

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY TRÌNH
TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH
THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VÀ DU LỊCH
MINH KHANG GROUP**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: Ngô Thị Ngọc Quỳnh

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2154030168

KHOA HỌC: 2021 - 2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY TRÌNH
TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH
THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VÀ DU LỊCH
MINH KHANG GROUP**

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Nguyễn Thị Thu Hà

Sinh viên thực hiện: Ngô Thị Ngọc Quỳnh

Mã số sinh viên: 2154030168

Khóa học: 2021 - 2025

Đà Nẵng, tháng 5/2025

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

KHOA KINH TẾ

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BỘ MÔN QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng, ngày 20 tháng 5 năm 2025

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2024 - 2025

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên: Ngô Thị Ngọc Quỳnh
- Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo : Đại học
- Khóa học : 2021 - 2025

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH MINH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VÀ DU LỊCH KHANG GROUP”

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

4. Các bảng biểu

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Nguyễn Thị Thu Hà

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 20/02/2025

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành khóa luận

- 20/05/2025

Giảng viên hướng dẫn

Lời mở đầu

1 Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh và sự phát triển không ngừng của nền kinh tế, việc tuyển dụng nhân sự chất lượng cao trở thành yếu tố quan trọng quyết định sự thành công của doanh nghiệp. Đối với Công ty, một doanh nghiệp đang hướng tới việc mở rộng quy mô và phát triển mạnh mẽ thì công tác tuyển dụng nhân sự đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng đội ngũ nhân sự vững mạnh, phù hợp với chiến lược phát triển dài hạn của công ty.

Tuy nhiên, trên thực tế, quá trình tuyển dụng tại công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: nguồn ứng viên chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu công việc, thời gian tuyển dụng kéo dài, chi phí tuyển dụng cao nhưng hiệu quả chưa tối ưu. Những vấn đề này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất hoạt động cũng như khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài " Hoàn thiện quá trình công tác tuyển dụng nhân sự tại Công ty " là vô cùng cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn cao. Khóa luận này không chỉ giúp phân tích, đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng tại công ty mà còn đề xuất các giải pháp tối ưu nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng, đảm bảo thu hút và giữ chân nhân tài, góp phần vào sự phát triển bền vững của Minh Khang Group.

Ngoài ra, nghiên cứu đề tài này cũng giúp tôi tích lũy thêm kiến thức, kỹ năng về quản trị nhân sự, đặc biệt là trong lĩnh vực tuyển dụng, để có thể vận dụng vào thực tế công việc sau khi tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát của đề tài là nghiên cứu thực trạng quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty, từ đó đề xuất một số giải pháp cụ thể, có tính khả thi nhằm hoàn thiện quy trình này, giúp doanh nghiệp nâng cao chất lượng tuyển

chọn, đảm bảo đáp ứng kịp thời và hiệu quả nhu cầu nhân lực phục vụ cho hoạt động sản xuất, kinh doanh và phát triển bền vững.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty, bao gồm toàn bộ các bước và hoạt động diễn ra trong quá trình tuyển dụng – từ xác định nhu cầu tuyển dụng, lập kế hoạch, triển khai tìm kiếm ứng viên, sàng lọc hồ sơ, tổ chức phỏng vấn, đánh giá ứng viên cho đến quyết định tuyển chọn và tiếp nhận nhân sự mới.

Cụ thể, đề tài tập trung nghiên cứu vào:

- Cơ cấu và nội dung quy trình tuyển dụng hiện tại của công ty.
- Hiệu quả của quy trình tuyển dụng.
- Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng.
- Thực trạng các khó khăn, bất cập và nguyên nhân hạn chế trong công tác tuyển dụng nhân sự hiện nay tại công ty.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để đảm bảo tính khách quan và hiệu quả trong quá trình thực hiện đề tài, em đã sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng nhằm thu thập, xử lý và phân tích thông tin một cách toàn diện. Cụ thể như sau:

- ✧ Phương pháp thu thập dữ liệu
- ✧ Phương pháp phân tích dữ liệu
- ✧ Phương pháp tổng hợp và so sánh
- ✧ Phương pháp suy luận

Lời cảm ơn

Trước hết, em xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc tới Ban Giám hiệu, Khoa Quản trị Kinh doanh, cùng toàn thể quý thầy cô Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng đã tận tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức và tạo điều kiện thuận lợi cho em trong suốt quá trình học tập cũng như thực hiện khóa luận tốt nghiệp này.

Em xin gửi lời cảm ơn đặc biệt đến Giảng viên hướng dẫn – Nguyễn Thị Thu Hà, người đã luôn tận tình chỉ bảo, hướng dẫn chi tiết và góp ý sâu sắc cho em trong suốt quá trình thực hiện đề tài: *“Một số giải pháp hoàn thiện quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Di lịch Minh Khang Group”*. Những ý kiến đóng góp quý báu và sự tận tâm của thầy/cô là nguồn động lực to lớn giúp em hoàn thành tốt khóa luận này.

Em cũng xin chân thành cảm ơn Ban Lãnh đạo Công ty, cùng các anh/chị nhân viên trong công ty đã hỗ trợ, cung cấp thông tin, tạo điều kiện để em được tiếp cận thực tế, khảo sát và thu thập số liệu phục vụ cho quá trình nghiên cứu.

Cuối cùng, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến gia đình và bạn bè, những người luôn bên cạnh động viên, hỗ trợ và khích lệ em trong suốt thời gian học tập cũng như trong quá trình hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp.

Do hạn chế về thời gian và năng lực, khóa luận không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong nhận được sự góp ý và phản hồi từ quý thầy cô để em có thể rút kinh nghiệm và hoàn thiện hơn trong các nghiên cứu tiếp theo.

Em xin chân thành cảm ơn!

Danh mục bảng biểu, đồ thị, chữ viết tắt

✧ Danh mục bảng biểu

Bảng 1: Quy trình tuyển dụng nhân sự

Bảng 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty

Bảng 2.2: Các đối thủ cạnh tranh của công ty

Bảng 2.3 Thống kê số lượng máy móc thiết bị

Bảng 2.4 Thống kê nhân sự công ty từ năm 2022 – 2024

Bảng 2.5 Bảng cân đối kế toán của Công ty

Bảng 2.6: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng cân đối kế toán

Bảng 2.7: Thống kê kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty

Bảng 2.8: Phân tích độ chênh lệch dựa trên kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty

Bảng 2.9: Bảng cơ cấu nhân sự tại công ty Minh Khang Group

Bảng 2.10: Bảng nguồn tuyển dụng nhân sự tại công ty Minh Khang Group

Bảng 2.11: Bảng mô tả công việc cho từng vị trí

✧ Danh mục đồ thị

Biểu đồ 1: Cơ cấu nhân sự công ty Minh Khang Group

Biểu đồ 2: Loại hình tuyển dụng nhân sự công ty Minh Khang Group

MỤC LỤC

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

1.1 Khái niệm, vai trò và tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự.....	1
1.1.1 Khái niệm.....	1
1.1.2 Vai trò của tuyển dụng nhân sự.....	1
1.1.3 Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự đối với doanh nghiệp.....	1
1.1.3.1 Đối với doanh nghiệp	2
1.1.3.2 Đối với lao động.....	2
1.1.3.3 Đối với xã hội.....	2
1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân sự.....	3
1.2.1 Nguồn tuyển dụng nội bộ doanh nghiệp	3
1.2.2 Nguồn tuyển dụng ngoài doanh nghiệp	5
1.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp	7
1.3.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng	7
1.3.2. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng.....	8
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự	13
1.4.1. Yếu tố bên trong doanh nghiệp.....	13
1.4.2 Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp.....	15

CHƯƠNG II: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY VÀ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY

2.1. Tổng quan về công ty	17
2.1.1. Thông tin chung	17
2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển	18
2.1.3. Lĩnh vực/sản phẩm kinh doanh	19
2.2.1. Phân tích sơ đồ bộ máy tổ chức các yếu tố	20
2.2.1.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức.....	20
2.2.1.2. Chức năng nhiệm vụ của từng phòng ban	20
2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty	23
2.2.1. Môi trường vi mô	23
2.2.1.1 Khách hàng	23
2.2.1.2 Đối thủ cạnh tranh	24
2.2.1.3 Nhà cung cấp.....	26

2.2.2.1 Kinh tế.....	26
2.2.2.2 Nhân khẩu học	29
2.2.3 Văn hoá – xã hội.....	30
2.3. Các nguồn sự của danh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh	31
2.3.1 Cơ sở vật chất.....	31
2.3.2 Thực trạng nguồn nhân sự.....	33
2.3.4 Phân tích kết quả hoạt động kinh doanh.....	34
2.4 Thực trạng về vấn đề tuyển dụng tại công ty.....	37
2.4.1 Tình hình biến động nhân sự tại công ty	37
2.4.2 Thực trạng công tác tuyển dụng	39
2.4.2.1 Chính sách tuyển dụng.....	39
2.4.2.2 Nguồn tuyển dụng	40
2.4.2.3 Quy trình tuyển dụng của cty	43
2.4.3 Đánh giá chung về công tác tuyển dụng	55
2.4.3.1 Kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng.....	55
2.4.3.2 Hạn chế trong công tác tuyển dụng	56
<i>CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY</i>	<i>57</i>
3.1. Mục tiêu và định hướng phát triển công tác tuyển dụng nhân sự	57
3.1.1 Mục tiêu phát triển nhân sự của công ty	57
3.1.2 Mục tiêu cải thiện công tác tuyển dụng	57
3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân sự	59
3.2.1 Đa dạng hoá và mở rộng nguồn kênh tuyển dụng.....	59
3.2.2 Tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo	60
3.2.3 Cải thiện chính sách đãi ngộ và giữ chân nhân tài	61
3.2.4 Khắc phục hạn chế trong công tác đánh giá nhân sự và xác định nhu cầu tuyển dụng định kỳ	63

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

1.1 Khái niệm, vai trò và tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự

1.1.1 Khái niệm

Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm, thu hút, sàng lọc và lựa chọn những ứng viên phù hợp với vị trí công việc nhằm đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân sự cho doanh nghiệp. Quy trình này gồm hai phần cơ bản là tìm kiếm và lựa chọn nhân sự.

- **Tìm kiếm nhân sự:** là quá trình thu hút các ứng viên về phía các tổ chức để các nhà tuyển dụng lựa chọn những người đủ điều kiện vào làm việc tại một vị trí nào đó trong tổ chức.

- **Lựa chọn nhân sự:** là quá trình đánh giá ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau, dựa vào các yêu cầu của công việc, trong số những người đã thu hút qua quá trình tìm kiếm nhân sự.

1.1.2 Vai trò của tuyển dụng nhân sự

Tuyển dụng nhân sự đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của doanh nghiệp, giúp đảm bảo nguồn nhân sự chất lượng và phù hợp với yêu cầu công việc. Một quy trình tuyển dụng hiệu quả không chỉ giúp nâng cao hiệu suất làm việc mà còn ổn định hoạt động kinh doanh, tiết kiệm thời gian và chi phí so với việc tuyển sai hoặc phải thay thế nhân sự liên tục. Ngoài ra, tuyển dụng đúng người còn góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, gắn kết nhân viên và duy trì giá trị cốt lõi của tổ chức. Hơn nữa, một đội ngũ nhân sự giỏi sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao khả năng cạnh tranh, thích nghi tốt hơn với những thay đổi của thị trường và phát triển bền vững trong dài hạn.

1.1.3 Tầm quan trọng của tuyển dụng nhân sự đối với doanh nghiệp

Công tác tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp có ý nghĩa cực kỳ to lớn, có tính chất quyết định đến sự thành bại của mỗi doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân

sự còn có tác động trực tiếp đến doanh nghiệp, đến người lao động và thậm chí còn tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

1.1.3.1 Đối với doanh nghiệp

- + Đảm bảo nguồn nhân sự chất lượng: Cung cấp đội ngũ lao động có kỹ năng, sáng tạo, phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh. Là bước đầu tiên quan trọng trong quản trị nhân sự.

- + Góp phần thực hiện mục tiêu kinh doanh: Tuyển dụng tốt giúp tìm được nhân sự có năng lực, nâng cao hiệu quả kinh doanh và đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh toàn cầu hóa.

- + Tạo lợi thế cạnh tranh: Chất lượng nhân sự quyết định năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến trình độ, kỹ năng và hiệu suất làm việc.

- + Tối ưu chi phí: Tuyển dụng nhân sự tốt giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng chi phí kinh doanh và sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách của doanh nghiệp.

- + Ổn định và phát triển doanh nghiệp: Đảm bảo kế hoạch kinh doanh được thực hiện tốt, tránh tình trạng tổ chức bất ổn, mất đoàn kết nội bộ và lãng phí tài nguyên.

- + Hạn chế rủi ro tuyển dụng sai: Tuyển dụng không phù hợp gây ảnh hưởng xấu đến hoạt động doanh nghiệp, làm tăng chi phí và tạo tâm lý bất an cho nhân viên.

1.1.3.2 Đối với lao động

- + Tuyển dụng nhân sự giúp cho người lao động trong doanh nghiệp hiểu rõ thêm về triết lý, quan điểm của các nhà quản trị, từ đó sẽ định hướng cho họ theo những quan điểm đó.

- + Tuyển dụng nhân sự tạo ra không khí thi đua, tinh thần cạnh tranh trong nội bộ những người lao động của doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh.

1.1.3.3 Đối với xã hội

- + Việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội như người lao động có việc làm, có thu nhập, giảm bớt gánh

nặng xã hội như thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác. Đồng thời việc tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp còn giúp cho việc sử dụng nguồn sự của xã hội một cách hữu ích nhất.

=> Tóm lại tuyển dụng nhân sự là một công việc rất quan trọng, nhà quản trị giỏi phải trực tiếp theo dõi và thực hiện những công đoạn quan trọng trong quy trình tuyển dụng nhân sự.

1.2 Các nguồn tuyển dụng nhân sự

1.2.1 Nguồn tuyển dụng nội bộ doanh nghiệp

Tuyển dụng nội bộ là quá trình lấp đầy các vị trí công việc trong một công ty bằng cách xem xét nhân viên hiện tại có thể phù hợp với những vị trí này. Khác với tuyển dụng bên ngoài, liên quan đến việc tìm kiếm ứng viên bên ngoài tổ chức, việc tuyển dụng từ bên trong tập trung vào xác định và thăng chức hoặc chuyển nhượng nhân viên hiện có.

Lợi ích của tuyển dụng nội bộ

- **Tiết kiệm chi phí:** Tuyển dụng nội bộ có thể giảm đáng kể các chi phí liên quan đến việc quảng cáo vị trí công việc, tiến hành đánh giá ứng viên bên ngoài và các quy trình tuyển dụng khác.
- **Quá trình tuyển dụng nhanh hơn:** Vì ứng viên đã là nhân viên hiện tại, quá trình tuyển dụng thường nhanh chóng hơn. Không cần kiểm tra lý lịch phức tạp hoặc quá trình onboarding dài.
- **Nâng cao tinh thần làm việc của nhân viên:** Cung cấp cơ hội thăng tiến cho nhân viên hiện tại có thể tăng cao tinh thần làm việc và sự hài lòng trong công việc. Điều này thể hiện tâm huyết của công ty đối với sự phát triển của nhân viên và công nhận đóng góp của họ.
- **Giảm thời gian đào tạo:** Ứng viên nội bộ đã quen với hoạt động, văn hóa và quy trình của công ty. Sự quen thuộc này giảm thời gian và nguồn sự cần thiết cho đào tạo và hướng dẫn.

- **Rủi ro thấp:** Tuyển dụng một nhân viên đã chứng minh kỹ năng và phù hợp với văn hóa công ty rủi ro sẽ thấp so với những người được tuyển dụng từ bên ngoài, những người có thể không thích ứng tốt.
- **Giữ chân nhân tài:** Bằng cách cung cấp cơ hội thăng tiến nghề nghiệp trong công ty, có thể giữ chân nhân viên giỏi mà tránh việc họ tìm kiếm cơ hội ở nơi khác.
- **Khuyến khích phát triển nhân viên:** Một con đường thăng tiến rõ ràng khuyến khích nhân viên phát triển kỹ năng và năng lực của mình, khi mà họ biết rằng có cơ hội phát triển trong tổ chức của công ty.
- **Quyết định tuyển dụng thông minh hơn:** Tổ chức của có nhiều thông tin chi tiết hơn về ứng viên nội bộ, chẳng hạn như lịch sử làm việc, hiệu suất và hành vi chuyên nghiệp, giúp đưa ra quyết định tuyển dụng thông minh hơn.
- **Tăng cường mạng lưới nội bộ:** Thăng chức từ bên trong có thể tăng cường mối quan hệ làm việc và động lực nhóm, vì nhân viên thường đã quen biết lẫn nhau và môi trường làm việc hiện tại.
- **Lưu giữ tài nguyên tổ chức:** Tuyển dụng nội bộ duy trì sự liên tục và bảo tồn tài nguyên tổ chức, vì nhân viên hiện tại hiểu lịch sử, giá trị và động lực bên trong của công ty.

Nhược điểm của tuyển dụng nội bộ

- **Hạn chế nguồn ứng viên:** Phụ thuộc duy nhất vào tuyển dụng nội bộ có thể giới hạn tổ chức của trong một nguồn ứng viên nhỏ hơn, và có thể bỏ qua những tài năng đa dạng hoặc có kỹ năng cao hơn có sẵn ở bên ngoài.
- **Thiếu góc nhìn mới:** Liên tục tuyển dụng nội bộ có thể dẫn đến thiếu ý tưởng và góc nhìn mới, điều cần thiết cho sự đổi mới và cạnh tranh trên thị trường.

- **Nhân viên tự tin thái quá:** Việc biết rằng việc thăng tiến có sẵn trong nội bộ có thể khiến một số nhân viên trở nên tự mãn, dựa dẫm vào thâm niên của họ thay vì tích cực phát triển kỹ năng và năng sự mới.
- **Nguy cơ thiên vị:** Có nguy cơ các quyết định trong tuyển dụng nội bộ có thể bị ảnh hưởng bởi thiên vị hoặc van hoá văn phòng thay vì dựa trên mức độ xứng đáng hoặc sự phù hợp với vai trò.
- **Sức ép đàm phán hạn chế:** Nhân viên hiện tại có thể có ít khả năng đàm phán liên quan đến lương và phúc lợi hơn so với ứng viên bên ngoài, điều này có thể dẫn đến vấn đề về công bằng lương và sự hài lòng.
- **Cản trở việc tuyển dụng tài năng bên ngoài:** Phụ thuộc quá mức vào tuyển dụng nội bộ có thể ngăn cản ứng viên bên ngoài tài năng từ việc nộp đơn, vì họ có thể cảm thấy ít có cơ hội cho việc tuyển dụng từ bên ngoài.
- **Không đáp ứng đủ yêu cầu kỹ năng:** Ứng viên nội bộ có thể không sở hữu đủ kỹ năng hoặc kinh nghiệm cần thiết cho vai trò, đặc biệt là đối với các vị trí chuyên môn cao.
- **Tăng tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên:** Nếu nhân viên nội bộ liên tục bị bỏ qua trong việc thăng chức, điều này có thể dẫn đến sự không hài lòng và tăng tỷ lệ nghỉ việc, vì họ có thể cảm thấy không có con đường rõ ràng để thăng tiến.

1.2.2 Nguồn tuyển dụng ngoài doanh nghiệp

Tuyển dụng bên ngoài là quá trình tìm kiếm và lựa chọn ứng viên từ bên ngoài tổ chức. Điều này có nghĩa là doanh nghiệp sẽ tìm kiếm và thu hút nhân viên từ đối tác, các công ty tuyển dụng, trang web việc làm, mạng lưới xã hội, hoặc thông qua quảng cáo công việc để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của mình.

Một số phương pháp tuyển dụng bên ngoài phổ biến mà các doanh nghiệp thường áp dụng bao gồm:

- Tuyển dụng qua website tìm việc
- Sử dụng mạng xã hội

- Hội chợ việc làm
- Quảng cáo tuyển dụng (Có phí)
- Xây dựng hình ảnh thương hiệu

Ưu điểm

- **Mang lại nguồn ứng viên phong phú:** Tuyển dụng bên ngoài giúp doanh nghiệp tiếp cận được với nhiều ứng viên hơn so với tuyển dụng nội bộ, tăng cơ hội tìm được những nhân tố vừa phù hợp với công việc lại có những tố chất đặc biệt để góp phần giúp công ty phát triển hơn trong tương lai.
- **Đa dạng hóa đội ngũ nhân sự:** Tuyển dụng từ bên ngoài góp phần làm phong phú thêm sự đa dạng trong đội ngũ nhân sự, thúc đẩy sự sáng tạo riêng biệt cho mỗi cá nhân vì họ có thể đem lại những ý tưởng đột phá mà những nhân viên trước đây trong tổ chức chưa nghĩ tới.
- **Nắm bắt thêm thông tin thị trường:** Nhiều trường hợp những ứng viên từ các nguồn bên ngoài đã từng làm việc ở công ty đối thủ cạnh tranh sẽ giúp doanh nghiệp nắm bắt được một số thông tin từ đối thủ để tạo điều kiện và động lực cho công ty thúc đẩy những phương án cải tiến hiệu quả.
- **Giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân tài:** Không phải lúc nào doanh nghiệp cũng sẽ tìm thấy nhân tài phù hợp bên trong tổ chức hiện tại nên tuyển dụng bên ngoài sẽ lựa chọn tối ưu để bổ sung, nâng cấp chất lượng đội ngũ nhân sự.

Nhược điểm

- **Thường mất nhiều chi phí hơn so với tuyển dụng nội bộ:** Quá trình tuyển dụng bên ngoài đòi hỏi doanh nghiệp cần nhiều nguồn lực cũng như tiền bạc cho các hoạt động quảng bá việc làm, đánh giá ứng viên, hay hợp đồng với công ty tuyển dụng nếu họ lựa chọn dịch vụ Headhunter. Qua đó tạo nên áp lực tài chính cho doanh nghiệp.
- **Có thể phải tốn thời gian khá nhiều:** Quá trình tuyển dụng từ việc tìm kiếm cho đến lựa chọn ứng viên phù hợp từ bên ngoài thường sẽ mất

không ít thời gian do cần thời gian cho các hoạt động như quảng cáo công việc, tổng hợp CV, tiến hành phỏng vấn, đối chiếu, so sánh các ứng viên.

1.3 Quy trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp

1.3.1. Xác định nhu cầu tuyển dụng

Xác định nhu cầu tuyển dụng là bước quan trọng giúp doanh nghiệp đảm bảo có đủ nhân sự phù hợp với hoạt động kinh doanh. Xác định nhu cầu tuyển dụng dựa vào các bước sau:

Bước 1. Phân tích tình hình nhân sự hiện tại

- Đánh giá số lượng và chất lượng nhân sự hiện có.
- Xác định những vị trí còn trống hoặc có nguy cơ thiếu hụt.
- Kiểm tra khối lượng công việc của từng phòng ban, tránh tình trạng nhân viên quá tải hoặc dư thừa.

Bước 2. Dựa vào kế hoạch kinh doanh và chiến lược phát triển

- Xem xét kế hoạch mở rộng quy mô, phát triển sản phẩm/dịch vụ mới.
- Đánh giá nhu cầu nhân sự theo mục tiêu dài hạn của doanh nghiệp.

Bước 3. Xác định nguyên nhân dẫn đến nhu cầu tuyển dụng

- Bỏ sung nhân sự thay thế: Khi có nhân viên nghỉ việc, nghỉ hưu hoặc chuyển chuyên.
- Mở rộng quy mô: Khi công ty phát triển, mở chi nhánh hoặc tăng khối lượng công việc.
- Cải thiện hiệu suất: Khi cần tuyển thêm người để tăng năng suất, giảm áp lực công việc.

Bước 4. Tham khảo ý kiến từ các phòng ban

- Lắng nghe phản hồi từ trưởng bộ phận để xác định nhu cầu thực tế.
- Đánh giá mức độ cần thiết của từng vị trí trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng.

Bước 5. Định rõ tiêu chí tuyển dụng

- Xác định số lượng nhân sự cần tuyển.
- Định hình kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất cần có cho vị trí tuyển dụng.
- So sánh với nguồn sự nội bộ xem có thể thăng chức, luân chuyển nhân sự thay vì tuyển mới không.

1.3.2. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng

Để tuyển dụng nhân sự thành công, doanh nghiệp cần có kế hoạch rõ ràng, giúp tối ưu hóa thời gian, chi phí và đảm bảo chất lượng ứng viên. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng gồm các bước sau:

Bước 1. Xác định nhu cầu tuyển dụng

- Xác định vị trí cần tuyển, số lượng, thời gian tuyển.
- Xem xét lý do tuyển dụng (mở rộng quy mô, thay thế nhân sự, bổ sung kỹ năng).
- Phân tích yêu cầu về chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm cho vị trí cần tuyển.

Bước 2. Xây dựng mô tả công việc chi tiết

- Ghi rõ trách nhiệm, nhiệm vụ của vị trí.
- Xác định mức lương, chế độ đãi ngộ phù hợp.
- Định hình các tiêu chí đánh giá ứng viên (học vấn, kinh nghiệm, kỹ năng mềm,...).

Bước 3. Lựa chọn phương thức tuyển dụng

- Tuyển dụng nội bộ: Xem xét thăng chức, điều chuyển nhân sự.
- Tuyển dụng bên ngoài: Đăng tin trên website công ty, trang tuyển dụng, mạng xã hội,...
- Hình thức tuyển dụng: Trực tiếp, trực tuyến, qua đơn vị trung gian.

Bước 4. Xác định ngân sách tuyển dụng

- Dự trù chi phí cho từng khâu: quảng cáo, phỏng vấn, kiểm tra năng lực, đào tạo nhân viên mới,...
- Tối ưu ngân sách để đảm bảo hiệu quả cao nhất.

Bước 5. Lập kế hoạch thời gian tuyển dụng

- Chia nhỏ các giai đoạn: đăng tin, nhận hồ sơ, sàng lọc, phỏng vấn, đánh giá,...
- Đảm bảo thời gian hợp lý để thu hút ứng viên chất lượng.

Bước 6. Triển khai tuyển dụng và sàng lọc ứng viên

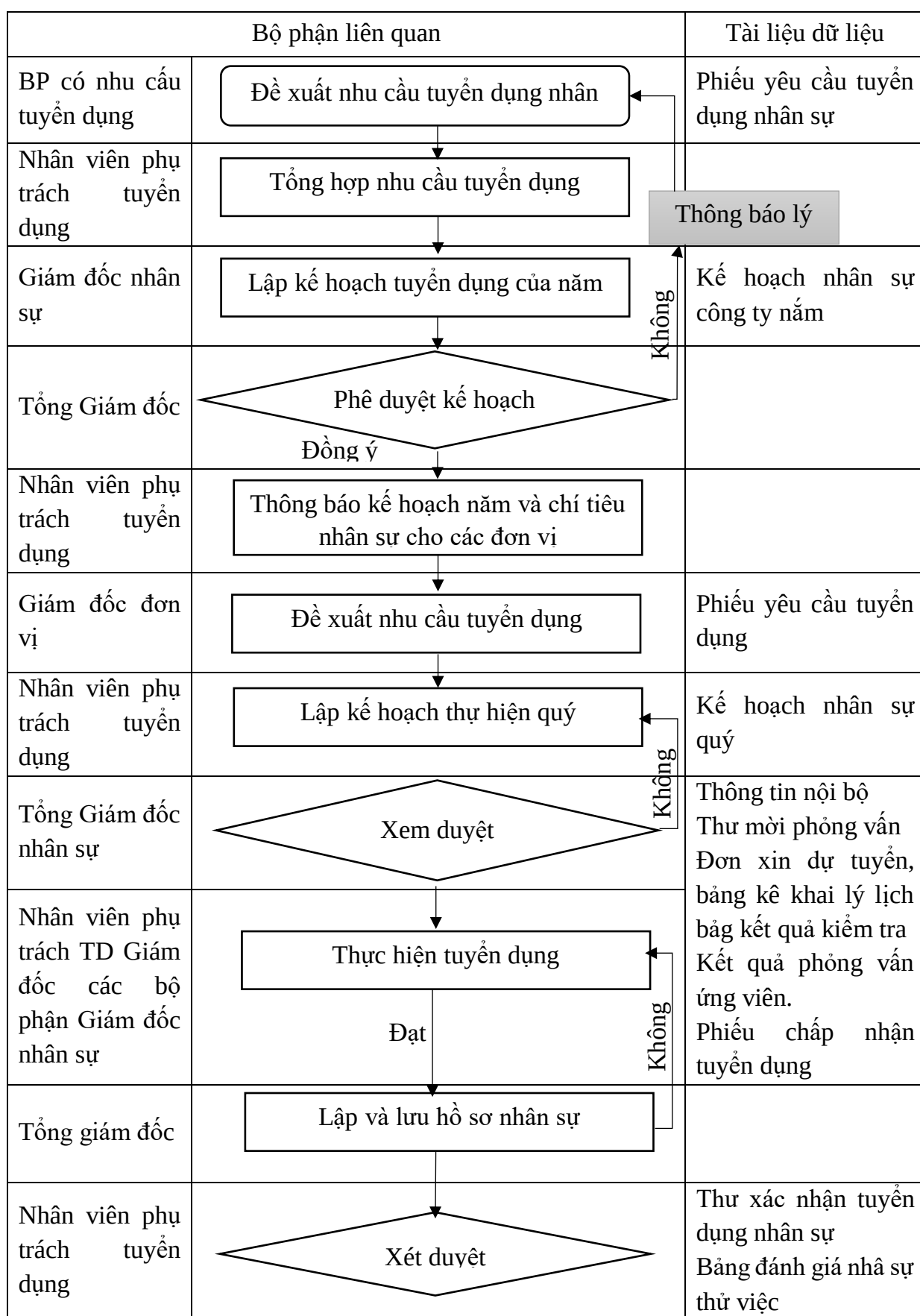
- Tiếp nhận và đánh giá hồ sơ theo tiêu chí đã đề ra.
- Tổ chức vòng phỏng vấn, kiểm tra năng lực nếu cần.
- Đánh giá ứng viên theo bảng điểm hoặc thang đo năng lực.

Bước 7. Quyết định tuyển dụng và hội nhập nhân viên mới

- Thương lượng lương, chế độ và ký hợp đồng.
- Hướng dẫn, đào tạo giúp nhân viên mới hòa nhập nhanh với doanh nghiệp.

1.3.3. Quy trình tuyển dụng

Bảng 1: Quy trình tuyển dụng nhân sự



Bước 1: Đề xuất nhu cầu tuyển dụng

- Bộ phận: Phòng ban có nhu cầu
- Tài liệu: Phiếu yêu cầu tuyển dụng nhân sự
- Khi một phòng ban trong công ty thiếu nhân sự hoặc cần thêm người để đáp ứng công việc, họ sẽ lập một “Phiếu yêu cầu tuyển dụng”. Trong phiếu này, họ nêu rõ vị trí cần tuyển, số lượng, lý do tuyển dụng và các yêu cầu cụ thể. Phiếu này được gửi lên Phòng Nhân sự để tổng hợp.

Bước 2: Tổng hợp và lập kế hoạch tuyển dụng năm

- Bộ phận: Nhân viên phụ trách tuyển dụng, Giám đốc nhân sự
- Tài liệu: Kế hoạch nhân sự năm
- Phòng Nhân sự sẽ thu thập tất cả phiếu yêu cầu từ các phòng ban, sau đó tổng hợp lại thành một kế hoạch tuyển dụng cho cả năm. Kế hoạch này cần thể hiện rõ: tuyển bao nhiêu người, vị trí nào, vào thời điểm nào trong năm.

Bước 3: Phê duyệt kế hoạch nhân sự năm

- Bộ phận: Tổng Giám đốc
- Sau khi có bản kế hoạch tổng thể, Nhân sự sẽ trình lên Tổng Giám đốc để xin phê duyệt. Nếu kế hoạch chưa hợp lý hoặc chưa phù hợp với chiến lược công ty, Tổng Giám đốc sẽ phản hồi lại để chỉnh sửa.

Bước 4: Thông báo kế hoạch nhân sự đến các đơn vị

- Bộ phận: Nhân viên phụ trách tuyển dụng
- Khi kế hoạch đã được duyệt, Phòng Nhân sự sẽ gửi thông báo đến các phòng ban để họ biết chỉ tiêu và kế hoạch tuyển dụng của đơn vị mình trong năm.

Bước 5: Đề xuất nhu cầu tuyển dụng theo quý

- Bộ phận: Giám đốc đơn vị
- Tài liệu: Phiếu yêu cầu tuyển dụng

- Dựa trên kế hoạch năm, các phòng ban sẽ tiếp tục lập phiếu đề xuất cụ thể cho từng quý. Điều này giúp kế hoạch chi tiết hơn và sát với thực tế từng thời điểm.

Bước 6: Lập kế hoạch tuyển dụng quý

- Bộ phận: Nhân viên phụ trách tuyển dụng
- Tài liệu: Kế hoạch nhân sự quý
- Nội dung: Nhân sự lên kế hoạch tuyển dụng chi tiết trong quý gồm thời gian, số lượng, vị trí và nguồn tuyển.

Bước 7: Trình phê duyệt kế hoạch quý

- Bộ phận: Tổng Giám đốc nhân sự
- Kế hoạch quý sau khi hoàn thiện sẽ được trình lên lãnh đạo (Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc Nhân sự) để xin ý kiến và phê duyệt trước khi triển khai.

Bước 8: Triển khai tuyển dụng

- Bộ phận: Nhân viên tuyển dụng
 - Tài liệu: Đơn xin dự tuyển, thư mời phỏng vấn, bảng kiểm tra, kết quả phỏng vấn
- Phòng Nhân sự bắt đầu thực hiện việc đăng tin tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ, sàng lọc hồ sơ phù hợp, liên hệ mời phỏng vấn và tổ chức kiểm tra kỹ năng (nếu có).

Bước 9: Xét duyệt kết quả tuyển dụng

- Bộ phận: Giám đốc các bộ phận liên quan, Giám đốc nhân sự
- Tài liệu: Phiếu chấp nhận tuyển dụng
- Sau phỏng vấn, hội đồng tuyển dụng sẽ họp đánh giá từng ứng viên. Những ứng viên đạt yêu cầu sẽ được lựa chọn vào danh sách đề cử tuyển dụng chính thức.

Bước 10: Phê duyệt cuối cùng

- Bộ phận: Tổng Giám đốc
- Danh sách ứng viên đã được hội đồng thông qua sẽ gửi đến Tổng Giám đốc để duyệt lần cuối trước khi gửi thư mời nhận việc cho ứng viên trúng tuyển.

Bước 11: Hoàn tất hồ sơ và lưu trữ

- Bộ phận: Nhân viên phụ trách tuyển dụng
- Tài liệu: Thư xác nhận tuyển dụng, bảng đánh giá thử việc
- Sau khi ứng viên nhận việc, Phòng Nhân sự sẽ gửi thư xác nhận trúng tuyển, lập hồ sơ cá nhân và theo dõi quá trình thử việc. Nếu ứng viên đạt sau thời gian thử việc, công ty sẽ ký hợp đồng chính thức.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự

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

1.4.1. 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:

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 mạng, 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.

- 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.

- 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.

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.

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.

1.4.2 Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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 sự 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.

➤ **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.

CHƯƠNG II: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY VÀ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY

2.1. Tổng quan về công ty

2.1.1. Thông tin chung

- Tên đầy đủ: Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Du lịch Minh Khang Group.
- Tên viết tắt: Minh Khang Group
- MST: 0402219835
- Người đại diện pháp luật: Nguyễn Thị Hiền
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty TNHH 2 thành viên trở lên ngoài nước ngoài.
- Địa chỉ: 04 Phước Tường 6, Hoà Phát, Cẩm Lệ, Đà Nẵng.
- Văn phòng đại diện: 56-58 Nại Nam, Hoà Cường Bắc, Hải Châu, Đà Nẵng.
- Hotline: 0968.068.138
- Website: minhkhanguroup.vn
- Logo:



MINH KHANG GROUP

Hình 2.1: Logo Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Du lịch Minh Khang Group.

2.1.2. Lịch sự hình thành và phát triển

- Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group được thành lập vào năm 2019 với trụ sở tại Đà Nẵng, là công ty chuyên cung cấp dịch vụ bất động sản cho thuê và du lịch - lễ hành, hoạt động không chỉ tại Đà Nẵng mà còn trên toàn quốc.

- Năm 2019 - Giai đoạn khởi nghiệp: Đây là giai đoạn công ty Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group bắt đầu hoạt động trong ngành du lịch và cho thuê căn hộ tại Đà Nẵng. Ban đầu, Minh Khang Group tập trung vào cho thuê các căn hộ nhỏ và dần phát triển quy mô kinh doanh theo thời gian.

- Những năm sau đó – Giai đoạn phát triển, mở rộng và tăng trưởng: Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group có thể đã mở rộng danh mục của họ, thêm nhiều căn hộ với sự đa dạng về diện tích, thiết kế và giá cả để đáp ứng nhu cầu của nhiều loại khách hàng khác nhau, bao gồm cả khách du lịch, người đi công tác, và những người muốn tìm nhà ở lâu dài tại Đà Nẵng.

- Hiện tại – Giai đoạn trưởng thành: Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group sở hữu hệ thống căn hộ với diện tích, giá cả đa dạng nhằm đáp ứng mọi yêu cầu của khách hàng. Công ty đã thực hiện các chiến dịch tiếp thị để giới thiệu dịch vụ của mình và cung cấp trải nghiệm xuất sắc cho khách hàng. Các căn hộ được trang bị đầy đủ tiện nghi hiện đại, mang đến không gian sống thoải mái và tiện lợi.

- Sau hơn 5 năm hoạt động, bằng tâm huyết, kinh nghiệm của người đứng đầu và sự nhiệt tình, sáng tạo của đội ngũ nhân viên, Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group được biết đến là một công ty chuyên sâu trong lĩnh vực du lịch và cho thuê căn hộ hàng đầu tại miền Trung, đặc biệt là tại khu vực Đà Nẵng. Với khẩu hiệu “Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group – Không gian mơ ước của bạn”, chúng tôi luôn mang đến những căn hộ, nơi ở tiện nghi mang giá trị phù hợp với nhu cầu của từng khách hàng.

- Với phương châm hoạt động "Sự hài lòng của khách hàng là thành công của công ty", Minh Khang Group luôn nỗ lực mang đến dịch vụ chất lượng cao và trải nghiệm tuyệt vời cho khách hàng. Minh Khang Group cam kết:

- ✓ Cung cấp dịch vụ uy tín, chuyên nghiệp.
- ✓ Giá cả cạnh tranh, minh bạch.
- ✓ Hệ thống căn hộ hiện đại, tiện nghi.
- ✓ Dịch vụ du lịch đa dạng, đáp ứng mọi nhu cầu.
- ✓ Đội ngũ nhân viên nhiệt tình, chu đáo.

2.1.3. Lĩnh vực/sản phẩm kinh doanh

*** Minh Khang Home:**

Là đơn vị cung cấp các dịch vụ bất động sản cho thuê, vận hành quản lý các chung cư, toà căn hộ, khách sạn tại khu vực miền Trung. Đội ngũ chuyên nghiệp của công ty luôn sẵn sàng hỗ trợ khách hàng tìm kiếm nơi an cư lý tưởng, phù hợp với nhu cầu và ngân sách.

- Tư vấn bất động sản cho thuê ngắn hạn, dài hạn khu vực Đà Nẵng.
- Tư vấn giải pháp về đầu tư và vận hành toà nhà tại khu vực Đà Nẵng.

*** Minh Khang Travel:**

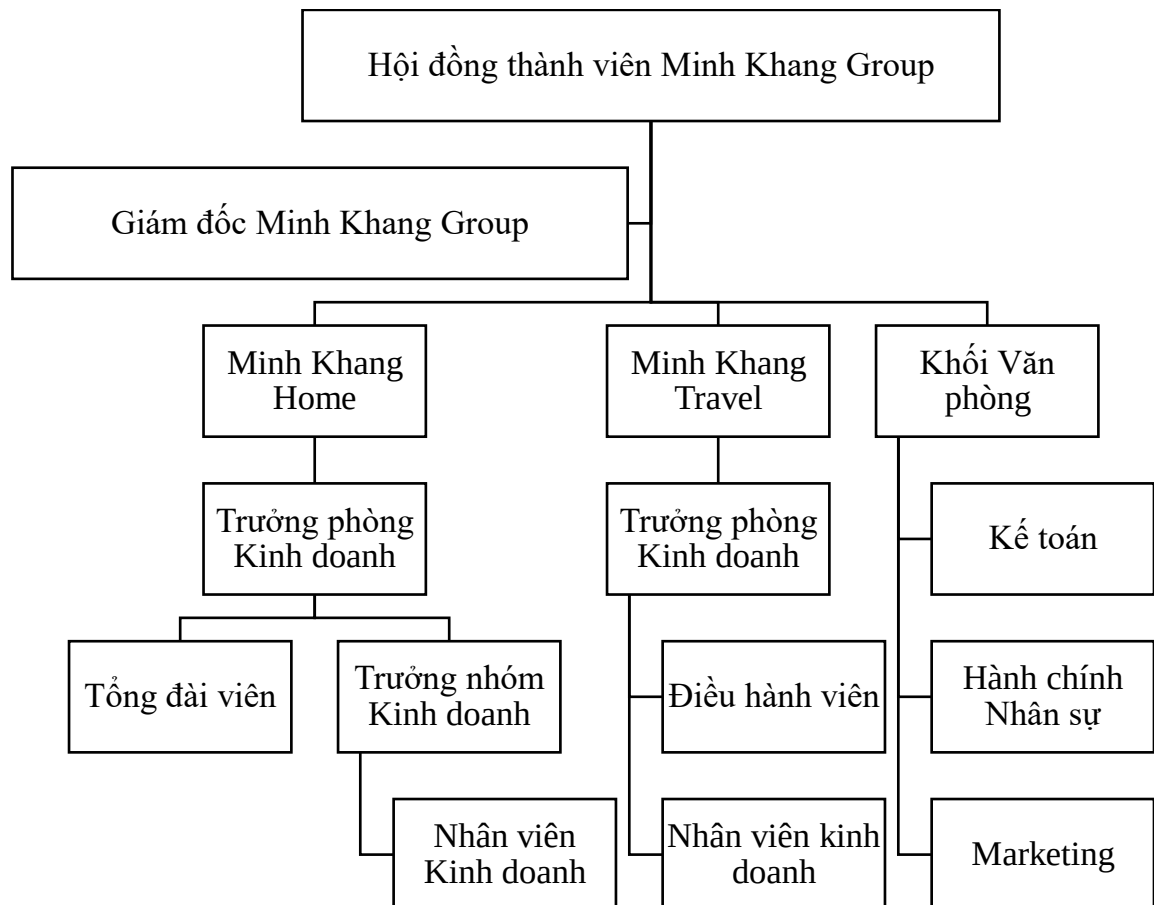
Là đơn vị lữ hành uy tín, đại lý của nhiều hệ thống khách sạn uy tín, đại lý vé và các tour du lịch trong và ngoài nước với giá cả hợp lý và phù hợp với nhu cầu của khách hàng.

- Tư vấn dịch vụ du lịch trọn gói toàn quốc.
- Đặt vé máy bay, vé tàu, vé tham quan.
- Đặt phòng khách sạn, villa, homestay.

2.2.1. Phân tích sơ đồ bộ máy tổ chức các yếu tố

2.2.1.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức

Bảng 2.1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty



(Nguồn tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Du lịch Minh Khang Group.)

2.2.1.2. Chức năng nhiệm vụ của từng phòng ban

- **Ban Giám Đốc:**

- Chức năng:

- + Là người có quyền cao nhất, người điều hành hoạt động kinh doanh của công ty.

- + Là người đại diện cho quyền lợi và nghĩa vụ của toàn công ty, chịu trách nhiệm trước nhà nước, cơ quan và công ty về kết quả hoạt động kinh doanh của công ty.
- Nhiệm vụ:
 - + Xây dựng và tổ chức thực hiện giám sát quá trình về chiệc lược kinh doanh để đảm bảo mang lại lợi nhuận và giảm bớt các chi phí cho công ty.
 - + Giám sát và đánh giá hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty.
 - + Có trách nhiệm quyết định các vấn đề quan trọng liên quan đến các hoạt động của công ty.
- **Phòng Điều Hành:**
 - Chức năng: Là bộ phận thực hiện các quyết định của ban Giám Đốc, đảm bảo hoạt động hoạt động sản xuất kinh doanh diễn ra suôn sẻ.
 - Nhiệm vụ:
 - + Xây dựng check-list thực hiện công việc.
 - + Lập kế hoạch, phân công và quản lý thực hiện các công việc liên quan đến việc thực hiện chương trình, đảm bảo các yêu cầu về thời gian và chất lượng.
 - + Thiết lập và duy trì mối quan hệ mật thiết với các cơ quan hữu quan. Lựa chọn những nhà cung cấp có những sản phẩm đảm bảo uy tín chất lượng và giá cả hợp lý và ký hợp đồng hợp tác.
 - + Lập, quản lý hồ sơ du lịch, hồ sơ đoàn phục vụ cho việc điều hành và kế hoạch chăm sóc khách hàng.
- **Phòng Kinh Doanh:**
 - Chức năng:
 - + Là phòng đóng vai trò quan trọng trong hoạt động kinh doanh của công ty.
 - + Xây dựng và thực hiện các hoạt động nhằm tìm kiếm và duy trì khách hàng, thúc đẩy doanh số bán hàng.
 - Nhiệm vụ:

- + Nghiên cứu thị trường, hoạch định các chiến lược kinh doanh nhằm nâng cao lợi nhuận cho công ty.
- + Khảo sát và phân tích thị trường, đối thủ cạnh tranh.
- + Lên kế hoạch xây dựng triển khai các kế hoạch quảng cáo, quảng bá.
- + Chăm sóc, hỗ trợ khách hàng các vấn đề liên quan đến sản phẩm, dịch vụ của công ty.
- + Xây dựng và duy trì mối quan hệ với khách hàng hiện tại và khách hàng tiềm năng.
- + Chịu trách nhiệm báo cáo kết quả kinh doanh cho Ban Giám đốc theo tuần, tháng, quý, năm.

- **Phòng Kế Toán:**

- Chức năng: Quản lý tài chính của công ty, đảm bảo các hoạt động tài chính diễn ra chính xác, minh bạch và hiệu quả.
- Nhiệm vụ:
 - + Theo dõi và quản lý tài chính của công ty bao gồm việc thu, chi và báo cáo tài chính.
 - + Thực hiện bảng cân đối kế toán và các báo cáo tài chính hàng quý, hàng năm.
 - + Đảm bảo tuân thủ các quy định pháp lý liên quan đến kế toán và thuế.
 - + Hỗ trợ quyết toán và phân tích tài chính để hỗ trợ quyết định kinh doanh của công ty.
 - + Thực hiện bảo mật thông tin tài chính và kiểm soát tài sản công ty.

- **Phòng Hành Chính Nhân Sự:**

- Chức năng: Quản lý nhân sự và các hoạt động hành chính của công ty.
- Nhiệm vụ:
 - + Chịu trách nhiệm tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên để đáp ứng nhu cầu của công ty.
 - + Xây dựng và quản lý quy chế, quy định thực hiện các quyết định thay đổi nhân sự trong doanh nghiệp: Tuyển dụng, thực tập, đào tạo, sa thải, nghỉ hưu, nghỉ thai sản.

- + Quản lý các vấn đề liên quan đến lợi ích và tiền lương, thưởng, chế độ phúc lợi của nhân viên.
- + Đảm bảo, duy trì một môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả, tích cực và hỗ trợ sự phát triển của từng cá nhân trong công ty.
- + Đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật lao động và an toàn lao động.

• **Phòng Marketing:**

- Chức năng: Xây dựng và thực hiện các hoạt động marketing nhằm quảng bá thương hiệu, sản phẩm/dịch vụ của công ty, thu hút khách hàng.
- Nhiệm vụ:
 - + Nghiên cứu thị trường và hành vi người tiêu dùng.
 - + Phát triển thương hiệu, truyền thông và xây dựng hình ảnh sản phẩm/dịch vụ.
 - + Lên kế hoạch và thực hiện các chiến lược marketing: chương trình quảng cáo, các hoạt động marketing online, tổ chức sự kiện quảng bá công ty.
 - + Theo dõi và đánh giá hiệu suất của các chiến dịch tiếp thị để điều chỉnh và cải thiện chiến lược hiệu quả nhất.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng nhân sự tại công ty

2.2.1. Môi trường vi mô

2.2.1.1 Khách hàng

- Khách hàng cá nhân:

Đặc điểm: đa dạng, thuộc nhiều độ tuổi, giới tính, thu nhập và nghề nghiệp khác nhau. Về phía bất động sản cho thuê thường sẽ là những người có nhu cầu thuê ở ngắn hạn (vài tháng) để phục vụ cho quá trình đi công tác hoặc người nước ngoài đến sinh sống và làm việc tại Việt Nam. Về phía travel khách hàng cá nhân thường là những khách du lịch quốc tế chủ yếu đến từ các nước như Hàn Quốc, Trung Quốc và Đông Nam Á và lượng khách du lịch quốc tế này có xu hướng tăng trở lại sau đại dịch.

- Khách hàng tổ chức:

Đối với lĩnh vực bất động sản cho thuê thì khách hàng tổ chức thường là các doanh nghiệp nhỏ tìm kiếm không gian làm việc hiện đại, linh hoạt còn về phía travel khách hàng tổ chức là những tổ chức như công ty, trường học, ... muốn tổ chức các tour tham quan du lịch cho đơn vị của mình

2.2.1.2 Đối thủ cạnh tranh

Các đối thủ lớn Havialnd, Đất xanh miền Trung, Danaland, ...

Bảng 2.2: Các đối thủ cạnh tranh của công ty

	Minh Khang	Havieland	Đất Xanh Miền Trung
Điểm mạnh	Kinh nghiệm trong lĩnh vực bất động sản địa phương: Minh Khang đã xây dựng một danh tiếng đáng tin cậy tại Đà Nẵng, đặc biệt trong quản lý nhà, khách sạn, và căn hộ cho thuê. Sự hiểu biết sâu sắc về nhu cầu khách hàng địa phương là thế lớn. Dịch vụ cá nhân hóa: Minh Khang tập trung vào trải nghiệm trải nghiệm của khách hàng, cung cấp các giải pháp linh hoạt và dịch vụ tùy chỉnh, đáp ứng đa dạng nhu cầu từ cá nhân đến tổ chức.	Chuyên môn hóa trong quản lý bất động sản: Haviland House nổi bật trong công việc cung cấp dịch vụ quản lý và vận hành căn hộ, văn phòng và khách sạn cao cấp. Họ có đội ngũ chuyên gia dày dày kinh nghiệm trong lĩnh vực này. Tập trung vào thị trường ngách: Công ty có tập trung cao ở thị trường Đà Nẵng, cung cấp dịch vụ linh hoạt, phù hợp với nhu cầu địa phương. Dịch vụ chất lượng cao:	- Quy mô lớn và thương hiệu: Là tập đoàn bất động sản lớn tại Việt Nam, Đất Xanh Miền Trung sở hữu mạng lưới dự án rộng khắp miền Trung, đặc biệt với các dự án cao cấp. Thương hiệu được nhận diện rộng rãi, tạo độ tin cậy cao cho khách hàng. - Năng lực tài chính vững chắc: Khả năng tài chính mạnh mẽ cho phép Đất Xanh Miền Trung đầu tư vào

	Danh mục sản phẩm đa dạng: Công ty hoạt động trong nhiều mảng: từ quản lý nhà, cho thuê văn phòng, căn hộ đến vận hành khách sạn. Điều này giúp họ phục vụ nhiều phân khúc khách hàng khác nhau.	Haviland House có danh tiếng về dịch vụ khách hàng chuyên nghiệp, đáp ứng nhu cầu cá nhân hóa của khách hàng.	các dự án quy mô lớn, hiện đại và cao cấp, thu hút nhiều khách hàng tổ chức và cá nhân. Dịch vụ trọn gói: Công ty cung cấp giải pháp toàn diện từ phát triển bất động sản đến quản lý và chăm sóc sau bán hàng, đảm bảo khách hàng được phục vụ tốt nhất.
Điểm yếu	Quy mô hạn chế: So với các đối thủ lớn như Đất Xanh Miền Trung, Minh Khang vẫn là chủ yếu hoạt động tại Đà Nẵng, chưa mở rộng ra các khu vực khác. Điều này giới hạn cơ hội phát triển thị phần. Nguồn tài chính chính: Minh Khang có tiềm năng tài chính Khiêm tốn hơn so với các tập đoàn lớn. Điều này có thể ảnh hưởng đến khả năng đầu	Thương hiệu chưa phổ biến: Mặc dù có uy tín tại Đà Nẵng, Haviland House chưa được biết đến rộng rãi ở các khu vực khác, giới hạn cơ hội mở rộng thị trường. Phụ thuộc vào địa phương: Việc tập trung vào Đà Nẵng khiến công ty dễ bị ảnh hưởng bởi những hoạt động kinh tế hoặc chính sách của khu vực	Tập trung vào phân khúc cao cấp: Đất Xanh Miền Trung chủ yếu yếu đến thị trường bất động sản cao cấp, giới hạn khả năng tiếp cận với nhóm khách hàng tầm trung hoặc bình dân. Cạnh tranh nội bộ: Với quy mô lớn, các chi nhánh hoặc dự án của Đất Xanh có thể cạnh tranh lẫn nhau,

	tư vào quy mô lớn hoặc mở rộng nhanh chóng của dự án.	này.	ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh tổng thể.
--	---	------	---

- So với các đối thủ cạnh tranh thì Minh Khang có lợi thế về sự linh hoạt và am hiểu thị trường địa phương, nhưng cần mở rộng quy mô và cải thiện năng lực tài chính để cạnh tranh hiệu quả hơn.

2.2.1.3 Nhà cung cấp

Chủ sở hữu các bất động sản như các chung cư, các căn hộ hay mặt bằng văn phòng ở các địa điểm như: 42 Nại Nam; 56-58 Nại Nam; 11 An Thượng 15;...

- Đây là các khu vực có vị trí chiến lược tại Đà Nẵng, phù hợp với nhu cầu nhà ở, văn phòng kinh doanh và phát triển dịch vụ. Sự hợp tác này mang lại lợi thế lớn cho công ty trong việc cung cấp các sản phẩm bất động sản đa dạng và đáp ứng nhu cầu khách hàng. Tuy nhiên, sự phụ thuộc vào các nhà cung cấp này cũng đặt ra một số thách thức, như việc kiểm soát giá cả, tính sẵn có của bất động sản, và các điều kiện hợp tác. Để duy trì lợi thế cạnh tranh, Minh Khang cần xây dựng mối quan hệ bền vững với các đối tác này, đồng thời mở rộng mạng lưới nhà cung cấp để giảm thiểu rủi ro và nâng cao khả năng khai thác thị trường bất động sản tiềm năng.

2.2.2. Môi trường vĩ mô

2.2.2.1 Kinh tế

Tình hình kinh tế Việt Nam có những bước chuyển mình mạnh mẽ trong những năm qua, tạo ra một môi trường kinh doanh năng động và nhiều cơ hội. Dưới đây là các đặc điểm chính:

- Tăng trưởng GDP và sự phục hồi mạnh mẽ:

Việt Nam đã đạt được tốc độ tăng trưởng GDP ấn tượng trong những năm gần đây, đặc biệt sau giai đoạn khủng hoảng do đại dịch COVID-19. Nền kinh tế đã

nhau chóng hồi phục nhờ các biện pháp kiểm soát dịch bệnh và các sách hỗ trợ chính của phủ Chính phủ. Sự ổn định và phát triển kinh tế vĩ mô giúp nâng cao đời sống của người dân, tăng cường nhu cầu tiêu dùng và đầu tư. Năm 2024, GDP của Việt Nam dự kiến tăng trưởng từ 6,8% đến 7,0%. Chính phủ đặt mục tiêu đạt mức tăng trưởng cao hơn ngưỡng này. Đây là yếu tố quan trọng đưa nhu cầu về bất động sản, đặc biệt là các sản phẩm cao cấp như căn hộ, văn phòng cho thuê, và khách sạn – những dịch vụ mà Minh Khang đang cung cấp.

- **Thu hút đầu tư nước ngoài:**

Chính phủ Việt Nam đã cố gắng tạo môi trường đầu tư thuận lợi cho các chính sách thu đầu tư nước ngoài (FDI), tạo cơ hội phát triển các dự án bất động sản và các liên kết lớn. Việt Nam nằm trong nhóm 15 nước đang phát triển thu hút FDI lớn nhất thế giới, với tổng vốn FDI đạt 31 tỷ USD tính đến tháng 11/2024. Vốn FDI thực hiện đạt 20,4 tỷ USD, tăng 7% so với năm trước và cao nhất trong giai đoạn 5 năm (2020 - 2024). Việc này không chỉ hoàn thiện nền kinh tế mà còn tạo ra một hệ sinh thái thuận lợi cho các doanh nghiệp như Minh Khang, giúp công ty dễ dàng tìm kiếm đối tác và mở rộng quy mô hoạt động.

- **Lạm phát và lãi suất:**

Mặc dù nền kinh tế Việt Nam phát triển nhanh chóng, nhưng việc phát hiện và biến động của lãi suất vẫn là yếu tố cần theo dõi. Khi lãi suất tăng, chi phí vay mượn đối với các dự án bất động sản của Minh Khang có thể hoạt động, ảnh hưởng đến khả năng sinh lợi và đầu tư. Tuy nhiên, nếu nền kinh tế vẫn duy trì ổn định, tình hình sẽ giúp công ty có thể tiếp tục phát triển các dự án bất động sản.

- **Khả năng tiêu dùng và thu nhập của nhân dân:**

Tình hình kinh tế tăng trưởng sẽ làm tăng thu nhập của dân dân, từ đó cung cấp nhu cầu tiêu dùng, đặc biệt là trong lĩnh vực bất động sản. Đối với Minh Khang, điều này mở ra cơ hội lớn trong việc thuê văn phòng, căn hộ và cung cấp

các dịch vụ lưu trú, đặc biệt là dành cho những khách hàng có nhu cầu cao về chất lượng và tiện ích.

Đà Nẵng, là một trong những thành phố năng động nhất miền Trung Việt Nam, đã và đang đạt được những thành tựu quan trọng trong việc phát triển kinh tế, đặc biệt là trong các ngành du lịch, dịch vụ và bất động sản.

- **Thành phố du lịch phát triển mạnh mẽ:**

Đà Nẵng là trung tâm du lịch lớn của Việt Nam, thu hút lượng lớn khách du lịch quốc tế và nội địa hàng năm. Các ngành dịch vụ, đặc biệt là khách sạn, khu nghỉ dưỡng và các dịch vụ lưu trú, đang phát triển mạnh mẽ. Đây là cơ hội cho Minh Khang khi các dự án khách sạn và căn hộ cao cấp của công ty sẽ có thể thu hút khách hàng từ ngành du lịch đang bùng nổ.

- **Đầu tư hạ tầng mạnh mẽ:**

Chính quyền Đà Nẵng đã và đang đẩy mạnh đầu tư vào hạ tầng giao thông và cơ sở vật chất, với các dự án lớn như nâng cấp sân bay, phát triển các tuyến cao tốc và các khu công nghiệp. Điều này tạo ra một môi trường kinh doanh thuận lợi cho các doanh nghiệp bất động sản, khi giá trị đất đai và nhu cầu sử dụng bất động sản cao cấp (như văn phòng, căn hộ, khách sạn) sẽ tăng lên, đồng thời cũng tạo điều kiện thuận lợi cho Minh Khang phát triển các dự án bất động sản mới.

- **Thị trường bất động sản phát triển mạnh mẽ:**

Năm 2024, GRDP của Đà Nẵng ước tăng 7,51% so với năm 2023. Đặc biệt, trong quý IV, kinh tế Đà Nẵng lần đầu tiên đạt mức tăng trưởng trên 10,18%. Trong 9 tháng đầu năm 2024, GRDP của Đà Nẵng ước đạt 111,5 nghìn tỷ đồng, với mức tăng trưởng 6,5% so với cùng kỳ năm trước. Thị trường bất động sản tại Đà Nẵng đang trở nên sôi động, với sự gia tăng đáng kể trong nhu cầu mua bán, cho thuê căn hộ, văn phòng và các dịch vụ liên quan. Cộng với sự phát triển của ngành du lịch, Minh Khang có thể tận dụng các xu hướng này để phát triển và mở rộng các dự án bất động sản cũng như dịch vụ cho thuê, mang lại nguồn thu ổn định.

⇒ Tác động từ nền kinh tế Việt Nam: Kinh tế Việt Nam tăng trưởng ổn định và tích cực mở rộng hội nhập quốc tế tạo ra môi trường thuận lợi cho Minh Khang. Công ty sẽ được hưởng lợi từ các chính sách ưu đãi đầu tư và từ việc tăng trưởng mạnh mẽ của thị trường bất động sản, đồng thời cũng phải chú ý đến các yếu tố như biến động lãi suất và chi phí vay vốn khi thực hiện các dự án quy mô lớn.

⇒ Tác động từ nền kinh tế Đà Nẵng: Với vị thế là trung tâm du lịch và kinh tế miền Trung, sự phát triển hạ tầng và bất động sản sẽ tạo ra cơ hội lớn cho Minh Khang. Các dự án bất động sản của công ty có thể được hưởng lợi từ nhu cầu gia tăng về nhà ở, văn phòng cho thuê và dịch vụ du lịch. Đặc biệt, với nhu cầu về căn hộ cao cấp, khách sạn và các dịch vụ lưu trú, Minh Khang có thể phát triển các sản phẩm bất động sản và dịch vụ phù hợp để khai thác tối đa cơ hội này.

2.2.2.2 Nhân khẩu học

Thị trường bất động sản Đà Nẵng chịu sự tác động mạnh mẽ từ các yếu tố nhân khẩu học. Với quy mô dân số tăng từ khoảng 950.000 người năm 2010 lên 1.231.000 người năm 2024, và tốc độ tăng trưởng duy trì ở mức 2.5-3%/năm dẫn đến nhu cầu về nhà ở liên tục tăng. Cơ cấu dân số trẻ, với tỷ lệ người trong độ tuổi 15-35 duy trì ở mức cao, khoảng 38-40%, cho thấy tiềm năng lớn cho các dự án căn hộ vừa túi tiền. Bên cạnh đó, tỷ lệ dân số trung niên (35-55 tuổi) cũng tăng lên khoảng 30-32% năm 2024, mở ra cơ hội cho phân khúc nhà ở cao cấp hơn. Tỷ lệ giới tính cân bằng, xấp xỉ 50/50, đòi hỏi Minh Khang cần nghiên cứu nhu cầu đa dạng của cả nam và nữ. Sự gia tăng đáng kể về trình độ học vấn, với tỷ lệ người có trình độ đại học trở lên tăng từ khoảng 15% năm 2010 lên 25-30% năm 2024, cho thấy nhu cầu về các sản phẩm bất động sản chất lượng cao ngày càng lớn. Ngoài ra thu nhập bình quân đầu người tăng từ 2.5-3 triệu đồng/tháng năm 2010 lên 6-7 triệu đồng/tháng năm 2024, tạo điều kiện cho thị trường bất động sản phát triển, với nhiều phân khúc khách hàng tiềm năng. Bên cạnh đó Đà Nẵng cũng có cơ cấu ngành nghề đa dạng, với 40-45% lao động trong ngành du lịch, dịch vụ và 30-35% trong ngành công nghiệp, xây dựng. Mật

độ dân số tập trung ở các quận trung tâm, như Hải Châu, Thanh Khê và Liên Chiểu, tạo điều kiện cho các dự án căn hộ cao tầng.

➤ Yếu tố nhân khẩu học đóng vai trò then chốt, có tác động sâu sắc đến mọi khía cạnh kinh doanh của Minh Khang tại Đà Nẵng. Các yếu tố này vừa mang đến cơ hội tăng trưởng, vừa đặt ra những thách thức không nhỏ. Với quy mô dân số hơn 1 triệu người và tốc độ tăng trưởng ổn định, nhu cầu về nhà ở tại Đà Nẵng liên tục tăng, tạo cơ hội lớn cho Minh Khang. Cơ cấu dân số trẻ và trung niên chiếm tỷ lệ cao, thúc đẩy nhu cầu về căn hộ vừa túi tiền và nhà ở cao cấp, đòi hỏi Minh Khang phải đa dạng hóa sản phẩm. Bên cạnh đó, tỷ lệ người có trình độ học vấn cao và thu nhập bình quân tăng cũng tác động đến yêu cầu về chất lượng sản phẩm, tiện ích và chính sách giá. Tỷ lệ giới tính cân bằng và cơ cấu ngành nghề đa dạng cũng đặt ra những yêu cầu đặc thù về thiết kế và vị trí của các dự án bất động sản. Minh Khang cần phân tích kỹ lưỡng các yếu tố này để xác định đúng phân khúc khách hàng mục tiêu, thiết kế sản phẩm phù hợp, định giá hợp lý, xây dựng chiến lược marketing hiệu quả và lựa chọn kênh phân phối tối ưu. Tuy nhiên, sự biến động của các yếu tố nhân khẩu học, cạnh tranh gay gắt từ các đối thủ và khó khăn trong việc tiếp cận dữ liệu cũng là những thách thức mà Minh Khang cần đối mặt. Tóm lại, việc nắm bắt, phân tích và ứng dụng hiệu quả các yếu tố nhân khẩu học là yếu tố then chốt để Minh Khang có thể thành công và phát triển bền vững trên thị trường bất động sản Đà Nẵng

2.2.3 Văn hoá – xã hội

Tại Việt Nam, văn hóa gia đình và cộng đồng đóng vai trò quan trọng, đòi hỏi doanh nghiệp phải xây dựng uy tín và sự tin cậy để thu hút khách hàng. Sự chuyển đổi lối sống từ truyền thống sang hiện đại khiến người tiêu dùng ngày càng ưa chuộng các sản phẩm cao cấp và thân thiện với môi trường, tạo cơ hội cho Minh Khang phát triển các dự án bất động sản xanh và đô thị thông minh. Ngoài ra, xu hướng tiêu dùng tập trung vào chất lượng và trải nghiệm cũng yêu cầu doanh nghiệp không ngừng nâng cao dịch vụ để duy trì lợi thế cạnh tranh.

Riêng tại Đà Nẵng, tính cách thân thiện, cởi mở của người dân và nhu cầu về môi trường sống xanh, sạch tạo điều kiện cho Minh Khang triển khai các dự án bất động sản sinh thái, kết hợp yếu tố bền vững. Là thành phố du lịch nổi tiếng với văn hóa biển đặc trưng, Đà Nẵng mang đến cơ hội phát triển bất động sản nghỉ dưỡng và các dịch vụ du lịch cao cấp. Đồng thời, sự hội tụ cư dân từ nhiều vùng miền và quốc gia khiến thị trường địa phương trở nên đa dạng, đòi hỏi doanh nghiệp phát triển sản phẩm linh hoạt để đáp ứng nhu cầu đa dạng. Tuy nhiên, Minh Khang cũng đối mặt với thách thức từ cạnh tranh gay gắt và sự cần thiết đầu tư mạnh mẽ vào nghiên cứu thị trường để bắt kịp xu hướng văn hóa - xã hội hiện đại. Việc thấu hiểu và tận dụng các yếu tố văn hóa này là chìa khóa giúp doanh nghiệp tạo lợi thế và phát triển bền vững.

2.3. Các nguồn sự của danh nghiệp ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh

2.3.1 Cơ sở vật chất

Hiện nay công ty TNHH Đầu tư Du lịch Minh Khang có mặt bằng văn phòng đặt tại 56-58 Nại Nam, Hoà Cường Bắc

Bảng 2.3 Thống kê số lượng máy móc thiết bị

Sản phẩm	Số lượng
Bàn làm việc	25 cái
Ghế văn phòng	40 cái
Tủ tài liệu	5 cái
Bàn họp	2 cái
Đèn LED	35 bóng
Máy lạnh	8 cái
Quầy lễ tân	1 cái
Sofa	1 bộ
Bàn tiếp khách	1 cái
Máy tính	7 cái
Máy in	3 cái

Bộ Wifi	2 cái
Camera	4 cái
Tivi	1 cái

Nguồn: Phòng nhân sự Minh Khang Group.

Nhận xét:

Cơ sở vật chất của Minh Khang có thể hiện thực hóa cấp độ đầu tư vào trang thiết bị văn phòng nhằm đảm bảo hoạt động kinh doanh hiệu quả. Với 25 bàn làm việc và 40 ghế văn phòng, công ty có khả năng phục vụ số lượng lớn nhân viên làm việc đồng thời, đáp ứng nhu cầu về không gian làm việc thoải mái và tiện nghi. 5 tủ tài liệu cho thấy sự quan tâm đến việc lưu trữ và quản lý hồ sơ, tài liệu quan trọng, tuy nhiên số lượng này có thể giới hạn chế độ nếu khối lượng hồ sơ lớn.

8 máy lạnh và 35 bóng đèn LED có thể thực hiện đầu tư vào điều kiện làm việc hiện đại, mang lại môi trường làm việc thoáng mát và sáng sủa đầy đủ cho nhân viên. Máy tính (7 cái), máy in (3 cái) và bộ wifi (2 cái) là những thiết bị hỗ trợ công việc văn bản cơ sở phòng nhưng chưa đủ để đáp ứng nhu cầu của toàn bộ đội ngũ nhân viên if module mở rộng công ty.

Các thiết bị phục vụ khách hàng và giao tiếp, như quầy lễ tân, bàn tiếp khách, sofa và tivi, cho thấy công ty cũng quan tâm đến trải nghiệm của khách hàng và đối tác khi đến làm việc. Camera (4 cái) góp ý nâng cao an ninh trong khu vực văn phòng.

Nhìn chung, cơ sở vật chất của Minh Khang đã được trang bị đầy đủ cho các hoạt động cơ bản của một doanh nghiệp

2.3.2 Thực trạng nguồn nhân sự

Bảng 2.4 Thống kê nhân sự công ty từ năm 2022 - 2024

Năm/ Chỉ tiêu	2022		2023		2024	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính						
Nam	30	60%	40	61.5%	48	60%
Nữ	20	40%	25	38.5%	32	40%
Tổng	50	100%	65	100%	80	100%
Trình độ học vấn						
Lao động phổ thông	2	4%	8	12%	12	15%
Cao đẳng và trung cấp	15	30%	22	34%	28	35%
Đại Học và trên đại học	18	36%	35	54%	40	50%
Tổng	50	100%	65	100%	80	100%

Nhận xét:

- Từ năm 2022 đến 2024, công ty có sự tăng trưởng nhân sự ổn định, với tổng số lao động tăng từ 50 lên 80 người. Số lượng lao động nam luôn chiếm tỷ lệ cao hơn, dao động từ 60% - 61,5%, trong khi lao động nữ duy trì quanh mức 38,5% - 40%. Điều này cho thấy công ty vẫn ưu tiên lao động nam, nhưng khoảng cách giới tính không quá chênh lệch và có xu hướng cân bằng hơn qua các năm.
- Về trình độ học vấn, số lao động phổ thông tăng từ 4% lên 15%, phản ánh xu hướng tuyển dụng thêm nhân sự không yêu cầu chuyên môn cao. Nhóm lao động cao đẳng và trung cấp cũng tăng từ 30% năm 2022 lên 35% năm 2024. Đáng chú ý, số lượng lao động có trình độ đại học và trên đại học tăng mạnh từ 36% năm 2022 lên 54% năm 2023, nhưng giảm nhẹ còn 50% vào năm 2024. Sự thay đổi này cho thấy công ty đang điều chỉnh chiến lược tuyển dụng, cân bằng giữa lao động có tay nghề thực tế và nhân sự có trình độ cao.

Nhìn chung, công ty đang mở rộng quy mô nhân sự với tốc độ tăng trưởng ổn định. Cơ cấu nhân sự có sự dịch chuyển theo hướng gia tăng lao động phổ thông và trung cấp, trong khi nhóm lao động có trình độ đại học tăng mạnh vào năm 2023 nhưng chững lại vào năm 2024. Tỷ lệ nam và nữ có xu hướng ổn định, thể hiện sự điều chỉnh phù hợp với nhu cầu phát triển của công ty.

2.3.4 Phân tích kết quả hoạt động kinh doanh

Bảng 2.5 Bảng cân đối kế toán của Công ty

Đơn vị tính: Triệu VND

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Tổng tài sản	13.356.768.256	15.072.863.937	16.862.512.625
Nợ phải trả	8.089.778.156	9.422.142.424	10.262.827.625
Vốn chủ sở hữu	5.266.990.100	5.650.721.513	6.599.685.000

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Bảng 2.6: Bảng phân tích độ chênh lệch qua các năm của bảng cân đối kế toán

Đơn vị tính: Triệu VND

Độ chênh lệch				
Chỉ tiêu	2022 so với 2021		2023 so với 2022	
	VND	Tỷ lệ	VND	Tỷ lệ
Tổng tài sản	1.716.095.681	13%	1.789.648.688	12%
Nợ phải trả	1.332.364.268	16%	840.685.201	9%
Vốn chủ sở hữu	383.731.413	7%	948.963.487	17%

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Nhận xét:

Về tổng quan, thì tổng tài sản tăng đều qua các năm, năm 2022 tăng 13% và năm 2023 tăng 12%, cho thấy sự mở rộng quy mô tài sản ổn định. Nợ phải trả có xu hướng giảm tốc độ tăng, năm 2022 tăng 16% và năm 2023 giảm xuống

còn 9%, thể hiện sự kiểm soát tốt hơn về nợ. Vốn chủ sở hữu tăng đáng kể, năm 2022 tăng 7% và năm 2023 tăng vọt 17%, phản ánh sự cải thiện mạnh về nội lực tài chính và khả năng tự chủ.

Kết luận: Xu hướng này cho thấy doanh nghiệp đang phát triển ổn định, cân bằng tăng trưởng và kiểm soát rủi ro, đồng thời tăng cường tự chủ tài chính, tạo nền tảng tốt cho phát triển bền vững.

Bảng 2.7: Thống kê kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty

Chi tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
	Đơn vị tính: Triệu VNĐ		
I. Tổng doanh thu	40,259.10	42,335.00	44,054.00
1. Doanh thu từ BH&CCDV	40,259.09	42,335.00	44,054.00
II. Tổng chi phí	35,851.70	37,210.60	38,335.90
1. Chi phí biến đổi (VC)	26,354.30	27,713.20	28,838.50
- Giá vốn hàng bán	21,080.30	22,167.30	23,067.40
2. Chi phí cố định (FC)	9,072.40	9,072.40	9,072.40
3. Chi phí tài chính	425	425	425
III. Lợi nhuận trước thuế	4,407.40	5,124.40	5,718.10
IV. Lợi nhuận sau thuế	3,525.90	4,099.50	4,574.50

Bảng 2.8: Phân tích độ chênh lệch dựa trên kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty

Độ chênh lệch				
Chi tiêu	2022 so với 2021		2023 so với 2022	
	VNĐ	Tỷ lệ	VNĐ	Tỷ lệ
I. Tổng doanh thu	2,075.90	5.16%	1,699	4.06%
1. Doanh thu từ BH&CCDV	2,075.91	5.16%	1,699	4.06%
II. Tổng chi phí	1,358.90	3.79%	1,125.30	3.02%
1. Chi phí biến đổi (VC)	1,358.90	5.16%	1,125.30	4.06%
- Giá vốn hàng bán	1,087	5.16%	900.1	4.06%
2. Chi phí cố định (FC)	0	0.00%	0	0.00%
3. Chi phí tài chính	0	0.00%	0	0.00%
III. Lợi nhuận trước thuế	717	16.26%	593.7	11.59%
IV. Lợi nhuận sau thuế	573.6	16.27%	475	11.59%

Nhận xét:

Trong giai đoạn 2021-2023, công ty ghi nhận một sự tăng trưởng ấn tượng cả về tổng doanh thu lẫn doanh thu từ bán hàng và cung cấp dịch vụ. Cụ thể, doanh thu năm 2022 đã tăng 5,16% so với 2021 và tiếp tục tăng 4,06% trong năm 2023. Tổng chi phí có sự giảm nhẹ từ 3.79% còn 3.02%. Điều đáng chú ý là lợi nhuận trước thuế và sau thuế tăng trưởng mạnh mẽ hơn cả doanh thu, với mức tăng 16.26% và 16,27% vào năm 2022 và 11,59% vào năm 2023. Điều này cho thấy công ty đã nâng cao hiệu quả hoạt động, kiểm soát tốt chi phí và tối đa hóa lợi nhuận. Năm 2022 có sự tăng trưởng tốt về doanh thu và lợi nhuận. Năm 2023, doanh thu và lợi nhuận giảm nhẹ do tác động của biến động chi phí và giảm tốc doanh thu.

Tổng quan, công ty đã duy trì đà tăng trưởng ổn định, quản lý hiệu quả chi phí cố định và tạo ra nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

2.4 Thực trạng về vấn đề tuyển dụng tại công ty

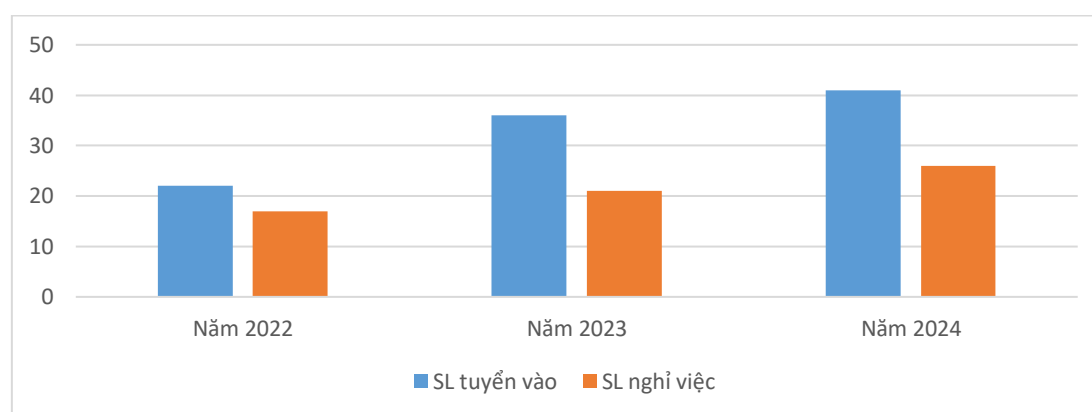
2.4.1 Tình hình biến động nhân sự tại công ty

Bảng 2.9: Bảng cơ cấu nhân sự tại công ty Minh Khang Group

	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Số lượng tuyển vào	22	36	41
Số lượng nghỉ việc	17	21	26

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Biểu đồ1: Cơ cấu nhân sự công ty Minh Khang Group



Nhận xét:

Từ năm 2022 đến 2024, số lượng tuyển dụng và nghỉ việc tại công ty đều có xu hướng gia tăng. Số lượng tuyển dụng tăng từ 22 người năm 2022 lên 36 người năm 2023 và đạt 41 người vào năm 2024, phản ánh sự mở rộng quy mô và nhu cầu bổ sung nhân sự của công ty. Tuy nhiên, song song với đó, số lượng nghỉ việc cũng tăng từ 17 người năm 2022 lên 21 người năm 2023 và tiếp tục tăng lên 26 người vào năm 2024. Điều này cho thấy bên cạnh việc tuyển dụng mới, công ty cũng đang đối mặt với tình trạng biến động lao động ngày càng lớn.

Nguyên nhân của việc gia tăng tuyển dụng có thể xuất phát từ nhu cầu mở rộng hoạt động kinh doanh, triển khai các dự án mới hoặc thay thế nhân sự nghỉ việc. Đồng thời, việc tăng nghỉ việc có thể do nhiều yếu tố như áp lực công việc, chế độ đãi ngộ chưa thực sự hấp dẫn hoặc sự cạnh tranh từ các công ty khác. Nếu

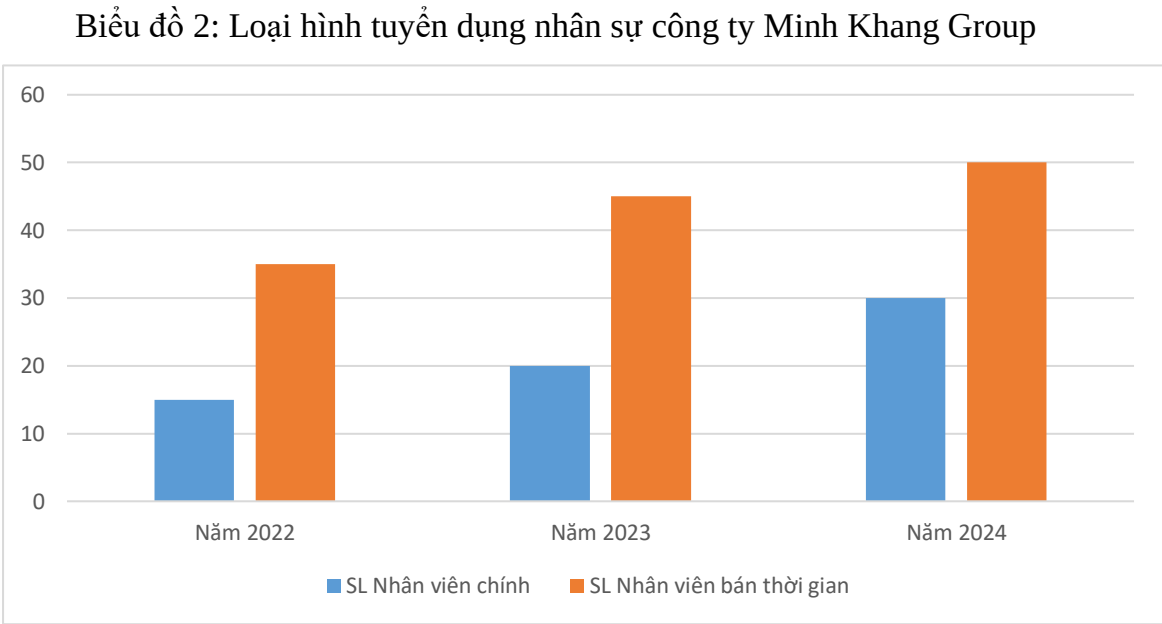
tình trạng này tiếp tục, công ty có thể gặp khó khăn trong việc duy trì nguồn nhân sự ổn định.

Nhìn chung, công ty đang trong giai đoạn phát triển với tốc độ tuyển dụng cao, nhưng cũng cần chú trọng đến chính sách giữ chân nhân sự. Việc cải thiện chế độ phúc lợi, tạo môi trường làm việc tốt hơn và mở ra cơ hội phát triển nghề nghiệp sẽ giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc, đảm bảo sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp.

Bảng 2.8: Loại hình tuyển dụng nhân sự công ty Minh Khang Group

	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Số lượng nhân viên chính	15	20	30
Số lượng nhân viên bán thời gian	35	45	50

(Nguồn: Phòng nhân sự)



Nhận xét:

Từ năm 2022 đến 2024, số lượng nhân viên chính thức và nhân viên bán thời gian tại công ty đều có xu hướng gia tăng, cho thấy công ty đang trong quá trình mở rộng quy mô nhân sự.

Cụ thể, số lượng nhân viên chính thức tăng từ 15 người năm 2022 lên 20 người năm 2023 và tiếp tục tăng lên 30 người vào năm 2024. Đây là mức tăng trưởng đáng kể, phản ánh sự đầu tư của công ty vào sự lượng lao động ổn định, có thể nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển lâu dài.

Bên cạnh đó, số lượng nhân viên bán thời gian cũng tăng liên tục, từ 35 người năm 2022 lên 45 người năm 2023 và đạt 50 người năm 2024. Tuy mức tăng không mạnh bằng nhân viên chính thức, nhưng vẫn thể hiện sự mở rộng trong nhu cầu lao động linh hoạt, có thể phục vụ cho các hoạt động mang tính thời vụ hoặc ngắn hạn.

Nguyên nhân của sự gia tăng nhân sự có thể đến từ việc công ty mở rộng hoạt động kinh doanh, gia tăng quy mô sản xuất hoặc triển khai thêm các dự án mới. Việc tăng mạnh số nhân viên chính thức cũng cho thấy công ty có thể đang chú trọng vào chiến lược phát triển bền vững, giữ chân nhân tài và giảm phụ thuộc vào lao động tạm thời. Tuy nhiên, việc vẫn duy trì và tăng nhân viên bán thời gian cho thấy công ty cần sự lượng lao động linh hoạt để thích ứng với biến động của thị trường.

Nhìn chung, sự gia tăng đồng thời cả nhân viên chính thức và bán thời gian thể hiện chiến lược phát triển nhân sự đa dạng của công ty. Tuy nhiên, để đảm bảo hiệu quả, công ty cần có chính sách quản lý tốt, đặc biệt là về chế độ đãi ngộ và phát triển nhân sự, nhằm duy trì sự ổn định và nâng cao hiệu suất làm việc.

2.4.2 Thực trạng công tác tuyển dụng

2.4.2.1 Chính sách tuyển dụng

➤ Hiện nay, do nhu cầu mở rộng quy mô và phát triển kinh doanh, Công ty luôn chú trọng đến công tác tuyển dụng nhân sự để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao. Công ty không ngừng cải tiến chính sách tuyển dụng nhằm thu hút đội ngũ nhân sự chất lượng, có năng lực chuyên môn cao, phù hợp với môi trường làm việc năng động, sáng tạo và chuyên nghiệp.

➤ Chính sách tuyển dụng của công ty ưu tiên tìm kiếm những ứng viên có tư duy sáng tạo, khả năng thích ứng nhanh với công việc và kỹ năng giao tiếp

tốt. Đồng thời, công ty khuyến khích ứng viên có tinh thần học hỏi, sẵn sàng tiếp cận công nghệ và cải thiện trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

➤ Mặc dù công ty luôn nỗ lực cải thiện hiệu quả tuyển dụng, nhưng vẫn gặp một số khó khăn trong việc tìm kiếm nguồn nhân sự chất lượng cao, đặc biệt là những vị trí đòi hỏi chuyên môn và kinh nghiệm. Do đó, Minh Khang Group đang tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện quy trình tuyển dụng để tối ưu hóa việc tìm kiếm và giữ chân nhân tài, đồng thời hạn chế những bất cập còn tồn tại nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2.4.2.2 Nguồn tuyển dụng

Bảng 2.10: Bảng nguồn tuyển dụng nhân sự tại công ty Minh Khang Group

STT	Đối tượng tuyển dụng	Đặc điểm đối tượng tuyển dụng
1	Thực tập sinh	Là nhữn sinh viên thuộc các trường Đại học, Cao Đẳng đnag trong quá trình thực tập hoặc mới ra trường. Chưa có kinh nghiệm và muốn trải nghiệm học hỏi thêm về kiến thức, cũng như trau dồi thêm về kinh nghiệm
2	Người làm việc tự do (thất nghiệp, trong giai đoạn tìm việc)	Là những người đa ngành nghề, không có 1 công việc nhất định không bị ràng buộc thời gian.

Có nhiều nguồn tuyển dụng nhân sự mà công ty có thể sử dụng để tìm kiếm được nguồn nhân sự, thu hút được những ứng viên tiềm năng phù hợp với nhu cầu tính chất của công việc. Các nguồn nhân sự có thể kể đến như:

+ Đăng tuyển trực tiếp: công ty đăng tuyển thông tin tuyển dụng trên trang web công ty, trang web tuyển dụng hoặc các diễn đàn tuyển dụng. Từ đó, ứng viên có thể ứng tuyển trực tiếp thông qua việc gửi hồ sơ và gửi thông tin liên hệ.



[TRANG CHỦ](#)
[GIỚI THIỆU](#)
[QUẢN LÝ VẬN HÀNH](#)
[CHO THUÊ CĂN HỘ](#)
[ĐẶT PHÒNG KHÁCH SẠN](#)
[TOUR / VÉ THAM QUAN](#)

TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ

CƠ HỘI LÀM VIỆC TẠI MINH KHANG GROUP

VỊ TRÍ TUYỂN DỤNG

1. Chuyên viên Kinh doanh (Toàn thời gian)
2. Thực tập sinh Sale Du lịch
3. Thực tập sinh Sale Trang chủ
4. Quản lý nhà xây dựng (Toàn thời gian)
5. Thực tập sinh Nhân sự
6. Thực tập sinh Marketing

Yêu cầu ứng viên

Chuyên viên Kinh doanh (Toàn thời gian)

- Đam mê kinh doanh, kỹ năng giao tiếp tốt.
- Không yêu cầu kinh nghiệm, được đào tạo từ đầu.
- Có laptop cá nhân, có thể làm việc linh hoạt.

Thực tập sinh Sale Du lịch

- Sinh viên chuyên ngành Du lịch, Kinh tế, Marketing... hoặc yêu thích du lịch.
- Không yêu cầu kinh nghiệm – Được đào tạo từ AZ
- Được hướng dẫn kỹ năng bán hàng và tư vấn tour
- Có cơ hội trải nghiệm du lịch thực tế
- Môi trường năng động, hỗ trợ phát triển kỹ năng

Thực tập sinh Sale Trang chủ

- Ít từ 20 tuổi, không yêu cầu kinh nghiệm làm việc.
- Tinh xác tay và công việc trong suốt thời gian hoạt động chính.
- Siêng năng, chịu khó, có trách nhiệm trong công việc.



VILLA NEST HỘI AN - ĐÀ NẴNG

Nguyễn Trãi, Cẩm Sơn, Hội An, Quảng Nam

6500000



KHÁCH SẠN STELLA MARIS BEACH ĐÀ NẴNG

03 Võ Văn Kiệt, Phước Mỹ, Sơn Trà, Đà Nẵng

1200000

+ Sử dụng các trang web tuyển dụng: Công ty sử dụng các trang web tuyển dụng như: LinkedIn, Top CV, DanangJob, Tuyendungnhanh,... Để đăng tuyển thông tin và tìm kiếm ứng viên phù hợp

Nhân Viên Kinh Doanh Bất Động Sản

Mức lương
8 - 15 triệu

Địa điểm
Đà Nẵng

Kinh nghiệm
Không yêu cầu

[Xem số người đã ứng tuyển](#)
[Hết hạn ứng tuyển](#)
[Xem việc làm liên quan](#)

Chi tiết tin tuyển dụng

Chuyên môn Sales bất động sản/Môi giới bất động sản Direct Sales Telesales Online Sales

Thương mại điện tử Bất động sản Du lịch

Mô tả công việc

- Tìm kiếm nguồn thông tin, tiếp cận khách hàng tiềm năng
- Tư vấn, giải thích, môi giới sản phẩm dịch vụ vận hành, cho thuê căn hộ tới khách hàng
- Chăm sóc, hỗ trợ khách hàng cũ
- Thực hiện các công việc liên quan theo sự phân công của cấp trên.

Yêu cầu ứng viên

- Ứng viên từ 20 tuổi, không yêu cầu kinh nghiệm làm việc
- Có laptop và làm việc toàn thời gian hành chính (CVKD fulltime), thời gian linh hoạt (NVKD parttime và TTS)
- Siêng năng, chịu khó, có trách nhiệm trong công việc.
- Ham học hỏi, có tinh thần làm việc nhóm
- Kỹ năng giao tiếp



CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VÀ DU LỊCH MINH KHANG GROUP

Quy mô: 25-99 nhân viên

Lĩnh vực: Bất động sản

Địa điểm: 56 Nại Nam, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng

[Xem trang công ty](#)

Thông tin chung

- Cấp bậc Nhân viên
- Số lượng tuyển 15 người
- Hình thức làm việc Toàn thời gian

Danh mục Nghề liên quan

- Kinh doanh/Bán hàng Bất động sản/Xây dựng
- Sales Bất động sản/Xây dựng
- Sales bất động sản/Môi giới bất động sản

+ Truyền thông và quảng cáo: Công ty có thể sử dụng các phương tiện truyền thông như báo chí, truyền hình, radio, trang web công ty, các trang mạng xã hội khác để đăng tải thông tin tuyển dụng của mình.

+ Mạng xã hội: Mạng xã hội là nơi tiếp cận ứng viên nhiều và nhanh như các nền tảng mạng xã hội Facebook, Tiktok, Instagram,...



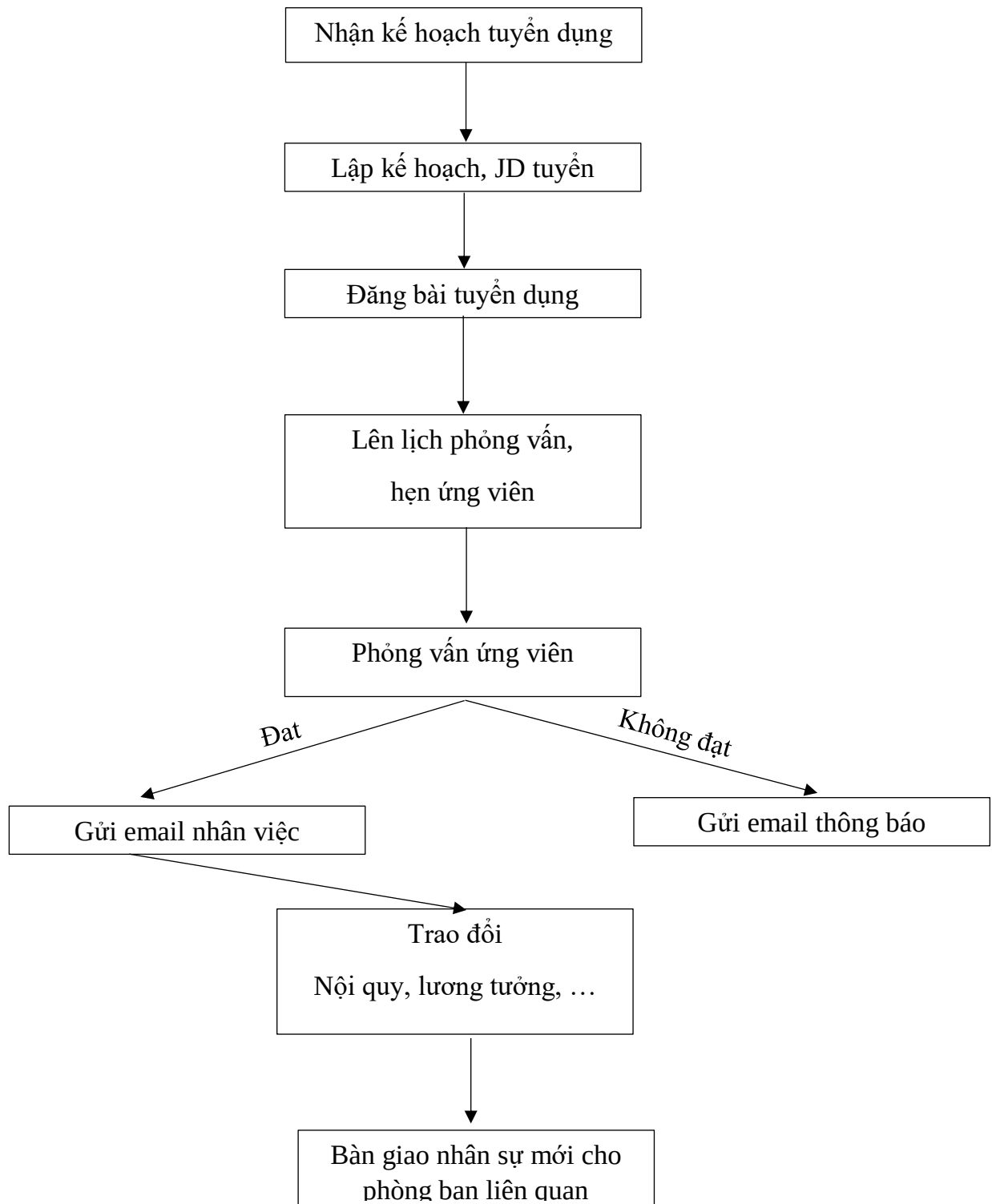
+ Hội chợ việc làm: Công ty có thể tham gia các hội chợ việc làm hoặc các sự kiện có liên quan đến tuyển dụng để tìm kiếm ứng viên và tương tác trực tiếp với ứng viên.

+ Gợi ý nhân viên hiện tại: Công ty có thể tạo cơ hội cho các nhân viên hiện tại gợi ý giới thiệu các ứng viên phù hợp đến từ các mối quan hệ như bạn bè, người thân gia đình,...

+ Tuyển dụng qua các trường Đại học/ Trung tâm đào tạo: Công ty thiết lập kết nối với các trường Đại học/ Trung tâm đào tạo để tìm kiếm và thu hút những ứng viên tiềm năng mới hoặc đang chuẩn bị tốt nghiệp.

2.4.2.3 Quy trình tuyển dụng của cty

Để quá trình tuyển dụng diễn ra chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả, công ty đã xây dựng một quy trình cụ thể. Sơ đồ dưới đây thể hiện toàn bộ quy trình tuyển dụng nhân sự tại Công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ Minh Khang Group.



Bước 1: Nhận kế hoạch

Khi có nhu cầu tuyển dụng mới hoặc thay thế, các bộ phận trong công ty sẽ tiến hành đánh giá khối lượng công việc và nhu cầu nhân sự trong thời gian tới. Nếu phát sinh nhu cầu tuyển dụng, bộ phận liên quan sẽ thông báo cho phòng Hành chính – Nhân sự. Nhân viên phụ trách tuyển dụng tại phòng Hành chính – Nhân sự sẽ tổng hợp nhu cầu từ các bộ phận, sau đó báo cáo lên Giám đốc để xem xét và phê duyệt. Việc lập kế hoạch tuyển dụng giúp công ty chủ động hơn trong việc bổ sung nhân sự, hạn chế tình trạng bị động do thiếu hụt lao động.

Bước 2: Lập kế hoạch, JD tuyển dụng

Kế hoạch, tiêu chí tuyển dụng sẽ tùy thuộc vào từng vị trí tuyển dụng khác nhau. Công ty sẽ có bản mô tả công việc cho từng vị trí và bộ phận Hành chính – Nhân sự sẽ dựa vào đó làm tiêu chuẩn để lên bài tuyển dụng:

Bảng 2.11: Bảng mô tả công việc cho từng vị trí

Vị trí	Tiêu chuẩn chung	Trình độ	Kỹ năng
Thực tập sinh	Đang là sinh viên năm 3, năm 4 hoặc mới tốt nghiệp. - Có tinh thần ham học hỏi, chủ động trong công việc.	Đang là sinh viên Cao đẳng, đại học (ưu tiên chuyên ngành kinh tế, quản trị kinh doanh, marketing, nhân sự, v.v.).	Kỹ năng làm việc nhóm. - Khả năng giao tiếp. - Kỹ năng sử dụng tin học văn phòng. - Có trách nhiệm và thái độ chuyên nghiệp.
Nhân viên kinh doanh	Tiêu chuẩn về sức khỏe: Có sức khỏe tốt (có giấy khám sức khỏe cấp quận, huyện). - Độ tuổi: 19 - 27 tuổi.	- Ưu tiên tốt nghiệp Cao đẳng, Đại học trở lên	- Kỹ năng làm việc nhóm. - Khả năng giao tiếp. - Kỹ năng thuyết phục, đàm phán
Quản lý	Tiêu chuẩn về sức khỏe: Có sức khỏe tốt	Tốt nghiệp Đại học trở lên (chuyên	- Kỹ năng giao tiếp. - Kỹ năng quản lý

	(có giấy khám sức khỏe cấp quận, huyện). - Độ tuổi: 25 - 40 tuổi.	ngành quản trị kinh doanh, kinh tế hoặc các ngành liên quan như thương mại, marketing).	nhân sự. - Kỹ năng hoạch định chiến lược. - Kỹ năng quản lý nhân sự.
--	--	---	--

Dựa vào bảng trên cho thấy tùy thuộc vào các vị trí khác nhau, sẽ có các tiêu chí tuyển chọn và yêu cầu khác nhau.

Bước 3: Đăng bài tuyển dụng

Phòng Hành chính – Nhân sự sẽ ra thông báo tuyển dụng tới các nhân viên trong công ty, lên page tuyển dụng Facebook của công ty và trên các trang mạng xã hội và web tuyển dụng như: Timviec365.vn, TopCV, Linkkedin, danangjob, vieclamnhanh,...

Thông báo tuyển dụng trên trang fanpage của công ty

Tuyển Dụng Minh Khang Group
17 giờ · 🌐

🔔 **MINH KHANG GROUP TÌM ĐỒNG ĐỘI THỰC TẬP**

🌟 Vị trí:
TTS Content Social Media - Số lượng: 2 bạn
TTS Content SEO - Số lượng: 2 bạn

🌟 Yêu cầu:
Sinh viên tại Đà Nẵng có nhu cầu thực tập
Có điện thoại và máy tính cá nhân
Có kỹ năng cơ bản liên quan đến vị trí thực tập
Nhiệt tình, ham học hỏi, cởi mở, thân thiện trong công việc

🌟 Quyền lợi:
Lộ trình thực tập 30% đào tạo, 70% thực hành cùng đội nhóm
Cơ hội tham gia triển khai và phát triển các dự án thực tế
Cơ hội trải nghiệm văn hóa doanh nghiệp, công việc chuyên môn
Cơ hội tham gia các buổi đào tạo nội bộ
Cơ hội trở thành nhân viên chính thức (parttime/fulltime)

THÔNG TIN LIÊN HỆ
Địa chỉ làm việc: 56 Nại Nam, Hải Châu, Đà Nẵng
Gửi CV qua email: hrm.minhkhanguroup@gmail.com
Điện thoại: 0905 490 266 - 0969 120 899 (Giờ hành chính)

MINH KHANG GROUP
WE'RE HIRING

Nhận xét:

Cấu trúc bài viết hợp lý, được bắt đầu bằng tiêu đề nổi bật và sử dụng icon để thu hút nội dung chú ý. Nội dung được chia thành các phần cụ thể như: vị trí tuyển dụng, đối tượng tuyển dụng, các kỹ năng, yêu cầu và thông tin liên lạc giúp người đọc dễ dàng tiếp cận và nắm bắt thông tin nhanh chóng. Đặc biệt, bài viết nhấn mạnh đến quyền lợi như tỷ lệ thực hành cao, cơ hội rèn luyện thực tế, làm việc trong môi trường năng động, và có cơ hội trở thành nhân sự chính thức – những yếu tố rất quan trọng đối với sinh viên hoặc người mới bắt đầu. Tuy nhiên, bài cần cải thiện về mặt hình ảnh trực quan (phần banner hơi đơn điệu) và ngôn ngữ chưa thực sự có yếu tố cảm xúc hoặc truyền cảm hứng để tạo dấu ấn riêng trong hàng loạt bài tuyển dụng hiện nay. Nếu kết hợp phong cách truyền cảm nhẹ nhàng hơn với thông tin chi tiết như hiện tại, bài viết sẽ vừa dễ tiếp cận, vừa tạo thiện cảm tốt hơn với ứng viên.

Nhìn chung thông báo tuyển dụng trên trang fanpage của công ty phải nêu được các thông tin cụ thể về:

- Vị trí ứng tuyển
- Yêu cầu
- Quyền lợi
- Địa chỉ làm việc
- Thông tin liên hệ

Thông báo tuyển dụng của công ty trên web Timviec365.vn

The screenshot displays a job listing for a 'Nhân Viên Kinh Doanh Bất Động Sản' (Real Estate Sales Position) on the Timviec365.vn website. The interface is in Vietnamese and includes the following details:

- Job Title:** Nhân Viên Kinh Doanh Bất Động Sản
- Salary:** Mức lương 8 - 15 triệu
- Location:** Địa điểm Đà Nẵng
- Experience:** Kinh nghiệm Không yêu cầu
- Buttons:** 'Xem số người đã ứng tuyển' (View number of applicants), 'Hết hạn ứng tuyển' (Application deadline), and 'Xem việc làm liên quan' (View related jobs).
- Company Info:** CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VÀ DU LỊCH MINH KHANG GROUP. Quy mô: 25-99 nhân viên. Lĩnh vực: Bất động sản. Địa điểm: 56 Nại Nam, Q. Hải Châu, Tp. Đà Nẵng. Link: 'Xem trang công ty'.
- Job Details:** 'Chi tiết tin tuyển dụng' section with filters for 'Chuyên môn Sales bất động sản/Môi giới bất động sản', 'Direct Sales', 'Telesales', 'Online Sales', and 'Thương mại điện tử'. It includes a 'Mô tả công việc' (Job Description) and 'Yêu cầu ứng viên' (Candidate Requirements).
- Job Description:**
 - Tìm kiếm nguồn thông tin, tiếp cận khách hàng tiềm năng
 - Tư vấn, giải thích, môi giới sản phẩm dịch vụ vận hành, cho thuê căn hộ tới khách hàng
 - Chăm sóc, hỗ trợ khách hàng cũ
 - Thực hiện các công việc liên quan theo sự phân công của cấp trên.
- Candidate Requirements:**
 - Ứng viên từ 20 tuổi, không yêu cầu kinh nghiệm làm việc
 - Có laptop và làm việc toàn thời gian hành chính (CVKD fulltime), thời gian linh hoạt (NVKD parttime và TTS)
 - Siêng năng, chịu khó, có trách nhiệm trong công việc.
 - Ham học hỏi, có tinh thần làm việc nhóm
 - Kỹ năng giao tiếp
- Thông tin chung:** Cấp bậc Nhân viên, Số lượng tuyển 15 người, Hình thức làm việc Toàn thời gian.
- Danh mục Nghề liên quan:** Kinh doanh/Bán hàng, Bất động sản/Xây dựng, Sales Bất động sản/Xây dựng, Sales bất động sản/Môi giới bất động sản.

Nhận xét:

Bài đăng có bố cục rõ ràng, cung cấp đầy đủ các thông tin cơ bản cần thiết cho ứng viên. Nội dung được chia thành các phần cụ thể như mô tả công việc, yêu cầu ứng viên, quyền lợi được hưởng và hình thức làm việc. Đặc biệt, bài viết không yêu cầu kinh nghiệm, điều này giúp mở rộng đối tượng ứng tuyển, đặc biệt phù hợp với sinh viên mới ra trường hoặc những người đang muốn chuyển hướng nghề nghiệp. Tuy nhiên, bài viết vẫn còn một số điểm hạn chế. Thông tin về mức thu nhập còn khá chung chung (6–15 triệu) mà không làm rõ là lương cứng, hoa hồng hay tổng thu nhập trung bình hàng tháng. Phần quyền lợi cũng chưa nổi bật, thiếu những điểm nhấn mang tính hấp dẫn như chính sách đào tạo, thưởng nóng, cơ hội thăng tiến, hay môi trường làm việc thực tế. Ngoài ra, bài viết tập trung nhiều vào mô tả công việc, nhưng lại chưa có phần giới thiệu ngắn gọn về công ty – yếu tố giúp tăng độ tin cậy và kết nối cảm xúc với ứng viên. Hiện nay do hạn chế về ngân sách nên công ty đang hạn chế tuyển dụng trên các website có tính phí như TopCV, Linkkedin, danangjob, vieclamnhanh,... mà tập trung vào các trang không tốn phí như Facebook, timviec365.vn

⇒ Nhận xét chung:

Minh Khang Group chủ yếu sử dụng Facebook và các trang web tuyển dụng để thu hút ứng viên, tận dụng khả năng tiếp cận rộng, tăng tương tác và tiết kiệm chi phí. Tuy nhiên, công ty cũng gặp phải thách thức như cạnh tranh cao, ứng viên chưa phù hợp và thiếu sự chuyên nghiệp nếu chỉ tập trung vào Facebook. Bên cạnh việc tuyển dụng trên Facebook công ty còn đăng bài tuyển dụng ở các web tuyển dụng, tuy chất lượng ứng viên cao hơn Facebook nhưng lượt tiếp cận và lượng CV đổ về chưa cao và còn bị hạn chế bởi kinh phí tuyển dụng.

Bước 4: Lọc CV



Thông Tin Liên Hệ
☎ 0356 878 956
✉ minhphan171103@gmail.com
📍 137 Nguyễn Hoàng, Đà Nẵng
Học vấn
Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng (2021 - Hiện tại)
Chuyên ngành Quản Trị Marketing
GPA: 3.22/4.00
Kỹ năng
• Hoàn thành chứng chỉ tin học cơ bản, nâng cao.
• Có khả năng thiết kế cơ bản thông qua các công cụ AI, PS, Canva.
• Kỹ năng SEO, thiết kế Website cơ bản.
• Hoàn thành chứng chỉ Content Marketing (HubSpot).
• Tiếng anh cơ bản: ielts 6.5.
Thành tích
• Đạt giải Nhất cuộc thi thuộc học phần Quản Trị Thương Hiệu.
• Đạt giải Nhì cuộc thi thuộc học phần Quản Trị Sản Phẩm Mới.
• Đạt giải Nhì cuộc thi thuộc học phần Công Cụ Truyền Thông Trực Tuyến.
• Đạt giải Ba cuộc thi thuộc học phần Thiết Kế Truyền Thông Đa Phương Tiện.
• Hoàn thành NCKH

Phan Ngọc Hồng Minh

Thực tập sinh Marketing

Mục tiêu nghề nghiệp

- **Ngắn hạn:** Hoàn thành tất cả những nhiệm vụ và công việc được giao. Tích cực tham gia, đóng góp vào các công việc, dự án tại đơn vị thực tập. Chủ động học hỏi, bổ sung thêm kiến thức và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn từ doanh nghiệp hướng dẫn qua đó hoàn thành tốt kỳ thực tập, sẵn sàng bước chân vào thị trường lao động.
- **Dài hạn:** Phấn đấu được trở thành chuyên viên Marketing xuất sắc trong tương lai mang lại giá trị bền vững cho doanh nghiệp nói riêng và cộng đồng nói chung.

Kinh nghiệm làm việc

- **8/2024 - 1/2025**
Công ty công nghệ Digizone
Thực tập sinh Marketing
 - Viết bài SEO, Review sản phẩm.
 - Đóng góp ý tưởng xây dựng kế hoạch truyền thông trên Fanpage.
 - Liên lạc khách hàng thông qua Fanpage, Zalo OA.
- **5/2022 - 4/2024**
Trung tâm Anh Ngữ ACADEMY
Trợ giảng kiêm công tác viên Marketing
 - Tham gia các hoạt động truyền thông Marketing của trung tâm.
 - Đóng góp ý tưởng xây dựng các chiến dịch truyền thông Marketing để thu hút học viên và tạo sự hài lòng cho phụ huynh.
 - Hỗ trợ giáo viên nước ngoài, giảng viên chính tại các buổi học.

Người tham chiếu

TS. Trương Trần Trâm Anh
Chức vụ: Giảng viên tại Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng
SĐT: 0905 273 337



LIÊN HỆ VỚI TÔI
📅 22/12/2002
📍 255 Thái Thị Bưởi, phường Chính Gián, quận Thanh Khê, TP Đà Nẵng.
✉ buianhnguyen1179@gmail.com
☎ 0986421179
TÓM TẮT KỸ NĂNG
••••• Làm việc nhóm
••••• Giao tiếp tốt
••••• Tin học văn phòng
••••• Phân tích số liệu
••••• Khai thác, tìm kiếm khách hàng
SỞ THÍCH
• Chụp ảnh
• Du lịch, khám phá
• Đọc sách
• Vẽ tranh

BÙI ANH NGUYỄN

CHUYÊN VIÊN KINH DOANH

GIỚI THIỆU

Là một sinh viên mới ra trường, chưa có nhiều kinh nghiệm trong mảng Lữ hành. Tuy nhiên với kinh nghiệm tư vấn và bán các dịch vụ của khách sạn trong quá trình thực tập em nghĩ bản thân đủ khả năng để đáp ứng các yêu cầu công việc của công ty và hoàn thành tốt các công việc được giao.

KINH NGHIỆM LÀM VIỆC

- **WYNDHAM DANANG GOLDEN BAY | Mar - Sep 2024**
Nhân Viên Bường Phòng - Housekeeping
 - Trực tiếp giải quyết các vấn đề phát sinh của khách hàng trong quá trình lưu trú.
 - Nắm rõ quy trình làm phòng.
 - Hiểu rõ về các hạng phòng/ loại phòng của khách sạn.
- **FURAMA RESORT | Apr - Jul 2023**
Thực tập sinh bộ phận Ẩm Thực - Internship Food & Beverage
 - Nắm rõ quy trình phục vụ Buffet và cách set up bàn ăn theo tiêu chuẩn của khách sạn.
 - Hỗ trợ các khách hàng trong quá trình dùng bữa.
- **MUONG THANH GRAND DANANG | Apr - Jul 2023**
Thực tập sinh bộ phận Lễ Tân - Internship Front Office
 - Được đào tạo về phần mềm vận hành khách sạn (SMILE).
 - Được thực hiện tư vấn và bán phòng cho khách.
 - Nắm rõ các loại phòng / hạng phòng / dịch vụ của khách sạn.
 - Thực hiện thủ tục nhận phòng và trả phòng cho khách.
 - Giải quyết các vấn đề phát sinh của khách trong quá trình lưu trú.

QUÁ TRÌNH HỌC VẤN

Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng | 2020 - 2024
Ngành "Quản trị Dịch vụ Du lịch & Lữ hành"
GPA: 3,05

Sau khi đăng tin tuyển dụng và có CV đổ về, phòng Hành chính - Nhân sự sẽ tiến hành sàng lọc CV và xem xét dựa trên các yếu tố yêu cầu của vị trí công việc như:

- + Trình độ học vấn: Bằng cấp, chuyên ngành liên quan đến công việc.
- + Kinh nghiệm làm việc: Số năm kinh nghiệm, vị trí tương tự đã đảm nhiệm.
- + Kỹ năng chuyên môn: Những kỹ năng bắt buộc như ngoại ngữ, tin học, phần mềm chuyên ngành.

- + Phẩm chất cá nhân: Khả năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, tư duy logic.
- + Sau đó sẽ tiến hành đọc và phân loại CV, loại bỏ những CV không phù hợp, phân loại CV tiềm năng và ưu tiên các CV nổi bật. Đánh giá CV dựa trên các yếu tố như:
 - + Kinh nghiệm làm việc
 - + Ngành học liên quan
 - + Độ ảnh hưởng mạng trên nền tảng mạng xã hội
 - + Cách trình bày CV có chuyên nghiệp không, về mặt nội dung và hình thức có sai thông tin hay lỗi chính tả ,....
 - + So sánh giữa CV và hồ sơ online như trang cá nhân của ứng viên đó trên kênh tuyển dụng
 - + Các bằng cấp chứng chỉ liên quan đến công việc
 - + ...

Nhận xét:

Bước lọc CV được thực hiện khá đầy đủ với các tiêu chí rõ ràng như trình độ học vấn, kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn và phẩm chất cá nhân. Tuy nhiên, quy trình vẫn mang tính thủ công và cảm tính. Công ty nên chuẩn hóa bằng bảng chấm điểm cụ thể, phân loại tiêu chí theo từng vị trí tuyển dụng công ty nên bổ sung bước rà soát tính logic trong thông tin ứng viên như thời gian học tập và làm việc, nhằm loại trừ các hồ sơ thiếu trung thực. Một điểm cần lưu ý nữa là quy trình hiện tại chưa có cơ chế phản hồi cho ứng viên bị loại – điều này nếu được cải thiện thông qua email tự động hoặc thư cảm ơn, sẽ giúp tăng tính chuyên nghiệp và tạo thiện cảm với ứng viên.

Bước 5: Lên lịch, hẹn phỏng vấn

Bước lên lịch và phỏng vấn đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá ứng viên một cách trực tiếp, giúp doanh nghiệp lựa chọn người phù hợp nhất cho vị trí tuyển dụng. Sau khi sàng lọc CV phù hợp, phòng Hành chính – Nhân sự sẽ tiến hành sắp xếp lịch hẹn và gửi email phỏng vấn đến các ứng viên.

Dear Phan Ngọc Hồng Minh,

Cảm ơn bạn đã thông báo về việc điều chỉnh lịch hẹn phỏng vấn. Chúng tôi rất trân trọng sự quan tâm của bạn đối với vị trí Thực tập sinh tại công ty và mong muốn gặp lại bạn.

Chúng tôi xin gửi lại lịch hẹn phỏng vấn như sau:

1. Thời gian: 9h00 ngày 03/04/2025 (Thứ Năm);
2. Địa điểm: 56 Nại Nam, phường Hòa Cường Bắc, quận Hải Châu, TP. Đà Nẵng;
3. Hồ sơ: CV (bắt buộc); sơ yếu lý lịch, bằng cấp, chứng chỉ liên quan đến vị trí chuyên môn (nếu có);
4. Trang phục: Lịch sự.

Nếu bạn đang có vướng mắc liên quan hãy liên hệ 0968 068 138 (phone/sms) - HR Minh Khang Group để nhận được sự hỗ trợ tốt nhất.

Phía công ty hi vọng nhận được phản hồi về việc tham gia và cuộc hẹn này sẽ diễn ra suôn sẻ, tốt đẹp.

Hẹn gặp bạn vào buổi phỏng vấn tới.

Trân Trọng!

PHÒNG HÀNH CHÍNH NHÂN SỰ - MINH KHANG GROUP

Hotline: 0905.490.266

Email: hrm.minhkhanguroup@gmail.com

Website: minhkhanguroup.vn

Trong email hẹn phỏng vấn với ứng viên ghi đầy đủ thông tin về cuộc phỏng vấn như:

Vị trí ứng tuyển

Tên ứng viên

Thời gian, địa điểm phỏng vấn

Hồ sơ và các giấy tờ cần thiết

Trang phục

Nhận xét:

Bước lên lịch và gửi thư mời phỏng vấn được thực hiện rõ ràng và chuyên nghiệp, thể hiện sự tôn trọng và nghiêm túc trong quá trình tuyển dụng. Sau khi sàng lọc CV phù hợp, phòng Hành chính – Nhân sự chủ động gửi email thông báo đến ứng viên với đầy đủ các thông tin cần thiết như vị trí ứng tuyển, thời gian và địa điểm phỏng vấn, tên ứng viên, các loại giấy tờ cần mang theo, yêu cầu về trang phục, cùng số điện thoại liên hệ khi cần hỗ trợ. Việc cung cấp thông tin chi tiết và minh bạch như vậy không chỉ giúp ứng viên chuẩn bị tốt hơn, mà còn tạo ấn tượng chuyên nghiệp cho thương hiệu tuyển dụng của công ty. Tuy nhiên, để nâng cao trải nghiệm ứng viên, công ty có thể cân nhắc tích hợp thêm

hình thức xác nhận lịch hẹn qua email hoặc tin nhắn tự động, và gửi kèm định vị địa điểm phỏng vấn để hỗ trợ tốt hơn trong việc di chuyển.

Bước 6: Phỏng vấn ứng viên

Bước phỏng vấn là giai đoạn quan trọng giúp doanh nghiệp đánh giá ứng viên một cách toàn diện trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng. Để đánh giá ứng viên được chính xác và hiệu quả nhất trước tiên cần chuẩn bị bộ câu hỏi liên quan đến kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn và các tình huống thực tế cho ứng viên xử lý. Ngoài ra cần chuẩn bị thêm bảng đánh giá và ghi chú để theo dõi buổi phỏng vấn.

Mức độ phỏng vấn sơ bộ hay chuyên sâu còn tùy thuộc vào vị trí tuyển dụng. Sơ bộ sẽ có những tiêu chí đánh giá đối với các vị trí như sau:

- + Đối với thực tập sinh: Đang là sinh viên năm năm 3,4 thuộc các trường Đại học/Cao đẳng chuyên ngành Kinh tế, Quản trị kinh doanh, Marketing, Nhân sự
- + Đối với nhân viên kinh doanh: Độ tuổi từ 19 – 27 ưu tiên tốt nghiệp Đại học trở lên chuyên ngành liên quan đến công việc, có đầy đủ giấy tờ khám sức khỏe
- + Đối với quản lý: Độ tuổi từ 25 – 40 tốt nghiệp Đại học chính quy trở lên với chuyên ngành quản trị kinh doanh, kinh tế hoặc tài chính ngân hàng và các ngành nghề liên quan như thương mại, marketing.

Về nội dung phỏng vấn sẽ tiến hành dựa trên kinh nghiệm của người phỏng vấn, vị trí ứng tuyển của ứng viên nhưng nhìn chung sẽ tập trung vào các câu hỏi như:

- Giới thiệu bản thân
- Nêu ưu nhược điểm
- Kinh nghiệm chuyên môn
- Các tình huống thực tế đưa ra cho ứng viên xử lý

Nhận xét:

Bước phỏng vấn được triển khai với sự chuẩn bị tương đối kỹ lưỡng, thể hiện vai trò quan trọng trong việc đánh giá toàn diện ứng viên trước khi ra quyết định tuyển dụng. Công ty đã xây dựng khung câu hỏi xoay quanh kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn và xử lý tình huống thực tế, kết hợp với bảng đánh giá để ghi chú và theo dõi hiệu quả buổi phỏng vấn. Ngoài ra, việc phân loại mức độ phỏng vấn (sơ bộ hoặc chuyên sâu) tùy theo từng vị trí cho thấy sự linh hoạt và phù hợp với yêu cầu thực tế. Các tiêu chí đánh giá riêng biệt cho từng nhóm đối tượng như thực tập sinh, nhân viên kinh doanh hay quản lý cũng giúp nhà tuyển dụng xác định rõ ràng kỳ vọng đối với từng vai trò.

Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa chất lượng phỏng vấn, công ty có thể bổ sung phần đánh giá hành vi (behavioral questions), mở rộng các câu hỏi tình huống cụ thể theo từng vị trí công việc, cũng như thiết lập quy trình phản hồi sau phỏng vấn để xây dựng trải nghiệm ứng viên tích cực hơn. Đồng thời, khuyến khích tổ chức các buổi đào tạo nội bộ cho người phỏng vấn nhằm đảm bảo thống nhất trong cách đánh giá và tăng tính chuyên nghiệp trong quá trình tuyển chọn.

Bước 7,8: Kết quả phỏng vấn

Dựa vào kết quả phỏng vấn của từng ứng viên sau khi tham gia phỏng vấn, ban giám đốc sẽ ra quyết định nhận ứng viên vào làm hay không. Phòng nhân sự có trách nhiệm gửi thông báo kết quả phỏng vấn đến cho từng ứng viên thông qua email.

Dear PHAN NGOC HONG MINH

Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group thông báo: Bạn đã đủ điều kiện trúng tuyển trong đợt phỏng vấn của công ty chúng tôi.

Bộ phận Hành chính - Nhân sự gửi các thông tin về công việc sắp tới:

1. Chức danh: Thực tập sinh Hành chính nhân sự.

Bộ phận: Phòng Hành chính - Nhân sự

Quản lý và báo cáo trực tiếp: Chị Nguyễn Thị Hiền.

2. Địa chỉ: 56 Nại Nam, phường Hòa Cường Bắc, quận Hải Châu, TP. Đà Nẵng.

Thời gian: 8h00 - 12h00, 13h00 - 17h00 từ thứ 2 đến sáng thứ 7 (Nghỉ chủ nhật).

3. Thời gian nhận việc: 8h00 ngày 08/04/2025 (Thứ ba).

Thời hạn Thực tập: 03 tháng (08/04/2025 - 30/06/2025).

4. Thiết bị làm việc: Laptop

Trang phục: Áo sơ mi trắng và quần Tây/ Chân váy phù hợp môi trường công sở.

5. Đối với việc chuẩn bị Hồ sơ nhân viên và hướng dẫn Cơ cấu tổ chức, Văn hóa doanh nghiệp, Nội quy công ty: Phòng Hành chính Nhân sự sẽ phối với cùng phòng ban chuyên môn để trao đổi cùng Anh/Chị trong thời gian thực tập tại đơn vị.

Liên hệ: 0986 423 293 - HR Minh Khang Group khi bạn cần hỗ trợ thông tin trong thời gian nhận việc và làm việc.

Để thuận lợi trong công tác chuẩn bị đón Thực tập sinh mới, Bạn vui lòng xác nhận thông tin về việc tham gia nhận việc.

Tập thể Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ & Du lịch Minh Khang Group hân hoan chào đón Bạn. Hy vọng sắp tới chúng ta sẽ làm việc đem về nhiều kết quả tốt trong thời gian tới!.

Đối với ứng viên trúng tuyển, trong mail trúng tuyển sẽ đề cập tới thông tin nhận việc như:

- + Thời gian nhận việc
- + Địa điểm làm việc
- + Thời gian làm việc trong tuần
- + Trang phục làm việc

Nhận xét:

Bước phỏng vấn được triển khai với sự chuẩn bị tương đối kỹ lưỡng, thể hiện vai trò quan trọng trong việc đánh giá toàn diện ứng viên trước khi ra quyết định tuyển dụng. Công ty đã xây dựng khung câu hỏi xoay quanh kinh nghiệm, kỹ năng chuyên môn và xử lý tình huống thực tế, kết hợp với bảng đánh giá để ghi chú và theo dõi hiệu quả buổi phỏng vấn. Ngoài ra, việc phân loại mức độ phỏng vấn (sơ bộ hoặc chuyên sâu) tùy theo từng vị trí cho thấy sự linh hoạt và phù hợp với yêu cầu thực tế. Các tiêu chí đánh giá riêng biệt cho từng nhóm đối tượng như thực tập sinh, nhân viên kinh doanh hay quản lý cũng giúp nhà tuyển dụng xác định rõ ràng kỳ vọng đối với từng vai trò.

Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa chất lượng phỏng vấn, công ty có thể bổ sung phần đánh giá hành vi mở rộng các câu hỏi tình huống cụ thể theo từng vị trí

công việc, cũng như thiết lập quy trình phản hồi sau phỏng vấn để xây dựng trải nghiệm ứng viên tích cực hơn. Đồng thời, khuyến khích tổ chức các buổi đào tạo nội bộ cho người phỏng vấn nhằm đảm bảo thống nhất trong cách đánh giá và tăng tính chuyên nghiệp trong quá trình tuyển chọn.

Bước 9: Trao đổi với nhân sự mới về nội quy, chế độ lương thưởng

Sau khi ứng viên nhận việc sẽ tiến hành trao đổi chi tiết hơn về các nội dung sau:

- + Phổ biến nội quy làm việc, thời gian làm việc, quy định chung.
- + Giới thiệu chính sách lương, thưởng, phụ cấp, bảo hiểm, ngày nghỉ.
- + Hướng dẫn ký kết hợp đồng, cam kết bảo mật, các biểu mẫu cần thiết.
- + Giải đáp thắc mắc, tạo sự rõ ràng và yên tâm cho nhân sự mới.
- + Giúp nhân sự nhanh chóng hòa nhập, gắn bó và giảm tỷ lệ nghỉ việc sớm.

Bước 10: Bàn giao nhân sự mới cho các phòng ban liên quan

Sau khi ứng viên nhận thông báo trúng tuyển sẽ đến công ty nhận việc và trong thời gian đầu sẽ bước vào giai đoạn thử việc sau đó mới tiến tới quyết định trở thành nhân viên chính thức hay không.

Phòng Hành chính – Nhân sự sẽ tiến hành soạn thảo hợp đồng thử việc và trình lên ban giám đốc ký quyết định thử việc. Về nguyên tắc ký kết hợp đồng thử việc có những nội dung chính như sau:

Người lao động trúng tuyển phải làm việc tại các đơn vị trong công ty phải qua thời gian thử việc

Hết thời gian thử việc sẽ tiếp nhận và lý kết hợp đồng làm việc chính thức với thời hạn từ 12 – 36 tháng.

Trong quá trình thử việc phải tuân thủ và chấp hành mọi quy định của công ty đề ra

Nhận xét:

Bước thông báo kết quả phỏng vấn được thực hiện có hệ thống và rõ ràng, thể hiện sự minh bạch và chuyên nghiệp trong quy trình tuyển dụng. Sau khi hoàn tất các buổi phỏng vấn, ban giám đốc sẽ dựa vào kết quả đánh giá để đưa ra quyết định

cuối cùng, và phòng Nhân sự có trách nhiệm gửi thông báo đến từng ứng viên thông qua email. Đối với ứng viên trúng tuyển, nội dung email cung cấp đầy đủ thông tin cần thiết như thời gian và địa điểm nhận việc, thời gian làm việc trong tuần, cũng như yêu cầu về trang phục làm việc. Điều này giúp ứng viên chuẩn bị tốt hơn cho quá trình gia nhập công ty, đồng thời tạo ấn tượng tích cực về sự chuyên nghiệp trong khâu hậu phỏng vấn.

Tuy nhiên, để nâng cao trải nghiệm ứng viên, công ty có thể bổ sung thêm email phản hồi cho các ứng viên chưa đạt, thể hiện sự trân trọng với thời gian và nỗ lực của họ. Việc này không chỉ giúp xây dựng hình ảnh nhân văn cho thương hiệu tuyển dụng mà còn duy trì mối quan hệ tích cực với các ứng viên tiềm năng trong tương lai.

2.4.3 Đánh giá chung về công tác tuyển dụng

2.4.3.1 Kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng

Trong công tác tuyển dụng nhân sự của công ty tuy chưa thực sự hoàn thiện nhưng khá bài bản và khoa học. Điều này giúp công ty chọn lọc được ứng viên có trình độ cao và phù hợp với yêu cầu công việc. Nguồn tuyển dụng của công ty cũng khá đa dạng từ các nền tảng mạng xã hội đến các trang web tìm kiếm việc làm giúp cho việc thu hút và tiếp cận đến được nhiều nguồn ứng viên hơn. Bên cạnh đó công ty cũng đã đẩy mạnh tuyển dụng nội bộ giúp tiết kiệm chi phí, tận dụng lao động có kinh nghiệm hơn.

Môi trường làm việc tại công ty được tổ chức khoa học, kết hợp giữa hệ thống quản lý tập trung và các bộ phận quản lý nhân sự trực tiếp. Quá trình tuyển dụng được thực hiện nghiêm túc, có sự tham gia của các cấp lãnh đạo như Giám đốc, trưởng bộ phận và phòng Nhân sự, đảm bảo lựa chọn được ứng viên phù hợp nhất.

Công ty cũng chú trọng tuân thủ quy định của pháp luật về lao động, việc làm. Hệ thống quy chế, sổ sách được xây dựng đầy đủ, giúp theo dõi, đánh giá nhân viên và hạn chế các rủi ro về tuyển dụng.

Ban lãnh đạo công ty luôn quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực, đảm bảo quy trình tuyển dụng, đào tạo và phân quyền rõ ràng. Công ty ngày càng hoàn thiện cơ cấu tổ chức, xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp để thuận lợi trong việc thu hút nhân tài.

2.4.3.2 Hạn chế trong công tác tuyển dụng

Bên cạnh những nỗ lực và kết quả đạt được thì công ty còn tồn tại những mặt hạn chế như:

↳ Khâu đánh giá nhân sự chưa thực sự tốt và chưa xác định được nhu cầu định kỳ dẫn đến khó khăn trong công tác tuyển dụng và gây ảnh hưởng lớn đến công tác và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

↳ Do hạn chế nguồn kinh phí nên hiện tại công ty chỉ đang tập trung khai thác tuyển dụng trên các nền tảng miễn phí và bỏ qua các nền tảng tính phí trong khi các nền tảng tính phí đó được đánh giá là đem lại nguồn CV chất lượng hơn so với các trang không tính phí.

↳ Công ty chưa liên kết với các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn đây là một nguồn ứng viên lớn và tiềm năng công ty cần tập trung chú ý để khai thác.

↳ Chính sách đãi ngộ dành cho nhân viên chưa cao.

CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY

3.1. Mục tiêu và định hướng phát triển công tác tuyển dụng nhân sự

3.1.1 Mục tiêu phát triển nhân sự của công ty

Minh Khang Group xác định nguồn nhân lực là yếu tố cốt lõi góp phần vào sự phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Mục tiêu phát triển nhân sự của công ty là xây dựng một đội ngũ lao động chất lượng cao, có trình độ chuyên môn vững vàng, thái độ làm việc chuyên nghiệp và tinh thần gắn bó lâu dài. Công ty chú trọng phát triển toàn diện cả kỹ năng chuyên môn lẫn kỹ năng mềm thông qua các chương trình đào tạo định kỳ, đào tạo theo nhu cầu thực tế và cập nhật xu hướng hiện đại. Song song đó, Minh Khang Group thiết lập lộ trình nghề nghiệp rõ ràng cho từng vị trí, áp dụng cơ chế đánh giá công bằng và minh bạch nhằm tạo động lực cho nhân viên phát triển và thăng tiến. Đặc biệt, công ty cũng hướng đến việc phát hiện, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ lãnh đạo kế thừa để đảm bảo sự ổn định và bền vững trong bộ máy tổ chức. Văn hóa doanh nghiệp tích cực, đề cao các giá trị như tận tâm, sáng tạo, hiệu quả và chính trực là nền tảng quan trọng giúp đội ngũ nhân sự phát triển toàn diện và hài hòa cùng sự lớn mạnh của công ty.

3.1.2 Mục tiêu cải thiện công tác tuyển dụng

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh và yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực không ngừng tăng cao, Minh Khang Group xác định việc cải thiện công tác tuyển dụng là nhiệm vụ trọng tâm nhằm đảm bảo cung ứng kịp thời và hiệu quả đội ngũ nhân sự phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Mục tiêu cải thiện tuyển dụng của công ty tập trung vào ba nhóm định hướng chính:

➤ Nâng cao hiệu quả quy trình tuyển dụng

Công ty đặt mục tiêu chuẩn hóa toàn bộ quy trình tuyển dụng theo hướng chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả. Các bước từ lập kế hoạch tuyển dụng,

xây dựng mô tả công việc, truyền thông tuyển dụng, tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ, tổ chức phỏng vấn, đến đánh giá năng lực và quyết định tuyển dụng sẽ được thiết lập thành quy trình cụ thể, có hướng dẫn rõ ràng và được cập nhật định kỳ. Việc này giúp giảm thiểu sai sót, tiết kiệm thời gian, đồng thời đảm bảo chất lượng ứng viên đầu vào.

➤ Tăng cường ứng dụng công nghệ và dữ liệu trong tuyển dụng

Minh Khang Group định hướng đầu tư vào các nền tảng công nghệ tuyển dụng hiện đại như phần mềm quản lý tuyển dụng (ATS), hệ thống đánh giá năng lực trực tuyến, công cụ phỏng vấn online và quản lý cơ sở dữ liệu ứng viên. Thông qua việc số hóa và tự động hóa, công ty sẽ dễ dàng kiểm soát tiến độ tuyển dụng, phân tích hiệu quả theo từng đợt và từng kênh tuyển dụng, từ đó đưa ra các quyết định chiến lược chính xác và kịp thời.

➤ Mở rộng kênh tuyển dụng và xây dựng thương hiệu tuyển dụng

Công ty đặt mục tiêu đa dạng hóa các nguồn ứng viên, không chỉ thông qua các kênh truyền thống như trang web tuyển dụng, mạng xã hội nghề nghiệp (LinkedIn, Facebook) mà còn thông qua việc hợp tác chặt chẽ với các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo nghề, và các tổ chức cộng đồng nghề nghiệp. Song song đó, công ty cũng cần chú trọng xây dựng hình ảnh nhà tuyển dụng chuyên nghiệp, thân thiện và đáng tin cậy thông qua các hoạt động truyền thông nội bộ – đối ngoại, tổ chức ngày hội việc làm, hội thảo chia sẻ nghề nghiệp, và chăm sóc trải nghiệm ứng viên trong suốt quá trình tuyển dụng.

➤ Cải thiện chất lượng đội ngũ tuyển dụng nội bộ

Công ty cũng hướng đến việc nâng cao năng lực cho bộ phận tuyển dụng thông qua các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ thuật phỏng vấn, phân tích hành vi, đánh giá năng lực và kỹ năng tương tác với ứng viên. Việc này không chỉ giúp tăng độ chính xác trong việc lựa chọn ứng viên phù hợp mà còn góp phần xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp cho bộ phận nhân sự nói chung.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển dụng nhân sự

3.2.1 Đa dạng hoá và mở rộng nguồn kênh tuyển dụng

Hiện tại, do hạn chế về ngân sách tuyển dụng, công ty chủ yếu triển khai hoạt động tìm kiếm nhân sự thông qua các kênh miễn phí như Facebook, Zalo, các hội nhóm tuyển dụng hoặc diễn đàn việc làm. Mặc dù đây là phương án tiết kiệm chi phí và dễ triển khai, tuy nhiên, chất lượng hồ sơ thu về thường không đồng đều, nhiều hồ sơ không phù hợp với yêu cầu công việc, dẫn đến việc đội ngũ nhân sự mất nhiều thời gian cho khâu sàng lọc và phỏng vấn. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến tiến độ tuyển dụng mà còn gián tiếp tác động đến hiệu quả hoạt động của các phòng ban liên quan.

Trong khi đó, các nền tảng tuyển dụng trả phí như TopCV, CareerBuilder, Ybox, VietnamWorks hay Timviecnhanh đã chứng minh được tính hiệu quả trong việc cung cấp nguồn ứng viên chất lượng. Những nền tảng này không chỉ có lượng hồ sơ phong phú, mà còn tích hợp các tính năng lọc CV theo tiêu chí cụ thể như ngành nghề, kinh nghiệm, kỹ năng, khu vực làm việc, trình độ học vấn, v.v. giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm đáng kể thời gian trong khâu tiếp nhận và đánh giá ứng viên.

Cụ thể:

- **TopCV** là một trong những nền tảng phổ biến nhất hiện nay với hơn 4 triệu người dùng, giao diện dễ sử dụng, công cụ lọc hồ sơ chi tiết và khả năng đồng bộ hoá JD tuyển dụng với bộ tiêu chí phù hợp. Đây là nền tảng phù hợp cho cả vị trí nhân viên, thực tập sinh đến chuyên viên.
- **CareerBuilder** chuyên sâu hơn trong việc cung cấp hồ sơ ở phân khúc trung và cao, đặc biệt là các vị trí chuyên viên, quản lý, trưởng nhóm. Nền tảng này sở hữu hệ thống AI phân tích hành vi và gợi ý hồ sơ phù hợp, giúp doanh nghiệp tăng tỉ lệ tuyển đúng người - đúng việc.

- Ybox là lựa chọn lý tưởng khi tuyển sinh viên mới ra trường, thực tập sinh hoặc ứng viên trẻ có mong muốn phát triển lâu dài, đặc biệt phù hợp với các doanh nghiệp muốn tự đào tạo đội ngũ kế cận.

Vì vậy, công ty nên xây dựng một kế hoạch ngân sách tuyển dụng hợp lý, có thể trích riêng một khoản đầu tư cho các đợt tuyển dụng quy mô lớn hoặc tuyển các vị trí quan trọng, thay vì chỉ phụ thuộc hoàn toàn vào các kênh miễn phí. Ngoài ra, cần kết hợp với các giải pháp tuyển dụng hiệu quả chi phí như:

- **Tuyển dụng nội bộ:** Ưu tiên thăng tiến nhân sự trong công ty hoặc luân chuyển nội bộ để giữ chân người tài và tiết kiệm chi phí đào tạo ban đầu.
- **Chính sách giới thiệu nhân viên (employee referral):** Khuyến khích nhân viên hiện tại giới thiệu người quen phù hợp và thưởng nếu giới thiệu thành công. Đây là một trong những kênh có tỉ lệ chuyển đổi cao, chất lượng ứng viên tốt và giúp tăng tính gắn kết nội bộ.
- **Sử dụng freelancer hoặc cộng tác viên trong thời gian ngắn:** Phù hợp cho các vị trí linh hoạt như marketing, thiết kế, dịch thuật, xử lý số liệu... khi công ty cần giải quyết nhu cầu tạm thời hoặc gấp rút.

Việc kết hợp hài hoà giữa các kênh tuyển dụng trả phí và miễn phí, cùng các chiến lược linh hoạt như trên sẽ giúp công ty vừa đảm bảo chất lượng đầu vào, vừa tối ưu hoá chi phí tuyển dụng một cách bền vững.

3.2.2 Tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo

Hiện tại, công ty chưa khai thác hiệu quả nguồn ứng viên tiềm năng từ các trường đại học và cao đẳng trên địa bàn – đây là một kênh tuyển dụng chiến lược với lực lượng sinh viên mới ra trường dồi dào, năng động, có tinh thần cầu tiến và sẵn sàng thích nghi với môi trường làm việc mới. Việc hợp tác chặt chẽ với các cơ sở đào tạo này không chỉ mang lại lợi ích ngắn hạn trong việc tuyển dụng mà còn giúp xây dựng nguồn nhân lực kế thừa lâu dài cho doanh nghiệp.

Để phát huy hiệu quả từ kênh này, công ty nên chủ động thiết lập các biên bản ghi nhớ hợp tác (MOU) với một số trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực kinh doanh của mình. Các hoạt động hợp tác có thể bao gồm:

- **Tổ chức hoặc tham gia các ngày hội việc làm (Career Fair):** Giúp doanh nghiệp quảng bá thương hiệu tuyển dụng, tiếp cận trực tiếp với sinh viên, đồng thời giới thiệu môi trường làm việc, vị trí tuyển dụng, cơ hội thăng tiến và các chính sách đãi ngộ.
- **Xây dựng chương trình thực tập định hướng:** Doanh nghiệp có thể tuyển chọn sinh viên năm cuối cho các kỳ thực tập, thiết kế chương trình đào tạo thực tế trong 2–3 tháng nhằm kiểm tra kỹ năng, thái độ, khả năng thích nghi và văn hóa phù hợp với công ty.
- **Phối hợp mở các lớp đào tạo chuyên đề hoặc tham gia giảng dạy thực tế:** Cung cấp kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm và định hướng nghề nghiệp cho sinh viên, đồng thời nâng cao sự nhận diện thương hiệu nhà tuyển dụng của doanh nghiệp trong mắt sinh viên và nhà trường.

Thông qua các hoạt động này, công ty không chỉ chủ động tuyển chọn và “ươm mầm” nhân sự phù hợp từ sớm, mà còn giảm thiểu rủi ro trong quá trình tuyển dụng chính thức nhờ đã có thời gian quan sát, đánh giá ứng viên trong thực tế. Hơn nữa, việc tận dụng nguồn nhân lực trẻ còn góp phần mang lại làn gió mới cho tổ chức, giúp công ty dễ dàng tiếp cận những tư duy hiện đại, sáng tạo và đổi mới trong hoạt động sản xuất – kinh doanh.

3.2.3 Cải thiện chính sách đãi ngộ và giữ chân nhân tài

Cải thiện chính sách đãi ngộ và giữ chân nhân tài là một trong những giải pháp then chốt để nâng cao hiệu quả tuyển dụng và ổn định nguồn nhân lực cho doanh nghiệp trong dài hạn. Trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh gay gắt, đặc biệt là ở các ngành có nhu cầu cao về nhân sự chất lượng, một chính sách đãi

ngộ hấp dẫn không chỉ giúp thu hút ứng viên mà còn góp phần quan trọng trong việc giữ chân nhân viên giỏi, tránh tình trạng “chảy máu chất xám”.

Điều chỉnh mức lương, thưởng phù hợp với thị trường

- Công ty nên định kỳ thực hiện khảo sát mức lương trên thị trường theo từng vị trí, ngành nghề để làm cơ sở cập nhật khung lương phù hợp, tránh tình trạng trả lương dưới mặt bằng chung khiến ứng viên từ chối ngay từ đầu.
- Ngoài lương cơ bản, cần xây dựng cơ chế thưởng hiệu quả như: thưởng hiệu suất, thưởng doanh thu, thưởng theo dự án, thưởng quý/năm... nhằm tạo động lực phấn đấu và ghi nhận kịp thời những đóng góp thực tế của nhân sự.

Tăng cường chính sách phúc lợi hấp dẫn

- Bên cạnh các chế độ bắt buộc theo quy định pháp luật (BHXH, BHYT...), doanh nghiệp nên bổ sung thêm các phúc lợi như:
 - Du lịch, team building định kỳ.
 - Khám sức khỏe hằng năm.
 - Quà tặng sinh nhật, hiếu – hỉ, ngày lễ.
 - Phụ cấp gửi xe, ăn trưa, điện thoại, xăng xe...
- Những phúc lợi này tuy không lớn về mặt tài chính nhưng lại có giá trị tinh thần cao, giúp nhân viên cảm thấy được quan tâm và gắn bó hơn.

Phát triển đãi ngộ phi tài chính

- Xây dựng môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, tôn trọng sự đóng góp và sáng tạo cá nhân.
- Tổ chức vinh danh, khen thưởng kịp thời cá nhân – tập thể có thành tích nổi bật.
- Cung cấp các khóa đào tạo kỹ năng mềm, chuyên môn, hỗ trợ học phí khi nhân viên có nhu cầu học thêm hoặc thi chứng chỉ chuyên ngành.

- Định hướng và xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng (career path), giúp nhân sự biết được cơ hội thăng tiến, vai trò và năng lực cần đạt trong tương lai.

Tạo cơ hội thăng tiến và ghi nhận nội bộ

- Ưu tiên thăng chức từ nội bộ trước khi tuyển mới từ bên ngoài, thể hiện sự ghi nhận và trao cơ hội phát triển cho nhân viên gắn bó lâu dài.
- Định kỳ tổ chức các buổi đối thoại nhân viên – lãnh đạo để lắng nghe ý kiến, phản hồi và cập nhật chính sách phù hợp thực tế.

3.2.4 Khắc phục hạn chế trong công tác đánh giá nhân sự và xác định nhu cầu tuyển dụng định kỳ

Để khắc phục tình trạng đánh giá nhân sự chưa hiệu quả và chưa xác định rõ nhu cầu tuyển dụng định kỳ, doanh nghiệp cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp cụ thể như sau:

✧ Hoàn thiện quy trình đánh giá nhân sự định kỳ

Hiện nay, tại Công ty công tác đánh giá nhân sự còn mang tính hình thức, thiếu hệ thống, chưa có quy trình rõ ràng cho từng bộ phận và từng vị trí công việc. Việc đánh giá chủ yếu dựa vào cảm quan của quản lý trực tiếp, chưa áp dụng công cụ hay phương pháp hiện đại để đo lường chính xác hiệu quả làm việc, dẫn đến tình trạng đánh giá thiếu khách quan, không phản ánh đúng thực lực của nhân viên. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến công tác tuyển dụng, đào tạo, giữ chân người tài và phát triển nguồn nhân lực lâu dài. Do đó, việc hoàn thiện quy trình đánh giá nhân sự định kỳ là yêu cầu cấp thiết.

- Thiết kế bộ tiêu chí đánh giá phù hợp với đặc thù từng vị trí

Công ty cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá riêng biệt cho từng nhóm vị trí cụ thể, ví dụ:

- Đối với nhân viên kinh doanh du lịch: đánh giá dựa trên chỉ tiêu doanh số, số lượng khách hàng mới, tỷ lệ giữ chân khách cũ, kỹ năng đàm phán, mức độ am hiểu sản phẩm.
- Đối với nhân viên điều hành tour: tiêu chí gồm khả năng lập kế hoạch tour, phối hợp với đối tác, xử lý tình huống, mức độ hài lòng của khách hàng.
- Đối với nhân viên dịch vụ (phục vụ, lễ tân...): chú trọng vào thái độ phục vụ, phong cách chuyên nghiệp, phản hồi từ khách hàng, khả năng làm việc theo ca.

Việc cụ thể hóa tiêu chí theo từng vị trí giúp đánh giá đúng năng lực và hiệu suất công việc thực tế, tránh sự thiên lệch chủ quan.

➤ Thực hiện đánh giá định kỳ theo quý và năm

Nên triển khai đánh giá nhân sự định kỳ theo quý (3 tháng/lần) nhằm kịp thời phát hiện những nhân sự làm việc chưa hiệu quả để có hướng hỗ trợ hoặc điều chỉnh. Đánh giá năm sẽ được dùng làm căn cứ xét thưởng, tăng lương, đề bạt hoặc đào tạo bổ sung.

Đồng thời, nên lồng ghép đánh giá theo chỉ số hiệu quả công việc (KPI) để có cơ sở định lượng, đặc biệt với các bộ phận như kinh doanh, điều hành tour hay marketing. Ví dụ:

- KPI tháng: doanh số đạt được, tỉ lệ phản hồi khách hàng, tỉ lệ khách quay lại.
- KPI quý: hoàn thành mục tiêu kinh doanh, mở rộng thị phần, phát triển đối tác.

➤ Sử dụng phần mềm quản lý đánh giá và lưu trữ kết quả

Hiện nay, các đánh giá tại Minh Khang Group còn được thực hiện thủ công, phân tán và thiếu hệ thống. Công ty nên đầu tư sử dụng phần mềm quản lý nhân sự (như Base HRM, AMIS HRM hoặc các phần mềm nội bộ) để:

- Tạo form đánh giá trực tuyến theo mẫu.
- Giao nhiệm vụ đánh giá đúng người, đúng thời hạn.
- Lưu trữ kết quả đánh giá theo từng nhân sự, từng kỳ.
- Phân tích dữ liệu đánh giá, xuất báo cáo tổng hợp.

Việc số hóa công tác đánh giá không chỉ tăng tính minh bạch, mà còn giúp ban lãnh đạo ra quyết định kịp thời và chính xác hơn.

➤ **Gắn kết chặt chẽ kết quả đánh giá với chính sách nhân sự**

Sau đánh giá, công ty cần gắn kết kết quả với các chính sách nhân sự thực tế, chẳng hạn như:

- Thưởng nóng/quý/năm cho những cá nhân có thành tích xuất sắc.
- Đề xuất đào tạo nâng cao kỹ năng cho nhân viên còn hạn chế năng lực.
- Điều chuyển, bố trí lại công việc đối với nhân sự không phù hợp với vị trí hiện tại.
- Lên kế hoạch phát triển cá nhân (IDP) đối với những nhân viên có tiềm năng.

Việc này giúp tăng động lực cho người lao động, đồng thời xây dựng văn hóa công bằng, minh bạch trong đánh giá và thăng tiến.

✳ **Thiết lập hệ thống dự báo và xác định nhu cầu nhân sự định kỳ**

Trong quá trình mở rộng hoạt động kinh doanh, Công ty không tránh khỏi tình trạng thiếu hụt hoặc thừa nhân sự cục bộ ở một số thời điểm, đặc biệt là vào mùa cao điểm du lịch hoặc khi mở rộng thêm dịch vụ mới. Tình trạng này xuất phát từ việc chưa có một hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực rõ ràng và linh hoạt, dẫn đến tuyển dụng bị động, làm gián đoạn hoạt động vận hành hoặc gây áp lực cho bộ phận hiện có. Do đó, việc thiết lập một hệ thống dự báo và xác định nhu cầu

nhân sự định kỳ là giải pháp thiết yếu nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực và đảm bảo ổn định trong hoạt động kinh doanh.

➤ Phối hợp liên phòng ban để thu thập và rà soát nhu cầu

Phòng nhân sự không thể đơn phương dự báo nhân lực mà cần có sự phối hợp chặt chẽ với các phòng ban như: Kinh doanh, Điều hành tour, Dịch vụ khách hàng, Marketing, Tài chính... để cập nhật tình hình thực tế. Cụ thể:

- Các phòng ban sẽ cung cấp số liệu về khối lượng công việc tăng/giảm, số lượng nhân viên có dự kiến nghỉ việc, chuyển phòng hoặc đi đào tạo dài hạn.
- Cập nhật định kỳ (hàng quý hoặc 6 tháng/lần) để đảm bảo thông tin đầu vào cho việc dự báo luôn được cập nhật và chính xác.

Cách làm này giúp công ty nắm bắt được biến động nhân sự, từ đó đưa ra các kịch bản dự báo cụ thể cho từng giai đoạn: ngắn hạn (3–6 tháng), trung hạn (6 tháng – 1 năm) và dài hạn (trên 1 năm).

➤ Lập kế hoạch tuyển dụng và đào tạo dựa trên dự báo

Sau khi có kết quả dự báo, công ty cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù hợp, gồm:

- Thời gian tuyển dụng: trước mùa cao điểm du lịch ít nhất 1–2 tháng.
- Hình thức tuyển dụng: mở rộng kênh online, liên kết với các trường du lịch – nhà hàng – khách sạn để tìm nguồn ứng viên chất lượng.
- Kế hoạch đào tạo: đào tạo định hướng, kỹ năng nghiệp vụ, chăm sóc khách hàng, ngoại ngữ, v.v., để giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập và đạt hiệu quả công việc.

Đối với các vị trí yêu cầu kỹ năng cao hoặc quản lý cấp trung, công ty nên có phương án đào tạo nội bộ hoặc dự phòng kế nhiệm, tránh lệ thuộc vào tuyển dụng từ bên ngoài.

➤ Đo lường hiệu quả và điều chỉnh định kỳ

Hệ thống dự báo cần được đánh giá định kỳ thông qua các tiêu chí như:

- Tỷ lệ tuyển đúng người, đúng vị trí, đúng thời điểm.
- Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc trong 6 tháng đầu sau khi tuyển.
- Mức độ đáp ứng nhu cầu nhân sự thực tế so với dự báo.

Từ đó, bộ phận nhân sự rút kinh nghiệm, điều chỉnh các yếu tố dự báo chưa phù hợp và hoàn thiện quy trình. Ngoài ra, nên tổ chức các buổi họp đánh giá kế hoạch nhân sự hàng quý, có sự tham gia của lãnh đạo và đại diện các phòng ban, nhằm thống nhất hướng đi trong từng giai đoạn cụ thể.

✱ **Nâng cao năng lực bộ phận nhân sự**

Thực tế cho thấy đội ngũ nhân sự tại công ty vẫn còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý nhân lực hiện đại cũng như khả năng ứng dụng công nghệ trong công tác hoạch định nhân sự. Vì vậy, giải pháp nâng cao năng lực của bộ phận nhân sự cần được coi là một nhiệm vụ ưu tiên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

➤ Tổ chức đào tạo chuyên sâu và định kỳ cho nhân viên HR

Công ty cần xây dựng chương trình đào tạo định kỳ hằng năm hoặc hằng quý nhằm bổ sung kiến thức chuyên môn và cập nhật kỹ năng cần thiết cho đội ngũ nhân sự, bao gồm:

- Kỹ năng đánh giá nhân sự
- Phân tích và dự báo nhu cầu nhân lực, phục vụ công tác tuyển dụng và đào tạo.
- Hiểu và áp dụng luật lao động, xử lý tình huống nhân sự đúng quy định pháp luật.
- Quản trị nhân sự theo mô hình hiện đại như HRBP (Human Resources Business Partner) – mô hình kết nối chặt giữa HR và các phòng ban chức năng.
- Kỹ năng sử dụng các phần mềm HRM như Base HRM, AMIS HRM, ...

Để đảm bảo chất lượng, công ty có thể mời các chuyên gia bên ngoài hoặc hợp tác với các tổ chức đào tạo uy tín (như PACE, BCC, Viện Quản trị Nguồn Nhân lực...) để huấn luyện.

➤ Khuyến khích nhân viên HR tự học và phát triển cá nhân

Ngoài đào tạo chính quy, Minh Khang Group nên xây dựng văn hóa học tập liên tục trong bộ phận nhân sự thông qua:

- Hỗ trợ chi phí học online các khoá chuyên sâu về quản trị nhân sự (ví dụ: Coursera, Udemy, HR Insider...).
- Tổ chức “Chia sẻ nội bộ” hàng tháng, nơi mỗi nhân viên HR chia sẻ kiến thức, bài học hoặc tình huống thực tế để cùng nhau nâng cao trình độ.
- Thiết lập thư viện tài liệu nội bộ, gồm các mẫu biểu, hướng dẫn quy trình nhân sự, sổ tay pháp lý... giúp nhân viên dễ dàng tra cứu và cập nhật kiến thức.

Điều này giúp đội ngũ nhân sự luôn giữ được tinh thần cầu tiến, chủ động cập nhật kỹ năng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao từ các bộ phận khác và ban lãnh đạo.

➤ Ứng dụng công nghệ và công cụ quản trị hiện đại

Nâng cao năng lực cho nhân sự không chỉ dừng ở kiến thức lý thuyết mà còn bao gồm khả năng ứng dụng công nghệ vào thực tiễn công việc. Minh Khang Group nên:

- Triển khai phần mềm quản lý nhân sự (HRMS) để quản lý toàn diện thông tin nhân sự, quy trình tuyển dụng, đánh giá và đào tạo.
- Tập huấn kỹ năng sử dụng các công cụ phân tích dữ liệu (Excel nâng cao, Google Data Studio, Power BI) nhằm giúp HR đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu (data-driven).
- Áp dụng chatbot hoặc hệ thống phản hồi tự động để giảm tải các công việc lặp lại như giải đáp chính sách, cập nhật quy định nội bộ...

Việc làm chủ công nghệ giúp bộ phận nhân sự rút ngắn thời gian xử lý công việc, tăng tính chính xác và phục vụ tốt hơn cho hoạt động của các phòng ban.

*** Tăng cường phối hợp giữa các phòng ban**

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến quy trình tuyển dụng thiếu hiệu quả tại Công ty là sự phối hợp chưa chặt chẽ giữa bộ phận nhân sự và các phòng

ban chức năng. Trên thực tế, việc tuyển dụng nhân sự không thể chỉ là nhiệm vụ riêng biệt của phòng nhân sự, mà cần có sự phối hợp đồng bộ, thường xuyên giữa tất cả các bộ phận trong doanh nghiệp.

Trước hết, các trưởng bộ phận – những người hiểu rõ nhất về đặc thù công việc, năng lực chuyên môn và khối lượng công việc tại phòng ban mình – cần chủ động rà soát lại định biên nhân sự, tình hình biến động nhân sự cũng như dự báo nhu cầu tuyển dụng trong ngắn hạn và dài hạn. Những thông tin này nên được báo cáo định kỳ (hàng tháng hoặc hàng quý) cho phòng nhân sự nhằm giúp bộ phận này có cơ sở để tổng hợp và xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù hợp.

Bên cạnh đó, các phòng ban cũng cần tham gia tích cực trong quá trình xây dựng mô tả công việc (Job Description) và tiêu chí tuyển dụng. Sự phối hợp ngay từ bước đầu giữa các phòng ban và HR là yếu tố quyết định để đảm bảo tính chính xác và thực tiễn trong từng yêu cầu tuyển dụng.

Ngoài ra, trong quá trình phỏng vấn và đánh giá ứng viên, đại diện của các phòng ban chuyên môn nên được mời tham gia nhằm góp phần đánh giá sát hơn về chuyên môn, kỹ năng và mức độ phù hợp của ứng viên với yêu cầu công việc thực tế. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng tuyển dụng mà còn giúp ứng viên hiểu rõ hơn về công việc, từ đó hạn chế tình trạng nghỉ việc sớm do không phù hợp.

Kết luận:

Nguồn nhân lực luôn giữ vai trò then chốt trong sự phát triển của mỗi doanh nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh thị trường cạnh tranh ngày càng gay gắt như hiện nay. Qua quá trình nghiên cứu và phân tích thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty, có thể thấy rằng doanh nghiệp đã có những nỗ lực nhất định trong việc xây dựng đội ngũ nhân sự ổn định, phù hợp với định hướng phát triển. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế như quy trình tuyển dụng chưa thật sự bài bản, chính sách đào

tạo còn thiếu hệ thống, cơ hội thăng tiến chưa rõ ràng, và các chế độ đãi ngộ chưa thực sự hấp dẫn để giữ chân người tài.

Từ thực trạng đó, đề tài đã đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp như: xây dựng quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp, đa dạng hóa các phương thức đào tạo, thiết lập lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng, cải tiến chính sách lương thưởng và phúc lợi, đồng thời tăng cường văn hóa doanh nghiệp và môi trường làm việc tích cực. Những giải pháp này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự mà còn tạo động lực thúc đẩy hiệu suất làm việc, giữ chân nhân tài và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Để các giải pháp trên phát huy hiệu quả, Minh Khang Group cần có sự cam kết mạnh mẽ từ ban lãnh đạo, sự phối hợp chặt chẽ giữa các phòng ban liên quan và đặc biệt là sự tham gia tích cực của toàn thể nhân viên. Hoàn thiện nguồn nhân lực không phải là một quá trình ngắn hạn mà là chiến lược lâu dài, đòi hỏi sự đầu tư nghiêm túc và linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động và yêu cầu phát triển của doanh nghiệp trong từng giai đoạn.

Có thể khẳng định rằng, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là nền tảng vững chắc giúp Công ty phát triển bền vững, đạt được các mục tiêu chiến lược trong hiện tại và tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1 PGS.TS. Trần Kim Dung (2018), Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Tài chính.
- 2 PGS.TS. Trần Kim Dung – TS. Trần Trọng Thùy (2023), Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản tài chính.
- 3 Bùi Xuân Phong (2021), Tuyển đúng dung hay, Nhà xuất bản Dân Trí.
- 4 Trang Facebook tuyển dụng của công ty
<https://www.facebook.com/share/1AXRrVnswt/?mibextid=wwXIfr>
- 5 Website của công ty <https://minhkhanguroup.vn/>
- 6 Website tuyển dụng <https://timviec365.com.vn/>
- 7 Tài liệu từ phòng nhân sự công ty.
- 8 Các tài liệu tham khảo khác.