệp có những phương pháp tuyển dụng khác nhau, nhưng áp dụng phương pháp nào thì cũng phải chấp hành các quy định của luật lao động.

1.6.1.4. Môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp

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

1.6.1.5. Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động

Yếu tố này có ảnh hưởng lớn đến doanh nghiệp và công tác tuyển dụng, nếu trên thị trường lao động đang dư thừa loại lao động mà doanh nghiệp cần tức là cung lớn hơn cầu điều này sẽ có lợi cho công tác tuyển dụng. Ngược lại nếu cung nhỏ hơn cầu, doanh nghiệp không thể áp dụng phương pháp tuyển chọn thông thường mà phải chớp thời cơ, tuyển dụng ngay nếu không nguồn nhân lực này sẽ rơi vào tay các đối thủ cạnh tranh. Trong trường hợp này doanh nghiệp phải chi phí một khoản tài chính cũng như thời gian lớn để có được các ứng viên phù hợp với công việc đang có nhu cầu tuyển dụng. Doanh nghiệp phải có nhiều chính sách ưu đãi với các ứng cử viên để thu hút họ tham gia vào tuyển dụng.

1.6.1.6. Trình độ khoa học kỹ thuật

Chúng ta đang sống trong thời đại bùng nổ công nghệ. Để đủ sức cạnh tranh trên thị trường các công ty phải cải tiến kỹ thuật, cải tiến trang thiết bị. Sự thay đổi này cũng ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự của tổ chức, đòi hỏi phải có thêm nhân viên mới có khả năng và tuyển dụng những người này không phải là chuyện dễ. Sự thay đổi của khoa học kỹ thuật cũng đồng nghĩa với sự kiện là chỉ cần ít nhân sự hơn.

(Nguồn: Quản trị nhân sự - Tiến sĩ Nguyễn Thanh Hội, NXB Thống Kê, năm 2007)

1.6.2. Các yếu tố bên trong doanh nghiệp

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

1.6.2.1. Mục tiêu phát triển của doanh nghiệp

Trong thực tế khi tiến hành mọi hoạt động của doanh nghiệp nói chung và đối với công tác tuyển dụng nói riêng thì nhà quản trị đều phải căn cứ vào mục tiêu phát triển, chiến lược của doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp đều có một sứ mệnh, một mục tiêu riêng và tất cả các hoạt động đều được tiến hành để theo đuổi mục tiêu đó. Để

theo đuổi mục đích và chiến lược đó các bộ phận lại căn cứ vào đó để bố trí công việc, bố trí nhân sự sao cho phù hợp. Do vậy công tác tuyển dụng nhân sự cũng phụ thuộc vào từng bộ phận đó, từng loại mục tiêu mà đưa ra kế hoạch và thực hiện kế hoạch tuyển dụng cho đúng.

1.6.2.2. Hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp

Người lao động luôn muốn được làm việc ở một công ty có cơ hội thăng tiến, ít bị đe dọa bị mất việc, có khả năng phát triển được tài năng của mình. Đây là điều kiện tốt để một công ty thu hút được nhiều ứng viên giỏi. Nếu một công ty có uy tín về chất lượng sản phẩm thì cũng có nghĩa là công ty đang sở hữu nhiều lao động giỏi và có khả năng thu hút các ứng cử viên có trình độ và năng lực. Ngược lại nếu hình ảnh và uy tín của công ty bị đánh giá là thấp thì triển vọng thu hút ứng cử viên là thấp, khó có khả năng thu hút ứng cử viên giỏi. Hình ảnh và uy tín của công ty được các ứng cử viên đánh giá bao gồm cả lợi thế theo giá trị hữu hình và giá trị vô hình.

1.6.2.3. Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp đòi hỏi một nguồn tài chính lớn, chi phí liên quan đến chất lượng công tác tuyển dụng. Chi phí cho tuyển dụng càng cao chứng tỏ công tác chuẩn bị cho tuyển dụng càng tốt thì hiệu quả của tuyển dụng càng cao. Các doanh nghiệp đều nhận thức được mối quan hệ tương hỗ giữa tiền lương và mức độ đóng góp của nhân viên cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp nào trả lương cao và có nhiều hình thức đãi ngộ nhân viên thì sẽ có nhiều khả năng thu hút nhiều ứng viên giỏi, kích thích lao động làm việc hăng say, nhiệt tình, tích cực, sáng tạo do đó mang lại lợi ích cho doanh nghiệp cao hơn.

1.6.2.4. Nhu cầu nhân sự các bộ phận

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

1.6.2.5. Thái độ của nhà quản trị

Thái độ của nhà quản trị ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của công tác tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp. Đây là yếu tố quyết định thắng lợi của tuyển dụng. Một nhà quản trị có thái độ coi trọng người tài, tìm nhiều biện pháp để thu hút nhân tài

thì sẽ tìm được nhân viên có tài năng. Còn những nhà quản trị chỉ tuyển những nhân viên kém hơn mình thì công ty sẽ làm ăn kém hiệu quả.

(Nguồn: Quản trị nhân sự - Tiến sĩ Nguyễn Thanh Hội, NXB Thống Kê, năm 2007)

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN STPOWER

2.1. Một số đặc điểm của công ty ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân lực

2.1.1. Tổng quan về công ty cổ phần STPower

- Tên doanh nghiệp: Công ty cổ phần STPower
- Tên quốc tế: STPOWER JOINT STOCK COMPANY
- Tên viết tắt: STPOWER
- Địa chỉ: Lô 47, đường số 2, Khu công nghiệp Đà Nẵng, Phường An Hải, Thành phố Đà Nẵng Việt Nam
- Điện thoại: 02363 959 797
- Hotline: 0905 959 564
- Email: info@stpower.com.vn
- Mã số thuế: 0401674447
- Người đại diện: Phan Công Tuấn
- Quản lý bởi: Thuế cơ sở 3 thành phố Đà Nẵng
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần ngoài Nhà nước
- Ngành nghề chính: Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác

Chi tiết: Thi công xây lắp công trình đường dây tải điện và trạm biến áp đến 35 KV, hệ thống thoát nước và xử lý nước thải.



Hình 2.1. Logo Công ty Cổ phần STPower

2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của công ty

- Năm 2005: Thành lập Công ty TNHH TM&DV Kỹ Thuật Điện Công Nghiệp Tuấn Huy, chuyên cung cấp vật tư thiết bị điện công nghiệp tự động hóa ngoài ra Công ty còn tư vấn cung cấp các giải pháp kỹ thuật cho các công trình điện.
- Năm 2007: Tham gia thi công lắp đặt đường dây trung thế và trạm biến áp, thi công hệ thống cơ điện.
- Năm 2012: Mở xưởng sản xuất tủ điện, thang máng cáp, nhà phân phối chính thức của ABB
- Năm 2015: Mở rộng quy mô xây dựng nhà máy tại Lô 47 Đường số 2 KCN An Điền-Đn, Được cấp chứng chỉ Type Test Kema tủ hạ thế theo tiêu chuẩn IEC, Thành lập Công Ty Thành Viên Sơn Trà Electric (STPOWER)
- Năm 2019: Tái cấu trúc được chuyển giao công nghệ sản xuất tủ bảng điện từ công ty Tuấn Huy Electric
- Năm 2023: Được cấp chứng nhận License Pro-E bởi tập đoàn ABB, sản xuất tủ trung thế STPP và STPS, sản xuất tủ MCC, chứng nhận ISO 45001:2018
- Năm 2023 – nay: STPOWER tiếp tục mở rộng sản xuất tủ điện trung – hạ thế và tủ MCC theo tiêu chuẩn quốc tế, duy trì chứng nhận ISO 45001:2018, tăng cường hợp tác với các đối tác trong và ngoài nước, từng bước nâng cao năng lực thiết kế, sản xuất và thi công hệ thống điện công nghiệp.

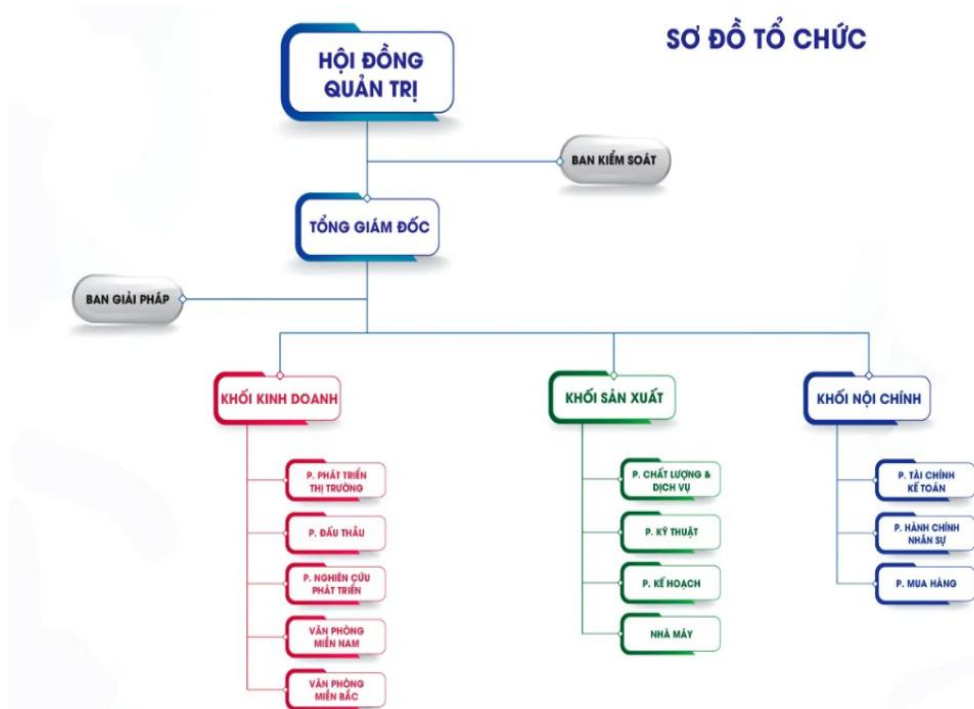
2.1.3. Đặc điểm về sản xuất kinh doanh của công ty

Công ty chuyên sản xuất

- Trạm biến áp
- Tủ trung thế
- Tủ hạ thế
- Thang máng cáp
- Hệ thống ống gió

2.1.4. Cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các phòng ban tại công ty

2.1.4.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức của Công ty Cổ phần STPower

2.1.4.2. Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban

- Hội đồng quản trị: Đây là cơ quan quản lý cao nhất của Công ty Cổ phần STPOWER, có vai trò định hướng chiến lược và quyết định các vấn đề quan trọng liên quan đến sự phát triển dài hạn của doanh nghiệp. Bộ phận này chịu trách nhiệm xây dựng mục tiêu, chiến lược kinh doanh, quyết định đầu tư, mở rộng quy mô sản xuất và giám sát hoạt động điều hành của Ban Tổng Giám đốc nhằm đảm bảo công ty hoạt động đúng định hướng, hiệu quả và bảo vệ quyền lợi của các cổ đông.

- Ban kiểm soát: Đối với Ban kiểm soát sẽ giữ vai trò giám sát độc lập đối với toàn bộ hoạt động quản lý và điều hành của doanh nghiệp. Bộ phận này có chức năng kiểm tra tính minh bạch, hợp pháp trong hoạt động tài chính, việc tuân thủ pháp luật, điều lệ công ty và các quy định nội bộ, qua đó giúp phòng ngừa rủi ro, sai sót và nâng cao tính minh bạch, uy tín của STPOWER trong quá trình hoạt động.

- Tổng giám đốc: Là người đại diện theo pháp luật của công ty và là người điều hành cao nhất, chịu trách nhiệm trực tiếp trước Hội đồng quản trị về toàn bộ hoạt động sản xuất – kinh doanh của công ty. Tổng Giám đốc có vai trò tổ chức triển khai chiến lược, kế hoạch đã được phê duyệt, điều phối hoạt động giữa các khối chức năng, đưa ra các quyết định quản lý hàng ngày và đảm bảo hiệu quả vận hành chung của STPOWER.

- Ban giải pháp: Đóng vai trò nghiên cứu và xây dựng các giải pháp kỹ thuật điện – tự động hóa tối ưu cho khách hàng. Bộ phận này có chức năng phối hợp với khối kinh doanh và khối sản xuất trong việc tư vấn giải pháp, hỗ trợ đấu thầu, chào giá kỹ thuật và đảm bảo các giải pháp đề xuất đáp ứng tiêu chuẩn kỹ thuật, an toàn, chất lượng và hiệu quả kinh tế cho các dự án của Công Ty.

- Khối kinh doanh

+ P. Phát triển thị trường: Giữ vai trò nghiên cứu và mở rộng thị trường cho STPOWER. Bộ phận này thực hiện việc tìm kiếm khách hàng mới, duy trì mối quan hệ với khách hàng hiện hữu, thu thập thông tin thị trường và đề xuất các chiến lược kinh doanh phù hợp theo từng khu vực và phân khúc khách hàng, góp phần gia tăng độ phủ thương hiệu và doanh thu cho công ty.

+ P. Đấu thầu: Có vai trò trực tiếp tham gia vào quá trình chào thầu và ký kết hợp đồng dự án. Phòng chịu trách nhiệm lập hồ sơ dự thầu, báo giá, chuẩn bị tài liệu kỹ thuật, phối hợp với các phòng ban liên quan để đáp ứng yêu cầu của chủ đầu tư, đồng thời theo dõi tiến trình đấu thầu và hỗ trợ đàm phán hợp đồng nhằm nâng cao khả năng trúng thầu cho doanh nghiệp.

+ P. Nghiên cứu phát triển: Bộ phận này có nhiệm vụ đổi mới và nâng cao giá trị sản phẩm, thực hiện nghiên cứu cải tiến sản phẩm hiện có, phát triển sản phẩm và giải pháp kỹ thuật mới, ứng dụng công nghệ tiên tiến và tiêu chuẩn quốc tế vào thiết kế, qua đó giúp STPOWER nâng cao năng lực cạnh tranh và đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

+ Văn phòng miền Nam và miền Bắc: Các văn phòng đại diện khu vực là cầu nối giữa công ty và thị trường địa phương. Bộ phận này thực hiện chức năng hỗ trợ bán hàng, chăm sóc khách hàng, triển khai dự án và thu thập thông tin thị trường tại khu vực, giúp STPOWER tiếp cận khách hàng nhanh chóng, mở rộng thị trường và nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh theo vùng miền.

- Khối sản xuất

+ P. Chất lượng & dịch vụ: Giữ vai trò kiểm soát chất lượng sản phẩm và đảm bảo dịch vụ hậu mãi cho khách hàng. Bộ phận này thực hiện kiểm tra chất lượng trong suốt quá trình sản xuất, nghiệm thu sản phẩm theo các tiêu chuẩn kỹ thuật, đồng thời cung cấp dịch vụ bảo hành, bảo trì và hỗ trợ kỹ thuật, góp phần duy trì uy tín và sự hài lòng của khách hàng đối với STPOWER.

+ P. Kỹ thuật: Đóng vai trò trung tâm trong hoạt động thiết kế và hỗ trợ sản xuất. Bộ phận này chịu trách nhiệm thiết kế bản vẽ kỹ thuật, sơ đồ điện, lựa chọn cấu hình thiết bị, hỗ trợ kỹ thuật cho nhà máy và công trình, đảm bảo các sản phẩm và hệ thống điện đáp ứng đầy đủ yêu cầu kỹ thuật, an toàn và tiêu chuẩn của ngành.

+ P. Kế hoạch: Có vai trò điều phối và kiểm soát tiến độ sản xuất. Bộ phận này thực hiện lập kế hoạch sản xuất, theo dõi tiến độ thực hiện đơn hàng, cân đối nguồn lực và phối hợp với các phòng ban liên quan nhằm đảm bảo sản phẩm được sản xuất và giao hàng đúng tiến độ cam kết với khách hàng.

+ Nhà máy: Nhà máy là đơn vị trực tiếp thực hiện hoạt động sản xuất của STPOWER. Bộ phận này chịu trách nhiệm gia công, lắp ráp tủ điện, thang máng cáp và các sản phẩm cơ điện khác theo đúng thiết kế kỹ thuật, đồng thời đảm bảo năng suất, chất lượng sản phẩm, an toàn lao động và tuân thủ các quy định về môi trường trong quá trình sản xuất.

- Khối nội chính

+ P. Tài chính Kế toán: Giữ vai trò quản lý toàn bộ hoạt động tài chính của doanh nghiệp. Bộ phận này thực hiện công tác hạch toán kế toán, lập báo cáo tài chính, quản lý dòng tiền, chi phí và nghĩa vụ thuế, đồng thời tham mưu cho ban lãnh đạo trong việc hoạch định và kiểm soát tài chính nhằm đảm bảo hoạt động kinh doanh hiệu quả và ổn định.

+ P. Mua hàng: Đóng vai trò đảm bảo nguồn cung vật tư, thiết bị phục vụ cho hoạt động sản xuất và kinh doanh. Bộ phận này thực hiện tìm kiếm, lựa chọn và làm việc với nhà cung cấp, đàm phán giá cả, kiểm soát chất lượng đầu vào và tiến độ cung ứng, từ đó giúp doanh nghiệp tối ưu chi phí, đảm bảo chất lượng sản phẩm và duy trì hoạt động sản xuất liên tục.

+ P. Hành chính Nhân sự: Có vai trò quản lý công tác nhân sự và hành chính của công ty. Bộ phận này thực hiện tuyển dụng, quản lý hồ sơ nhân sự, hợp đồng lao động, chấm công, tiền lương, bảo hiểm và các chế độ cho người lao động, đồng thời đảm bảo công tác hành chính – văn phòng, quản lý giấy tờ, nội quy và cơ sở vật chất, góp phần xây dựng môi trường làm việc ổn định và hỗ trợ hiệu quả cho hoạt động sản xuất – kinh doanh của STPOWER.

2.2. Các yếu tố môi trường tác động đến hoạt động kinh doanh của Công ty cổ phần STPower

2.2.1. Môi trường vĩ mô

2.2.1.1. Kinh tế

Sau giai đoạn ảnh hưởng của COVID-19, kinh tế Việt Nam phục hồi tích cực với GDP năm 2024 đạt 7,09% và dự báo năm 2025 khoảng 7,5–7,9%. Sự tăng trưởng này kéo theo nhu cầu đầu tư vào hạ tầng, công nghiệp và xây dựng, tạo cơ hội mở rộng thị trường cho STPOWER. Bên cạnh đó, chỉ số sản xuất công nghiệp (IIP) năm 2024 tăng 8,4%, cho thấy nhu cầu về thiết bị điện và hệ thống tự động hóa ngày càng cao.

Tuy nhiên, lạm phát vẫn tạo áp lực nhất định khi CPI năm 2024 tăng 3,63% và dự báo năm 2025 dao động 3,5–4,5%, làm tăng chi phí đầu vào như nguyên vật liệu, vận chuyển và nhân công. Đồng thời, tỷ giá USD/VND năm 2024 tăng khoảng 4,31% (có thời điểm vượt 25.400 VND/USD) gây ảnh hưởng trực tiếp đến chi phí nhập khẩu thiết bị của STPOWER.

Tại Đà Nẵng, kinh tế địa phương tăng trưởng ổn định với GRDP năm 2024 đạt khoảng 151,3 nghìn tỷ đồng (tăng 7,51%) và quý I/2025 tăng 11,36%. Sự phát triển của các khu công nghiệp và dự án đầu tư tiếp tục làm gia tăng nhu cầu về hệ thống điện và tự động hóa.

Nhìn chung, STPOWER có nhiều cơ hội mở rộng thị trường nhờ tăng trưởng kinh tế, nhưng cũng cần quản trị chi phí, kiểm soát rủi ro tỷ giá và xây dựng chiến lược tài chính linh hoạt để duy trì hiệu quả hoạt động.

2.2.1.2. Chính trị - pháp luật

Việt Nam có môi trường chính trị ổn định với sự lãnh đạo thống nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam, tạo nền tảng vững chắc cho hoạt động đầu tư, sản xuất và kinh doanh của các doanh nghiệp trong nước, trong đó có Công ty Cổ phần STPOWER. Sự ổn định về chính trị giúp doanh nghiệp yên tâm xây dựng chiến lược phát triển dài hạn, mở rộng quy mô sản xuất và hợp tác với các đối tác trong và ngoài nước trong lĩnh vực thiết bị điện và tự động hóa.

Về mặt pháp luật, STPOWER chịu sự điều chỉnh của hệ thống luật liên quan đến hoạt động sản xuất – kinh doanh thiết bị điện như Luật Doanh nghiệp 2020, Luật Đầu tư 2020, Luật Điện lực (sửa đổi, bổ sung) và các nghị định, thông tư hướng dẫn về tiêu chuẩn kỹ thuật, an toàn điện, phòng cháy chữa cháy và bảo vệ môi trường.

Bên cạnh đó, Việt Nam đang triển khai nhiều chính sách thúc đẩy phát triển công nghiệp, hạ tầng và chuyển đổi số quốc gia, tạo điều kiện thuận lợi cho ngành điện – tự động hóa phát triển. Việc ban hành các quy chuẩn, tiêu chuẩn quốc gia về thiết bị điện và hệ thống điện công nghiệp cũng giúp thị trường hoạt động minh bạch hơn, hạn chế hàng kém chất lượng và tạo lợi thế cho các doanh nghiệp cung cấp sản phẩm chính hãng như STPOWER.

Ngoài ra, việc Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như EVFTA (có hiệu lực từ năm 2020), CPTPP (2019) và RCEP (2022) đã giúp giảm dần thuế nhập khẩu đối với nhiều nhóm thiết bị điện và linh kiện. Điều này tạo cơ hội cho STPOWER tiếp cận nguồn hàng chất lượng cao với chi phí hợp lý, đồng thời mở rộng hợp tác với các đối tác quốc tế. Tuy nhiên, quá trình hội nhập cũng làm gia tăng mức độ cạnh tranh trên thị trường, đòi hỏi STPOWER phải tuân thủ chặt chẽ các quy định pháp luật, nâng cao năng lực quản lý và chất lượng sản phẩm để duy trì lợi thế cạnh tranh.

2.2.1.3. Văn hóa - xã hội

Yếu tố văn hóa – xã hội có ảnh hưởng đáng kể đến nhu cầu tiêu dùng, hành vi mua sắm cũng như cách thức lựa chọn đối tác của khách hàng trong lĩnh vực thiết bị điện và tự động hóa. Trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa, nhu cầu về cơ sở hạ tầng, nhà máy, khu công nghiệp và các công trình dân dụng ngày càng gia tăng, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty Cổ phần STPOWER mở rộng thị trường và phát triển hoạt động kinh doanh.

Ngoài ra, sự gia tăng dân số trong độ tuổi lao động cùng với xu hướng đô thị hóa nhanh tại các thành phố lớn và khu công nghiệp đã làm tăng nhu cầu đầu tư vào hệ thống điện, thiết bị kỹ thuật và giải pháp tự động hóa. Đồng thời, khách hàng ngày càng chú trọng đến yếu tố chất lượng, độ an toàn và hiệu quả vận hành của thiết bị, từ đó ưu tiên lựa chọn các sản phẩm chính hãng, có nguồn gốc rõ ràng và nhà cung cấp uy tín. Đây là lợi thế để STPOWER xây dựng niềm tin và duy trì mối quan hệ lâu dài với khách hàng.

Xét riêng tại thành phố Đà Nẵng – nơi doanh nghiệp hoạt động – yếu tố văn hóa – xã hội càng thể hiện rõ nét. Với tốc độ đô thị hóa cao, sự phát triển mạnh của các khu công nghiệp, khu công nghệ cao và các dự án đầu tư trong và ngoài nước, nhu cầu về thiết bị điện và tự động hóa ngày càng gia tăng. Bên cạnh đó, ý thức về an toàn lao

động, tuân thủ pháp luật và bảo vệ môi trường của doanh nghiệp tại địa phương cũng góp phần thúc đẩy nhu cầu sử dụng các sản phẩm đạt chuẩn kỹ thuật, tiết kiệm năng lượng. Đồng thời, văn hóa kinh doanh đề cao uy tín và chất lượng dịch vụ hậu mãi cũng là điều kiện thuận lợi để STPOWER phát huy thế mạnh, nâng cao năng lực cạnh tranh và mở rộng thị phần.

2.2.1.4. Nhân khẩu học

Việt Nam hiện đang sở hữu cơ cấu dân số vàng với tỷ lệ lớn dân số trong độ tuổi lao động, có khoảng 101,6 triệu người (năm 2025), đứng thứ 16 trên thế giới về quy mô dân số. Tỷ lệ dân số đô thị vào khoảng 41.4%, cho thấy xu hướng dịch chuyển dân cư về các thành phố lớn ngày càng rõ rệt, kéo theo nhu cầu về cơ sở hạ tầng và thiết bị kỹ thuật tăng lên mạnh mẽ. Về cơ cấu tuổi, Việt Nam vẫn đang trong giai đoạn “cơ cấu vàng về nhân lực” với tỷ lệ lớn dân số trong độ tuổi lao động. Theo đánh giá của Liên Hợp Quốc, khoảng 67.4% dân số nằm trong nhóm tuổi từ 15–64 (tức nhóm chính tham gia lực lượng lao động) - đây là lực lượng chính tạo ra nhu cầu tiêu dùng các sản phẩm, dịch vụ kỹ thuật và thiết bị điện.

Tại Đà Nẵng, nơi đặt nhà máy STPOWER, đây là một trong những đô thị trung tâm của khu vực miền Trung – Tây Nguyên với quy mô dân số sau khi sát nhập khoảng 3,06 triệu người (năm 2025). Đà Nẵng có tỷ lệ đô thị hóa rất cao, trên 88–90%, phản ánh rõ đặc trưng của một thành phố phát triển theo hướng đô thị – dịch vụ – công nghiệp. Cơ cấu dân số của thành phố tương đối trẻ, trong đó nhóm tuổi lao động (15–64 tuổi) chiếm tỷ trọng lớn, phù hợp với nhu cầu phát triển các khu công nghiệp, khu công nghệ cao, khu logistics và các dự án bất động sản – hạ tầng đô thị.

Bên cạnh đó, Đà Nẵng là địa phương thu hút mạnh lao động kỹ thuật, kỹ sư, chuyên gia và doanh nghiệp vừa và nhỏ từ các tỉnh lân cận như Quảng Nam, Quảng Ngãi, Thừa Thiên Huế... đến sinh sống và làm việc. Sự gia tăng dân số cơ học cùng với việc mở rộng các khu dân cư mới, khu công nghiệp (Hòa Khánh, Hòa Cầm), khu công nghệ cao và các dự án du lịch – dịch vụ đã làm gia tăng nhu cầu đầu tư hệ thống điện, thiết bị điện công nghiệp và vật tư kỹ thuật. Đây là điều kiện thuận lợi để STPOWER phát triển thị trường cung cấp thiết bị điện, giải pháp kỹ thuật và dịch vụ hỗ trợ cho các công trình dân dụng, công nghiệp và hạ tầng tại Đà Nẵng cũng như khu vực miền Trung.

2.2.1.5. Công nghệ

Trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy mạnh mẽ quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa, việc ứng dụng công nghệ tiên tiến trong sản xuất, quản lý và dịch vụ là yếu tố quyết định giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường.

Về cơ sở công nghệ sản xuất, STPOWER hiện đang vận hành một nhà máy sản xuất tủ điện trung – hạ thế và thang máng cáp hiện đại tại Khu công nghiệp Đà Nẵng, với quy trình sản xuất khép kín và hệ thống máy móc kỹ thuật cao. Công ty ứng dụng các máy cắt Laser năng lượng cao, máy đột CNC, máy chấn tôn tự động, Robot hàn tự động Panasonic, buồng sơn tĩnh điện... vào quy trình gia công và lắp ráp sản phẩm. Việc ứng dụng các thiết bị tự động và công nghệ sản xuất hiện đại giúp STPOWER đảm bảo độ chính xác cao, tính ổn định và an toàn khi vận hành của các sản phẩm tủ điện, đồng thời rút ngắn thời gian sản xuất và tăng hiệu quả vận hành.

Không chỉ dừng lại ở khâu sản xuất, STPOWER còn chú trọng ứng dụng công nghệ trong nâng cao dịch vụ kỹ thuật và hậu mãi. Việc cung cấp dịch vụ bảo trì, bảo dưỡng định kỳ và xử lý sự cố kỹ thuật 24/7 được hỗ trợ bởi các công cụ chẩn đoán kỹ thuật hiện đại, qua đó giúp tối ưu hóa hiệu suất hệ thống điện của khách hàng và tăng uy tín thương hiệu.

Trong xu hướng chuyển đổi số và tự động hóa quốc tế, các doanh nghiệp trong ngành điện – tự động hóa nói chung đang hướng đến các giải pháp tiên tiến như Internet vạn vật (IoT), hệ thống đo lường và điều khiển tự động, cũng như các công nghệ quản lý sản xuất thông minh. Các tập đoàn công nghệ lớn như Schneider Electric hay ABB đều phát triển các sản phẩm ứng dụng AI, IoT, số hóa hệ thống điều khiển và tối ưu hóa năng lượng, mở ra tiêu chuẩn mới cho thị trường thiết bị điện. Đây vừa là cơ hội để STPOWER học hỏi và hợp tác công nghệ, vừa là thách thức buộc doanh nghiệp phải đổi mới liên tục để nâng cao chất lượng và hiệu suất sản phẩm.

2.2.1.6. Yếu tố môi trường tự nhiên

Việt Nam có khí hậu nhiệt đới gió mùa với nhiệt độ cao, độ ẩm lớn và hai mùa mưa – khô rõ rệt. Điều kiện này vừa thuận lợi cho phát triển kinh tế nhưng cũng gây thách thức cho ngành thiết bị điện – điện tử do ảnh hưởng đến hiệu suất, độ an toàn và tuổi thọ của máy móc. Ngoài ra, thiên tai như bão, lũ cũng làm gia tăng rủi ro gián đoạn sản xuất và chi phí bảo trì.

Tại Đà Nẵng – nơi đặt nhà máy của Công ty Cổ phần STPOWER – khí hậu mang đặc trưng ven biển với nhiệt độ trung bình 25–28°C, lượng mưa lớn, độ ẩm cao và thường xuyên chịu ảnh hưởng của bão. Đặc biệt, môi trường có độ mặn cao làm tăng nguy cơ ăn mòn và oxy hóa thiết bị, đòi hỏi doanh nghiệp phải chú trọng các giải pháp chống ẩm, chống ăn mòn và điều kiện bảo quản.

Không chỉ vậy, các quy định về môi trường ngày càng chặt chẽ, như Luật Bảo vệ Môi trường 2020 và quy định EPR từ năm 2025, yêu cầu doanh nghiệp kiểm soát chất thải, thực hiện tái chế sản phẩm sau sử dụng. Vì vậy, STPOWER cần tuân thủ pháp luật, đồng thời áp dụng các giải pháp sản xuất xanh, tiết kiệm năng lượng và hợp tác với các đơn vị tái chế để phát triển bền vững.

2.2.2. Môi trường vi mô

2.2.2.1. Khách hàng

Khách hàng của STPower khá đa dạng, được chia thành 3 nhóm chính, phản ánh rõ định hướng chỉ tập trung vào thị trường B2B (doanh nghiệp – doanh nghiệp):

- Khách hàng tổng thầu xây dựng: STPower là đối tác cung cấp giải pháp và thiết bị điện, cơ điện chuyên nghiệp, bao gồm sản xuất Tủ bảng điện Trung - Hạ thế & Thang máng cáp, phân phối thiết bị của các hãng lớn (ABB, Schneider, Siemens, Thibidi...), và thi công hệ thống điện 22kV, trạm biến áp, đáp ứng yêu cầu kỹ thuật cao cho các công trình công nghiệp, dân dụng, hạ tầng cho nhiều tổng thầu lớn trong lĩnh vực xây dựng và hạ tầng, tiêu biểu như:

- Cotecons, Newtecons, Hòa Bình, Ricons, Unicons
- Delta, Sigma, Central, REE M&E, Lilama, Vinaconex
- EVN, ASPT, Tuấn Lê, Dacinco, S.O.L E&C...

Đặc điểm nhóm khách hàng này: quy mô dự án lớn, yêu cầu cao về tiến độ, chất lượng và tiêu chuẩn kỹ thuật. Ưu tiên nhà cung cấp có năng lực kỹ thuật, thương hiệu uy tín và kinh nghiệm thực tế. Mang lại doanh thu lớn, ổn định nhưng áp lực cạnh tranh và đàm phán cao.

- Khách hàng dự án nhà máy – khu công nghiệp: STPower cung cấp các giải pháp toàn diện về hệ thống điện công nghiệp (thi công, lắp đặt tủ bảng điện, máy biến áp, hệ thống chiếu sáng), hệ thống cơ khí, tự động hóa (giải pháp nhà xưởng, hệ thống HVAC, phòng sạch), và các dịch vụ bảo trì, bảo dưỡng chuyên sâu, giúp tối ưu hóa

vận hành, nâng cao hiệu quả sản xuất và đảm bảo an toàn lao động cho các doanh nghiệp sản xuất quy mô lớn và tập đoàn công nghiệp, tiêu biểu như:

- Hòa Phát, Hoa Sen, Doosan, THACO, UAC, SEDO Vinako
- Logos, Bekaert, Italian Art, Đại Dũng, Tôn Đông Á, Grand Steel...

Đặc điểm nhóm khách hàng này: nhu cầu cao về hệ thống điện, tự động hóa, giải pháp kỹ thuật chuyên sâu. Đề cao độ ổn định, an toàn, tiết kiệm năng lượng và dịch vụ hậu mãi. Có xu hướng hợp tác dài hạn nếu nhà cung cấp đáp ứng tốt yêu cầu kỹ thuật.

- Khách hàng dự án khách sạn – resort – bất động sản: STPower cung cấp các giải pháp về năng lượng và thiết bị điện cho các dự án khách sạn, resort, bất động sản bao gồm thiết bị chiếu sáng (LED), thiết bị điện trung và hạ thế, giải pháp điện mặt trời, hệ thống điện tích hợp (UPS, Battery), giải pháp chiếu sáng thông minh (Smart Lighting) và thiết bị điện dân dụng cao cấp, cho nhiều chủ đầu tư bất động sản, du lịch như:

- Vingroup, Sun Group, FLC Group, Khang Vy Group: cung cấp các gói giải pháp năng lượng toàn diện cho các khu đô thị phức hợp, quần thể nghỉ dưỡng (Vinpearl, Sun World, FLC Sầm Sơn), hệ thống chiếu sáng công cộng và biệt thự, điện mặt trời mái nhà, thiết bị điện cho các tòa nhà cao tầng (tòa nhà văn phòng, khách sạn).

- Furama, Novotel, Meliá, MerPerle, Ariyana: cung cấp thiết bị chiếu sáng LED tiết kiệm năng lượng, giải pháp chiếu sáng nghệ thuật, thiết bị điện cho phòng khách sạn, spa, nhà hàng, khu vui chơi và hệ thống điện dự phòng (UPS).

- Hoiana, CocoBay, My Khe Du Long Hotel, Samdi Hotel: cung cấp thiết bị chiếu sáng cho khu casino, khách sạn, resort, căn hộ dịch vụ, và các hệ thống điện cho khu giải trí phức hợp.

- FPT, MobiFone, Hoàn Mỹ: cung cấp thiết bị điện, chiếu sáng cho các tòa nhà văn phòng, trung tâm dữ liệu (Data Center) của FPT, các dự án viễn thông và hệ thống chiếu sáng y tế đặc thù cho bệnh viện Hoàn Mỹ.

Đặc điểm nhóm khách hàng này: yêu cầu cao về tính thẩm mỹ, công nghệ hiện đại và độ tin cậy. Ưu tiên thương hiệu có năng lực tổng thể (thiết kế – cung cấp – thi công – bảo trì). Góp phần nâng cao hình ảnh và uy tín thương hiệu cho STPower.

➤ Yếu tố khách hàng của Công ty Cổ phần STPower cho thấy doanh nghiệp đang tập trung vào thị trường B2B với các dự án giá trị lớn và hệ thống khách hàng đa dạng, giúp giảm rủi ro phụ thuộc vào một phân khúc. Đây là nền tảng quan trọng để phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh. Tuy nhiên, công ty cũng đối mặt với áp lực khi khách hàng ngày càng yêu cầu cao về chất lượng, tiến độ và dịch vụ, trong bối cảnh cạnh tranh gia tăng. Vì vậy, STPower cần tiếp tục nâng cao năng lực công nghệ, chất lượng dịch vụ và quản lý dự án để đáp ứng tốt nhu cầu thị trường.

2.2.2.2. Nhà cung cấp

Công ty Cổ phần STPOWER hiện đang hợp tác với hệ thống nhà cung cấp đa dạng, uy tín và có vị thế vững chắc trong lĩnh vực điện – tự động hóa – vật tư kỹ thuật. Việc thiết lập quan hệ với nhiều đối tác lớn trong và ngoài nước giúp STPOWER chủ động hơn trong nguồn cung, đảm bảo chất lượng sản phẩm và tính ổn định trong hoạt động kinh doanh.

Cụ thể, STPOWER là đối tác phân phối và hợp tác với nhiều thương hiệu quốc tế hàng đầu như ABB, Schneider Electric, Siemens, Mitsubishi Electric, Hitachi, Hyundai, LS, 3M, Raychem, EMC... Đây đều là những doanh nghiệp có năng lực công nghệ cao, tiêu chuẩn chất lượng nghiêm ngặt và uy tín toàn cầu. Sự hợp tác này không chỉ giúp STPOWER nâng cao chất lượng danh mục sản phẩm mà còn góp phần củng cố niềm tin của khách hàng, đặc biệt trong các dự án công nghiệp, xây dựng và tự động hóa quy mô lớn.

Ngoài ra, STPOWER cũng chú trọng hợp tác với các nhà cung cấp trong nước và khu vực như Cadivi, VietThai, Taihan Vina, Sanaky, MPE, Entec, EMIC... Việc đa dạng hóa nguồn cung nội địa giúp doanh nghiệp rút ngắn thời gian giao hàng, tối ưu chi phí logistics và hạn chế rủi ro đứt gãy chuỗi cung ứng, đặc biệt trong bối cảnh biến động kinh tế và thương mại toàn cầu.

Tuy nhiên, việc phụ thuộc một phần vào các nhà cung cấp quốc tế cũng đặt ra thách thức cho STPOWER khi giá nguyên vật liệu và thiết bị có thể biến động theo thị trường thế giới, tỷ giá và chi phí vận chuyển. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải xây dựng chiến lược lựa chọn nhà cung cấp linh hoạt, đàm phán giá hợp lý và cân đối giữa nguồn cung trong nước và quốc tế nhằm kiểm soát chi phí, đồng thời duy trì khả năng cạnh tranh về giá và đảm bảo khả năng tiếp cận của khách hàng.

2.2.2.3. Đối thủ cạnh tranh

Trong bối cảnh thị trường thiết bị điện, điện công nghiệp và tự động hóa tại Việt Nam ngày càng phát triển mạnh mẽ, Công ty Cổ phần STPOWER đang phải đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ nhiều doanh nghiệp trong nước và quốc tế hoạt động cùng lĩnh vực. Các đối thủ cạnh tranh của STPOWER có thể được chia thành ba nhóm chính gồm: doanh nghiệp nội địa, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các đơn vị cung cấp thiết bị điện giá rẻ từ Trung Quốc và khu vực châu Á.

- Đối với nhóm doanh nghiệp nội địa

Bảng 2.1 Phân tích đối thủ cạnh tranh doanh nghiệp nội địa

Tên công ty	Điểm mạnh	Điểm yếu
Công ty Cổ phần Thiết bị điện Cát Vạn Lợi	Thương hiệu Việt lâu năm; hệ thống phân phối rộng; giá thành cạnh tranh; am hiểu thị trường nội địa.	Công nghệ chưa nổi bật; hạn chế về giải pháp tự động hóa tổng thể.
Công ty Cổ phần Kỹ thuật Công nghiệp Á Châu (ACIT)	Kinh nghiệm thi công điện công nghiệp; linh hoạt; phản ứng nhanh với nhu cầu khách hàng.	Quy mô vốn nhỏ; năng lực cạnh tranh ở các dự án lớn còn hạn chế.
Công ty Cổ phần Tập đoàn BHT (BHT Group)	Danh mục sản phẩm đa dạng; khả năng cung ứng nhanh; chi phí hợp lý.	Phụ thuộc nhiều vào nhập khẩu; thương hiệu chưa mạnh ở phân khúc cao cấp.
Công ty TNHH TM & DV Kỹ thuật Điện C.D.E	Giá cả cạnh tranh; linh hoạt trong các dự án nhỏ và vừa.	Quy mô nhỏ; hạn chế về đội ngũ kỹ thuật chuyên sâu.
Công ty Cổ phần Công nghệ Tân Phát	Am hiểu khách hàng trong nước; khả năng tư vấn và triển khai nhanh.	Thương hiệu chưa nổi bật; hạn chế về nguồn lực tài chính.

- Đối với sự cạnh tranh từ các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Bảng 2.2. Phân tích đối thủ cạnh tranh doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Tên công ty	Điểm mạnh	Điểm yếu
ABB Việt Nam / Nhà phân phối ABB	Công nghệ hiện đại; thương hiệu toàn cầu; độ tin cậy cao.	Giá thành cao; ít linh hoạt với dự án nhỏ.
Schneider Electric Việt Nam	Giải pháp điện – tự động hóa toàn diện; dịch vụ chuyên nghiệp.	Chi phí đầu tư lớn; phụ thuộc hệ thống phân phối.
Siemens Việt Nam	Công nghệ tiên tiến; mạnh trong dự án công nghiệp lớn.	Quy trình phức tạp; giá cao.
Mitsubishi Electric Việt Nam	Sản phẩm bền bỉ; ổn định; mạnh về tự động hóa.	Danh mục sản phẩm hạn chế hơn so với đối thủ châu Âu.

- Đối với các đơn vị cung cấp thiết bị điện giá rẻ từ Trung Quốc và khu vực Châu Á.

Bảng 2.3. Phân tích đối thủ cạnh tranh doanh nghiệp cung cấp thiết bị điện giá rẻ từ Trung Quốc và khu vực châu Á.

Tên công ty	Điểm mạnh	Điểm yếu
Doanh nghiệp thiết bị điện Trung Quốc	Giá thành rất thấp; mẫu mã đa dạng; cung ứng nhanh.	Chất lượng không đồng đều; độ bền kém.
Nhà cung cấp thiết bị điện Đài Loan	Giá hợp lý; chất lượng khá hơn Trung Quốc.	Thương hiệu chưa mạnh; dịch vụ hậu mãi hạn chế
Nhà cung cấp thiết bị điện Hàn Quốc	Công nghệ khá tốt; giá trung bình.	Thị phần tại Việt Nam chưa lớn.

- Công ty cổ phần STPOWER

Bảng 2.4. Phân tích Công ty cổ phần STPower

Tên công ty	Điểm mạnh	Điểm yếu
Công ty cổ phần STPOWER	- Kinh nghiệm trong lĩnh vực thiết bị điện, điện công nghiệp và tự động hóa. - Hợp tác với nhiều thương hiệu uy tín trong và ngoài nước. - Cung cấp giải pháp tổng thể (tư vấn, thiết kế, cung cấp thiết bị, lắp đặt, hỗ trợ kỹ thuật). - Đội ngũ kỹ thuật có chuyên môn, linh hoạt khi triển khai dự án. - Am hiểu thị trường nội địa, đáp ứng nhanh nhu cầu khách hàng.	- Quy mô vốn và tiềm lực tài chính hạn chế so với các tập đoàn FDI. - Thương hiệu chưa có độ nhận diện cao trên phạm vi toàn quốc. - Chịu áp lực cạnh tranh lớn về giá từ doanh nghiệp nội địa và thiết bị giá rẻ Trung Quốc.

➤ Mặc dù cạnh tranh gay gắt, STPOWER vẫn có cơ hội khẳng định vị thế nhờ kinh nghiệm trong lĩnh vực điện – tự động hóa và hợp tác với các thương hiệu uy tín, tạo lợi thế trong cung cấp giải pháp và dịch vụ kỹ thuật. Tuy nhiên, doanh nghiệp cần tiếp tục nâng cao năng lực cạnh tranh, tối ưu chi phí, đầu tư nhân lực và cải thiện chất lượng dịch vụ để đáp ứng nhu cầu thị trường và duy trì lợi thế lâu dài.

2.3. Các nguồn lực của Công ty cổ phần STPower ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh

2.3.1. Cơ sở vật chất

Bảng 2.5. Cơ sở vật chất tại văn phòng Công ty cổ phần STPOWER

STT	Danh mục	Số lượng	Đơn vị tính
1	Máy tính	37	Chiếc
2	Bàn làm việc	20	Cái
3	Ghế	50	Cái
4	Tủ đựng hồ sơ	10	Cái
5	Điều hòa	9	Cái
6	Máy quạt	7	Cái
7	Máy chấm công	1	Cái
8	Đèn	16	Cái
9	Máy chiếu	1	Cái
10	Tivi	1	Cái
11	Tủ lạnh	1	Cái
12	Máy in	4	Cái
13	Máy pha cà phê	1	Cái
14	Camera	3	Cái
15	Phòng vệ sinh	2	Phòng
16	Máy nước nóng lạnh	1	Cái
17	Điện thoại bàn	1	Cái

(Nguồn: Nội bộ công ty STPOWER)

Nhận xét:

Dựa trên danh mục cơ sở vật chất hiện có, có thể thấy rằng Công ty STPower đã đầu tư tương đối đầy đủ và có định hướng bài bản cho hệ thống cơ sở vật chất phục vụ hoạt động doanh nghiệp. Các trang thiết bị thiết yếu như máy tính, bàn ghế làm việc, tủ hồ sơ được trang bị với số lượng phù hợp, đáp ứng nhu cầu làm việc của đội ngũ nhân sự và đảm bảo tính liên tục trong quá trình vận hành.

Bên cạnh đó, việc trang bị máy chấm công, hệ thống camera cho thấy công ty chú trọng đến công tác quản lý, giám sát và nâng cao tính kỷ luật lao động. Các thiết bị hỗ trợ họp và truyền đạt thông tin như máy chiếu, tivi góp phần nâng cao hiệu quả trao đổi công việc và đào tạo nội bộ.

Ngoài yếu tố vận hành, STPower cũng quan tâm đến chất lượng môi trường làm việc thông qua việc đầu tư điều hòa, quạt, hệ thống chiếu sáng, khu vệ sinh, máy nước

nóng lạnh, tủ lạnh và máy pha cà phê, qua đó tạo điều kiện làm việc thuận lợi, nâng cao sự thoải mái và động lực cho người lao động.

Nhìn chung, hệ thống cơ sở vật chất của STPower đáp ứng tốt yêu cầu hoạt động hiện tại, đồng thời thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến cả hiệu quả quản lý lẫn phúc lợi nhân sự, tạo nền tảng vững chắc cho quá trình mở rộng và phát triển trong tương lai.

2.3.2. Nguồn nhân lực

Năm 2024

Bảng 2.6. Nguồn nhân lực Công ty cổ phần STPOWER năm 2024

STT	Bộ phận	SL	Giới tính		Độ tuổi			Trình độ			
			Nam	Nữ	< 30	30 – 45	>45	Cao học	Đại học	Cao đẳng	Phổ thông
1	Tổng Giám đốc	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-
2	Ban kiểm soát	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-
3	Ban giải pháp	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-
4	P. Tài chính – Kế toán	3	1	2	1	2	-	-	3	-	-
5	P. Hành chính – Nhân sự	2	-	2	1	1	-	-	2	-	-
6	P. Mua	2	1	1	1	1	-	-	2	-	-

	hàng										
7	P. Phát triển thị trường	4	3	1	2	2	-	-	4	-	-
8	P. Đấu thầu	3	2	1	1	2	-		3	-	-
9	P. Nghiên cứu phát triển	2	2	-	1	1	-	-	2	-	-
10	Văn phòng miền nam	2	2	-	-	2	-	-	2	-	-
11	Văn phòng miền Bắc	2	2	-	1	1	-	-	2	-	-
12	P. Chất lượng & dịch vụ	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-
13	P. Kỹ thuật	4	4	-	2	1	1	-	4	-	-
14	P. Kế hoạch	2	2	-	1	1	-	-	2	-	-
15	Công nhân nhà	40	39	1	26	13	1	-	-	6	34

	máy										
	Tổng	70	61	9	37	30	3	1	29	6	34

(Nguồn: Nội bộ công ty STPOWER)

Nhận xét:

Năm 2024, Công ty Cổ phần STPOWER có tổng số 70 lao động, cho thấy quy mô nhân sự ở mức trung bình, phù hợp với một doanh nghiệp đang trong giai đoạn ổn định và từng bước mở rộng hoạt động sản xuất – kinh doanh. Trong tổng số lao động, nam giới chiếm ưu thế với 61 người ($\approx 87,1\%$), trong khi lao động nữ chỉ có 9 người ($\approx 12,9\%$). Cơ cấu này phản ánh rõ đặc thù ngành nghề của công ty trong lĩnh vực sản xuất thiết bị điện – cơ điện, nơi các công việc tại nhà máy, kỹ thuật, lắp đặt và vận hành đòi hỏi sức khỏe, tính linh hoạt và chuyên môn kỹ thuật cao, thường phù hợp hơn với lao động nam. Lao động nữ chủ yếu phân bổ ở các bộ phận hành chính và hỗ trợ như Tài chính – Kế toán, Hành chính – Nhân sự và một số vị trí văn phòng, góp phần đảm bảo sự cân đối trong cơ cấu tổ chức.

Xét về độ tuổi, lực lượng lao động của công ty tập trung chủ yếu ở hai nhóm dưới 30 tuổi và từ 30–45 tuổi, lần lượt là 37 và 30 người. Nhóm dưới 30 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất, cho thấy doanh nghiệp đang có xu hướng trẻ hóa đội ngũ nhân sự, tạo ra sự năng động, linh hoạt và khả năng thích ứng cao với môi trường làm việc. Trong khi đó, nhóm tuổi từ 30–45 là lực lượng đã tích lũy kinh nghiệm, có khả năng đảm nhận các vị trí chuyên môn và quản lý. Số lượng lao động trên 45 tuổi chỉ có 3 người, chủ yếu giữ vai trò lãnh đạo hoặc cố vấn, phù hợp với mô hình tổ chức tinh gọn và định hướng phát triển lâu dài của công ty.

Về trình độ chuyên môn, nguồn nhân lực của STPOWER được đánh giá ở mức khá cao. Trong tổng số 70 lao động, có 29 người trình độ đại học và 1 người trình độ cao học, tập trung chủ yếu ở các bộ phận chuyên môn và quản lý. Bên cạnh đó, có 6 lao động trình độ cao đẳng và 34 lao động trình độ phổ thông, chủ yếu thuộc khối công nhân nhà máy. Điều này cho thấy cơ cấu trình độ của công ty được phân bổ hợp lý theo từng nhóm công việc: lao động có trình độ cao đảm nhiệm các vị trí quản lý, kỹ thuật, nghiên cứu; trong khi lao động phổ thông phục vụ trực tiếp cho hoạt động sản xuất. Sự kết hợp này góp phần đảm bảo hiệu quả vận hành và phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp sản xuất.

Năm 2025

Bảng 2.7. Nguồn nhân lực Công ty cổ phần STPOWER năm 2025

STT	Bộ phận	SL	Giới tính		Độ tuổi				Trình độ			
			Nam	Nữ	< 30	30 – 45	>45		Cao học	Đại học	Cao đẳng	Phổ thông
1	Tổng Giám đốc	1	1	-	-	-	1		1	-	-	-
2	Ban kiểm soát	1	1	-	-	1	-		-	1	-	-
3	Ban giải pháp	1	1	-	-	1	-		-	1	-	-
4	P. Tài chính – Kế toán	3	1	2	1	2	-		-	3	-	-
5	P. Hành chính – Nhân sự	2	-	2	1	1	-		-	2	-	-
6	P. Mua hàng	2	1	1	1	1	-		-	2	-	-
7	P. Phát triển thị trường	6	4	2	3	3	-		-	6	-	-
8	P. Đấu thầu	3	2	1	1	2	-			3	-	-
9	P. Nghiên cứu phát triển	3	3	-	2	1	-		-	3	-	-
10	Văn phòng	2	2	-	-	2	-		-	2	-	-

	miền nam										
11	Văn phòng miền Bắc	2	2	-	1	1	-	-	2	-	-
12	P. Chất lượng & dịch vụ	2	1	1	1	1	-	-	2	-	-
13	P. Kỹ thuật	5	5	-	2	2	1	-	5	-	-
14	P. Kế hoạch	3	3	-	1	2	-	-	3	-	-
15	Công nhân nhà máy	44	43	1	28	15	1	-	-	8	36
	Tổng	80	70	10	42	35	3	1	35	8	36

(Nguồn: Nội bộ Công ty STPOWER)

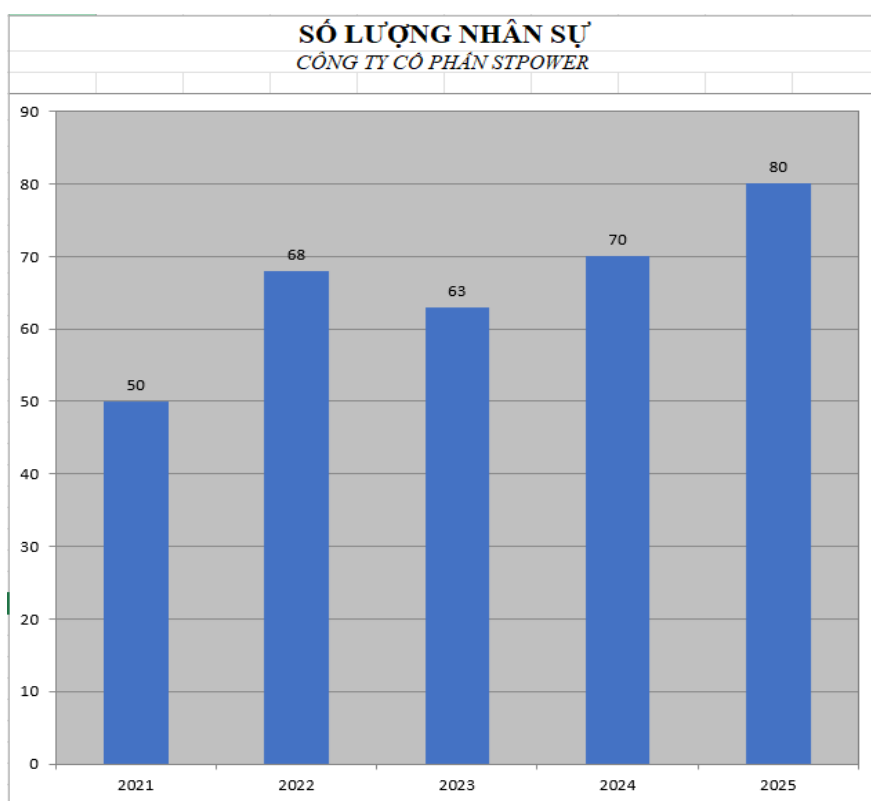
Nhận xét:

Năm 2025, Công ty Cổ phần STPOWER có tổng cộng 80 lao động, phản ánh quy mô doanh nghiệp tiếp tục được mở rộng, đáp ứng nhu cầu phát triển hoạt động sản xuất – kinh doanh và triển khai các dự án kỹ thuật trong giai đoạn hiện tại. Trong đó cơ cấu giới tính tiếp tục duy trì ổn định với lao động nam chiếm phần lớn với 70 lao động nam ($\approx 87,5\%$) và 10 lao động nữ ($\approx 12,5\%$). Sự ổn định này cho thấy công ty vẫn giữ định hướng phát triển dựa trên các lĩnh vực kỹ thuật và sản xuất là chủ yếu, trong đó lao động nam giữ vai trò nòng cốt. Đồng thời, số lượng lao động nữ có tăng nhẹ, phản ánh nhu cầu bổ sung nhân sự cho các bộ phận văn phòng và hỗ trợ.

Về độ tuổi, nguồn nhân lực năm 2025 tập trung chủ yếu ở nhóm dưới 30 tuổi với 42 người, chiếm tỷ lệ lớn nhất trong cơ cấu lao động. Điều này cho thấy công ty đang có xu hướng trẻ hóa đội ngũ nhân sự, tăng cường tuyển dụng lao động trẻ nhằm nâng cao tính năng động, sáng tạo và khả năng thích ứng với công việc. Bên cạnh đó, nhóm lao động từ 30–45 tuổi có 35 người, vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc đảm

nhận các vị trí chuyên môn và quản lý. Nhóm lao động trên 45 tuổi chỉ có 3 người, chủ yếu giữ vai trò quản lý cấp cao, phù hợp với đặc điểm tổ chức tinh gọn của công ty.

Về trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân sự được đánh giá là tương đối hợp lý và phù hợp với đặc thù doanh nghiệp sản xuất: Trong đó có 35/80 lao động có trình độ đại học, 1 lao động có trình độ cao học, 8 lao động có trình độ cao đẳng và 36 lao động có trình độ phổ thông, chủ yếu tập trung ở bộ phận công nhân nhà máy. Điều này cho thấy công ty đã có sự phân bổ hợp lý giữa lao động có trình độ chuyên môn cao và lao động trực tiếp sản xuất, góp phần đảm bảo hiệu quả hoạt động và đáp ứng yêu cầu công việc.



Hình 33.2. Thống kê số lượng nhân sự của Công ty cổ phần STPOWER qua các năm 2021 – 2025

➤ Từ thống kê nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần STPOWER trong giai đoạn 2024 – 2025 có thể nhận thấy quy mô lao động của doanh nghiệp có sự gia tăng rõ rệt, từ 70 lên 80 người, tương ứng tăng 10 lao động. Điều này phản ánh xu hướng mở rộng hoạt động sản xuất – kinh doanh, đồng thời cho thấy nhu cầu bổ sung nhân sự nhằm đáp ứng khối lượng công việc ngày càng lớn trong quá trình phát triển của công ty.

Cụ thể, Phòng Phát triển thị trường có sự gia tăng đáng kể từ 4 người (2024) lên 6 người (2025). Sự thay đổi này cho thấy doanh nghiệp đang chú trọng đẩy mạnh

hoạt động kinh doanh, mở rộng thị trường và tìm kiếm khách hàng mới. Việc tăng cường nhân sự ở bộ phận này góp phần nâng cao khả năng tiếp cận khách hàng, gia tăng doanh thu và củng cố vị thế cạnh tranh trên thị trường.

Đối với Phòng Nghiên cứu phát triển, số lượng nhân sự tăng từ 2 lên 3 người. Mặc dù mức tăng không lớn nhưng có ý nghĩa quan trọng, thể hiện định hướng của công ty trong việc đầu tư vào hoạt động nghiên cứu, cải tiến sản phẩm và nâng cao chất lượng kỹ thuật, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường.

Phòng Kỹ thuật cũng có sự gia tăng từ 4 lên 5 người, cho thấy nhu cầu về nhân sự kỹ thuật ngày càng cao khi số lượng dự án triển khai tăng lên. Đây là bộ phận nòng cốt, trực tiếp tham gia vào quá trình lắp đặt, vận hành và bảo trì hệ thống, do đó việc bổ sung nhân sự là cần thiết nhằm đảm bảo tiến độ và chất lượng công việc.

Đặc biệt, Công nhân nhà máy là bộ phận có mức tăng mạnh nhất, từ 40 người (2024) lên 44 người (2025). Điều này phản ánh trực tiếp sự gia tăng về quy mô sản xuất của doanh nghiệp, khi nhu cầu sản xuất sản phẩm ngày càng lớn, đòi hỏi phải bổ sung thêm lao động trực tiếp để đảm bảo tiến độ sản xuất và đáp ứng đơn hàng.

Trong khi đó, Phòng Hành chính – Nhân sự giữ nguyên số lượng lao động ở mức 2 người, cho thấy bộ phận này vẫn đang vận hành ổn định và chưa cần mở rộng thêm nhân sự trong giai đoạn hiện tại. Tương tự, các bộ phận khác như Tài chính – Kế toán, Mua hàng, Đầu thầu, Văn phòng miền Bắc và miền Nam... cũng không có nhiều biến động về số lượng, phản ánh cơ cấu tổ chức tại các bộ phận này đã tương đối hoàn thiện và đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

Nhìn chung, sự biến động nhân sự trong giai đoạn 2024 – 2025 của công ty STPOWER diễn ra theo hướng hợp lý, tập trung chủ yếu vào các bộ phận trực tiếp tạo ra doanh thu và giá trị sản xuất. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang có chiến lược phát triển rõ ràng, ưu tiên mở rộng các hoạt động cốt lõi, đồng thời duy trì sự ổn định ở các bộ phận hỗ trợ nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động chung.

2.3.3. Nguồn lực tài chính

Bảng 2.8. Bảng cân đối kế toán năm 2023 – 2025*(ĐVT: VNĐ)*

Chỉ tiêu	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025
TÀI SẢN			
A. TÀI SẢN NGẮN HẠN	158,369,156,821	150,897,094,959	152,721,356,871
Tiền và các khoản tương đương tiền	22,500,000,000	18,200,000,000	18,900,000,000
Các khoản phải thu ngắn hạn	78,600,000,000	72,300,000,000	69,200,000,000
Hàng tồn kho	52,100,000,000	56,400,000,000	60,200,000,000
Tài sản ngắn hạn khác	5,169,156,821	3,997,094,959	4,421,356,871
B. TÀI SẢN DÀI HẠN	121,517,557,504	122,446,371,098	123,883,742,915
Tài sản cố định	110,800,000,000	112,300,000,000	114,700,000,000
Tài sản dài hạn khác	10,717,557,504	10,146,371,098	9,183,742,915
TỔNG CỘNG TÀI SẢN (270 = 100 + 200)	279,886,714,325	273,343,466,057	276,605,099,786
NGUỒN VỐN			
C. Nợ phải trả	157,751,592,384	147,536,050,443	142,942,615,280
Nợ ngắn hạn	120,600,000,000	109,200,000,000	104,200,000,000
Nợ dài hạn	37,151,592,384	38,336,050,443	38,742,615,280
D. Vốn chủ sở hữu	122,135,121,941	125,807,415,614	133,662,484,506
Vốn góp của chủ sở hữu	100,000,000,000	100,000,000,000	100,000,000,000
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	22,135,121,941	25,807,415,614	33,662,484,506
TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN (440 = 300 + 400)	279,886,714,325	273,343,466,057	276,605,099,786

(Nguồn: Phòng Kế toán – Công ty cổ phần STPower)

Bảng 2.9. Bảng Chênh lệch kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023-2025*(ĐVT: VNĐ)*

Chỉ tiêu	Chênh lệch 2024/2023		Chênh lệch 2025/2024	
	Chênh lệch (±)	%	Chênh lệch (±)	%
TÀI SẢN				
A. TÀI SẢN NGẮN HẠN	-7,472,061,862	4.72%	+1,824,261,912	+1.21%
Tiền và các khoản tương đương tiền	-4,300,000,000	19.11%	+700,000,000	+3.85%
Các khoản phải thu ngắn hạn	-6,300,000,000	8.02%	-3,100,000,000	-4.29%
Hàng tồn kho	+4,300,000,000	8.25%	+3,800,000,000	+6.74%
Tài sản ngắn hạn khác	-1,172,061,862	22.67%	+424,261,912	+10.61%
B. TÀI SẢN DÀI HẠN	+928,813,594	0.76%	+1,437,371,817	+1.17%
Tài sản cố định	+1,500,000,000	1.35%	+2,400,000,000	+2.14%
Tài sản dài hạn khác	-571,186,406	5.33%	-962,628,183	-9.49%
TỔNG CỘNG TÀI SẢN (270 = 100 + 200)	-6,543,248,268	2.34%	+3,261,633,729	+1.19%
NGUỒN VỐN				
C. Nợ phải trả	-10,215,541,941	6.48%	-4,593,435,163	-3.11%
Nợ ngắn hạn	-11,400,000,000	9.45%	-5,000,000,000	-4.58%
Nợ dài hạn	+1,184,458,059	3.19%	+406,564,837	+1.06%
D. Vốn chủ sở hữu	+3,672,293,673	3.01%	+7,855,068,892	+6.24%
Vốn góp của chủ sở hữu	0	0.00%	0	0%
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	+3,672,293,673	16.59%	+7,855,068,892	+30.44%
TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN (440 = 300 + 400)	-6,543,248,268	2.34%	+3,261,633,729	+1.19%

Nhận xét:**❖ Cơ cấu tài sản**

Qua bảng số liệu đã được phân tích trên, ta nhận thấy tình hình tài sản của Công ty Cổ phần STPOWER có sự biến động trong giai đoạn 2023–2025, tuy mức biến động không quá lớn nhưng phản ánh rõ định hướng sử dụng và cơ cấu nguồn lực của doanh nghiệp.

Cụ thể, tổng tài sản của công ty năm 2024 giảm 6.543.248.268 đồng tức là giảm 2,34% so với năm 2023, phản ánh giai đoạn doanh nghiệp thực hiện điều chỉnh quy mô, kiểm soát lại các khoản mục tài sản nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng vốn. Đến năm 2025, tổng tài sản tăng trở lại 3.261.633.729 đồng tức là tăng 1,19% so với năm 2024, cho thấy doanh nghiệp đã có dấu hiệu phục hồi và từng bước mở rộng hoạt động sau giai đoạn ổn định nội bộ.

Xét về cơ cấu tài sản, tài sản ngắn hạn luôn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng tài sản của công ty. Tuy nhiên, năm 2024 tài sản ngắn hạn giảm 7.472.061.862 đồng tức là giảm 4,72% so với năm 2023, chủ yếu do tiền và các khoản phải thu giảm. Điều này cho thấy doanh nghiệp đã sử dụng nguồn tiền cho hoạt động sản xuất kinh doanh, đồng thời tăng cường thu hồi công nợ nhằm hạn chế rủi ro tài chính. Sang năm 2025, tài sản ngắn hạn tăng nhẹ 1.824.261.912 đồng tức là tăng 1,21% so với năm 2024, phản ánh việc công ty dần ổn định lại vốn lưu động, đảm bảo phục vụ cho các hoạt động kinh doanh thường xuyên.

Đối với tài sản dài hạn, giá trị tài sản có xu hướng tăng qua các năm. Cụ thể, năm 2024 tăng 928.813.594 đồng tức là tăng 0,76% so với năm 2023 và đến năm 2025 tiếp tục tăng 1.437.371.817 đồng tương ứng với tỷ lệ tăng 1,17% so với năm 2024. Điều này cho thấy doanh nghiệp vẫn duy trì đầu tư vào tài sản cố định và cơ sở vật chất kỹ thuật, góp phần nâng cao năng lực sản xuất và đáp ứng nhu cầu phát triển lâu dài.

➤ Nhìn chung, trong giai đoạn 2023–2025, cơ cấu tài sản của Công ty Cổ phần STPOWER có sự chuyển dịch theo hướng giảm nhẹ tài sản ngắn hạn và tăng dần tài sản dài hạn. Xu hướng này phản ánh doanh nghiệp không chỉ tập trung vào hiệu quả hoạt động ngắn hạn mà còn chú trọng đầu tư hợp lý, hướng đến sự phát triển ổn định và bền vững trong tương lai.

❖ Cơ cấu nguồn vốn

Về nguồn vốn, tổng nguồn vốn của Công ty Cổ phần STPOWER năm 2024 giảm từ 279.886.714.325 đồng xuống còn 273.343.466.057 đồng tức là giảm 6.543.248.268 đồng tương ứng với tỷ lệ giảm là 2,34% so với năm 2023, phản ánh việc doanh nghiệp thu hẹp quy mô nguồn vốn, chủ động điều chỉnh lại hoạt động tài chính. Đến năm 2025, tổng nguồn vốn tăng trở lại 3.261.633.729 đồng tương ứng với

tỷ lệ tăng 1,19% so với năm 2024, cho thấy doanh nghiệp đã dần ổn định và phục hồi sau giai đoạn điều chỉnh.

Xét về cơ cấu nợ phải trả của công ty có xu hướng giảm qua các năm, từ 157.751.592.384 đồng năm 2023 xuống còn 147.536.050.443 đồng năm 2024 tức là giảm 10.215.541.941 đồng, tương ứng với tỷ lệ giảm là 6,48% và đến năm 2025 tiếp tục giảm 4,593,435,163 đồng tương ứng với tỷ lệ giảm 3,11% so với năm 2024. Đặc biệt, nợ ngắn hạn giảm mạnh qua hai năm cho thấy doanh nghiệp đã chủ động cắt giảm các khoản vay và nghĩa vụ tài chính, qua đó giảm áp lực thanh toán trong ngắn hạn.

Bên cạnh đó, vốn chủ sở hữu của công ty tiếp tục tăng lên qua các năm, với mức tăng từ 122.135.121.941 đồng năm 2023 lên 125.807.415.614 đồng năm 2024 tức là tăng 3.672.293.673 đồng tương ứng với tỷ lệ tăng là 3,01% và đến năm 2025 tiếp tục tăng lên 7,855,068,892 đồng tức là tăng 6,24% so với năm 2024. Sự gia tăng này chủ yếu đến từ lợi nhuận sau thuế, phản ánh khả năng sinh lời ổn định và xu hướng tăng cường nguồn vốn tự có của doanh nghiệp.

2.3.4. Kết quả hoạt động kinh doanh

Bảng 2.10. Bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023 – 2025

(ĐVT: VNĐ)

Chi tiêu	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025
1.Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	200,566,955,546	209,007,549,185	222,593,040,382
2.Các khoản giảm trừ doanh thu		511,170,272	620,000,000
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10= 01- 02)	200,566,955,546	208,496,378,913	221,973,040,382
4.Giá vốn hàng bán	186,472,006,744	192,337,569,136	203,876,823,151
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20 =10 – 11)	14,094,948,802	16,158,809,777	18,096,217,231
6.Doanh thu hoạt động tài chính	334,820,103	270,675,491	285,000,000

7. Chi phí tài chính	3,949,176,980	3,207,584,779	3,050,000,000
- Trong đó: Chi phí lãi vay			
8. Chi phí bán hàng	3,757,402,609	7,908,519,129	8,500,000,000
9. Chi phí quản lý doanh nghiệp	5,884,129,772	1,621,146,016	1,750,000,000
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh (30 = 20 + (21 – 22) – 25 – 26)	839,059,544	3,692,235,344	5,081,217,231
11. Thu nhập khác	213,964,980	137,016,212	150,000,000
12. Chi phí khác	93,015,231	263,501,656	280,000,000
13. Lợi nhuận khác (40 = 31 – 32)	120,949,749	(126,485,444)	(130,000,000)
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50 = 30 + 40)	960,009,293	3,565,749,900	4,951,217,231
15. Chi phí thuế TNDN hiện hành	631,423,086	1,893,456,227	2,450,000,000
16. Chi phí thuế TNDN hoãn lại			
17. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60 = 50 – 51 – 52)	328,586,207	1,672,293,673	2,501,217,231

(Nguồn: Phòng Kế toán – Công ty cổ phần STPower)

Bảng 2.11. Bảng chênh lệch báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023 – 2025

(ĐVT: VNĐ)

Chỉ tiêu	Chênh lệch 2024/2023		Chênh lệch 2025/2024	
	(±)	%	(±)	%
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	+8,440,593,639	+4.21%	+13,585,491,197	+6.50%
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	+511,170,272	0%	+108,829,728	+21.29%
3. Doanh thu thuần về bán hàng	+7,929,423,367	+3.95%	+13,476,661,46	+6.46%

và cung cấp dịch vụ (10= 01- 02)			9	
4.Giá vốn hàng bán	+5,865,562,392	+3.15%	+11,539,254,015	+6.00%
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20 =10 – 11)	+2,063,860,975	+14.65%	+1,937,407,454	+11.99%
6.Doanh thu hoạt động tài chính	-64,144,612	-19.16%	+14,324,509	+5.29%
7.Chi phí tài chính	-741,592,201	-18.78%	-157,584,779	-4.91%
- Trong đó: Chi phí lãi vay				
8.Chi phí bán hàng	+4,151,116,520	+110.45%	+591,480,871	+7.48%
9.Chi phí quản lý doanh nghiệp	-4,262,983,756	-72.47%	+128,853,984	+7.95%
10.Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh (30 = 20 + (21 – 22) – 25 – 26	+2,853,175,800	+340.01%	+1,388,981,887	+37.62%
11.Thu nhập khác	-76,948,768	-35.97%	+12,983,788	+9.48%
12.Chi phí khác	+170,486,425	+183.33%	+16,498,344	+6.26%
13.Lợi nhuận khác (40 = 31 – 32)	-247,435,193	-204.59%	-3,514,556	-2.78%
14.Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50= 30 + 40)	+2,605,740,607	+271.43%	+1,385,467,331	+38.85%
15.Chi phí thuế TNDN hiện hành	+1,262,033,141	+199.86%	+556,543,773	+29.39%
16.Chi phí thuế TNDN hoãn lại				
17.Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60 = 50 – 51 – 52)	+1,343,707,466	+409.00%	+828,923,558	+49.57%

Nhận xét:

❖ Cơ cấu doanh thu

Nhìn vào bảng phân tích báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần STPOWER giai đoạn 2023–2025, có thể nhận thấy doanh thu của công ty có xu hướng tăng trưởng ổn định, phản ánh hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp đang phát triển theo chiều hướng tích cực.

Cụ thể, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2024 tăng 8.440.593.639 đồng so với năm 2023, tương ứng với tỷ lệ tăng 4,21%. Sang năm 2025 doanh thu tiếp tục tăng 13,585,491,197 đồng tức là tăng 6.50% so với năm 2024. Sự gia tăng này cho thấy công ty đã duy trì được thị trường tiêu thụ cũng như khả năng mở rộng thị trường và tăng cường hợp tác với các đối tác lớn như ABB, Schneider Electric, đặc biệt trong các phân khúc khách hàng như tổng thầu xây dựng, nhà máy công nghiệp và dự án bất động sản.

Trong khi đó, doanh thu hoạt động tài chính có xu hướng giảm từ 334,820,103 đồng năm 2023 giảm 270,675,491 đồng năm 2024 tức là giảm 64.144.612 đồng tương ứng với tỷ lệ giảm 19,16%, nhưng đến năm 2025 đã tăng nhẹ lên 285.000.000 đồng tức là tăng 5,29% so với năm 2024. Điều này cho thấy công ty không tập trung vào hoạt động đầu tư tài chính mà chủ yếu vẫn dựa vào hoạt động kinh doanh cốt lõi, đồng thời có sự cải thiện nhẹ ở nguồn thu tài chính trong năm 2025.

❖ Lợi nhuận

Nhờ doanh thu tăng trưởng và việc kiểm soát tốt chi phí, lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ có xu hướng tăng từ 14,094,948,802 đồng năm 2023 lên 16,158,809,777 đồng năm 2024 tức là tăng 2.063.860.975 đồng tương ứng với tỷ lệ tăng 14,65%. Đến năm 2025, lợi nhuận gộp tiếp tục tăng lên 18.096.217.231 đồng, tương ứng tăng 1.937.407.454 đồng tức là tăng 11,99% so với năm 2024. Điều này cho thấy hiệu quả kinh doanh cốt lõi của công ty được duy trì và cải thiện qua các năm.

Đặc biệt, lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh tăng mạnh từ 839,059,544 đồng năm 2023 tăng lên 3,692,235,344 đồng 2024 tức là tăng 2.853.175.800 đồng, tương ứng với tỷ lệ tăng 340,01%. Sang năm 2025, chỉ tiêu này tiếp tục tăng lên 1.388.981.887 đồng tức là tăng 37,62%, phản ánh hiệu quả hoạt động kinh doanh ngày càng được nâng cao, mặc dù tốc độ tăng trưởng đã chậm lại so với năm trước.

Lợi nhuận khác năm 2024 có xu hướng giảm 247.435.193 đồng tương ứng với tỷ lệ giảm là 204,59% so với năm 2023 và đến năm 2025 tiếp tục giảm 130.000.000

đồng tương ứng với tỷ lệ giảm 2,78% điều này là do chi phí khác tăng cao hơn thu nhập khác, tuy nhiên khoản mục này không ảnh hưởng đáng kể đến kết quả kinh doanh chung của doanh nghiệp.

Nhờ đó, tổng lợi nhuận kế toán trước thuế tăng từ 960.009.293 đồng năm 2023 lên 3.565.749.900 đồng năm 2024 tức là tăng 2.605.740.607 đồng, tương ứng với tỷ lệ tăng 271,43%, và tiếp tục tăng lên 1,385,467,331 đồng năm 2025 tương ứng với tỷ lệ tăng 38,85% so với năm 2024. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp cũng tăng mạnh khi năm 2024 tăng lên 1.343.707.466 đồng tương ứng với tỷ lệ tăng 409% so với năm 2023 và tiếp tục tăng lên 828,923,558 đồng năm 2025 tương ứng với tỷ lệ tăng 49,57% so với năm 2024, cho thấy hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty được cải thiện rõ rệt qua từng năm.

➤ Tổng thể, trong giai đoạn 2023–2025, hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần STPOWER có sự tăng trưởng rõ rệt, đặc biệt trong năm 2024 và tiếp tục duy trì đà tăng trong năm 2025. Doanh thu và lợi nhuận đều tăng qua các năm, cho thấy doanh nghiệp đã kiểm soát tốt giá vốn và chi phí, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh.

2.4. Thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần STPower

2.4.1. Phân tích tình hình nhân sự tại Công ty cổ phần STPower

2.4.1.1. Tổng số lao động

Biến động nhân sự tại công ty STPower qua 3 năm 2024- 2026

Bảng 2.12. Tổng số lao động STPower năm 2024 - 2026

(ĐVT: người)

Chỉ tiêu	Năm 2024		Năm 2025		Năm 2026		Chênh lệch 2025/2024		Chênh lệch 2026/2025	
	Số lao động	Tỷ trọng (%)	Số lao động	Tỷ trọng (%)	Số lao động	Tỷ trọng (%)	(±)	%	(±)	%
Nhân viên văn phòng	30	44.1	36	46.2	40	44.9	+6	20.0	+4	11.1
Công	38	55.9	42	53.8	49	55.1	+4	10.5	+7	16.7

nhân nhà máy										
Tổng lao động	68	100	78	100	89	100	+10	14.7	+11	14.1

(Nguồn: Nội bộ Công ty STPOWER)

Nhận xét:

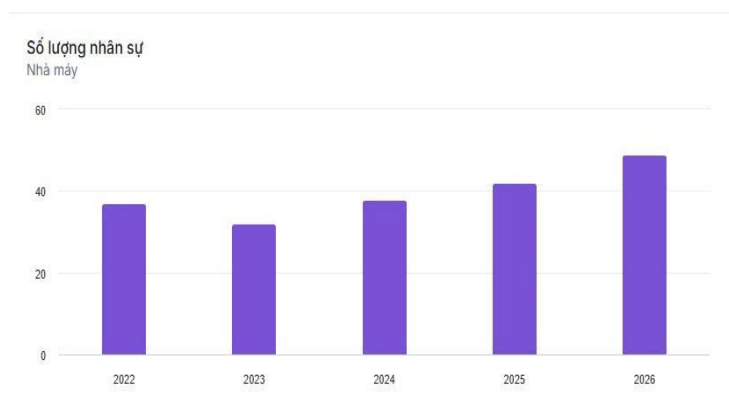
Trong giai đoạn 2024–2026 đánh dấu sự tăng trưởng rõ nét về quy mô nhân sự tại Công ty Cổ phần STPower

Cụ thể, tổng số lao động của công ty tăng từ 68 người năm 2024 lên 78 người năm 2025 tức là tăng 10 người, tương đương với tỷ lệ tăng 14,7% và tiếp tục tăng lên 89 người năm 2026 tức là tăng thêm 11 người tương đương với tỷ lệ tăng 14,1% so với năm 2025. Tổng mức tăng trong hai năm là 21 người, với tốc độ tăng trung bình khoảng 14,4%/năm.

Sự gia tăng liên tục về tổng số lao động cho thấy Công ty Cổ phần STPower đang ở giai đoạn mở rộng mạnh mẽ, phù hợp với định hướng phát triển đặt ra vào năm 2019 trong việc tái cấu trúc, mở rộng sản xuất từ trung thể STPP & STPS, chứng nhận ISO 45001:2018 và hợp tác với các đối tác lớn như ABB. Mức tăng trung bình 14,4%/năm là khá cao so với quy mô của một doanh nghiệp sản xuất thiết bị điện vừa và nhỏ tại Khu công nghiệp Đà Nẵng, đồng thời phản ánh nhu cầu nhân lực ngày càng lớn để đáp ứng khối lượng đơn hàng từ các khách hàng chính là tổng thầu xây dựng, dự án nhà máy khu công nghiệp và các công trình khách sạn – resort.

❖ Cơ cấu lao động

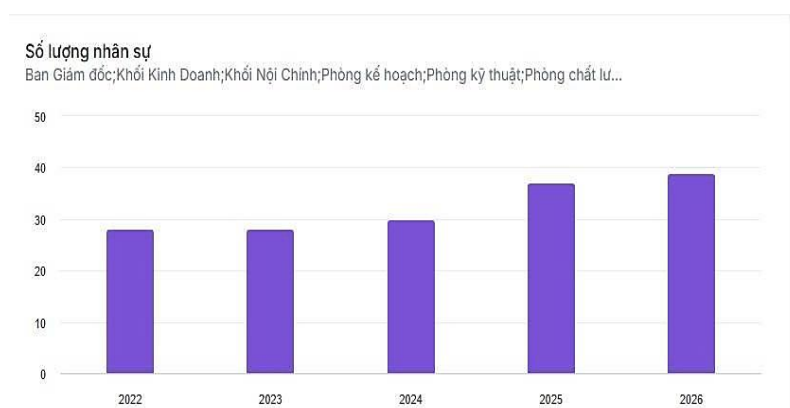
• Lao động nhà máy



Hình 2.3. Tổng số lao động công nhân nhà máy qua các năm

Nhìn chung giai đoạn từ năm 2024- 2026 có sự biến đổi rõ rệt: Tổng số lao động nhà máy tăng liên tục từ 38 người năm 2024 tăng lên 42 người năm 2025 tức là tăng 4 người, tương đương với tỷ lệ tăng là 10,5% và lao động nhà máy tiếp tục tăng mạnh từ 42 người năm 2025 tăng lên 49 người năm 2026 tức là tăng 7 người, tương đương với tỷ lệ tăng là 16,7%. Đây là lực lượng chiếm tỷ trọng lớn nhất trong cơ cấu nhân sự (luôn trên 50%), cho thấy STPOWER là doanh nghiệp có định hướng sản xuất là chủ yếu. Việc lao động nhà máy tăng mạnh do đặc thù hoạt động sản xuất của STPower. Công ty chuyên sản xuất các sản phẩm công nghiệp như tủ trung thế, tủ hạ thế, trạm biến áp, thang máng cáp và hệ thống ống gió – đây đều là các sản phẩm đòi hỏi quy trình gia công, lắp ráp, kiểm tra chất lượng và hoàn thiện thủ công kết hợp máy móc. Việc mở rộng năng lực sản xuất để đáp ứng khối lượng đơn hàng ngày càng lớn từ các khách hàng B2B, đòi hỏi phải bổ sung thêm công nhân nhà máy để đảm bảo tiến độ và chất lượng sản phẩm.

- Nhân viên văn phòng



Hình 2.4. Tổng số lao động nhân viên văn phòng qua các năm

Giai đoạn từ năm 2024 - 2026 số lao động nhân viên văn phòng có nhiều sự biến đổi: Số lượng tăng mạnh từ 30 người năm 2024 lên 36 người năm 2025 tức là tăng 6 người, tương đương với tỷ lệ tăng là 20,0% và nhân viên văn phòng tiếp tục tăng 36 người năm 2025 lên 40 người năm 2026 tức là tăng 4 người, tương đương với tỷ lệ tăng là 11,1%. Tổng cộng, số lượng nhân viên văn phòng tăng 10 người trong hai năm (từ 30 lên 40 người), tương đương tăng 33,3% so với năm 2024. Mặc dù chiếm tỷ trọng thấp hơn nhà máy, nhưng tốc độ tăng của khối này tương đối ổn định, điều này cho thấy: Công ty bắt đầu mở rộng bộ máy quản lý, hành chính và hỗ trợ vận hành cũng như gia tăng nhân sự ở các phòng ban như kế hoạch, nhân sự, kinh doanh, kỹ thuật. Việc bổ sung lao động văn phòng nhằm giúp công ty nâng cao năng lực quản trị,

hỗ trợ kỹ thuật và chăm sóc khách hàng B2B – những yếu tố then chốt để duy trì và phát triển hoạt động kinh doanh trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt. Điều này còn phản ánh xu hướng chuyên nghiệp hóa và hoàn thiện hệ thống quản trị doanh nghiệp.

➤ Có thể thấy, trong giai đoạn 2024–2026 Công ty cổ phần STPower đang trong quá trình tăng trưởng và mở rộng toàn diện. Việc gia tăng đồng thời cả lao động nhà máy và văn phòng không chỉ phản ánh sự mở rộng về quy mô sản xuất mà còn thể hiện doanh nghiệp đang đầu tư vào hệ thống quản trị, nâng cao hiệu quả vận hành và hướng tới phát triển bền vững trong tương lai.

2.4.1.2. Cơ cấu lao động theo tính chất lao động

- Lao động trực tiếp (Nhà máy): Là lực lượng chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động của công ty, số lao động này có xu hướng tăng dần qua các năm. Do đặc thù hoạt động của STPOWER là sản xuất các thiết bị điện và cơ điện như trạm biến áp, tủ điện,... nên nhu cầu lao động trực tiếp tại nhà máy luôn ở mức cao.

Năm 2024, số lao động trực tiếp là 38 người, chiếm 55,9% tổng số lao động; đến năm 2025 tăng thêm 4 người, tương ứng với tỷ lệ tăng 10,5%, đạt 42 người và chiếm 53,8%. Đến năm 2026, số lao động này tiếp tục tăng thêm 7 người so với năm 2025, tương đương mức tăng 16,7%, đạt 49 người và chiếm 55,1%. Như vậy, lao động trực tiếp luôn chiếm tỷ trọng lớn và có xu hướng tăng cả về số lượng lẫn tỷ trọng, phản ánh sự mở rộng quy mô sản xuất của doanh nghiệp.

- Lao động gián tiếp (Văn phòng): Chiếm tỷ trọng thấp hơn so với lao động trực tiếp nhưng cũng có xu hướng tăng qua các năm nhằm đáp ứng nhu cầu quản lý và vận hành doanh nghiệp.

Cụ thể: Năm 2024, số lao động gián tiếp là 30 người, chiếm 44,1% tổng số lao động; đến năm 2025 tăng thêm 6 người so với năm 2024, tương ứng với tỷ lệ tăng 20%, đạt 36 người và chiếm 46,2%. Đến năm 2026, số lao động này tiếp tục tăng thêm 4 người so với năm 2025, tương đương mức tăng 11,1%, đạt 40 người và chiếm 44,9%. Điều này cho thấy công ty đang từng bước hoàn thiện bộ máy quản lý, tăng cường nhân sự ở các bộ phận hỗ trợ như hành chính nhân sự, kỹ thuật và kinh doanh.

➤ Trong giai đoạn 2024–2026, cơ cấu lao động của STPOWER có sự chuyển dịch theo hướng tăng cả lao động trực tiếp và gián tiếp. Trong đó, lao động trực tiếp vẫn giữ vai trò chủ đạo, phù hợp với đặc thù doanh nghiệp sản xuất. Đồng thời, việc

gia tăng lao động gián tiếp cho thấy công ty đang chú trọng nâng cao hiệu quả quản lý và vận hành, hướng tới xây dựng cơ cấu lao động hợp lý, cân đối và phát triển bền vững.

2.4.2. Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Cổ phần

STPower

2.4.2.1. Công tác tuyển dụng nhân viên

a. Số lượng, thời gian, tỷ lệ ứng viên đáp ứng yêu cầu trong công tác tuyển dụng nhân sự

Công ty STPOWER với đặc thù hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh các thiết bị điện – cơ điện, luôn đòi hỏi nguồn nhân lực ổn định để đáp ứng yêu cầu của dây chuyền sản xuất cũng như sự phát triển ngày càng mở rộng của doanh nghiệp. Do đó, hàng tháng công ty thường xuyên triển khai công tác tuyển dụng nhằm bổ sung nhân sự cho nhiều vị trí khác nhau, từ lao động phổ thông, công nhân kỹ thuật đến các vị trí chuyên môn và quản lý. Số lượng tuyển dụng theo từng tháng qua các năm 2025 - 2026 được thể hiện cụ thể qua bảng dưới đây.

 Năm 2025

Bảng 2.13. số lượng tuyển dụng theo tháng (Năm 2025)

Vị trí tuyển dụng	Các tháng tuyển dụng trong năm												SL ứng tuyển	Tỷ lệ ứng viên đạt
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12		
Nhân viên kinh Doanh dự án B2B	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2	> 6	1
Kỹ sư điện R&D	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2	1	>12	2
Kỹ sư	-	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	> 6	2

kinh doanh kỹ thuật														
Nhân viên hành chính nhân sự	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	> 3	1
Nhân viên kinh doanh quốc tế	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	> 7	2
Công nhân sơn nhà máy	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	2	2	> 10	5
Lao động phổ thông (thời vụ)	5	-	-	5	-	-	5	-	-	4	-	4	> 19	19
Công nhân vận hành máy	2	-	5	2	-	2	-	5	-	2	-	3	> 15	10

Công nhân lắp đặt tủ điện - hệ điều khiển	4	-	-	2	2	-	1	-	2	-	-	-	> 10	6
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------	---

(Nguồn: Nội bộ Công ty STPOWER)

❖ Nhận xét

Từ bảng số liệu về số lượng tuyển dụng theo tháng năm 2025 của công ty cổ phần STPower, có thể nhận thấy hoạt động tuyển dụng của công ty không diễn ra đồng đều giữa các tháng mà tập trung vào một số thời điểm như tháng 1, 4, 6, 10 và tháng 12. Trong đó, tháng 1 và tháng 4 ghi nhận số lượng tuyển dụng lao động phổ thông cao (5 người mỗi tháng). Điều này có thể được lý giải do đầu năm là thời điểm doanh nghiệp cần bổ sung nhân lực để triển khai kế hoạch sản xuất kinh doanh mới, trong khi các tháng giữa và cuối năm là giai đoạn tăng tốc sản xuất nhằm đáp ứng đơn hàng.

Xét theo vị trí, đối với lao động phổ thông (thời vụ), đây là vị trí có số lượng tuyển dụng lớn nhất với 19 ứng viên ứng tuyển và 19 ứng viên đạt, đạt tỷ lệ 100%. Nguyên nhân là do vị trí này không yêu cầu cao về trình độ chuyên môn, chủ yếu thực hiện các công việc đơn giản, dễ đào tạo và có thể thay thế nhanh.

Đối với công nhân vận hành máy, có 15 ứng viên ứng tuyển và 10 ứng viên đạt. Đây là vị trí có nhu cầu tuyển dụng tương đối cao do gắn liền với hoạt động sản xuất chính của doanh nghiệp. Tuy nhiên, do yêu cầu người lao động phải có kỹ năng vận hành máy móc cơ bản và kinh nghiệm thực tế, nên vẫn có sự sàng lọc nhất định, dẫn đến tỷ lệ đạt không ở mức tuyệt đối.

Đối với công nhân sơn nhà máy, có 10 ứng viên ứng tuyển và 5 ứng viên đạt. Số lượng tuyển dụng ở mức trung bình do vị trí này yêu cầu tay nghề nhất định và có yếu tố môi trường làm việc đặc thù (tiếp xúc hóa chất, yêu cầu kỹ thuật sơn), khiến không phải tất cả ứng viên đều đáp ứng được yêu cầu.

Đối với nhân viên kinh doanh dự án B2B, số lượng tuyển dụng tương đối thấp với 6 ứng viên ứng tuyển nhưng chỉ có 1 ứng viên đạt yêu cầu. Điều này cho thấy vị

trí này đòi hỏi cao về kỹ năng bán hàng dự án, kinh nghiệm làm việc với khách hàng doanh nghiệp và khả năng đàm phán, dẫn đến tỷ lệ sàng lọc cao.

Đối với kỹ sư điện R&D, có 12 ứng viên ứng tuyển nhưng chỉ có 2 ứng viên đạt yêu cầu. Đây là vị trí có yêu cầu cao về chuyên môn kỹ thuật, khả năng nghiên cứu và phát triển sản phẩm.

Đối với nhân viên hành chính nhân sự, chỉ có 3 ứng viên ứng tuyển và 1 ứng viên đạt. Điều này cho thấy nhu cầu tuyển dụng đối với vị trí này không cao, do bộ máy hành chính của công ty tương đối ổn định chủ yếu mang tính chất bổ sung hoặc thay thế nhân sự.

Đối với nhân viên kinh doanh quốc tế, có 7 ứng viên ứng tuyển và 2 ứng viên đạt yêu cầu. Tỷ lệ đạt ở mức trung bình, phản ánh yêu cầu về ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và hiểu biết thị trường quốc tế.

Xét về mối tương quan giữa số lượng ứng viên ứng tuyển và số lượng ứng viên đạt yêu cầu, có thể thấy sự chênh lệch rõ rệt giữa các nhóm vị trí. Đối với lao động phổ thông, tỷ lệ đạt rất cao (100%), cho thấy nguồn cung lao động dồi dào và tiêu chí tuyển dụng không quá khắt khe. Trong khi đó, ở các vị trí chuyên môn, tỷ lệ đạt khá thấp, điển hình như kỹ sư điện R&D (khoảng 16%) hay kỹ sư kinh doanh kỹ thuật (khoảng 33%). Điều này phản ánh thực tế rằng công ty đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự có trình độ chuyên môn cao, đồng thời cho thấy chất lượng ứng viên trên thị trường chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

 Năm 2026

Bảng 2.14. số lượng tuyển dụng theo tháng (Năm 2026)

Vị trí tuyển dụng	Các tháng tuyển dụng trong năm												SL ứng tuyển	Tỷ lệ ứng viên đạt
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12		
Nhân viên kinh Doanh	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	> 6	0

dự án B2B														
Kỹ sư điện R&D	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	>13	0
Kỹ sư kinh doanh kỹ thuật	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	> 2	0
Trưởng phòng kinh doanh quốc tế	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	> 2	0
Trưởng nhóm điện	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	>5	1
Quản lý xưởng điện	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	>5	1
Lao động phổ thông (thời vụ)	5	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	>15	15
Công nhân lắp đặt tủ điện - hệ	3	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	> 12	3

điều khiển														
Công nhân nhà máy	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	> 15	15

(Nguồn: Nội bộ Công ty STPOWER)

❖ Nhận xét

Từ bảng số liệu về số lượng tuyển dụng theo tháng năm 2026 của công ty cổ phần STPower, có thể nhận thấy hoạt động tuyển dụng tập trung chủ yếu vào giai đoạn đầu năm, đặc biệt là tháng 1, tháng 3, trong khi tháng 2 có mức tuyển dụng thấp hơn. Điều này cho thấy doanh nghiệp có xu hướng dồn nhu cầu tuyển dụng vào đầu năm nhằm nhanh chóng bổ sung nhân lực phục vụ kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Đối với công nhân nhà máy, đây là vị trí có nhu cầu tuyển dụng lớn nhất với số lượng ứng viên ứng tuyển lên đến 21 người nhưng chỉ có 15 ứng viên đạt yêu cầu. Số lượng tuyển dụng lớn là do đặc thù doanh nghiệp sản xuất cần nhiều lao động trực tiếp để đáp ứng khối lượng công việc ngay từ đầu năm. Tuy nhiên, tỷ lệ đạt không hoàn toàn tương ứng cho thấy doanh nghiệp vẫn có sự sàng lọc nhất định về sức khỏe, tay nghề và kỷ luật lao động.

Đối với lao động phổ thông (thời vụ), tiếp tục là vị trí có tỷ lệ đạt cao nhất với 15 ứng viên ứng tuyển và 15 ứng viên đạt, đạt 100%. Nguyên nhân là do vị trí này không yêu cầu trình độ chuyên môn cao, nguồn lao động trên thị trường dồi dào, giúp doanh nghiệp dễ dàng tuyển đủ số lượng.

Đối với công nhân lắp đặt tủ điện – hệ điều khiển, có 12 ứng viên ứng tuyển nhưng chỉ có 3 ứng viên đạt. Vị trí này yêu cầu kiến thức về điện và kỹ năng thực hành, do đó tỷ lệ đạt thấp hơn so với lao động phổ thông, phản ánh việc doanh nghiệp có sự sàng lọc kỹ hơn đối với các vị trí có yếu tố kỹ thuật.

Đối với kỹ sư điện R&D, kỹ sư kinh doanh kỹ thuật, trưởng phòng kinh doanh quốc tế mặc dù có nhiều ứng viên ứng tuyển nhưng không có ứng viên đạt. Bởi vì đây là vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn cao, khả năng nghiên cứu và phát triển sản phẩm, trong khi nguồn ứng viên phù hợp còn hạn chế.

Đối với trường nhóm điện và quản lý xưởng điện, mỗi vị trí có 5 ứng viên ứng tuyển nhưng chỉ có 1 ứng viên đạt . Đây là các vị trí đòi hỏi vừa có chuyên môn kỹ thuật vừa có năng lực quản lý, nên số lượng ứng viên đáp ứng đầy đủ tiêu chí không nhiều.

Xét về mối tương quan giữa số lượng ứng viên ứng tuyển và số lượng ứng viên đạt, có thể thấy sự chênh lệch rõ rệt giữa các nhóm vị trí. Các vị trí lao động phổ thông có tỷ lệ đạt rất cao do yêu cầu đầu vào thấp và nguồn cung dồi dào. Ngược lại, các vị trí chuyên môn và quản lý có tỷ lệ đạt thấp hoặc bằng 0 do yêu cầu cao về trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm, dẫn đến quá trình sàng lọc khắt khe.

➤ Nhận xét chung công tác tuyển dụng nhân viên từ năm 2025- 2026

Dựa trên số liệu năm 2025 và quý I/2026, có thể thấy công tác tuyển dụng của Công ty Cổ phần STPower vẫn tập trung chủ yếu vào lao động phổ thông và công nhân sản xuất, trong đó năm 2026 nhu cầu tuyển dụng tăng sớm ngay từ đầu năm. Nhóm lao động phổ thông duy trì tỷ lệ đạt cao nhờ nguồn cung dồi dào và yêu cầu không quá khắt khe.

Trong khi đó, các vị trí công nhân kỹ thuật có sự sàng lọc nhất định và tỷ lệ đạt có xu hướng giảm trong quý I/2026. Đặc biệt, đối với các vị trí chuyên môn và quản lý, năm 2025 vẫn tuyển được ứng viên phù hợp nhưng sang năm 2026 nhiều vị trí chưa có ứng viên đạt, cho thấy doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự chất lượng cao.

Tuy nhiên, do số liệu năm 2026 mới chỉ ở quý I nên chưa phản ánh đầy đủ tình hình cả năm. Trong thời gian tới, công ty vẫn có cơ hội cải thiện hiệu quả tuyển dụng nếu có sự điều chỉnh phù hợp về chính sách và kênh tuyển dụng.

b. Kênh tuyển dụng hiệu quả

Công ty STPOWER, với đặc thù hoạt động trong lĩnh vực sản xuất thiết bị điện – cơ điện, nhu cầu nhân lực không chỉ đa dạng về số lượng mà còn khác nhau về trình độ, từ lao động phổ thông đến các vị trí kỹ thuật và quản lý. Do đó, doanh nghiệp đã chủ động triển khai nhiều kênh tuyển dụng khác nhau nhằm tiếp cận nguồn ứng viên phù hợp trong thời gian ngắn và với chi phí hợp lý. Dưới đây là bảng tổng hợp các kênh tuyển dụng mà công ty STPOWER đang sử dụng cùng với mức độ hiệu quả của từng kênh.

Bảng 2.15. các kênh tuyển dụng của Công ty STPOWER

Vị trí tuyển dụng	Facebook	TopCV	Trung tâm việc làm	Website việc làm nhanh	vietnamworks	Dán tờ rơi	Giới thiệu nội bộ	Website JobsGo
Nhân viên kinh doanh dự án B2B	X	X		X	X			X
Kỹ sư điện R&D	X			X	X			
Kỹ sư kinh doanh kỹ thuật	X			X	x			
Nhân viên hành chính nhân sự	X			X	X			
Nhân viên kinh doanh quốc tế	X	X		X	X			X
Trưởng	X			X	X		X	

nhóm điện								
Quản lý xưởng điện	X			X	X		X	
Công nhân son nhà máy	X		X	X	X	X	X	X
Lao động phổ thông (thời vụ)	X						X	
Công nhân nhà máy	X		X	X	X	X	X	X
CN lắp đặt tủ điện – hệ điều khiển	X			X			X	

(Nguồn: P. HC-NS Công ty STPOWER)

Nhận xét:

Qua bảng số liệu về các kênh tuyển dụng theo từng vị trí tại công ty STPOWER có thể thấy rằng doanh nghiệp đã đa dạng hóa các kênh tuyển dụng nhằm tiếp cận nhiều nguồn ứng viên khác nhau, phù hợp với đặc thù từng vị trí công việc.

Trước hết, kênh Facebook được sử dụng phổ biến nhất và gần như áp dụng cho tất cả các vị trí tuyển dụng. Điều này cho thấy đây là kênh tuyển dụng có tính linh hoạt cao, dễ tiếp cận và phù hợp với nhiều đối tượng ứng viên, đặc biệt là lao động phổ thông và các vị trí không yêu cầu quá cao về chuyên môn.

Đối với các vị trí thuộc khối kinh doanh, kỹ thuật, chuyên môn cao và quản lý như Kỹ sư điện R&D, Kỹ sư kinh doanh kỹ thuật, Trưởng nhóm điện hay Quản lý xưởng điện, công ty chủ yếu sử dụng các kênh như VietnamWorks, TopCV và các website việc làm. Đây là những nền tảng chuyên nghiệp, tập trung nhiều ứng viên có trình độ chuyên môn, giúp doanh nghiệp nâng cao chất lượng tuyển dụng và tìm kiếm được ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc.

Bên cạnh đó, kênh giới thiệu nội bộ cũng được công ty tận dụng cho nhiều vị trí, đặc biệt là các vị trí kỹ thuật và quản lý. Đây là nguồn tuyển dụng có độ tin cậy cao, giúp tiết kiệm chi phí và thời gian tuyển dụng, đồng thời giảm thiểu rủi ro trong việc lựa chọn ứng viên.

Đối với nhóm lao động phổ thông và công nhân nhà máy, công ty sử dụng đa dạng hơn các kênh như Facebook, Trung tâm việc làm, dán tờ rơi và các website tuyển dụng nhanh. Điều này phản ánh đặc thù tuyển dụng số lượng lớn, cần tiếp cận nhanh và rộng rãi đến người lao động phổ thông trong khu vực.

Ngoài ra, một số kênh như JobsGo và Website việc làm nhanh cũng được sử dụng linh hoạt cho từng vị trí cụ thể, góp phần mở rộng phạm vi tiếp cận ứng viên.

❖ Để minh họa rõ hơn cho việc triển khai các kênh tuyển dụng trong thực tế, dưới đây là một số hình ảnh về các bài đăng tuyển dụng tiêu biểu mà công ty đã thực hiện trên các nền tảng khác nhau.

Nền tảng Facebook



Hình 2.5. Một số hình ảnh bài đăng tuyển dụng trên Facebook

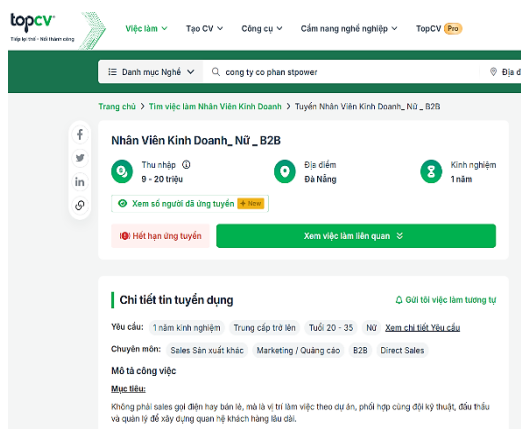
Nhận xét

- Vị trí tuyển dụng: Nền tảng Facebook Áp dụng cho hầu hết các vị trí từ lao động phổ thông, công nhân nhà máy (công nhân sơn, vận hành máy, lắp đặt tủ điện), đến một số vị trí tuyển môn như Nhân viên kinh doanh dự án B2B, Kỹ sư điện R&D, Kỹ sư kinh doanh kỹ thuật, Nhân viên kinh doanh quốc tế, Trưởng nhóm điện, Quản lý xưởng điện.
- Yêu cầu: Đây là nền tảng Chỉ cần có fanpage hoặc tài khoản Facebook cá nhân của bộ phận Nhân sự, nội dung bài đăng thường được trình bày ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp với trình độ và thói quen tiếp cận thông tin của người lao động, góp phần tăng khả năng thu hút ứng viên
- Ưu điểm: Đây là kênh tuyển dụng miễn phí và có lực lượng người dùng lớn, khả năng lan truyền thông tin nhanh chóng thông qua chia sẻ và tương tác, từ đó giúp

Công ty STPower tiếp cận được số lượng lớn ứng viên trong thời gian ngắn, đặc biệt là lao động phổ thông tại địa phương và các khu vực lân cận.

- Nhược điểm: Chất lượng ứng viên không đồng đều, nhiều hồ sơ không đạt yêu cầu, Khó kiểm soát đối tượng ứng tuyển, dễ nhận hồ sơ không phù hợp. Ngoài ra việc đăng trên nền tảng facebook đăng với số lượng nhiều các tài khoản thường sẽ bị spam và bị block tài khoản.

Các Website tính phí



Hình 2.6. Một số hình ảnh bài đăng tuyển dụng trên các website

Nhận xét:

- Vị trí tuyển dụng: Công ty STPower sử dụng các website tính phí chủ yếu cho các vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn cao: Nhân viên kinh doanh dự án B2B, Kỹ sư điện R&D, Kỹ sư kinh doanh kỹ thuật, Nhân viên hành chính nhân sự, Nhân viên kinh doanh quốc tế, Trưởng nhóm điện, Quản lý xưởng điện.

- Yêu cầu: Phải trả phí dịch vụ Cụ thể, đối với nền tảng TopCV, công ty sử dụng gói dịch vụ Top Standard (Standard Extra Combo) với mức chi phí khoảng 2.550.000 VNĐ; hay gói việc làm nhanh từ 432.000 – 4.665.600 VNĐ/tuần. Bài đăng cần viết chi tiết, chuyên nghiệp (mô tả công việc, yêu cầu, quyền lợi).

- Ưu điểm: Ứng viên đã được phân loại theo trình độ, kinh nghiệm từ đó chất lượng hồ sơ sẽ cao hơn, tiếp cận được nguồn ứng viên có chuyên môn, giảm bớt áp lực sàng lọc cho bộ phận tuyển dụng
- Nhược điểm: chi phí tương đối cao và mức độ cạnh tranh lớn giữa các doanh nghiệp, Thời gian hiển thị tin có hạn, phải gia hạn nếu chưa tuyển được người.

Dán tờ rơi



Hình 2.7. Một số hình ảnh dán tờ rơi tuyển dụng của công ty

Nhận xét:

- Vị trí tuyển dụng: Chủ yếu dùng cho lao động phổ thông và công nhân nhà máy (công nhân sơn, vận hành máy, lắp đặt tủ điện, lao động thời vụ).
- Yêu cầu: phát sinh chi phí in ấn và nhân công dán, mỗi đợt tuyển dụng công ty thường in khoảng 75–100 tờ rơi, với chi phí in ấn dao động từ 350.000 đến 500.000 VNĐ, dán tại các vị trí đông công nhân như cổng khu công nghiệp, chợ, khu trọ, cảng cá, tuyến đường chính gần nhà máy.
- Ưu điểm: Chi phí thấp, dễ thực hiện, Tiếp cận trực tiếp đối tượng lao động phổ thông tại địa phương, Hiệu quả cao trong thời gian ngắn khi cần tuyển số lượng lớn.
- Nhược điểm: khó kiểm soát và đo lường được hiệu quả cụ thể, thông tin dễ bị che khuất hoặc bị xé, thời gian tồn tại ngắn và cách này chỉ phù hợp với lao động phổ thông, không hiệu quả với vị trí chuyên môn.

2.4.2.2. Nguồn tuyển dụng

Để quá trình tuyển mộ nhân lực đạt hiệu quả cao cả về số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực, công ty Cổ phần STPower đã áp dụng hai phương pháp tuyển mộ bên trong công ty và phương pháp tuyển mộ nhân lực bên ngoài công ty. Áp dụng

hai phương pháp này nguồn nhân lực của công ty đã cải thiện rất nhiều để đáp ứng nhu cầu, mục tiêu của công ty.

a. Nguồn tuyển dụng bên trong công ty

🚩 Số lượng nguồn tuyển dụng bên trong Công ty giai đoạn 2024 - 2026

Bảng 2.16. Số lượng nguồn tuyển dụng bên trong công ty giai đoạn 2024 - 2026

Năm	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2026
Tổng số LĐ tuyển	7	10	11
LĐ tuyển nguồn bên trong	1	2	2
Tỷ lệ lao động bên trong doanh nghiệp	14,29%	20%	18,18%

(Nguồn: Nội bộ Công ty STPower)

Nhận xét:

Nhìn vào bảng số liệu cho thấy, số lượng lao động được tuyển từ nguồn nội bộ tại Công ty cổ phần STPOWER tuy không lớn nhưng có xu hướng ổn định qua các năm. Cụ thể tăng 1 người năm 2024 và tăng 2 người năm 2025 và 2026. Tỷ lệ lao động tuyển từ nguồn bên trong chỉ chiếm từ 14,29% đến 20%, cho thấy nguồn tuyển dụng nội bộ chủ yếu mang tính chất bổ sung và chưa phải là nguồn chủ đạo trong hoạt động tuyển dụng của công ty.

Mặc dù nguồn tuyển dụng bên trong chưa chiếm tỷ trọng lớn, nhưng việc sử dụng nguồn nhân lực nội bộ vẫn mang lại một số ưu điểm nhất định cho Công ty cổ phần STPOWER, song đồng thời cũng tồn tại những hạn chế rõ nét cần khắc phục.

❖ Ưu điểm

- Tiết kiệm đáng kể chi phí tuyển dụng và thời gian đào tạo ban đầu, vì người lao động đã quen thuộc với quy trình sản xuất, tiêu chuẩn kỹ thuật và môi trường làm việc tại nhà máy.
- Tạo động lực thăng tiến cho nhân viên hiện tại, giúp tăng sự gắn bó và tinh thần trách nhiệm, đặc biệt quan trọng trong môi trường sản xuất đòi hỏi tính ổn định cao.
- Đảm bảo tính liên tục trong hoạt động sản xuất, vì nhân viên nội bộ hiểu rõ đặc thù công việc (an toàn lao động, quy trình gia công, lắp ráp tủ điện...).

❖ Nhược điểm

- Số lượng ứng viên bị giới hạn trong phạm vi nội bộ nên khó đáp ứng nhu cầu tuyển dụng số lượng lớn, đặc biệt là công nhân trực tiếp sản xuất và các vị trí kỹ thuật chuyên sâu.
 - Dễ dẫn đến tình trạng thiếu lực lượng tiềm năng mới, hạn chế sự đổi mới và tiếp thu công nghệ hiện đại trong hoạt động sản xuất.
 - Nếu không có chính sách đánh giá và đề bạt minh bạch, việc tuyển dụng nội bộ có thể gây ra tâm lý so sánh hoặc mất cân bằng trong tập thể lao động.
 - Khi công ty đang mở rộng quy mô sản xuất như hiện nay, việc chỉ dựa chủ yếu vào nguồn nội bộ sẽ không đáp ứng kịp tốc độ tăng trưởng.
- Nhìn chung, nguồn tuyển dụng bên trong tại Công ty cổ phần STPOWER tuy chưa chiếm tỷ trọng lớn nhưng vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc bổ sung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng. Trong thời gian tới, công ty có thể xem xét khai thác hiệu quả hơn nguồn tuyển dụng này nhằm tận dụng tối đa năng lực của đội ngũ nhân sự hiện có, đồng thời giảm thiểu chi phí tuyển dụng và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

b. Nguồn tuyển dụng bên ngoài công ty

Số lượng nguồn tuyển dụng bên ngoài công ty giai đoạn 2024 - 2026

Bảng 2.17. Số lượng nguồn tuyển dụng bên trong công ty giai đoạn 2024 - 2026

Năm	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2026
Tổng số LĐ tuyển	7	10	11
LD tuyển nguồn bên ngoài	6	8	9
Tỷ lệ lao động bên ngoài doanh nghiệp	85,71%	80%	81,82%

(Nguồn: Nội bộ Công ty STPower)

Nhận xét:

Nhìn vào bảng thống kê số lượng lao động tuyển từ nguồn bên ngoài tại Công ty cổ phần STPOWER ta thấy: so với nguồn tuyển dụng bên trong, nguồn tuyển dụng bên ngoài luôn chiếm tỷ trọng lớn hơn trong tổng số lao động được tuyển vào công ty. Cụ thể, năm 2024 số lao động tuyển từ nguồn bên ngoài là 6 người trên tổng số 7 lao

động được tuyển chiếm 85,71% và năm 2025 số lao động tuyển từ nguồn bên ngoài là 8 người trên tổng số 10 lao động được tuyển, chiếm 80%. Đến năm 2026, số lao động tiếp tục tăng lên 9 người trên tổng số 11 lao động, chiếm khoảng 81,82%. Tổng cộng có 23/28 lao động được tuyển từ bên ngoài trong 3 năm. Điều này cho thấy nguồn tuyển dụng bên ngoài đóng vai trò chủ đạo trong hoạt động tuyển dụng của công ty.

Với việc chiếm tỷ trọng chủ đạo trong hoạt động tuyển dụng, nguồn tuyển dụng bên ngoài mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho Công ty cổ phần STPOWER, tuy nhiên cũng lộ rõ một số hạn chế cần được quan tâm cải thiện.

❖ Ưu điểm

- Giúp doanh nghiệp mở rộng phạm vi tìm kiếm, tiếp cận được nguồn ứng viên phong phú, đa dạng về trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm.
- Việc tuyển dụng từ bên ngoài mang lại những nhân tố mới, làm phong phú môi trường làm việc, tạo động lực đổi mới góp phần cập nhật kiến thức, kỹ năng và công nghệ mới vào quy trình sản xuất tủ điện, thang máng cáp và các sản phẩm kỹ thuật.
- Tăng tính linh hoạt trong tuyển dụng, đặc biệt khi công ty mở rộng quy mô sản xuất và cần bổ sung nhanh chóng nhân sự cho nhà máy.

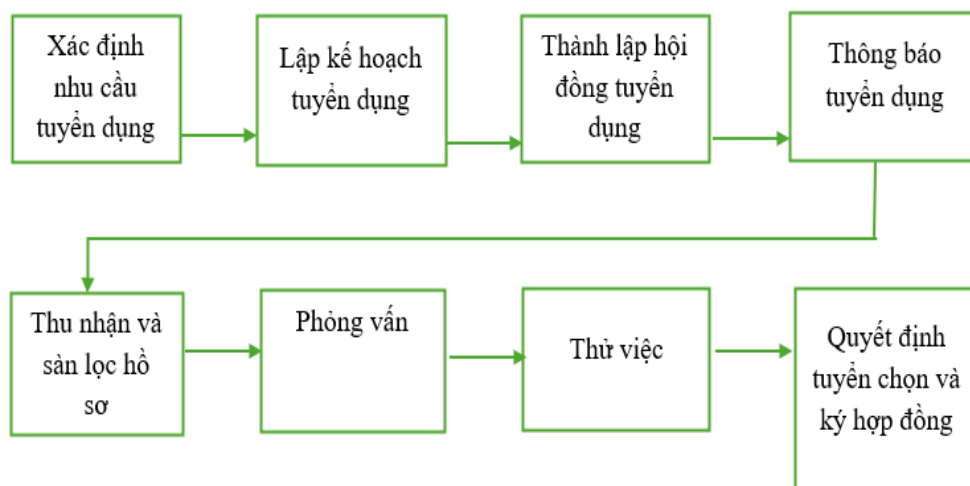
❖ Nhược điểm

- Chi phí tuyển dụng cao do phải sử dụng nhiều kênh trả phí (website tuyển dụng, quảng cáo Facebook, dán tờ rơi...) và tốn thời gian sàng lọc hồ sơ lớn.
- Ứng viên từ bên ngoài thường cần thời gian để thích nghi với môi trường làm việc và văn hóa doanh nghiệp, dẫn đến hiệu quả công việc trong giai đoạn đầu có thể chưa cao.
- Phụ thuộc quá lớn vào nguồn bên ngoài làm giảm cơ hội phát triển và thăng tiến cho nhân viên hiện tại, đồng thời làm suy yếu khả năng xây dựng đội ngũ ổn định lâu dài.

➤ Qua phân tích trên, có thể thấy nguồn tuyển dụng bên ngoài tại Công ty cổ phần STPOWER đóng vai trò quan trọng và mang tính quyết định trong việc đáp ứng nhu cầu nhân sự của doanh nghiệp. Trong thời gian tới, công ty cần tiếp tục khai thác hiệu quả nguồn tuyển dụng này, đồng thời kết hợp với nguồn nội bộ để nâng cao chất lượng tuyển dụng và đảm bảo sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực.

2.4.2.3. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty cổ phần STPower

a. Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân sự tại công ty cổ phần STPower



Sơ đồ 2.2. Quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần STPower

Nhận xét:

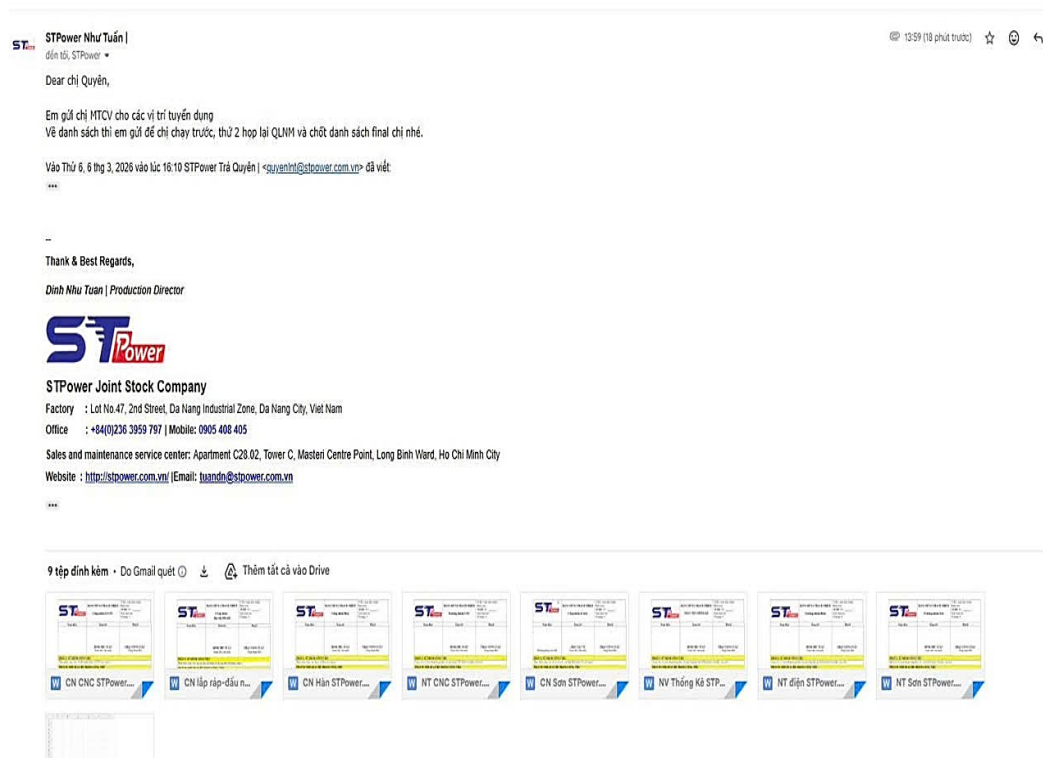
Sơ đồ trên cho thấy quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần STPower được xây dựng tương đối đầy đủ và logic, bao gồm các bước từ xác định nhu cầu đến quyết định tuyển dụng và ký hợp đồng. Quy trình này được áp dụng chung cho cả lao động trực tiếp (công nhân sản xuất) và lao động gián tiếp (nhân viên văn phòng), đảm bảo tính thống nhất trong công tác tuyển dụng của công ty.

Bên cạnh đó, quy trình tuyển dụng chủ yếu do Phòng Hành chính – Nhân sự xây dựng và triển khai, đồng thời chịu trách nhiệm chính trong hầu hết các khâu như lập kế hoạch, thông báo tuyển dụng, tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ, tổ chức phỏng vấn. Tuy nhiên, ở một số bước quan trọng như phỏng vấn và quyết định tuyển chọn, có sự phối hợp với các bộ phận chuyên môn và Ban lãnh đạo nhằm đảm bảo lựa chọn được ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc.

b. Nội dung các bước trong quy trình tuyển dụng nhân sự

Bước 1: Xác định nhu cầu tuyển dụng

Việc xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực của công ty hiện nay được thực hiện dựa trên nhu cầu thực tiễn của các bộ phận sản xuất, của các phòng ban trong công ty, dựa vào kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty trong từng giai đoạn. Với căn cứ đó, các bộ phận khi có yêu cầu về tuyển dụng nhân lực sẽ làm đề xuất và gửi về Phòng Hành chính - Nhân sự. Phòng sẽ là đầu mối tập hợp mọi nhu cầu về tuyển dụng nhân lực, sau đó sẽ trình lên Ban Giám đốc xem xét và phê duyệt.



Hình 2.8. Mail đề xuất tuyển dụng từ văn phòng nhà máy gửi tới phòng HC-NS

Bước 2: Lập kế hoạch tuyển dụng

Sau khi xác định được nhu cầu tuyển dụng nhân lực, Phòng Hành chính - Nhân sự sẽ lập kế hoạch tuyển dụng nhân sự cụ thể:

- Thông tin về nhu cầu cần tuyển: số người cần tuyển, vị trí cần tuyển
- Xác định nguồn tuyển: Nguồn tuyển dụng nhân lực của công ty bao gồm nguồn bên trong và bên ngoài công ty.
 - Xác định phương pháp thu hút ứng viên:
 - + Đối với nguồn bên trong công ty thì áp dụng các hình thức: gửi mail nội bộ cho các thành viên trong công ty, tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của cán bộ, nhân viên.
 - + Đối với nguồn tuyển dụng bên ngoài thì công ty sẽ tiến hành: đăng thông báo trên các website tuyển dụng online, nhờ hỗ trợ từ các trung tâm xúc tiến việc làm, lọc hồ sơ trên trang vieclamnhanh, vieclam24h.com...
 - Thời gian tuyển dụng: Căn cứ vào quá trình tuyển dụng thì thời gian tuyển cho một vị trí lao động thông thường khoảng từ 15 - 20 ngày.
 - Địa điểm tuyển dụng: Ứng viên được mời đến phỏng vấn tại địa chỉ Công ty tại: Lô 47, đường số 2, KCN Đà Nẵng, TP. Đà Nẵng

- Phê duyệt: Giám đốc có trách nhiệm xem xét phê duyệt kế hoạch tuyển dụng của Công ty. Trong trường hợp không phê duyệt, Giám đốc yêu cầu Phòng Hành chính
- Nhân sự chỉnh sửa bổ sung cho phù hợp.

Bước 3: Thành lập hội đồng tuyển dụng

Sau khi hoàn tất kế hoạch tuyển dụng, Công ty sẽ thành lập Hội đồng tuyển dụng, Hội đồng này bao gồm người phụ trách tuyển dụng nhân lực của Công ty và người quản lý trực tiếp bộ phận có nhu cầu tuyển dụng nhân lực, nếu đợt tuyển dụng nào có vị trí quản lý quan trọng thì người phỏng vấn trực tiếp sẽ là Giám đốc Công ty.

Bước 4. Thông báo tuyển dụng

Thông báo tuyển dụng của Công ty thường bao gồm: Thông tin khái quát về Công ty, vị trí tuyển dụng, số lượng cần tuyển, mô tả công việc, yêu cầu đối với vị trí ứng tuyển, khái quát về nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn khi thực hiện công việc, yêu cầu hồ sơ, thời gian và địa điểm thu nhận hồ sơ. Trong bản thông báo tuyển dụng này cũng nêu rõ vị trí và mô tả công việc của vị trí đó, nêu rõ yêu cầu, quyền lợi và cách thức nộp hồ sơ giúp cho ứng viên dễ dàng ứng tuyển vào các vị trí của Công ty.

Bước 5. Thu nhận và sàng lọc hồ sơ

Sau khi việc thông báo tuyển dụng được đăng tải, công ty tiến hành tiếp nhận hồ sơ. Mỗi vị trí trong cơ cấu lao động trực tiếp và gián tiếp phải đầy đủ các tiêu chí như:

- Đối với lao động trực tiếp
 - Sau khi đăng thông báo tuyển dụng các ứng viên sẽ liên hệ qua zalo hoặc Gmail của phòng Hành chính - Nhân sự của Công ty.
 - Căn cứ vào vị trí và yêu cầu tuyển dụng, phòng Hành chính - Nhân sự có trách nhiệm tiếp nhận và liên hệ hỗ trợ làm hồ sơ cho ứng viên, ứng viên đến địa điểm Công ty sẽ được điền dữ liệu ứng viên.
 - Về mặt nội dung: Ứng viên điền vào trong hồ sơ phải đảm bảo tính trung thực, và điền đầy đủ các nội dung yêu cầu có trong dữ liệu ứng viên mà Công ty đưa ra.
 - Việc lựa chọn và sàng lọc hồ sơ được định lượng rõ ràng theo tiêu chí yêu cầu công khai ban đầu khi đăng tuyển.

Hình 2.9. Mẫu dữ liệu ứng viên của Công ty Cổ phần STPower

- Đối với lao động gián tiếp
 - Sau khi đăng thông báo tuyển dụng các ứng viên sẽ gửi CV về Gmail của phòng Hành chính- Nhân sự của Công ty.
 - Về mặt nội dung: Hồ sơ phải thể hiện được trình độ chuyên môn cũng như các kiến thức theo yêu cầu của từng vị trí dự tuyển, sơ yếu lý lịch và các bằng cấp, chứng chỉ có liên quan.
 - Căn cứ vào vị trí và yêu cầu tuyển dụng, phòng Hành chính - Nhân sự có trách nhiệm tiếp nhận và tổng hợp tất cả các CV xin việc. Nếu lượng hồ sơ nộp vào quá lớn phòng Hành chính - Nhân sự tiến hành nghiên cứu và sàng lọc bớt hồ sơ không đúng yêu cầu.
 - Căn cứ vào điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng trong kế hoạch đã được phê duyệt, Phòng Hành chính - Nhân sự tiến hành xét duyệt hồ sơ đủ yêu cầu và lập danh sách những ứng viên đủ tiêu chuẩn tham gia vào cuộc phỏng vấn và thông báo cho các ứng viên đủ tiêu chuẩn biết qua điện thoại và email.

Bước 6. Phỏng vấn

- Đối với lao động trực tiếp

Khi có đủ hồ sơ của các ứng viên, Phòng Hành chính - Nhân sự sẽ tiến hành gọi và nhắn tin qua nền tảng Zalo thông báo hẹn lịch phỏng vấn cho ứng viên. Thời gian gọi chậm nhất 1 ngày trước khi phỏng vấn, trong quá trình thông báo lịch phỏng vấn, Công ty thông báo chi tiết cho ứng viên về địa điểm, thời gian buổi phỏng vấn. Người phỏng vấn là đại diện Phòng Hành chính - Nhân sự chuyên trách công tác tuyển dụng.

Người phỏng vấn sẽ trực tiếp đánh giá ứng viên về tác phong, kỹ năng và khả năng xử lý tình huống cũng như trao đổi nguyện vọng của các ứng viên.

- Đối với lao động gián tiếp

Khi có đủ hồ sơ của các ứng viên, Phòng Hành chính - Nhân sự sẽ tiến hành gọi thông báo hẹn lịch phỏng vấn cho ứng viên. Thời gian gọi chậm nhất 3 ngày trước khi phỏng vấn, trong quá trình gọi thông báo lịch phỏng vấn, công ty thông báo chi tiết cho ứng viên về địa điểm, thời gian buổi phỏng vấn. Sau khi gọi xong, Phòng HCNS sẽ gửi thêm cho ứng viên một thư mời phỏng vấn qua Gmail để đảm bảo tính chuyên nghiệp cũng như cho ứng viên nắm rõ lại thông tin của cuộc phỏng vấn sắp tới. Người phỏng vấn là đại diện Phòng Hành chính - Nhân sự chuyên trách công tác tuyển dụng và người đại diện bộ phận cần tuyển dụng nhân lực để phỏng vấn chuyên môn. Trong buổi phỏng vấn công ty sử dụng các nhóm câu hỏi phổ biến, bắt đầu từ những nhóm câu hỏi chung về bản thân như hãy giới thiệu về bản thân của ứng viên, tiếp đến về nhóm câu hỏi về kinh nghiệm và thành tích công việc như ứng viên đã có những kinh nghiệm gì liên quan đến vị trí ứng tuyển, hay các nhóm câu hỏi liên quan về kỹ năng chuyên môn và tình huống: Nếu gặp tình huống đó thì ứng viên sẽ xử lý như thế nào, và cuối cùng đến nhóm câu hỏi về kỳ vọng, văn hóa phù hợp và cam kết lâu dài như mức lương kỳ vọng của ứng viên là bao nhiêu và có sẵn sàng đi công tác khi công việc yêu cầu không. Sau khi phỏng vấn, Hội đồng phỏng vấn sẽ họp và ra quyết định tuyển dụng. Việc phỏng vấn của công ty được thực hiện khá bài bản và cụ thể, không khí phỏng vấn thoải mái, cởi mở giúp ứng viên có cơ hội phát huy hết tố chất cũng như năng lực của bản thân mình.

Đến:caophuc2cc@. 2	Hộp thư đến THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Phúc Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đ...	18 thg 3
Đến:huynhkimtru.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Trung Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	18 thg 3
Đến:vominhdanh9.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Danh Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	16 thg 3
Đến:tdh.dovieth.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. HUY Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	16 thg 3
Đến:thinhduc184. 2	Hộp thư đến THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Thịnh Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đ...	4 thg 3
Đến:cuongngo190.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Cường Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	28 thg 2
Đến:vominhdanh9.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Danh Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	27 thg 2
Đến:trunguyen.1. 2	Hộp thư đến THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Trí Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến ...	27 thg 2
Đến:letrantrung.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Hải Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	26 thg 2
Đến:nguyendactr.	THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Trí Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến công tác t...	26 thg 2
Đến:phucktran1. 2	Hộp thư đến THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Phúc Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đ...	2 thg 2
Đến:phuc130503@. 2	Hộp thư đến THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. Phúc Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đ...	2 thg 2
Đến:hiuodt222.	THÔNG BÁO KẾT QUẢ PHỎNG VẤN - DEAR Mr. HIẾU Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn Anh đã dành thời gi...	29 thg 1
Đến:andang12347. 2	Hộp thư đến THƯ MỜI PHỎNG VẤN - DEAR Mr. AN Lời đầu tiên thay mặt cho Công ty Cổ phần STPower, bộ phận nhân sự gửi lời cảm ơn anh đã quan tâm đến ...	29 thg 1

Hình 2.10. Một số thư mời phỏng vấn của bộ phận hành chính nhân sự

Bước 7. Thử việc

Dựa vào kết quả phỏng vấn, Phòng Hành chính Nhân sự sẽ mời các ứng viên đạt yêu cầu qua vòng phỏng vấn nhận việc thông qua điện thoại đối với cơ cấu lao động trực tiếp còn các vị trí lao động gián tiếp sẽ được nhận thông báo trúng tuyển qua Gmail. Nhân viên phòng Hành chính nhân sự sẽ tiến hành ký hợp đồng thử việc với ứng viên và đưa ra chương trình thử việc mà nhân viên mới phải thực hiện, diễn ra từ 1 đến 2 tháng tùy theo công việc và được nhận mức lương thử việc của công ty. Sau khi hết thời gian thử việc, phòng Hành chính nhân sự sẽ tiến hành đánh giá thử việc. Phòng Hành chính nhân sự sẽ liên hệ tới bộ phận liên quan để đánh giá và đưa ra đề xuất có tiếp nhận người lao động vào làm việc chính thức hay không. Kết quả đánh giá sẽ được gửi về phòng Hành chính nhân sự. Nếu kết quả đánh giá là không đạt yêu cầu thì phòng Hành chính nhân sự sẽ thông báo chấm dứt hợp đồng thử việc với người lao động.

Bước 8. Quyết định tuyển chọn và ký hợp đồng

Ứng viên sau khi thử việc và được trưởng bộ phận, phòng ban phụ trách đánh giá đạt yêu cầu, Phòng Hành chính - Nhân sự sẽ ra quyết định cho nhân viên mới nhận việc chính thức. Nhân viên mới sẽ được ký kết hợp đồng lao động và hưởng đầy đủ các chính sách, chế độ phúc lợi theo quy định của Công ty. Hợp đồng lao động sẽ được ký theo thời hạn 1 năm. Sau 1 năm đánh giá tiếp, nếu đạt tiêu chuẩn công ty sẽ tái ký hợp đồng lần 2. Sau 2 năm người lao động được đánh giá tốt thì công ty sẽ ký hợp đồng không xác định thời hạn theo đúng quy định của Bộ Luật lao động.

** Hoàn tất quá trình tuyển dụng*

Sau khi lựa chọn được ứng viên phù hợp, đáp ứng đủ yêu cầu, tiêu chuẩn của công ty đưa ra, ứng viên đó sẽ được mời đến công ty nhận việc, được ký kết hợp đồng lao động, cập nhật hồ sơ nhân viên và quan trọng nhất trong khâu hoàn tất quá trình tuyển dụng là chương trình hội nhập nhân viên mới vào Công ty. Chương trình hội nhập vào môi trường làm việc là bước vô cùng quan trọng đối với những người lao động mới của Công ty nhằm trang bị cho nhân viên mới kiến thức, thông tin đầy đủ về Công ty: Lịch sử hình thành, lĩnh vực kinh doanh, các vấn đề bảo mật, lương thưởng, cơ sở vật chất, môi trường làm việc.

Sau giai đoạn giới thiệu tổng quát về Công ty, nhân viên mới sẽ được hội nhập về chương trình chuyên môn. Trong giai đoạn này Phòng Hành - Chính nhân sự sẽ

trang bị cho nhân viên mới những thông tin về các chức năng của bộ phận, phòng ban, nhiệm vụ và trách nhiệm đối với công việc, các thủ tục chính sách và thủ tục quy định. Nhân viên mới được đi tham quan các nơi liên quan đến công việc công tác. Đặc biệt trưởng bộ phận giới thiệu nhân viên mới với các đồng nghiệp. Với quá trình thử việc như vậy, nhân viên mới có thể làm quen với công việc một cách nhanh nhất, nhanh chóng đi vào công việc ổn định, rút ngắn thời gian thử việc một cách nhanh nhất. Nhân viên mới nhanh chóng được công ty giao cho công việc mới đúng với khả năng của họ.

2.4.3. Chi phí tuyển dụng

Bảng 2.18. Chi phí tuyển dụng giai đoạn 2024 - 2026

Stt	Chi phí	Năm 2024	Năm 2025
1	Văn phòng phẩm	650.000	750.000
2	Duy trì tin tuyển dụng trên một số website	4.000.000	5.400.000
3	In tờ rơi	500.000	500.000
4	Liên lạc, tiếp đón ứng viên	350.000	450.000
5	Chi phí khác	330.000	400.00
	Tổng	5.830.000	7.500.000

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Nhận xét:

- Thông qua bảng 2.12 cho thấy, Công ty ngày càng đầu tư nhiều hơn cho công tác tuyển dụng. Năm 2024 tổng chi phí dành cho tuyển dụng là 5.830 triệu thì đến năm 2025 chi phí này là 7.5 triệu, tăng 1.630 triệu. Sự tăng lên như vậy là do nhu cầu tuyển dụng tăng lên so với năm trước.

- Chi phí văn phòng phẩm sẽ bao gồm giấy in ấn thông báo, giấy dữ liệu hồ sơ ứng viên, thẻ nhân viên, bút...

- Chi phí duy trì tin tuyển dụng trên một số website như TopCV, Công ty sử dụng gói dịch vụ Top Standard (Standard Extra Combo) với mức chi phí khoảng 2.550.000 VNĐ; hay gói việc làm nhanh có thể đăng từ 2 vị trí tuyển dụng trở lên, với mức chi phí dao động trong khoảng 432.000 VNĐ đến 4.665.600 VNĐ tùy thuộc vào thời gian đăng tin và mức độ hiển thị của tin tuyển dụng.

- Chi phí in tờ rơi: mỗi đợt tuyển dụng Công ty thường in khoảng 75 – 100 tờ rơi, với chi phí in ấn dao động từ 350.000 đến 500.000 VNĐ, mức chi phí này tương đối thấp so với các kênh tuyển dụng trả phí khác.

- Chi phí liên lạc, tiếp đón ứng viên là bao gồm tiền điện thoại, tiền nước uống...

- Chi phí khác bao gồm như chi chuẩn bị phòng họp, chi phí lên kế hoạch phỏng vấn...

2.4.4. Đánh giá hiệu quả quy trình tuyển chọn nhân sự của công ty cổ phần STPower

- Mức độ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng: Trong giai đoạn 2024–2025, công ty cơ bản đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng cả về số lượng và thời điểm, thể hiện qua số lượng nhân sự tiếp nhận tăng và duy trì ở mức tương đối cao. Đặc biệt, năm 2024 ghi nhận số lượng tuyển dụng đạt mức cao, phù hợp với định hướng mở rộng sản xuất và kinh doanh của Công ty. Tuy nhiên, sang năm 2026, số lượng tuyển dụng có xu hướng giảm so với các năm trước. Điều này chưa phản ánh đầy đủ thực tế do số liệu mới ghi nhận chủ yếu trong quý I. Thực tế, Công ty vẫn duy trì tuyển dụng ở giai đoạn đầu năm nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự. Điều này cho thấy công tác hoạch định nguồn nhân lực của Công ty vẫn đang trong quá trình điều chỉnh linh hoạt theo từng giai đoạn của năm.

- Chất lượng nhân sự được tuyển dụng: Thông qua thực trạng đã phân tích, nhân sự mới tại Công ty cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc, đặc biệt ở các vị trí kỹ thuật và sản xuất. Tuy nhiên, vẫn tồn tại tình trạng một bộ phận nhân sự chưa gắn bó lâu dài, phải đào tạo lại hoặc thay thế.

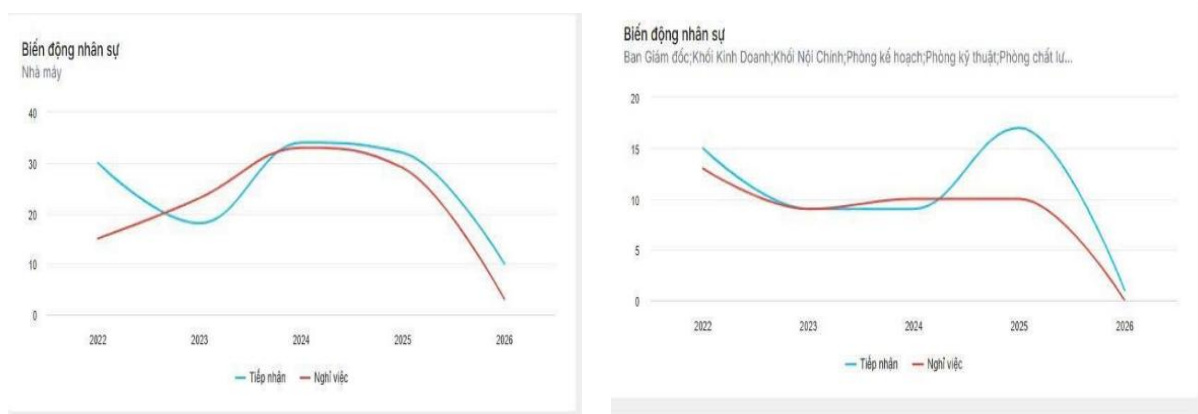
Điều này cho thấy chất lượng tuyển dụng ở mức khá, nhưng chưa thực sự ổn định và đồng đều giữa các bộ phận, đặc biệt là khối trực tiếp sản xuất.

- Thời gian tuyển dụng: Thời gian phụ thuộc vào nhu cầu phát sinh của từng bộ phận và tính chất vị trí tuyển dụng. Đối với các vị trí lao động phổ thông tại nhà máy, thời gian tuyển dụng thường diễn ra nhanh nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu sản xuất.

Ngược lại, các vị trí văn phòng hoặc chuyên môn thường mất nhiều thời gian hơn do yêu cầu sàng lọc kỹ lưỡng. Điều này cho thấy công tác tuyển dụng của Công ty mang tính linh hoạt, tuy nhiên vẫn chưa có sự chuẩn hóa về thời gian, dễ ảnh hưởng đến tính chủ động và hiệu quả chung của quy trình tuyển dụng.

- Chi phí tuyển dụng: Chi phí tuyển dụng của Công ty chưa được tách bạch và theo dõi cụ thể cho từng đợt tuyển dụng, mà chủ yếu được ghi nhận chung trong các khoản chi như đăng tin tuyển dụng, phỏng vấn. Nhìn chung, mức chi phí này ở mức hợp lý, phù hợp với quy mô hoạt động của Công ty. Tuy nhiên, hiệu quả sử dụng chưa cao do vẫn tồn tại tình trạng nhân sự nghỉ việc sớm, dẫn đến phải tuyển dụng lại, làm phát sinh thêm chi phí và ảnh hưởng đến hiệu quả chung của công tác tuyển dụng.

- Tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự mới tuyển:



Hình 2.11. Biến động nhân sự giai đoạn 2024–2026

Dựa vào biểu đồ biến động nhân sự giai đoạn 2024–2026:

❖ Khối nhà máy (lao động trực tiếp):

+ Năm 2024–2025: số lượng nhân sự nghỉ việc duy trì ở mức tương đối cao (khoảng 30 –33 người), gần tương đương với số tuyển mới. Điều này cho thấy tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự mới tuyển ở mức cao, phản ánh sự chưa phù hợp giữa người lao động với tính chất công việc sản xuất. Nguyên nhân chủ yếu là do môi trường làm việc tại nhà máy đòi hỏi cường độ lao động cao, thời gian làm việc theo ca và áp lực tiến độ sản xuất lớn. Bên cạnh đó, một số lao động mới chưa thích nghi được với tính chất công việc thực tế, dẫn đến tâm lý không ổn định và quyết định nghỉ việc sau thời gian ngắn làm việc. Ngoài ra, sự cạnh tranh lao động giữa các doanh nghiệp sản xuất trong khu vực cũng ảnh hưởng đến khả năng giữ chân người lao động của Công ty.

+ Sang năm 2026: số lượng nhân sự nghỉ việc giảm mạnh, phản ánh tình hình nhân sự có xu hướng ổn định hơn so với các năm trước. Kết quả này cho thấy Công ty đã có những điều chỉnh tích cực trong công tác tuyển dụng, bố trí công việc và quản lý lao động. Đồng thời, các chính sách về chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc và sự hỗ

trợ đối với nhân sự mới có thể đã được cải thiện, góp phần nâng cao mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

❖ **Khởi văn phòng (lao động gián tiếp):**

+ Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc thấp hơn và ổn định hơn so với khối nhà máy. Giai đoạn 2024–2025: số lượng nhân viên nghỉ việc duy trì quanh mức 10 người, thấp hơn đáng kể so với số tuyển mới. Cho thấy mức độ gắn bó của nhân sự văn phòng cao hơn, do tính chất công việc ổn định thường ít chịu áp lực về thể lực, môi trường làm việc thuận lợi và có nhiều cơ hội phát triển chuyên môn hơn so với lao động trực tiếp. Điều này góp phần giúp người lao động có xu hướng gắn bó lâu dài với Công ty, từ đó hạn chế tình trạng nghỉ việc.

+ Đến năm 2026: số lượng nhân sự nghỉ việc có xu hướng giảm, cho thấy sự ổn định về nhân sự tiếp tục được duy trì. Điều này phản ánh Công ty đã xây dựng được môi trường làm việc tương đối ổn định đối với khối văn phòng, đồng thời các chính sách quản lý, phúc lợi và cơ hội phát triển nghề nghiệp đã góp phần tạo động lực làm việc và giữ chân người lao động hiệu quả hơn.

2.4.5. Đánh giá chung về công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty

2.4.5.1. Những ưu điểm

Trong thời gian qua, công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần STPower đã đạt được nhiều kết quả tích cực, từng bước được cải thiện cả về chất lượng lẫn hiệu quả, góp phần quan trọng trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực và hỗ trợ sự phát triển của Công ty. Những ưu điểm nổi bật này được thể hiện cụ thể như sau:

- Công ty đã xây dựng được quy trình tuyển dụng tương đối đầy đủ và logic, bao gồm các bước từ xác định nhu cầu, lập kế hoạch đến tuyển chọn và ký hợp đồng. Điều này giúp hoạt động tuyển dụng diễn ra có hệ thống, hạn chế sai sót và đảm bảo tính thống nhất giữa các bộ phận.

- Nguồn tuyển dụng của Công ty khá đa dạng, kết hợp giữa nguồn nội bộ và nguồn bên ngoài. Đặc biệt, việc tận dụng nguồn tuyển bên ngoài với tỷ trọng cao đã giúp Công ty mở rộng phạm vi tìm kiếm, tiếp cận được nhiều ứng viên có trình độ và kinh nghiệm khác nhau, phù hợp với nhu cầu mở rộng sản xuất.

- Các phương pháp tuyển dụng của Công ty được áp dụng khá đa dạng như sàng lọc hồ sơ, kiểm tra, phỏng vấn và xác minh thông tin ứng viên. Việc sử dụng kết

hợp nhiều phương pháp giúp quá trình tuyển chọn trở nên chặt chẽ hơn, từ đó góp phần nâng cao chất lượng ứng viên được tuyển vào công ty

- Chi phí tuyển dụng được kiểm soát ở mức tương đối hợp lý, do Công ty đã tận dụng hiệu quả các kênh tuyển dụng online cũng như nguồn tuyển nội bộ. Điều này giúp Công ty giảm thiểu chi phí phát sinh nhưng vẫn đảm bảo hiệu quả trong việc tìm kiếm và thu hút ứng viên.

- Ngoài ra, hội đồng tuyển dụng có sự tham gia của các bộ phận liên quan, không chỉ riêng Phòng Hành chính – Nhân sự. Điều này giúp quá trình đánh giá ứng viên đảm bảo tính khách quan hơn, đồng thời lựa chọn được những ứng viên phù hợp với yêu cầu thực tế của từng vị trí công việc.

2.4.5.2. Những hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty Cổ phần STPower vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Những hạn chế này phần nào ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng cũng như khả năng thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao của Doanh nghiệp. Cụ thể như sau:

- Trong bước Thu nhận và sàng lọc hồ sơ, Công ty sẽ yêu cầu ứng viên phải điền Biểu mẫu “Dữ liệu ứng viên” trực tiếp khi tham gia phỏng vấn. Tuy nhiên biểu mẫu mà Công ty đang sử dụng hiện nay còn khá dài và mang tính hành chính, yêu cầu ứng viên cung cấp nhiều thông tin cá nhân chưa thực sự cần thiết ngay từ giai đoạn đầu tuyển dụng như: tôn giáo, dân tộc, chiều cao, cân nặng, tình trạng hôn nhân và thông tin chi tiết về gia đình. Ngoài ra, nhiều nội dung trong biểu mẫu còn bị trùng lặp với CV ứng viên đã nộp trước đó, gây mất nhiều thời gian trong quá trình điền thông tin và phần nào ảnh hưởng đến trải nghiệm của ứng viên khi tham gia phỏng vấn. Ngoài ra, việc sử dụng biểu mẫu giấy truyền thống cũng khiến công tác lưu trữ, quản lý và tổng hợp dữ liệu ứng viên còn gặp nhiều khó khăn, chưa phù hợp với xu hướng số hóa trong hoạt động tuyển dụng hiện nay.

- Quy trình tuyển dụng của Công ty vẫn còn mang tính đơn giản, đặc biệt ở bước phỏng vấn và đánh giá ứng viên. Công ty chưa áp dụng nhiều công cụ đánh giá chuyên sâu như các bài kiểm tra năng lực chuẩn hóa, bài test hành vi hay kiểm tra kỹ năng thực tế. Vì vậy, việc đánh giá ứng viên đôi khi chưa thật sự toàn diện, chủ yếu vẫn dựa vào hồ sơ và quá trình phỏng vấn trực tiếp, dẫn đến khả năng lựa chọn ứng viên chưa thực sự phù hợp với yêu cầu công việc.

- Công tác đánh giá sau tuyển dụng chưa được thực hiện một cách bài bản, Trong giai đoạn thử việc còn thiếu các mẫu đánh giá nhân viên cụ thể sau thời gian thử việc. Điều này gây khó khăn cho Công ty trong việc theo dõi, đánh giá năng lực và mức độ phù hợp của nhân viên mới đối với công việc và môi trường làm việc của Công ty.

- Mặc dù nguồn tuyển dụng của Công ty đã được mở rộng hơn so với trước đây, tuy nhiên vẫn chưa thực sự đa dạng, chủ yếu tập trung vào internet và các kênh tuyển dụng truyền thống. Điều này khiến phạm vi tiếp cận ứng viên còn hạn chế, đặc biệt đối với những ứng viên có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm cao, từ đó ảnh hưởng đến khả năng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cho Công ty.

- Thời gian tuyển dụng chưa thực sự linh hoạt, còn phụ thuộc vào từng đợt phát sinh nhu cầu nhân sự và chưa chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng dài hạn. Điều này khiến Công ty đôi khi rơi vào tình trạng bị động trong việc bổ sung nhân lực, đặc biệt trong giai đoạn nhu cầu tuyển dụng tăng cao.

- Công ty chưa chú trọng nhiều đến việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng, cũng như các hoạt động nhằm thu hút nhân tài chất lượng cao. Do đó, khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp khác trong việc thu hút ứng viên có trình độ, kinh nghiệm và chuyên môn cao vẫn còn hạn chế.

2.4.5.3. Nguyên nhân hạn chế

a. Nguyên nhân khách quan

Xu hướng tuyển dụng hiện nay đang dần chuyển sang số hóa và tối ưu trải nghiệm ứng viên, tuy nhiên STPower vẫn là Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất nên còn ưu tiên hình thức tuyển dụng truyền thống để thuận tiện cho việc quản lý số lượng lớn lao động trực tiếp tại nhà máy, dẫn đến việc biểu mẫu ứng viên vẫn mang tính hành chính và chưa được cải tiến nhiều.

Thị trường lao động hiện nay có mức độ cạnh tranh ngày càng cao, đặc biệt đối với các vị trí yêu cầu chuyên môn và kỹ thuật. Nhiều Doanh nghiệp đẩy mạnh chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài, khiến Công ty gặp khó khăn trong việc tiếp cận và tuyển dụng ứng viên chất lượng cao.

Trong bối cảnh nền kinh tế còn nhiều biến động, chi phí đầu vào tăng cao, Công ty phải cân đối tài chính và ưu tiên các hoạt động sản xuất kinh doanh, dẫn đến việc hạn chế ngân sách dành cho tuyển dụng.

Xu hướng phát triển công nghệ và yêu cầu ngày càng cao về chuyên môn khiến tiêu chuẩn tuyển dụng tăng lên, trong khi nguồn cung lao động đáp ứng đủ tiêu chí còn hạn chế.

Sự phát triển nhanh của công nghệ và các nền tảng tuyển dụng hiện đại làm thay đổi xu hướng tìm việc của người lao động. Trong khi đó, Công ty vẫn chủ yếu sử dụng các kênh tuyển dụng truyền thống nên phạm vi tiếp cận ứng viên còn hạn chế.

b. Nguyên nhân chủ quan

Công ty hiện chưa thực sự chú trọng đến việc cập nhật và tối ưu biểu mẫu ứng viên theo hướng hiện đại, đồng thời chưa đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hồ sơ tuyển dụng nên vẫn sử dụng biểu mẫu giấy với nội dung còn dài, trùng lặp và chưa phù hợp với xu hướng tuyển dụng hiện nay.

Quy trình tuyển dụng vẫn còn đơn giản, chủ yếu dựa vào sàng lọc hồ sơ và phỏng vấn, chưa áp dụng các công cụ đánh giá chuyên sâu như bài test năng lực hoặc đánh giá kỹ năng thực tế, làm cho việc đánh giá ứng viên chưa thật sự toàn diện.

Công ty chưa xây dựng hệ thống đánh giá sau tuyển dụng một cách bài bản, đặc biệt trong giai đoạn thử việc còn thiếu các biểu mẫu và tiêu chí đánh giá cụ thể, gây khó khăn trong việc theo dõi và đánh giá mức độ phù hợp của nhân viên mới.

Công ty chưa thực sự chú trọng đến việc đa dạng hóa nguồn tuyển dụng và mở rộng các kênh tiếp cận ứng viên chất lượng cao, nên hoạt động tuyển dụng hiện vẫn chủ yếu tập trung vào internet và các kênh tuyển dụng truyền thống.

Công tác lập kế hoạch tuyển dụng chưa được thực hiện chủ động và dài hạn, phần lớn chỉ tuyển dụng khi phát sinh nhu cầu thực tế, dẫn đến thời gian tuyển dụng chưa linh hoạt và còn bị động trong việc bổ sung nhân sự.

Công ty chưa chú trọng đầu tư vào hoạt động xây dựng thương hiệu tuyển dụng và truyền thông hình ảnh doanh nghiệp. Do đó, nguồn ứng viên tiếp cận chủ yếu vẫn là lao động trong khu vực, chưa thu hút được nhiều ứng viên chất lượng từ các địa phương khác.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN STPOWER

3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty Cổ phần STPower trong thời gian tới

❖ **Sứ mệnh**

Vì lợi ích của khách hàng, chúng tôi cam kết mang đến những sản phẩm và dịch vụ bằng chính những giải pháp tối ưu của STPower.

❖ **Tầm nhìn**

Dẫn đầu Việt Nam, vươn tầm thế giới trong lĩnh vực sản xuất tủ bảng điện & phụ kiện ngành cơ điện.

❖ **Giá trị cốt lõi**

- **TÂM**

- Chữ tín luôn đi đầu trong mọi cam kết với đối tác khách hàng.
- Chúng tôi tôn trọng sự khác biệt của mỗi cá nhân, luôn lắng nghe và quan tâm chân thành.

• Mọi hoạt động cung cấp giải pháp, sản phẩm và dịch vụ của chúng tôi dựa trên nền tảng đạo đức của STPower.

- **TIẾN**

• Vì lợi ích khách hàng, chúng tôi luôn cải tiến liên tục để tăng năng suất và chất lượng sản phẩm.

- Không ngừng đổi mới, sáng tạo để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

- Thực thi kế hoạch để hoàn thành mục tiêu và vươn xa hơn.

- **TẠO**

• Tạo môi trường làm việc công bằng, chuyên nghiệp và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho cán bộ công nhân viên.

• Tạo niềm tin cho đối tác khách hàng bằng các sản phẩm chất lượng cao, đáp ứng mọi tiêu chuẩn của ngành điện.

- Tạo ra nhiều giá trị bền vững cho tổ chức, cộng đồng và xã hội.

3.1.2. Định hướng của Công ty Cổ phần STPower về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong thời gian tới.

Trong bối cảnh Công ty cổ phần STPower đang từng bước mở rộng quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh, nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và tác phong làm việc chuyên nghiệp ngày càng trở nên quan trọng. Vì vậy, trong thời gian tới, Công ty định hướng hoàn thiện công tác tuyển dụng theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả và phù hợp với chiến lược phát triển lâu dài của Doanh nghiệp.

Công ty cũng hướng đến việc hoàn thiện quy trình tuyển dụng theo hướng khoa học và minh bạch hơn. Các tiêu chí tuyển chọn sẽ được xây dựng rõ ràng cho từng vị trí nhằm đảm bảo lựa chọn được ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc và văn hóa doanh nghiệp. Đồng thời, Công ty sẽ chú trọng nâng cao chất lượng đánh giá ứng viên thông qua kết hợp giữa phỏng vấn, kiểm tra kỹ năng chuyên môn và đánh giá thái độ làm việc.

Công ty sẽ chú trọng xây dựng kế hoạch tuyển dụng gắn liền với nhu cầu thực tế của từng phòng ban và định hướng phát triển trong từng giai đoạn. Việc xác định nhu cầu tuyển dụng sẽ được thực hiện chủ động hơn nhằm đảm bảo bổ sung nhân sự kịp thời, hạn chế tình trạng thiếu hụt lao động ảnh hưởng đến tiến độ và hiệu quả công việc.

STPower sẽ quan tâm hơn đến việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng và môi trường làm việc tích cực nhằm nâng cao khả năng thu hút và giữ chân người lao động. Công ty từng bước cải thiện chế độ đãi ngộ, cơ hội học hỏi và phát triển nghề nghiệp để tạo động lực làm việc và tăng mức độ gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp.

Thông qua những định hướng trên, Công ty Cổ phần STPower mong muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong thời gian tới.

3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty Cổ phần STPower

3.2.1. Cải tiến biểu mẫu dữ liệu ứng viên trong bước thu nhận và sàng lọc hồ sơ

3.2.1.1. Cơ sở đưa ra giải pháp

Trong bước thu nhận và sàng lọc hồ sơ, STPower hiện đang yêu cầu ứng viên điền trực tiếp biểu mẫu “Dữ liệu ứng viên” khi tham gia phỏng vấn. Tuy nhiên, biểu

mẫu hiện nay còn mang tính hành chính, nội dung khá dài và yêu cầu ứng viên cung cấp nhiều thông tin cá nhân chưa thực sự cần thiết ngay ở giai đoạn đầu tuyển dụng như: tôn giáo, dân tộc, chiều cao, cân nặng, tình trạng hôn nhân hay thông tin chi tiết về gia đình. Điều này khiến ứng viên mất nhiều thời gian để hoàn thành biểu mẫu, đồng thời dễ tạo cảm giác áp lực hoặc không thoải mái trong quá trình phỏng vấn.

Đồng thời, nhiều nội dung trong biểu mẫu hiện nay còn bị trùng lặp với thông tin đã có trong CV ứng tuyển, làm tăng thời gian xử lý hồ sơ và ảnh hưởng đến trải nghiệm của ứng viên. Việc sử dụng biểu mẫu giấy truyền thống cũng gây khó khăn trong quá trình lưu trữ, tổng hợp và quản lý dữ liệu ứng viên, dễ xảy ra thất lạc hồ sơ và mất thời gian nhập dữ liệu lại. Điều này phần nào làm giảm hiệu quả sàng lọc hồ sơ cũng như tính chuyên nghiệp trong công tác tuyển dụng của công ty. Vì vậy, doanh nghiệp cần có giải pháp cải tiến biểu mẫu ứng viên theo hướng tinh gọn, hiện đại và phù hợp hơn với nhu cầu tuyển dụng thực tế hiện nay.

3.2.1.2. Nội dung giải pháp

- Thứ nhất Công ty cần thiết kế lại biểu mẫu dữ liệu ứng viên theo hướng ngắn gọn, khoa học và tập trung vào những thông tin thực sự cần thiết phục vụ cho quá trình tuyển dụng. Những nội dung mang tính hành chính hoặc trùng lặp với hồ sơ cá nhân cần được lược bỏ.

STPower
DỮ LIỆU ỨNG VIÊN
BM03-QTTD (Phiên bản cải tiến)
(Dành cho ứng viên ứng tuyển vào Công ty Cổ phần STPower)

1. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên: _____ Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ

Ngày sinh: ____/____/____ Số CCCD/CMND: _____

Điện thoại liên hệ: _____ Email (nếu có): _____

Địa chỉ hiện tại: _____

Vị trí ứng tuyển: _____

Nguồn biết đến thông tin tuyển dụng: _____

2. TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN / TAY NGHỀ

Trình độ	Chuyên ngành / Nghề đào tạo	Tên trường / Cơ sở đào tạo	Năm tốt nghiệp
☐ Trung cấp			
☐ Cao đẳng			
☐ Đại học			
☐ Tiến đại học			
☐ Khác: _____			

Chứng chỉ chuyên môn / Tay nghề (nếu có): _____

3. KINH NGHIỆM LÀM VIỆC (Chỉ từ 02 ứng viên trở lên)

Tên công ty	Vị trí công việc	Thời gian làm việc (Từ tháng/năm đến tháng/năm)	Mô tả ngắn gọn công việc

Kinh nghiệm liên quan đến vị trí ứng tuyển: ☐ Có ☐ Không

Nếu có, vui lòng ghi rõ: _____

4. KỸ NĂNG

Kỹ năng chuyên môn	Đánh giá (1-5 sao)	Kỹ năng khác	Đánh giá (1-5 sao)
	☆ ☆ ☆ ☆ ☆		☆ ☆ ☆ ☆ ☆
	☆ ☆ ☆ ☆ ☆		☆ ☆ ☆ ☆ ☆
	☆ ☆ ☆ ☆ ☆		☆ ☆ ☆ ☆ ☆

(1: Cơ bản – 5: Thành thạo)

Ngôn ngữ: ☐ Tiếng Anh ☐ Tiếng Trung ☐ Tiếng Nhật ☐ Khác: _____

Trình độ: ☐ Cơ bản ☐ Trung bình ☐ Khá ☐ Thành thạo

5. THÔNG TIN PHỤC VỤ TUYỂN DỤNG

Thời gian có thể nhận việc:

☐ Ngay ☐ Trong vòng ____ tuần ☐ Trong vòng ____ tháng

Mức lương mong muốn:

_____ VND (Thỏa thuận ☐ Có ☐ Không)

6. CAM KẾT CỦA ỨNG VIÊN

Tôi cam kết những thông tin kê khai trong biểu mẫu này là đúng sự thật. Nếu có thông tin sai sự thật, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm theo quy định của Công ty.

_____, ngày ____ tháng ____ năm 20____

Người khai
(Ký và ghi rõ họ tên)

Hình 3.1. Biểu mẫu dữ liệu ứng viên sau khi đề xuất cải tiến

Mẫu biểu dữ liệu ứng viên mới được thiết kế ngắn gọn và khoa học hơn so với mẫu cũ. Nếu như biểu mẫu cũ yêu cầu nhiều thông tin mang tính hành chính như: tôn giáo, dân tộc, chiều cao, cân nặng, tình trạng hôn nhân, thông tin gia đình,... thì biểu mẫu mới chỉ tập trung vào những nội dung phục vụ trực tiếp cho tuyển dụng như: thông tin cá nhân, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng chuyên môn, vị trí ứng tuyển và mức lương mong muốn. Đồng thời, các nội dung trùng lặp với CV cũng đã được lược bỏ. Hơn nữa, bố cục biểu mẫu mới được trình bày rõ ràng, dễ theo dõi và thuận tiện hơn cho cả ứng viên lẫn bộ phận tuyển dụng trong quá trình kê khai và sàng lọc hồ sơ.

Việc thiết kế lại biểu mẫu giúp ứng viên tiết kiệm thời gian điền thông tin, tạo cảm giác thoải mái và nâng cao trải nghiệm khi tham gia tuyển dụng. Đồng thời, giúp công ty nâng cao tính chuyên nghiệp và hiện đại trong hoạt động tuyển dụng, phù hợp với xu hướng tuyển dụng hiện nay.

- Thứ hai Công ty có thể áp dụng Google Form hoặc biểu mẫu điện tử để phục vụ cho việc tiếp nhận hồ sơ đối với nhóm lao động gián tiếp, hoặc các ứng viên trẻ có khả năng sử dụng công nghệ. Việc sử dụng Google Form sẽ giúp Công ty thu thập dữ liệu ứng viên nhanh chóng, dễ dàng phân loại hồ sơ, lưu trữ thông tin tập trung và hạn chế thất lạc giấy tờ. Đồng thời, bộ phận nhân sự cũng có thể dễ dàng tổng hợp và sàng lọc các ứng viên phù hợp theo từng tiêu chí tuyển dụng, từ đó rút ngắn thời gian tuyển dụng và nâng cao hiệu quả xử lý hồ sơ.

- Thứ ba đối với nhóm lao động trực tiếp tại nhà máy, đặc biệt là công nhân lớn tuổi hoặc lao động phổ thông chưa quen sử dụng các công cụ công nghệ. Trong trường hợp này, bộ phận nhân sự có thể hỗ trợ ứng viên kê khai thông tin trực tiếp tại Công ty hoặc nhập dữ liệu thay cho ứng viên thông qua biểu mẫu Google Form đã được chuẩn hóa sẵn. Ứng viên chỉ cần cung cấp các giấy tờ cơ bản như căn cước công dân, bằng cấp hoặc giấy xác nhận kinh nghiệm làm việc (nếu có), sau đó nhân sự sẽ hỗ trợ hoàn thiện thông tin trên hệ thống.

3.2.2. Nâng cao chất lượng đánh giá ứng viên qua các bài kiểm tra đánh giá ứng viên trong bước phỏng vấn

3.2.2.1. Cơ sở đưa ra giải pháp

Quy trình tuyển dụng của Công ty hiện nay vẫn còn mang tính đơn giản, chưa áp dụng nhiều công cụ đánh giá chuyên sâu như các bài test năng lực chuẩn hóa, đánh

giá hành vi hay kiểm tra kỹ năng thực tế. Điều này khiến việc đánh giá ứng viên đôi khi chưa thật sự toàn diện và dẫn đến tình trạng tuyển dụng chưa đúng người, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực cũng như làm tăng chi phí đào tạo và tuyển dụng lại cho doanh nghiệp. Trong khi bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh, việc nâng cao chất lượng đánh giá ứng viên thông qua các bài kiểm tra phù hợp sẽ giúp công ty tuyển chọn được những ứng viên có năng lực và đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc. Vì vậy, Công ty cần bổ sung các hình thức kiểm tra và đánh giá ứng viên phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng và hạn chế rủi ro trong quá trình lựa chọn nhân sự.

3.2.2.2. Nội dung giải pháp

- Công ty cần rà soát và hoàn thiện quy trình tuyển dụng theo hướng rõ ràng, khoa học để bổ sung thêm các bước như đánh giá và làm bài kiểm tra năng lực chuyên môn, kỹ năng xử lý tình huống hoặc kỹ năng mềm phù hợp với từng vị trí công việc của ứng viên vào trong quy trình tuyển dụng.
- Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá chi tiết, phù hợp với từng vị trí công việc (kỹ sư điện, kỹ sư tự động hóa, nhân viên kinh doanh, kế toán, quản lý...). Mỗi tiêu chí phải có trọng số rõ ràng, thang điểm cụ thể và mô tả hành vi ở từng mức độ để đảm bảo tính khách quan, thống nhất và giảm thiểu đánh giá chủ quan.
- Áp dụng các công cụ đánh giá chuyên sâu:
 - Kiểm tra năng lực chuyên môn và kỹ năng thực tế: Sử dụng bài test chuyên môn, case study, bài tập thực hành, yêu cầu trình bày hoặc thực hiện nhiệm vụ thực tế liên quan đến vị trí ứng tuyển.
 - Áp dụng công cụ phỏng vấn hành vi (Behavioral Interview) theo phương pháp STAR hoặc sử dụng một số công cụ đánh giá tính cách phù hợp (như DISC) để đánh giá mức độ phù hợp với văn hóa và yêu cầu công việc.
 - Sử dụng phần mềm ATS (Applicant Tracking System) để quản lý và sàng lọc hồ sơ tự động nhằm tiết kiệm thời gian và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.
 - Tăng cường sự phối hợp giữa Phòng Hành chính – Nhân sự và các bộ phận chuyên môn, việc phối hợp này cần được quy định rõ trách nhiệm, vai trò của từng bên để nâng cao chất lượng đánh giá ứng viên.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả đánh giá nhân viên sau tuyển dụng trong giai đoạn thử việc

3.2.3.1. Cơ sở đưa ra giải pháp

Công tác đánh giá sau tuyển dụng tại Công ty cổ phần STPower hiện nay vẫn chưa được thực hiện một cách bài bản, đặc biệt trong giai đoạn thử việc còn thiếu các biểu mẫu và tiêu chí đánh giá cụ thể. Việc đánh giá nhân viên mới chủ yếu dựa trên nhận xét của người quản lý nên đôi khi chưa phản ánh đầy đủ năng lực và mức độ phù hợp của nhân viên đối với công việc. Điều này gây khó khăn cho Công ty trong việc theo dõi, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đầu vào cũng như đưa ra quyết định bố trí và sử dụng nhân sự phù hợp.

3.2.3.2. Nội dung giải pháp

- Công ty cần xây dựng và ban hành bộ tiêu chí đánh giá thử việc chuẩn hóa. Bộ tiêu chí này phải được chia thành các nhóm chỉ tiêu cụ thể:

- Nhóm năng lực chuyên môn và kết quả công việc: hiểu biết về công việc, khả năng hoàn thành công việc và chất lượng công việc (chiếm 50%).
- Nhóm kỹ năng mềm, thái độ làm việc và văn hóa phù hợp (chiếm 30-40%).
- Nhóm kỷ luật, tuân thủ nội quy và tinh thần trách nhiệm (chiếm 10%).

Mỗi tiêu chí cần được xây dựng theo các mức độ đánh giá cụ thể như: chưa đạt, đạt, tốt và xuất sắc nhằm giúp người quản lý dễ dàng nhận xét, hạn chế đánh giá cảm tính và nâng cao tính khách quan trong quá trình đánh giá nhân viên thử việc.

- Xây dựng quy trình đánh giá thử việc rõ ràng:

- Bước 1: Trong tuần đầu tiên onboard, người quản lý trực tiếp và nhân viên mới cùng thống nhất mục tiêu công việc (KPI thử việc) cụ thể, đo lường được.
 - Bước 2: Đánh giá giữa kỳ để phát hiện sớm điểm mạnh, điểm yếu và có kế hoạch hỗ trợ kịp thời.
 - Bước 3: Đánh giá cuối kỳ dựa trên kết quả thực tế, kết hợp tự đánh giá.
 - Bước 4: Tổ chức buổi họp phản hồi 1-1 giữa người quản lý trực tiếp và nhân viên mới để trao đổi thẳng thắn, đưa ra quyết định chính thức, gia hạn thử việc hoặc chấm dứt hợp đồng. Toàn bộ quy trình phải được ghi chép đầy đủ và lưu hồ sơ.
- Thiết kế và áp dụng các biểu mẫu đánh giá cụ thể sau tuyển dụng gồm:
- Biểu mẫu đánh giá giữa kỳ thử việc (tuần thứ 4).

ST Power **BIỂU MẪU ĐÁNH GIÁ GIỮA KỲ THỬ VIỆC (TUẦN THỨ 4)** BM-DG01

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên nhân viên : _____ Ngày bắt đầu thử việc : _____
 Vị trí công việc : _____ Người đánh giá : _____
 Phòng/Ban : _____ Ngày đánh giá : _____

II. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ LÀM VIỆC

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ				GHI CHÚ
		1. CHƯA ĐẠT	2. ĐẠT	3. TỐT	4. XUẤT SẮC	
1	Hiểu biết về công việc	☐	☐	☐	☐	
2	Khả năng hoàn thành công việc	☐	☐	☐	☐	
3	Chất lượng công việc	☐	☐	☐	☐	
4	Tinh thần trách nhiệm	☐	☐	☐	☐	
5	Thái độ làm việc	☐	☐	☐	☐	
6	Kỹ năng phối hợp, làm việc nhóm	☐	☐	☐	☐	
7	Tinh kỷ luật, tuân thủ nội quy	☐	☐	☐	☐	
8	Khả năng tiếp thu, học hỏi	☐	☐	☐	☐	
TỔNG ĐIỂM (Tối đa 32 điểm): / 32 điểm						

III. NHẬN XÉT CỦA NGƯỜI ĐÁNH GIÁ

IV. KẾT LUẬN
☐ Đạt yêu cầu ☐ Cần cải thiện
 Kế hoạch hỗ trợ/Cải thiện: _____

Người đánh giá (Ký, ghi rõ họ tên) _____ Nhân viên được đánh giá (Ký, ghi rõ họ tên) _____

Hình 3.2. Biểu mẫu đánh giá giữa kỳ thử

Thông qua biểu mẫu này, Công ty nhanh chóng phát hiện những hạn chế hoặc khó khăn mà nhân viên đang gặp phải để có biện pháp hỗ trợ, hướng dẫn và đào tạo phù hợp trước khi kết thúc thời gian thử việc. Điều này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên mà còn hạn chế tình trạng nhân viên nghỉ việc sớm do chưa thích nghi với môi trường làm việc hoặc chưa hiểu rõ yêu cầu công việc.

Ngoài ra, biểu mẫu còn giúp quá trình đánh giá trở nên rõ ràng, khách quan và có cơ sở hơn nhờ các tiêu chí đánh giá cụ thể theo từng mức độ như: chưa đạt, đạt, tốt và xuất sắc. Điều này góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả trong công tác đánh giá sau tuyển dụng của công ty.

- Biểu mẫu đánh giá cuối kỳ thử việc (tuần thứ 8 - 12 tùy theo vị trí).

ST Power **BIỂU MẪU ĐÁNH GIÁ CUỐI KỲ THỬ VIỆC (TUẦN THỨ 8 - 12 TÙY THEO VỊ TRÍ)** BM-DG02

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên nhân viên : _____ Ngày bắt đầu thử việc : _____
 Vị trí công việc : _____ Thời gian thử việc : _____ đến _____
 Phòng/Ban : _____ Người đánh giá : _____
 Ngày đánh giá : _____

II. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ LÀM VIỆC

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ				GHI CHÚ
		1. CHƯA ĐẠT	2. ĐẠT	3. TỐT	4. XUẤT SẮC	
1	Hiểu biết về công việc	☐	☐	☐	☐	
2	Khả năng hoàn thành công việc	☐	☐	☐	☐	
3	Chất lượng công việc	☐	☐	☐	☐	
4	Tinh thần trách nhiệm	☐	☐	☐	☐	
5	Thái độ làm việc	☐	☐	☐	☐	
6	Kỹ năng phối hợp, làm việc nhóm	☐	☐	☐	☐	
7	Tinh kỷ luật, tuân thủ nội quy	☐	☐	☐	☐	
8	Khả năng tiếp thu, học hỏi	☐	☐	☐	☐	
TỔNG ĐIỂM (Tối đa 32 điểm): / 32 điểm						

III. NHẬN XÉT TỔNG HỢP

IV. KẾT LUẬN ĐỂ XUẤT
☐ Đề nghị tuyển dụng chính thức
☐ Chưa đạt yêu cầu
 Ý kiến khác: _____

Người đánh giá (Ký, ghi rõ họ tên) _____ Trưởng bộ phận/Phòng ban (Ký, ghi rõ họ tên) _____ Nhân viên được đánh giá (Ký, ghi rõ họ tên) _____

Hình 3.3. Biểu mẫu đánh giá cuối kỳ thử việc

Biểu mẫu đánh giá cuối kỳ thử việc giúp STPower đánh giá một cách tổng thể mức độ phù hợp của nhân viên sau toàn bộ quá trình thử việc tại Công ty. Thông qua các tiêu chí cụ thể Công ty có thể đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức một cách chính xác và khách quan hơn.

Biểu mẫu này giúp người quản lý trực tiếp có cơ sở để nhận xét chi tiết về hiệu quả làm việc thực tế của nhân viên trong suốt thời gian thử việc thay vì chỉ đánh giá dựa trên cảm tính. Điều này giúp quá trình nhận xét trở nên rõ ràng, dễ theo dõi và đảm bảo tính công bằng giữa các nhân viên.

Kết quả đánh giá cuối kỳ thử việc còn giúp Công ty xác định được những nhân viên có tiềm năng phát triển lâu dài để tiếp tục đào tạo và bố trí công việc phù hợp. Đồng thời, Công ty cũng có thể kịp thời phát hiện những trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu nhằm đưa ra phương án hỗ trợ, đào tạo thêm hoặc chấm dứt thử việc nếu cần thiết. Điều này góp phần hạn chế rủi ro tuyển dụng sai người, tiết kiệm chi phí tuyển dụng lại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công ty trong thời gian dài.

- Phiếu nhận xét của người quản lý trực tiếp.

Hình 3.4. Phiếu nhận xét của người quản lý trực tiếp

Phiếu nhận xét của người quản lý trực tiếp giúp STPower thu thập được những đánh giá thực tế và sát với quá trình làm việc của nhân viên mới trong thời gian thử việc. Do người quản lý trực tiếp là người thường xuyên hướng dẫn, theo dõi và làm việc cùng nhân viên nên các nhận xét sẽ phản ánh chính xác hơn về năng lực chuyên môn, thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm cũng như khả năng thích nghi với môi trường làm việc của nhân viên.

Đồng thời, phiếu nhận xét này còn giúp Công ty có thêm cơ sở khách quan trong việc đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức thay vì chỉ dựa vào kết quả đánh giá từ bộ phận nhân sự. Những ý kiến từ người quản lý trực tiếp cũng giúp Công ty xác định được điểm mạnh, điểm hạn chế và tiềm năng phát triển của từng nhân viên để có kế hoạch đào tạo, bố trí công việc phù hợp hơn trong tương lai.

Không chỉ vậy, việc sử dụng phiếu nhận xét của người quản lý trực tiếp còn góp phần nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm trong quá trình đánh giá sau tuyển dụng. Qua đó giúp Công ty nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự và cải thiện chất lượng tuyển dụng trong thời gian tới.

- Phiếu tự đánh giá của nhân viên mới.

STPower **PHIẾU TỰ ĐÁNH GIÁ CỦA NHÂN VIÊN MỚI** BM-TDG01

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên: _____ Ngày bắt đầu thử việc: _____
 Vị trí công việc: _____ Thời gian thử việc: _____ đến _____
 Phòng/Ban: _____ Ngày tự đánh giá: _____

II. NỘI DUNG TỰ ĐÁNH GIÁ

STT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ			
		1. CHƯA ĐẠT	2. ĐẠT	3. TỐT	4. XUẤT SẮC
1	Mức độ hiểu và nắm bắt công việc	☐	☐	☐	☐
2	Khả năng hoàn thành công việc được giao	☐	☐	☐	☐
3	Chất lượng công việc	☐	☐	☐	☐
4	Khả năng phối hợp với đồng nghiệp	☐	☐	☐	☐
5	Thái độ làm việc và tinh thần trách nhiệm	☐	☐	☐	☐
6	Khả năng học hỏi và tiếp thu	☐	☐	☐	☐

III. NHẬN XÉT BỔ SUNG

Những điều tôi đã làm tốt: _____
 Những điều tôi cần cải thiện: _____
 Kiến nghị/Hỗ trợ cần thiết: _____

Nhân viên tự đánh giá
(Ký, ghi rõ họ tên)

Hình 3.5. Phiếu tự đánh giá của nhân viên mới.

Phiếu tự đánh giá của nhân viên mới giúp STPower hiểu rõ hơn về mức độ thích nghi, cảm nhận và khả năng tự đánh giá của nhân viên trong thời gian thử việc. Thông qua biểu mẫu này, nhân viên có thể tự nhìn nhận về kết quả làm việc, những khó khăn gặp phải cũng như các kỹ năng còn hạn chế để có hướng cải thiện phù hợp.

Đồng thời, phiếu tự đánh giá còn tạo điều kiện để nhân viên chủ động trao đổi ý kiến, đề xuất mong muốn hoặc phản hồi về môi trường làm việc và quá trình hướng dẫn tại công ty. Điều này giúp doanh nghiệp nắm bắt tâm lý nhân viên tốt hơn, tăng sự gắn kết và hỗ trợ quá trình hội nhập của nhân viên mới hiệu quả hơn.

Ngoài ra, việc kết hợp giữa đánh giá từ người quản lý và tự đánh giá từ nhân viên cũng giúp quá trình đánh giá sau tuyển dụng trở nên toàn diện, khách quan và minh bạch hơn.

➤ Tất cả biểu mẫu đều được lưu trữ điện tử trên phần mềm quản lý nhân sự để dễ dàng theo dõi và tra cứu.

3.2.4. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng

3.2.4.1. Cơ sở đưa ra giải pháp

Hiện nay, nguồn tuyển dụng của STPower chủ yếu phụ thuộc vào các kênh tuyển dụng truyền thống như Facebook, một số website tuyển dụng và dán tờ rơi. Điều này làm cho phạm vi tiếp cận ứng viên còn hạn chế, đặc biệt là những ứng viên có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm cao. Trong khi đó, nhu cầu tuyển dụng của Công ty ngày càng tăng khi mở rộng quy mô hoạt động. Vì vậy, việc đa dạng hóa nguồn và kênh tuyển dụng là cần thiết nhằm nâng cao khả năng tiếp cận và thu hút ứng viên phù hợp.

3.2.4.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với các Trường đại học và cao đẳng tại Đà Nẵng và khu vực miền Trung (ĐH Bách Khoa Đà Nẵng, ĐH Sư phạm Kỹ thuật, Cao đẳng Công nghiệp...) để tổ chức tuyển dụng sinh viên thực tập và giới thiệu việc làm cho sinh viên mới tốt nghiệp.

- Tăng cường nguồn nội bộ: Xây dựng chính sách khuyến khích nhân viên giới thiệu ứng viên phù hợp với mức thưởng hấp dẫn, cụ thể từ 300 - 1 triệu đồng/người tùy theo vị trí và cấp độ chuyên môn của ứng viên được tuyển chính thức. Đồng thời xây dựng kế hoạch kế thừa cho các vị trí then chốt để chủ động phát triển nguồn nhân lực nội bộ.

- Tham gia các ngày hội việc làm, hội chợ tuyển dụng và sự kiện ngành do các Trường đại học, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức tại Đà Nẵng và các tỉnh lân cận. Nhằm quảng bá hình ảnh doanh nghiệp và tạo cơ hội tiếp cận trực tiếp với ứng viên.

- Hợp tác với các Công ty Headhunter- săn đầu người uy tín để hỗ trợ tìm kiếm ứng viên phù hợp cho các vị trí quản lý cấp trung trở lên và các vị trí yêu cầu chuyên môn kỹ thuật cao (Trưởng phòng kinh doanh quốc tế, Trưởng nhóm điện...). Đồng thời, đa dạng hóa các kênh trực tuyến bằng cách đăng tin trên nhiều website tuyển dụng chuyên ngành như CareerViet, LinkedIn...

3.2.5. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng dài hạn

3.2.5.1. Cơ sở đưa ra giải pháp

Công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần STPower chủ yếu được thực hiện khi phát sinh nhu cầu nhân sự từ các phòng ban, chưa có kế hoạch tuyển dụng dài hạn và dự báo nhu cầu nhân lực cụ thể theo từng giai đoạn. Điều này khiến Công ty còn bị động trong việc tìm kiếm và bổ sung nhân sự, đặc biệt vào những thời điểm nhu cầu tuyển dụng tăng cao hoặc khi có nhân viên nghỉ việc đột xuất. Do đó việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng dài hạn là cần thiết nhằm giúp doanh nghiệp chủ động hơn trong công tác tuyển dụng, đảm bảo ổn định nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự.

3.2.5.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng định kỳ hàng năm và hàng quý: Công ty cần xây dựng Kế hoạch tuyển dụng trung hạn (hàng năm) và ngắn hạn (hàng quý) dựa trên chiến lược phát triển kinh doanh tổng thể. Kế hoạch phải được lập chi tiết theo từng bộ phận, từng vị trí công việc, nêu rõ số lượng nhân sự cần tuyển, trình độ, kỹ năng yêu cầu, thời gian dự kiến tuyển dụng và ngân sách dành cho tuyển dụng. Kế hoạch này cần được Ban Giám đốc phê duyệt và thông báo đến tất cả các bộ phận liên quan để thực hiện thống nhất.

- Chủ động dự báo nhu cầu nhân lực: Phòng Hành chính – Nhân sự phối hợp chặt chẽ với các bộ phận chuyên môn tiến hành dự báo nhu cầu nhân sự dựa trên kế hoạch sản xuất kinh doanh, kế hoạch mở rộng dự án, thay thế nhân sự nghỉ việc và phát triển quy mô Công ty trong 1–3 năm tới. Việc dự báo cần dựa trên các yếu tố: tốc độ tăng trưởng doanh thu, tiến độ thực hiện các dự án mới, tỷ lệ nghỉ việc trung bình các năm gần đây và xu hướng phát triển của ngành năng lượng điện.

- Thiết lập danh sách ứng viên tiềm năng: Danh sách này bao gồm các ứng viên đã từng ứng tuyển nhưng chưa phù hợp thời điểm, ứng viên được giới thiệu qua mạng lưới quan hệ, sinh viên thực tập xuất sắc và các ứng viên đang làm việc nhưng có thể quan tâm khi có cơ hội tốt. Công ty cần thường xuyên cập nhật thông tin, duy trì mối quan hệ với các ứng viên này để có thể liên hệ và tuyển dụng nhanh chóng khi có nhu cầu.

- Tăng cường phối hợp giữa các phòng ban trong xác định nhu cầu tuyển dụng: các bộ phận chuyên môn phải lập đề xuất nhu cầu nhân sự trước ít nhất 2–3 tháng, nêu

rõ lý do, yêu cầu công việc, kỹ năng cần thiết và thời gian mong muốn. Phòng HC – NS chịu trách nhiệm tổng hợp, đánh giá tính cấp thiết và lập kế hoạch tuyển dụng chung, đảm bảo tính khả thi và phù hợp với thực tế.

3.2.6. Xây dựng và phát triển thương hiệu tuyển dụng

3.2.6.1. Cơ sở đưa ra giải pháp

Công ty hiện nay chưa chú trọng nhiều đến việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng và thu hút nhân tài chất lượng cao. Bên cạnh đó, Công ty vẫn chưa có trang tuyển dụng chính thức để quảng bá thông tin tuyển dụng và hình ảnh doanh nghiệp, làm giảm khả năng tiếp cận ứng viên cũng như mức độ uy tín và tính chuyên nghiệp của Công ty trong mắt người lao động. Ngoài Facebook là kênh tuyển dụng chủ yếu, hiện nay các nền tảng mạng xã hội như TikTok và Threads đang trở thành kênh tiếp cận thông tin phổ biến của lao động trẻ và sinh viên mới ra trường. Vì vậy, việc đẩy mạnh xây dựng thương hiệu tuyển dụng trên các nền tảng này là cần thiết nhằm nâng cao khả năng tiếp cận ứng viên và quảng bá hình ảnh Công ty hiệu quả hơn.

3.2.6.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng trang tuyển dụng chính thức: Ưu tiên phát triển một trang “Tuyển dụng” trên website Công ty hoặc tên miền riêng (tuyendung.stpower.com.vn). Trang này cần được thiết kế hiện đại, dễ sử dụng trên điện thoại, trình bày đầy đủ thông tin về văn hóa Doanh nghiệp, giá trị cốt lõi, tầm nhìn và sứ mệnh, môi trường làm việc, câu chuyện nhân viên, chính sách phúc lợi, lộ trình thăng tiến và danh sách vị trí tuyển dụng được cập nhật thường xuyên. Đây sẽ là kênh trung tâm để quảng bá hình ảnh chuyên nghiệp của Công ty đến với ứng viên.

- Xây dựng chiến lược xây dựng thương hiệu tuyển dụng trung hạn 3 năm (2026–2028), xác định rõ thông điệp giá trị mà công ty mang lại cho người lao động, tập trung nhấn mạnh môi trường làm việc năng động trong ngành năng lượng, cơ hội phát triển nghề nghiệp, chính sách lương thưởng và phúc lợi cạnh tranh, cùng với văn hóa coi trọng con người.

- Đẩy mạnh tuyển dụng trên các nền tảng mạng xã hội hiện đại (TikTok và Threads):

- TikTok: Thành lập tài khoản TikTok chính thức của Công ty (Phòng tuyển dụng - Stpower). Đăng tải video ngắn (15–30 giây) với tần suất 3-4 video mỗi tuần. Nội dung tập trung vào các hình thức hấp dẫn như: cảnh làm việc thực tế, tour văn

phòng và công trường, phỏng vấn nhân viên, giới thiệu dự án năng lượng, thử thách “Một ngày làm kỹ sư tại STPower”, chia sẻ các chế độ phúc lợi (du lịch hàng năm, teambuilding, hỗ trợ đào tạo...). Sử dụng nhạc đang thịnh hành, hiệu ứng phổ biến và các thẻ hashtag như #STPower #ViecLamSTPower để tăng khả năng lan tỏa. Công ty nên chạy quảng cáo TikTok Ads nhắm đến đối tượng sinh viên năm cuối và kỹ sư trẻ có kinh nghiệm 1–2 năm.

- Threads: Xây dựng tài khoản Threads chính thức để tương tác gần gũi và nhanh chóng với ứng viên. Đăng nội dung dạng văn bản kết hợp hình ảnh và video ngắn: cập nhật vị trí tuyển dụng mới, chia sẻ kinh nghiệm làm việc, tips nghề nghiệp, hỏi đáp và thăm dò ý kiến. Tận dụng tính năng tương tác cao để trả lời bình luận và tin nhắn từ ứng viên một cách kịp thời, tạo ấn tượng chuyên nghiệp và thân thiện.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh ngày càng khốc liệt trên tất cả các lĩnh vực, nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố then chốt quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bên cạnh việc đầu tư vào công nghệ và cơ sở vật chất, các doanh nghiệp phải đặc biệt chú trọng đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực nhằm xây dựng một đội ngũ nhân sự vững mạnh, phù hợp với chiến lược phát triển.

Với mong muốn hỗ trợ Công ty Cổ phần STPower nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, khóa luận đã phân tích thực trạng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty trong giai đoạn 2024 - 2026. Trên cơ sở hệ thống hóa cơ sở lý luận về tuyển dụng nhân lực, khóa luận đã làm rõ những ưu điểm, hạn chế cùng nguyên nhân của thực trạng, từ đó đề xuất một số giải pháp cụ thể, thiết thực nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng tại Công ty.

Các giải pháp được đề xuất tập trung vào việc cải tiến biểu mẫu dữ liệu ứng viên theo hướng tinh gọn, linh hoạt, đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, hoàn thiện quy trình tuyển dụng, nâng cao chất lượng đánh giá ứng viên, xây dựng kế hoạch tuyển dụng dài hạn và phát triển thương hiệu tuyển dụng. Những giải pháp này đã khắc phục được những bất cập hiện tại, góp phần nâng cao trải nghiệm ứng viên và tăng hiệu quả công tác sàng lọc hồ sơ.

Trong điều kiện thời gian và phạm vi nghiên cứu có hạn, khóa luận không tránh khỏi một số thiếu sót nhất định. Rất mong nhận được sự góp ý, bổ sung từ quý Thầy Cô, các anh chị trong Công ty và bạn bè để đề tài được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn Cô Nguyễn Thị Thu Hà – giảng viên hướng dẫn đã tận tình chỉ bảo, định hướng trong suốt quá trình thực hiện khóa luận. Em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Ban lãnh đạo và các anh chị tại Công ty Cổ phần STPower đã tạo điều kiện thuận lợi, cung cấp tài liệu và chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn trong thời gian thực tập.

Kính mong rằng những giải pháp đề xuất trong khóa luận sẽ được Công ty Cổ phần STPower xem xét áp dụng vào thực tế, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hỗ trợ sự phát triển bền vững của Công ty trong thời gian tới.

Xin trân trọng cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

STT	Loại tài liệu	Cấu trúc chuẩn APA
1	Sách tiếng Việt	- Ths. Nguyễn Thị Lê Loan, Quản trị nguồn nhân lực, NXB ĐH Kiến Trúc Đà Nẵng. - Ths. Mai Thanh Lan (2014), Tuyển dụng nhân lực, trường ĐH Thương Mai - Ts. Nguyễn Thanh Hội (2007), Quản trị nguồn nhân lực, NXB thống kê - Th.S Nguyễn Văn Điềm & PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010), Quản trị nhân lực, NXB ĐH Kinh Tế Quốc Dân
2	Website	- Thư viện pháp luật (2025). Thông tin Công ty Cổ Phần STPower. https://thuvienphapluat.vn/ma-so-thue/cong-ty-co-phan-stpower-mst-0401674447.html - STPower (2025). Công ty Cổ phần STPower. https://stpower.com.vn/ - Kinh tế và dự báo (2024). Sản xuất công nghiệp năm 2024 về đích với mức tăng trưởng 8,4% https://kinhtevadubao.vn/san-xuat-cong-nghiep-nam-2024-ve-dich-voi-muc-tang-truong-84-30788.html - Kinh tế và dự báo (2025). Dự báo lạm phát năm 2025 sẽ được kiểm soát ở mức hợp lý, đạt mục tiêu Quốc hội đề ra. https://kinhtevadubao.vn/du-bao-lam-phat-nam-2025-se-duoc-kiem-soat-o-muc-hop-ly-dat-muc-tieu-quoc-hoi-de-ra-30779.html
3	Khóa luận	- Võ Thị Thu Hương (2023), Một số giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần Nemo Property, DAU - ĐN - Nguyễn Diệu Anh (2020), Thực trạng công tác tuyển dụng nhân lực tại Công ty TNHH ALMINE VN, Trường ĐH Lâm Nghiệp.
4	Báo cáo doanh nghiệp	Công ty Cổ Phần STPower. (2026). Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2023 - 2025. Nội bộ

Đà Nẵng, ngày 1 tháng 6 năm 2026

MẪU ĐƠN KHAI BÁO SỬ DỤNG AI

Khai báo của Sinh viên về việc Sử dụng Trí tuệ Nhân tạo Tạo sinh có Trách nhiệm

Tôi Võ Thị Như Ngọc, cam đoan rằng tôi đã sử dụng có trách nhiệm các công cụ Trí tuệ Nhân tạo Tạo sinh (GenAI) trong quá trình chuẩn bị Khóa luận này.

Bằng việc ký vào đơn này, tôi xác nhận các nội dung sau:

1. Khai báo sử dụng AI

Vui lòng cho biết bạn có sử dụng bất kỳ công cụ AI tạo sinh nào (ví dụ: ChatGPT, Gemini, v.v.) trong việc tạo ra bài làm này hay không:

- ☐ Có, tôi có sử dụng các công cụ AI trong bài đánh giá này.
- ☐ Không, tôi không sử dụng bất kỳ công cụ AI nào.

2. Chi tiết về việc sử dụng AI (Nếu bạn chọn "Có" ở trên)

- Các công cụ AI đã sử dụng:** Chat GPT, Grok 3
- Mục đích sử dụng AI** (ví dụ: tìm ý tưởng, soạn thảo, tóm tắt, chỉnh sửa):

Hỗ trợ tìm kiếm các bài báo, tài liệu liên quan đến đề tài. Hỗ trợ soạn thảo, chỉnh sửa văn phong, tóm tắt, gợi ý cách diễn đạt nội dung nhằm nâng cao tính logic cũng như mạch lạc của bài khóa luận.

- Các phần cụ thể có sự hỗ trợ của AI:**

Các phần cụ thể sử dụng AI gồm: Xây dựng đề cương khóa luận, Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng tại Công ty Cổ phần STPower, chỉnh sửa câu văn trong phần phân tích các yếu tố môi trường, tóm tắt nhận xét các nội dung dựa trên thông tin mà tác giả thu thập và liệt kê.

- Tôi xác nhận rằng tôi đã xem xét kỹ lưỡng và xác thực tất cả nội dung do AI tạo ra về tính chính xác, tính nguyên bản và sự phù hợp.**

☐ Có

3. Liêm chính, Trách nhiệm Học thuật và Tuân thủ Đạo đức và Pháp luật

- Tôi chịu trách nhiệm hoàn toàn về nội dung của bài nộp này và xác nhận rằng AI chỉ được sử dụng như một công cụ hỗ trợ, không phải là tác giả chính cho bài làm của tôi.
- Tôi xác nhận rằng AI không được sử dụng để ngụy tạo, làm giả hoặc thao túng dữ liệu.
- Tôi đã đảm bảo rằng không có dữ liệu bí mật hoặc riêng tư nào được chia sẻ với các công cụ AI mà không có sự cho phép thích hợp.
- Tôi đã tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý liên quan đến bảo vệ dữ liệu và sở hữu trí tuệ, đồng thời đã trích dẫn nguồn một cách thích hợp.
- Bài đánh giá này phản ánh nỗ lực trí tuệ cá nhân của tôi, và trách nhiệm đối với bài làm này hoàn toàn thuộc về cá nhân tôi.

Cam kết

- Tôi hiểu rằng bất kỳ sự thiếu tuân thủ nào đối với việc sử dụng AI có trách nhiệm, bao gồm việc không khai báo sử dụng AI hoặc trình bày sai sự thật, có thể dẫn đến việc Khóa luận tốt nghiệp của tôi bị từ chối mà không cần xem xét thêm.
- Bằng việc ký vào đơn này, tôi khẳng định rằng bài nộp này phản ánh trung thực bài làm của tôi và tôi đã tuân thủ các nguyên tắc sử dụng AI có trách nhiệm.

Chữ ký: _____ Ngày: _____